



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร

นางนภาพร ศรีสุคันธพฤกษ์
รหัสนักศึกษา 6119002002

คู่มือนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยสยาม



**Guidelines for the innovative leadership development
of school administrators under the
Bangkok Secondary Education Service Area Office**

Mrs. Napaporn Srisukanthapuek

Student ID: 6119002002

**A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Doctor of Philosophy Program in Leadership and
Innovation in Educational Administration
Graduate School of Education Siam University**

Academic Year 2023

Copyright of Siam University

หัวข้อคุณิพนธ์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร
นามผู้วิจัย นางนภาพร ศรีสุคันธพฤกษ์
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช ที่ปรึกษาหลัก
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ ที่ปรึกษาร่วม

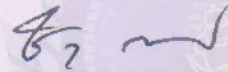
บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม อนุมัติให้รับคุณิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและ
นวัตกรรมการบริหารการศึกษา



คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

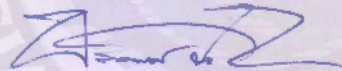
(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชันทา รักษ์พลเมือง)

คณะกรรมการสอบคุณิพนธ์



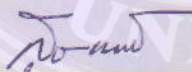
ประธานกรรมการ

(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชันทา รักษ์พลเมือง)



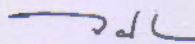
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญนันท์ นิลสุข)



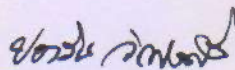
กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเรอตรีหญิง สุภัทรา เอื้อวงศ์)



กรรมการ/ที่ปรึกษาหลัก

(รองศาสตราจารย์ ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช)



กรรมการ/ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ)

วันที่ ๑๙ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร

โดย : นางนภาพร ศรีสุคันธฤกษ์

ชื่อวิทยานิพนธ์ : ปรัชญาคุณธิบัณฑิต

สาขาวิชา : สาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์




(รองศาสตราจารย์ ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา กรุงเทพมหานคร และ 2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 119 คน รองผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ จำนวน 119 คน และครูที่รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีของโรงเรียน จำนวน 119 คน รวมทั้งสิ้น 357 คน เลือกมากลุ่มตัวอย่างละ 1 คน จากทั้งหมด 119 โรงเรียน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.98 และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.99 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้ค่าสถิติ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และในการจัดลำดับบรรชีความต้องการจำเป็น (PNI) แล้วนำมาขยายเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ประจำปีการศึกษา 2563 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน จำนวน 7 คน 2.2 ผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาและนักวิชาการ จำนวน 10 คน เพื่อประเมินตรวจสอบความเหมาะสม ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และความเป็นไปได้ในการนำร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ และดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา เป็นนักวิชาการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ในรายด้านอยู่ในระดับ “มากที่สุด” ทุกด้าน ผลการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร มีการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 8 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การสร้างแรงจูงใจ การคิดสร้างสรรค์ การสร้างบรรยากาศองค์กร การบริหารความเสี่ยง การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามความต้องการจำเป็นสูงสุดในแต่ละด้าน พบว่า 2.1) ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกคนจะต้องมีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จ มองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มุ่งมั่น ตั้งใจพัฒนาองค์กร และมีความเชื่อมโยงกับนโยบายของต้นสังกัด 2.2) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการรองรับในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงและความเสียหายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 2.3) ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกคนจะต้องร่วมมือร่วมใจและบูรณาการจากหลายๆ ฝ่าย เสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ปัญหาผลการดำเนินการร่วมกัน 2.4) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีความจริงใจเอาใจใส่ให้การสนับสนุนบุคลากรอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน 2.5) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดตั้งอำนาจความสะดวกและสภาพแวดล้อม เพื่อให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานสร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมให้ประสบผลสำเร็จ 2.6) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องวิเคราะห์หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จมีการนำแนวคิดและวิธีการรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอด สร้างแนวคิดใหม่ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีคุณค่ามากขึ้น 2.7) ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงพัฒนาระบบเครือข่ายและส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง 2.8) ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาคุณภาพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้มีความทันสมัยทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, มัธยมศึกษา

Abstract

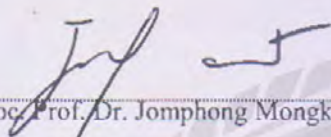
Title: Guidelines for the innovative leadership development of school administrators under the Bangkok Secondary Education Service Area Office


