



The Guideline for Development Innovation Leadership of School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office, Sisaket, Yasothon

Tanachon Kudhom¹, Chayakan Ruangsuwan² and Kritkanok Duangchatom³

Administration Faculty of Education, Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand

E-mail: tanachon2529@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0009-5557-358X>

E-mail: chayakan@rmu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5265-401X>

E-mail: Thekong-123@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-3540-0783>

Received 12/08/2025

Revised 02/09/2025

Accepted 08/10/2025

Abstract

Background and Objectives: The term “innovation” is a concept that arises from the use of knowledge, and continuous innovation is important, making the innovative leadership of school administrators, teacher research, and educational research in this research for education. 1) Components and indicators of innovative leadership of school administrators. 2) Current situation, desired situation, and necessary innovative leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office, Sisaket, Yasothon, and 3) Guidelines for developing innovative leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office, Sisaket, Yasothon.

Methodology: The research design used a mixed-methods research process, divided into 3 phases. The sample group used in the research was 351 people, using stratified sampling. The research instruments used were interviews, questionnaires, suitability assessment forms, and data analysis using statistics, including percentage, mean, standard deviation, content analysis, and modified priority needs index (PNI_{modified}).

Results: 1) There are 5 components, totaling 23 indicators. 2) The current condition is at a moderate level overall. The desired condition is at the highest level overall. Modified priority needs index, PNI_{modified} is between 0.31 - 0.68, and 3) Guidelines for developing innovative leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office, Sisaket, Yasothon, consist of 5 parts. The results of the evaluation of the suitability and feasibility of the development guidelines were at the highest level ($\bar{X}$ = 4.92, S.D. = 0.07)

Conclusion: The suitability of the components and indicators was found to be at the highest level. ($\bar{X}$ = 4.64, S.D. = 0.06). Development requires the cooperation of personnel in educational institutions; the current overall condition is at a moderate level. ($\bar{X}$ = 3.40, S.D. = 0.33). Leaders must have a clear vision and goals for organizational development. The overall desired condition is at the highest level. ($\bar{X}$ = 4.84, S.D. = 0.04). School administrators can motivate teachers and staff to dare to change and develop innovative leadership approaches. 5 areas are considered most appropriate and feasible. ($\bar{X}$ = 4.92, S.D. = 0.07). This development approach can be applied and implemented concretely to further create innovations based on the changes in the current world.

Keywords: Development Guidelines; Innovative Leadership; School Administrators



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

ธนชน กุดหอม¹, ขยากานต์ เรืองสุวรรณ² และกฤษณก ดวงชาตม³

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: คำว่า “นวัตกรรม” เป็นกระบวนการที่เกิดจากการใช้ความรู้ ซึ่งนวัตกรรมจัดเป็นเครื่องมือสำคัญทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

ระเบียบวิธีการวิจัย: รูปแบบการวิจัยใช้กระบวนการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods) โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 351 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม แบบประเมิน และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เนื้อหา และค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัย: พบว่า 1) มี 5 องค์ประกอบ รวม 23 ตัวชี้วัด 2) มีสภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น อยู่ระหว่าง 0.31 - 0.68 และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร มี 5 ส่วน มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.07)

สรุปผลและอภิปรายผล: ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.06) เนื่องด้วยการพัฒนาต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในสถานศึกษา ส่วนสภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.33) ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.04) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปลูกพลังให้ครูและบุคลากรกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยมี 5 ส่วนที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.07) ซึ่งสามารถนำแนวทางการพัฒนานี้ไปประยุกต์และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมต่อยอดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ บนพื้นฐานการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา; ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา

บทนำ

ในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากผลของเทคโนโลยีดิจิทัล ความท้าทายของระบบการศึกษาไม่ได้มีอยู่เพียงแค่การถ่ายทอดความรู้ แต่ยังรวมถึงการสร้างผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมต่อศตวรรษที่ 21 เช่น ความคิด

สร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกันและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งต้องอาศัยผู้นำทางการศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ที่สะท้อนพฤติกรรมในความสามารถขั้นนำและกระตุ้นบุคลากรในองค์กรให้ทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

การสะท้อนผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ยังขาดผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมด้านการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งต้องส่งเสริมและกระตุ้นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของครูและบุคลากรในสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้และปฏิบัติงานในสถานศึกษา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา 2566 : ออนไลน์) ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (2566-2570) ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจฐานนวัตกรรม ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มโดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและความคิดสร้างสรรค์ที่ตอบโจทย์พัฒนาการของสังคมยุคใหม่และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ที่มีพันธกิจและเป้าประสงค์ที่มุ่งเน้นทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมทางด้านการบริหาร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร, 2566-2570: 6) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกถึงวิสัยทัศน์และเป้าหมาย มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม มีความคิดที่สร้างสรรค์ มีการสร้างแรงจูงใจ พร้อมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ที่นำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงต้องมีความมุ่งมั่น เพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกันซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสูงสุดขององค์กรที่จะเป็นผู้ออกแบบที่ทำให้เกิดการเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ซึ่งมีความจำเป็นในการเสริมสร้างขีดความสามารถของผู้บริหารให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์เพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียนและพัฒนาศักยภาพทั้งระบบตามบริบทของสถานศึกษาให้สามารถแข่งขันและก้าวทันโลกยุคใหม่ได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร
- 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

การทบทวนวรรณกรรม

“นวัตกรรม” เป็นสิ่งใหม่ที่เป็นผลิตภัณฑ์ บริการ แนวคิด หรือกระบวนการที่เกิดจากการใช้ความรู้ ประสบการณ์และความคิดสร้างสรรค์พัฒนาขึ้นและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งรวมถึง องค์กรหลักทางด้านการศึกษาที่มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาการบริหารงานในด้านต่าง ๆ อย่างแพร่หลาย เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพ มี

ความสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, (2553); ถวัลย์ มาศจรัส และวรรณภา มั่งป่วน, 2555; Rogers, 1962) และจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรม ซึ่งนวัตกรรมจัดเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567)

จากรูรณ เมืองเจริญและประสพชัย พสุนนท์ (2562) กล่าวว่า การสร้างสรรค์นวัตกรรม มีอิทธิพลทางตรงต่อกระบวนการทำงานและอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษา เพราะจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานจนได้นวัตกรรมหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งสอดคล้องกับ Weberg (2013) พบว่า ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ที่สามารถผลักดันให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรได้มากที่สุด การที่ผู้นำมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ย่อมส่งผลให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรมที่ช่วยสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร และในระยะยาวจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับประเทศได้อย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้รวบรวมสังเคราะห์ และสรุปได้ 5 องค์ประกอบ คือ 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมาย 2. ด้านการมีส่วนร่วมทำงานเป็นทีม 3. ด้านการสร้างแรงจูงใจ 4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5. ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อนวัตกรรม (อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์, (2553); พยุด วุฒิรงค์, (2557); สุกัญญา แซ่มซ้อย, (2561); อรชร ปรารจันทร์, (2561); ฐิตินันท์ นันทะศรี, (2563); Higgins, (1995); Gliddon, (2006); George, (2012); Branstrom (2012) and Wooi, (2013)) แต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมาย เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในเชิงนวัตกรรม สามารถเผยแพร่และสร้างความเปลี่ยนแปลงในแนวทางการปฏิบัติงาน
- 2) การมีส่วนร่วมทำงานเป็นทีม เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน พร้อมเปิดโอกาสให้ทุกคนสร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน
- 3) การสร้างแรงจูงใจในเชิงนวัตกรรม เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการกระตุ้นหรือใช้สิ่งเร้า สร้างการเสริมแรงเชิงบวกให้สามารถสร้างผลงานเชิงนวัตกรรมที่ต้องการ
- 4) การมีความคิดที่สร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการนำความคิด มีการวิเคราะห์และการแก้ปัญหาในรูปแบบต่างๆ
- 5) การสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อนวัตกรรม เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสนับสนุนในการทำงาน อำนวยความสะดวกจัดทรัพยากรที่เพียงพอ กำกับติดตามควบคุมพร้อมทั้งจัดบรรยากาศให้มีความพร้อมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ในการพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่หรือภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ต้องดำเนินการปฏิบัติ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้แนวทางและกระบวนการพัฒนาไว้หลายแนวทาง Morgan McCall และทีมงาน Center of Creative Leadership (CCL) ใน North Carolina เป็นผู้คิดค้นกระบวนการพัฒนาโดยมีสัดส่วน 70:20:10 กระบวนการพัฒนาตามแนวคิดทฤษฎี 70:20:10 เป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่มีความนิยม เป็นการมองภาพรวมของการเรียนรู้และพัฒนาโดยเทียบกระบวนการทั้งหมดนับเป็น 100% (ศศิมา สุขสว่าง, 2562) สอดคล้องกับอาภรณ์ ภูววิทยพันธ์ (2559) กล่าวถึงกระบวนการพัฒนา 70:20:10 มีเนื้อหาว่าความสำเร็จของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง

นวัตกรรม ดังนี้ 70% การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จากการลงมือปฏิบัติ ลงมือสร้างนวัตกรรมทางการบริหาร อีก 20% เป็นผลมาจากการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ตรงที่ประสบผลสำเร็จในเชิงนวัตกรรมการบริหาร ส่วนสุดท้าย 10% การเข้ารับการฝึกอบรมหรือการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อต่างๆ และ Johnson & Blackman (2018: 18) กล่าวว่า กรอบการพัฒนา 70:20:10 ได้ถูกนำมาใช้ เพื่อพัฒนาพนักงานทั้งภาครัฐและเอกชน โดยมีผลการศึกษาพบว่า การที่แนวคิดจะประสบผลสำเร็จในการนำไปใช้นั้น นอกจากต้องอาศัยความเข้าใจและความร่วมมือของผู้บริหารแล้ว ยังต้องอาศัยการสื่อสารและการจัดกิจกรรมเสริมแรงเพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ในกระบวนการพัฒนานี้ด้วย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีการพัฒนา 70:20:10 ผู้วิจัยสามารถสรุปสาระสำคัญและได้นำแนวคิด ทฤษฎี 70:20:10 มาใช้ในการออกแบบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ที่ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมาย 2. ด้านการมีส่วนร่วมทำงานเป็นทีม 3. ด้านการสร้างแรงจูงใจในเชิงนวัตกรรม 4. ด้านการมีความคิดที่สร้างสรรค์ และ 5. ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อนวัตกรรม ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยการกำหนดเรื่องที่จะพัฒนา 70% แรกซึ่งเป็นการพัฒนาทักษะหรือพฤติกรรม เช่น การเรียนรู้จากต้นแบบ การมอบหมายงาน โดยเป็นการลงมือปฏิบัติจริง ที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพในการทำงานได้อย่างรวดเร็วและตรงกับภาระงานที่รับผิดชอบ ในส่วนของการพัฒนาแบบ 20% คือ การโค้ชและการให้คำปรึกษา เช่น การเป็นพี่เลี้ยง การสอนงาน การให้คำปรึกษาโดยผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนของการพัฒนา 10% คือ การฝึกอบรม เช่น การฝึกอบรมภายในองค์กร การฝึกอบรมภายนอกองค์กร การเข้าร่วมการสัมมนา การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และการอ่านหนังสือ บทความ หรืองานวิจัย เป็นต้น โดยจะมีการปรับเปลี่ยนการพัฒนาให้ครบทุกมิติรวมกับการใช้กระบวนการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods) มาเป็นกรอบในการดำเนินการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยใช้กระบวนการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods) โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังตารางที่ 1 และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด โดยผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 10 ปี และมีผลงานเชิงนวัตกรรมการบริหารระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นที่ยอมรับและเกี่ยวข้องในด้านนวัตกรรมทางการศึกษา