Author: Mrs. Napaporn Srisukanthapuck

Degree: Doctor of Philosophy

Program: Leadership and Innovation in Educational Administration

Advisors:


(Assoc. Prof. Dr. Jomphong Mongkhonvanit)


(Asst. Prof. Dr. Pongsin Viseshsiri)

The objectives of this study are 1) to study the current and desirable conditions of the guidelines for the innovative leadership development of school administrators under the Bangkok Secondary Education Service Area Office and 2) to propose the guidelines for the innovative leadership development of school administrators under the Bangkok Secondary Education Service Area Office. The samples used in this study consisted of a total of 357, including 119 school administrators, 119 deputy administrators of Academic Affairs, and 119 teachers who are responsible for school technology. They were selected from each sample group of 119 schools. The research instrument used in the data collection was five-point Likert scale questionnaire with a dual-response format. The reliability of current condition of this instrument was 0.98 and its reliability of desirable condition was 0.99. The statistics used in the data analysis were percentage, frequency, mean and standard deviation. The Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) was then used to draft the guidelines for the innovative leadership development of school administrators under the Bangkok Secondary Education Service Area Office. By interviewing luminaries. There are 17 students divided into two groups : 2.1 Award-winning school administrators; 2020 Academic Year's Obec Awards for Innovation and Technology for Teaching and Learning – 7 person. 2.2 Academic and academic peers 10 students were assessed for suitability, provided additional recommendations, and the feasibility of innovative leadership development guidelines of school administrations and conducting group discussions, inviting luminaries. Eight of them, who have knowledge and experience in school administration, are academics involved in the development of educational innovations.

The results showed that 1) In overall, the average needs in the current condition were at a high level, while the average needs in the desirable condition were at a highest level in all aspects. Regarding the needs for the innovative leadership development of school administrators under the Bangkok Secondary Education Service Area Office, a synthesis of 8 elements of innovative leadership can be prioritized in descending order as follows: Transformational vision, teamwork and participation, incentives, creativity, corporate

The results showed that 1) In overall, the average needs in the current condition were at a high level, while the average needs in the desirable condition were at a highest level in all aspects. Regarding the needs for the innovative leadership development of school administrators under the Bangkok Secondary Education Service Area Office, a synthesis of 8 elements of innovative leadership can be prioritized in descending order as follows: Transformational vision, teamwork and participation, incentives, creativity, corporate culture, risk management, networks and relationships, information and communication technology, respectively; 2) As for the guidelines for the innovative leadership development of school administrators under the Bangkok Secondary Education Service Area Office classified by to the highest needs in each area, it was found that 2.1) the school administrators and all personnel must set goals for success, foresee the future of the school in changing situations and focus on organizational development and the goals must be consistent with the policies of the original affiliation; 2.2) the school administrators must determine the guidelines or measures for reducing risk and damage in possible future situations; 2.3) the school administrators and all personnel must work together and cooperate with many parties in order to achieve a solution to the problem of joint performance; 2.4) the school administrators must be sincere, caring, have a good relationship with personnel and provide equal support to personnel; 2.5) the school administrators must provide facilities and good environments for the success in the creation of innovative works of teachers and personnel; 2.6) the school administrators should analyze the practices of the successful departments and apply existing concepts and methods for further development and promotion of new ideas and creation of new and more valuable innovations; 2.7) the school administrators must constantly improve and develop the network systems and promote improvements in efficiency of innovation development; and 2.8) the school administrators must improve the quality of information and communication technology to keep up with the current technological advancement in order to lead to innovations in educational institutions.

Keywords: Development guidelines, Innovative leadership, School administrator, Secondary education

กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาและความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช อาจารย์ที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์(หลัก) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ อาจารย์ที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์(ร่วม) ที่ได้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ให้การช่วยเหลือตรวจสอบ พร้อมแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่ จนงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. ชนิตา รักษ์พลเมือง ประธานกรรมการสอบ ศาสตราจารย์ ดร. ปรัชญนันท์ นิลสุข และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเรือตรีหญิงสุภัทรา เอื้อวงศ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา แนะนำ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ ดร. นลินี สุตเสวต ที่ให้ความอนุเคราะห์และกรุณาเสียสละเวลา ให้คำปรึกษา แนะนำ และคอยเป็นกำลังใจ รวมถึงขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำในการสร้างคุณค่าและประโยชน์ของคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ พร้อมบูชาพระคุณบิดา มารดา และคุณครูอาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