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	อรอนงค์ วัฒนบุญ (2552)	พยุฑา วุฒินรงค์ (2557)	สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561)	อรชร ปราจันพร (2561)	รุติรัตน์ นันทะศรี (2563)	Higgins (1995)	Gliddon (2006)	Branstrom (2012)	Weberg (2013)	ความถี่ (f)
1. การทำงานเป็นทีม		✓	✓	✓	✓	✓				5
2. วิสัยทัศน์และเป้าหมาย	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	7
3. การสื่อสาร การยอมรับฟัง		✓			✓				✓	3
4. มีสภาพแวดล้อม มีบรรยากาศเชิงนวัตกรรม	✓		✓	✓		✓	✓	✓		6
5. การสร้างแรงจูงใจ	✓	✓		✓	✓		✓			5
6. ร่วมกันสร้างเครือข่าย	✓		✓					✓		3
7. ความคิดสร้างสรรค์	✓		✓	✓	✓		✓			5
8. การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม			✓		✓					2

จากตารางที่ 1 สรุปได้ว่าองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของนักวิชาการ มีความสอดคล้องมากที่สุด 5 อันดับ 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมาย 2. ด้านการมีส่วนร่วมทำงานเป็นทีม 3. ด้านการสร้างแรงจูงใจในเชิงนวัตกรรม 4. ด้านการมีความคิดที่สร้างสรรค์ และ 5. ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อนวัตกรรม

2. ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยนำผลจากระยะที่ 1 มาสร้างแบบสอบถาม ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 1) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 83 คน และครู จำนวน 3,456 คน 2) กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 351 คน ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970) (ไพศาลวรคำ. 2559: 467) และสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา

3. ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร การวิจัยในระยะนี้ แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ฯ โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 ท่าน เพื่อศึกษาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practices) ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา นักวิชาการการศึกษาที่มีผลงานและรางวัลในเชิงนวัตกรรมทางการบริหารเป็นที่ยอมรับ

3.2 ขั้นตอนที่ 2 ยกร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ฯ จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ในระยะที่ 2 ร่วมกับผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 6 ท่าน และจัดทำคู่มือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ฯ และสร้างโมเดลการพัฒนา 70/20/10

3.3 ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 10 ปี มีผลงานเชิงนวัตกรรมการบริหาร และเป็นที่ยอมรับและเกี่ยวข้องในดำนนวัตกรรมทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) กลุ่มผู้บริหารการศึกษา จำนวน 4 คน 2) กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน และ 3) กลุ่มบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. ระยะที่ 1 แบบสัมภาษณ์และแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมฯ มีรายละเอียดการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

ศึกษาเอกสาร ตำราและวิธีการสร้างเครื่องมือ จากนั้นสร้างแบบสัมภาษณ์และแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดและเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้องของภาษาและข้อคำถาม นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC) ได้ค่า IOC ตั้งแต่ .60 – 1.00

2. ระยะที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมฯ มีรายละเอียดการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ IOC มีค่าตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970: 161) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.87

3. ระยะที่ 3 แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ มีรายละเอียดการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร ตำรา และวิธีการสร้างเครื่องมือ จากนั้นสร้างแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน พร้อมทั้งเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณารายละเอียด ส่วนประกอบต่างๆ ของเครื่องมือและความถูกต้องของภาษา และนำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ได้ค่า IOC ตั้งแต่ .80 – 1.00

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากการสังเคราะห์เอกสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด ในระยะนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. ระยะที่ 2 วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมฯ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{modified})

3. ระยะที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมฯ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 2 ดังนี้
ตารางที่ 2 องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความเหมาะสม		แปลผล
		$\bar{X}$	S	
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมาย	4.80	0.45	มากที่สุด
2	ด้านการมีส่วนร่วมทำงานเป็นทีม	4.40	0.55	มากที่สุด
3	ด้านการสร้างแรงจูงใจในเชิงนวัตกรรม	4.80	0.45	มากที่สุด
4	ด้านการมีความคิดที่สร้างสรรค์	4.60	0.55	มากที่สุด
5	ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อนวัตกรรม	4.60	0.55	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		4.64	0.06	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัด โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.06) โดยแยกเป็นรายด้านองค์ประกอบที่มีค่าความเหมาะสมในระดับสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจในเชิงนวัตกรรมและด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมาย มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดที่สร้างสรรค์และด้านการสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อนวัตกรรม มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) ส่วนความเหมาะสมในระดับต่ำที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมทำงานเป็นทีม มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55)

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ปรากฏดังตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ที่	องค์ประกอบด้าน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ
		$\bar{X}$	S	แปลผล	$\bar{X}$	S	แปลผล		
1	การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมาย	3.68	0.55	มาก	4.83	0.03	มากที่สุด	0.31	5
2	การมีส่วนร่วมทำงานเป็นทีม	3.31	0.19	ปานกลาง	4.84	0.02	มากที่สุด	0.46	2
3	การสร้างแรงจูงใจในเชิงนวัตกรรม	3.49	0.11	ปานกลาง	4.85	0.02	มากที่สุด	0.39	3
4	การมีความคิดที่สร้างสรรค์	3.67	0.04	มาก	4.84	0.02	มากที่สุด	0.32	4
5	การสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อนวัตกรรม	2.87	0.24	ปานกลาง	4.82	0.03	มากที่สุด	0.68	1
โดยรวม		3.40	0.33	ปานกลาง	4.84	0.04	มากที่สุด		

จากตารางที่ 3 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.33) และสภาพที่พึงประสงค์รวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.04) และค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น อยู่ระหว่าง (PNI_{modified} = 0.31 - 0.68)

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร มี 5 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 หลักการ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ ส่วนที่ 3 เนื้อหา ส่วนที่ 4 วิธีการดำเนินงานโดยใช้กระบวนการพัฒนา 70:20:10 ส่วนที่ 5 การวัดและการประเมินผล และผลการ ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.07) และได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ปรากฏดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาสู่การอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษารายการประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า อยู่ใน ระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายและด้านการสร้างแรงจูงใจใน เชิงนวัตกรรม ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมทำงานเป็นทีม เพราะกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งที่จะต้องได้รับร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในสถานศึกษา อาจมีการสร้างการยอมรับผ่านองค์กรภายนอกหรือรางวัลเกียรติคุณเพื่อสร้างแรงจูงใจ การมีส่วนร่วมทำงานเป็น ทีม เป็นการรวมพลังของบุคลากร คิด วางแผนและดำเนินการในทิศทางเดียวกันโดยมีผลลัพธ์ที่ชัดเจน สอดคล้อง กับงานวิจัยของ พรพิมล อินทรรักษา (2564) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต-พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าและต้องอาศัยความ เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วยนวัตกรรมการบริหารที่มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร พบว่า สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมาย เพราะบริบทของสถานศึกษาผู้นำต้องมีเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรให้ชัดเจน สามารถมองเห็นอนาคตที่คาดว่าจะเกิดขึ้นได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล อินทรรักษา (2564) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญโดยมีการพัฒนาไปที่ละด้านพัฒนาร่วมกันทั้งผู้บริหารครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความชัดเจนในด้านการนำนวัตกรรมทางการศึกษา มาใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบและทุกตัวชี้วัด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจในเชิงนวัตกรรม เพราะผู้บริหารสามารถปลูกฝังแห่งความคิดสร้างสรรค์ โดยครู บุคลากรมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง กล้าคิด กล้าทำอย่างมีระบบและได้รับการยอมรับ รางวัลจากการพัฒนานวัตกรรม สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ (Maslow 1970: 170) ที่กล่าวว่าการมีแรงจูงใจที่ดี เป็นปัจจัยสำคัญต่อการแสดงพฤติกรรมระหว่างกันของมนุษย์ในสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณิ คำมั่นและคณะ, (2562) พบว่า การที่ผู้นำสถานศึกษาไม่ส่งเสริมบรรยากาศของการมีส่วนร่วมและการเปิดโอกาสให้ครูทดลองสิ่งใหม่ ๆ เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น พบว่า ค่าสูงสุด คือ ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อนวัตกรรม ($PNI_{modified} = 0.68$) เพราะการมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมนวัตกรรม เป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ยืดหยุ่น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ และปรับใช้กับการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Fullan (2013) ที่ว่า การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมต้องมุ่งเน้นที่ความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงอย่างมีเป้าหมาย ผู้นำสถานศึกษาจำเป็นต้องออกแบบสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร พบว่ามี 5 ส่วน ประกอบด้วย (1) หลักการ (2) วัตถุประสงค์ (3) เนื้อหา (4) วิธีการดำเนินงาน โดยใช้กระบวนการพัฒนา 70:20:10 (5) การวัดและการประเมินผล โดยมีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ ตามลำดับ เพราะแนวทางการพัฒนามีกระบวนการในการพัฒนา โดยใช้กิจกรรมและวิธีการพัฒนา 70:20:10 มาร่วมพัฒนาในกิจกรรมแต่ละด้าน เช่น (1) มีกิจกรรมการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย กิจกรรมการนำนวัตกรรมสู่วิสัยทัศน์และเป้าหมาย (2) มีกิจกรรมการมีส่วนร่วมภายในทีม กิจกรรมทีมนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์และกิจกรรมนวัตกรรมสัมฤทธิ์ผลสู่ครูมืออาชีพ (3) มีกิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจสู่นวัตกรรม และกิจกรรมนวัตกรรมนำพาวิชาชีพ (4) มีกิจกรรมทักษะความคิดเชิงสร้างสรรค์ และกิจกรรมทักษะการนำความคิดสู่การปฏิบัติ (5) มีกิจกรรมสร้างสภาพแวดล้อมน่าอยู่ กิจกรรม PLC กระบวนการนวัตกรรม กิจกรรมการเรียนรู้สังคมพหุนวัตกรรม และกิจกรรมเทคโนโลยีสร้างสรรค์นำพาสู่นวัตกรรม โดยแนวทางมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งโดยรวมและรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล อินทรรักษา (2564: 75-78) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าโดยมีการพัฒนาไปที่ละด้านพัฒนาร่วมกันทั้งผู้บริหารครู และบุคลากรในสถานศึกษาตลอดถึงผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาตามนโยบายและยกระดับผลการพัฒนาไปทั้งระบบ เช่น การพัฒนาการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงหากผู้บริหารไม่มีการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเองก็