นางนภาพร ศรีสุคันธพฤกษ์

สารบัญ

หน้า

| | |
|--|----|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ก |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | ค |
| กิตติกรรมประกาศ | จ |
| สารบัญ | ฉ |
| สารบัญตาราง | ณ |
| สารบัญภาพ | ญ |
| บทที่ | |
| 1. บทนำ | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| คำถามเพื่อการวิจัย | 3 |
| วัตถุประสงค์การวิจัย | 3 |
| ขอบเขตการวิจัย | 4 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ | 5 |
| ประโยชน์ของการวิจัย | 7 |
| กรอบแนวคิดของการวิจัย | 8 |
| 2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 9 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม | 9 |
| แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษา | 39 |
| บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร | 53 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 60 |
| 3. วิธีการดำเนินการวิจัย | 68 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 68 |
| ขั้นตอนการวิจัย | 69 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 74 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| 4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 83 |
| ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 83 |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | 84 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 84 |
| ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ ในการทำงาน | 84 |
| ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ... | 86 |
| ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเรียงลำดับความสำคัญของความ ต้องการจำเป็นเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร | 87 |
| ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 1) | 99 |
| ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 2) | 132 |
| 5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ | 153 |
| สรุปผลการวิจัย | 153 |
| อภิปรายผลการวิจัย | 168 |
| ข้อเสนอแนะที่ได้จากศึกษา | 172 |
| บรรณานุกรม | 174 |
| ภาคผนวก | 181 |
| ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล | 182 |
| ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ | 191 |
| ภาคผนวก ค ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 195 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| ภาคผนวก ง ผลการพิจารณาแบบประเมินเพื่อหาค่าดัชนี | 236 |
| ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ | 244 |
| ประวัติผู้วิจัย | 250 |



สารบัญญัตินำ

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|--|------|
| 2.1 | สรุปการสังเคราะห์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาฯ | 28 |
| 3.1 | แสดงประชากรผู้ให้ข้อมูล | 69 |
| 4.1 | ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | 85 |
| 4.2 | ผลการวิเคราะห์ปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ฯ | 86 |
| 4.3 | การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเพื่อเป็นแนวทาง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ฯ ในแต่ละด้าน | 88 |
| 4.4 | การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเพื่อเป็นแนวทาง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ฯในแต่ละด้าน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ฯ รายด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง | 89 |
| 4.5 | การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เพื่อเป็นแนวทาง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ฯ รายด้าน การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม | 90 |
| 4.6 | การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเพื่อเป็นแนวทาง การพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ฯ รายด้านการ สร้างแรงจูงใจ | 91 |
| 4.7 | การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเพื่อเป็นแนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ฯ รายด้านการคิด สร้างสรรค์ | 93 |
| 4.8 | การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเพื่อเป็นแนวทาง การพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ฯ รายด้านการ สร้างบรรยากาศองค์กร | 94 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|---|------|
| 4.9 | การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ฯ rayด้านการบริหารความเสี่ยง | 95 |
| 4.10 | การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ฯ rayด้านกรสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ | 97 |
| 4.11 | การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ฯ rayด้านการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร | 98 |
| 4.12 | สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ฯ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง | 103 |
| 4.13 | สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ฯ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม | 107 |
| 4.14 | สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ฯ ด้านการสร้างแรงจูงใจ | 110 |
| 4.15 | สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ฯ ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ | 114 |
| 4.16 | สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ฯ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร | 118 |
| 4.17 | สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ฯ ด้านการบริหารความเสี่ยง | 121 |
| 4.18 | สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ฯ ด้านการสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ | 124 |
| 4.19 | สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ฯ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | 129 |
| 4.20 | แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยการสนทนากลุ่ม | 132 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | | หน้า |
|--------|--|------|
| 1.1 | กรอบแนวคิดของการวิจัย | 8 |
| 3.1 | ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย | 73 |
| 4.1 | แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ฯ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง | 145 |
| 4.2 | แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ฯ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม | 146 |
| 4.3 | แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ฯ ด้านการสร้างแรงจูงใจ | 147 |
| 4.4 | แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ฯ ด้านการคิดสร้างสรรค์ | 148 |
| 4.5 | แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ฯ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร | 149 |
| 4.6 | แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ฯ ด้านการบริหารความเสี่ยง | 150 |
| 4.7 | แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ฯ ด้านการสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ | 151 |
| 4.8 | แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ฯ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | 152 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผลมาจากวิวัฒนาการความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มนุษย์สร้างสรรค์ขึ้น ซึ่งไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้า ด้านพลังงาน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการสื่อสาร ข้อมูลข่าวสารที่แพร่ขยายไปตามสถานที่ต่างๆ ของโลกได้อย่างรวดเร็ว ล้วนมาจากฝีมือในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมของมนุษย์ซึ่งได้ถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนา รวมถึงการแก้ปัญหาในทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาประเทศ แสดงให้เห็นว่า ปัจจุบันสังคมมีความตระหนักถึงความสำคัญของนวัตกรรมต่อการขับเคลื่อนประเทศ ดังที่สภาเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum) ได้ทำการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงแนวโน้มเทคโนโลยีในอนาคตใหญ่ๆ ทั่วโลก พบว่า บุคคลที่จะอยู่รอดในปัจจุบันนี้ต้องมีทักษะทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งองค์กรจะต้องปรับวิธีการปฏิบัติงาน ซึ่งนวัตกรรมเป็นสิ่งใหม่ที่เป็นผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการที่เกิดจากการใช้ความรู้ ประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์ที่พัฒนาขึ้นก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม (ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2561)

การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องพัฒนาคนให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมก่อให้เกิดประโยชน์ดังพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวดที่ 9 เทคโนโลยีทางการศึกษา มาตรา 64 ที่กำหนดว่ารัฐจะต้องส่งเสริม สนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาแบบเรียนตำราเรียน หนังสือทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิต การให้แรงจูงใจแก่ผู้ผลิตพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการจึงเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงโดยใช้เทคโนโลยีในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารการศึกษา จึงควรเปลี่ยนกระแสดูแลการศึกษาใหม่ให้ไปในทิศทางที่ก่อผลในทางปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม ก่อให้เกิดผลผลิตใหม่ในวงการศึกษาคือผลผลิตที่สร้างสรรค์ (Creative) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทุกกลุ่มทุกช่วงวัยให้มีคุณภาพและมีศักยภาพ เพื่อเป็นฐานหลักสนับสนุนการพัฒนาประเทศในทุกด้านอย่างยั่งยืน หน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องเร่งปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการงานให้มีประสิทธิภาพมีความทันสมัยสอดคล้องกับสังคมยุคใหม่เพื่อให้ระบบราชการมีความเข้มแข็ง มีภูมิคุ้มกันที่ดีเพียงพอที่จะสร้างสภาพแวดล้อม

ให้เอื้อต่อการเสริมสร้างรากฐานที่แข็งแกร่ง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมให้สามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556)

ดังนั้นผู้นำทางการศึกษาจึงต้องเผชิญกับปัญหาที่หลากหลายภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องมีภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กร (ไพฑูริย์ สีนลาร์ตน์, 2553) ซึ่งสถาบันทางการศึกษาทุกภาคส่วนมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเพื่อรองรับกับวิถีชีวิตและการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะที่เกิดจากการพัฒนาเทคโนโลยีและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหาร และสถานศึกษา นักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกันว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) ผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมุ่งเน้นให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและคิดสร้างสรรค์แนวทางการดำเนินงานใหม่หรือนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ทันสมัยเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานรวมถึงส่งเสริมบุคลากรให้สามารถสร้างนวัตกรรมและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์ (กุลชลี จงเจริญ, 2562) การเป็นผู้นำในลักษณะดังกล่าว เรียกว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร จึงควรมีความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม และเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจ ราชการ นวัตกรรม เทคโนโลยี ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ โดยเชื่อมโยงกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลสถานศึกษาทั้งหมด 119 โรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 119 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 321 คน และครู จำนวน 10,435 คน รวมทั้งหมด 10,875 คน และนักเรียนจำนวน 230,819 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร, 2563) จากผลการดำเนินการจัดการศึกษามัธยมศึกษา จึงจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามประกาศทิศทางการพัฒนาคุณภาพการมัธยมศึกษายุคใหม่ (2553-2561) ด้านคุณภาพผู้เรียนและด้านระบบการเรียนรู้ แม้ว่าจะมีโรงเรียนจำนวนหนึ่งสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ นักเรียนมีศักยภาพและสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติจนเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไปแต่เมื่อศึกษาและพิจารณาคุณภาพในภาพรวม พบว่า ค่าเป้าหมายการดำเนินการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่มีผลการดำเนินการต่ำกว่าเกณฑ์และค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ในประกาศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคุณภาพผู้เรียน (อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี, 2560) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องแสวงหาวิธีการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ครูมีการพัฒนาผู้เรียนด้วยสื่อนวัตกรรมเทคนิควิธีการที่หลากหลายซึ่งจะช่วยพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ (เสนาะ กุลสทัศน์, 2557) การจะเป็นผู้พัฒนาครูให้