จะทำให้สถานศึกษาหยุดนิ่งอยู่กับที่ไม่มีการเดินหน้าพัฒนาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หากผู้บริหารไม่สร้างทีมงานในการพัฒนาให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันก็จะทำให้การดำเนินงานหรือการพัฒนาเป็นไปได้อย่างการพัฒนาด้านการคิดสร้างสรรค์ ดังนั้นการพัฒนาในแต่ละด้านมีความสำคัญที่ผู้บริหารและสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมในทุกฝ่ายงาน และสอดคล้องกับอาภรณ์ ภูวพิพนธ์ (2559) ที่กล่าวถึง กระบวนการพัฒนา 70:20:10 มีเนื้อหาว่าความสำเร็จของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้ 70% การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จากการลงมือปฏิบัติลงมือสร้างนวัตกรรมทางการบริหาร อีก 20% เป็นผลมาจากการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ตรงที่ประสบผลสำเร็จในเชิงนวัตกรรมการบริหาร ส่วนสุดท้าย 10% การเข้ารับการฝึกอบรมหรือการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อต่างๆ และสอดคล้องกับ Johnson & Blackman (2018: 18) ที่กล่าวว่า กรอบการพัฒนา 70:20:10 ได้ถูกนำมาใช้เพื่อพัฒนาพนักงานทั้งภาครัฐและเอกชน โดยมีผลการศึกษา พบว่า การที่แนวคิดจะประสบผลสำเร็จในการนำไปใช้นั้น นอกจากต้องอาศัยความเข้าใจและความร่วมมือของผู้บริหารแล้ว ยังต้องอาศัยการสื่อสารและการจัดกิจกรรมเสริมแรงเพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ในกระบวนการพัฒนานี้ด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาด้านการมีความคิดที่สร้างสรรค์ในเชิงนวัตกรรม โดยผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ดำเนินการกำกับ ติดตามและประเมินผลงานนวัตกรรม มีการประกวดหรือนำนวัตกรรมที่ได้รับการยอมรับเผยแพร่และใช้อย่างจริงจัง
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธรควรสนับสนุนส่งเสริมให้กำลังใจผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ที่ได้ร่วมมือ ร่วมใจผลักดันในการทำงานเป็นทีม ศึกษาดูงานนวัตกรรมใหม่ๆเพื่อนำมาปรับใช้กับสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่
3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นควรนำไปเผยแพร่หรือใช้จริงกับสถานศึกษาแต่ละบริบททั้งระดับมัธยมศึกษาหรือประถมศึกษา พร้อมทั้งร่วมอภิปรายผลของการนำแนวทางการพัฒนานี้ไปใช้จริง เพื่อหาข้อสรุปและปรับปรุงต่อไป
4. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มการศึกษาค้นคว้าประกอบและตัวชี้วัดเชิงทฤษฎี หรือจะมาจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย
5. ควรเพิ่มการศึกษาตัวแปรที่อาจส่งผลกระทบต่อความต้องการจำเป็นด้วย เช่น ขนาดของโรงเรียน, อายุของผู้บริหาร, หรือประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำมาจำแนกและวิเคราะห์ความแตกต่างของความต้องการได้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). *การปฏิรูปการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- จารุวรรณ เมืองเจริญ, & ประสพชัย พสุนนท์. (2562). การสร้างสรรค์นวัตกรรมกระบวนการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*, 6(2), 73–88.

- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2553). *นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 17(79), 11–20.
- ถวัลย์ มาศจรัส, & วรรณภา มั่งมุ่น. (2555). *นวัตกรรมการศึกษา ชุดแผนการจัดกิจกรรมการใช้หนังสือสำหรับเด็กปฐมวัย (อนุบาล)* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชารอักษร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- พยุต ภูมิมรงค์. (2557). *การจัดการนวัตกรรม*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรพิมล อินทรรักษา, และคณะ. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 6(3), 115–129.
- ไพศาล วรคำ. (2559). *การวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 8). ตักสิลาการพิมพ์.
- ศศิมา สุขสว่าง. (2562). การพัฒนานวัตกรรมโดยใช้ Design Thinking. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2568, จาก www.hcd-innovation.teachable.com/courses/author/290247
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร. (2566, 20 ธันวาคม). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570*. <https://www.secondarysskyst.go.th/>
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2566). *รายงานประจำปี 2566*. <https://www.onesqa.or.th/upload/download/202409271519218.pdf>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. พรักหวานกราฟฟิค.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวรรณ คำมัน, และคณะ. (2562). *ทุนทางสังคมกับการพัฒนาทุนมนุษย์*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- อรชร ปรารจันท์, & สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น*, 12(1), 156–169.
- อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์. (2553). *การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- อาภรณ์ ภูวิทย์พนธ์. (2559). *การพัฒนา Core competency: บนแนวคิด 70:20:10* [Core competency development program on 70:20:10 learning model]. เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- Branstrom, R. (2012). Individual, group and community risk and protective factors for alcohol and drug use among Swedish adolescents [Electronic version]. *European Journal of Public Health*, 18(1), 12–18.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). Harper & Row.
- Fullan, M. (2013). *The new meaning of educational change* (4th ed.). Teachers College Press.



- George. (2012). Innovation for inclusive growth: Towards a theoretical framework and a research agenda. *Journal of Management Studies*, 49(4), 661–683.
- Gliddon, D. G. (2006). *Forecasting a competency model for innovation leaders using a modified Delphi technique* (Doctoral dissertation, The Pennsylvania State University).
- Higgins, J. M. (1995). *Innovate or evaporate: Test & improve your organization's IQ – Its innovation quotient*. New Management Publishing Company.
- Johnson, S. J., & Blackman, D. (2018). The 70:20:10 framework and the transfer of learning. *Human Resource Development Quarterly*, 29(3), 383–402.
<https://doi.org/10.1002/hrdq.21330>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
<https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). Harper & Row.
- Rogers, E. M. (1962). *Diffusion of innovations*. Free Press.
- Weberg, D. (2013). *Innovation leadership behaviors: Starting the complexity journey*. Jones & Bartlett Learning.
- Weberg, D. (2013). *Innovation leadership behaviors: Starting the complexity journey*. Jones & Bartlett Learning.
- Wooi, S. C. (2013). The moderating effect of long-term orientation on the timing and types of rewards. *Managing Service Quality: An International Journal*, 23(3), 225–244.