นวัตกรรมการเรียนการสอนใหม่ๆ มาใช้นั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องเป็นผู้มีความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมเสียก่อน ซึ่งพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถพิเศษในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ทั้งวิธีการ การกระทำที่นำไปสู่การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เรียกว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม” (Innovative Leaders) (พิสิษฐวัฒน์ กลิ่น ไชยวงศ์, 2559) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นผู้สร้างและพัฒนาที่เป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา เป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กรด้วยนวัตกรรม แสดงออกถึงความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างชัดเจนในการกำหนดนโยบายและภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ แต่ในทางตรงกันข้ามจากผลการวิจัยของพีรคณีย์ จตุรัส (2561) พบว่าที่ผ่านมา ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบางส่วนใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาค่อนข้างน้อย ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดการกระตุ้นและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์จากผู้บริหาร และจากการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครที่ผ่านมา ยังไม่มีระบบหรือแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน ดังนั้นจากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นการค้นหาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ทำให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาในด้านการกำหนดนโยบาย การวางแผนการพัฒนา การปฏิบัติงานของผู้บริหารในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามเพื่อการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเป็นอย่างไร
2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร ตามขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้ อรอนงค์ วัฒนโรจน์ไพบุลย์ (2553); พิทักษ์ ทิพย์วาริ (2558); ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563); Patel (2012); และ Lindegard (2017); ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาคัดเลือกองค์ประกอบที่มีคุณลักษณะซ้ำๆ กันหรือใกล้เคียงกัน ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญ และที่ต่างกันแต่มีความสำคัญเหมาะสมกับบริบทของความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อใช้เป็นกรอบในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งสังเคราะห์ได้ จำนวน 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

2. การบริหารความเสี่ยง 3. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 4. การสร้างแรงจูงใจ 5. การสร้างบรรยากาศองค์กร 6. การคิดสร้างสรรค์ 7. การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ 8. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

2. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร จากโรงเรียนทั้งหมดซึ่งแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 1 จำนวน 67 คน และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 52 คน รวมทั้งสิ้น 119 คน ใช้เป็นประชากรที่จะศึกษาความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้งหมด

ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ดังนี้ 1. ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 119 คน 2. รองผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ จำนวน 119 คน และ 3. ครูผู้รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีของโรงเรียน จำนวน 119 คน โรงเรียนละ 1 คน ต่อ 1 ตำแหน่งหน้าที่ รวมทั้งสิ้น 357 คน เลือกมากลุ่มตัวอย่างละ 1 คน จากทั้งหมด 119 โรงเรียน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย คือ ปีการศึกษา 2563 ถึง 2564

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความรู้ความสามารถในการนำองค์กร เพื่อขับเคลื่อนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการผลิตนวัตกรรม ทั้งที่เป็นรูปธรรมหรือวิธีการซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา พฤติกรรมดังกล่าวประกอบไปด้วย พฤติกรรม 8 ด้าน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ความสามารถในการมองภาพอนาคต โดยการตั้งเป้าหมายของสถานศึกษาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีการกระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล แปลกใหม่ มีการจัดวางภาพนวัตกรรมที่คาดหวังชัดเจนปฏิบัติได้ มีการนำข้อมูลย้อนกลับมาทบทวนการดำเนินงานต่อยอด โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนานวัตกรรม และมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษารวมถึงมีความเชื่อมโยงกับนโยบายของต้นสังกัด

2. การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม มีการกำกับติดตามประเมินผลและรายงานผล เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน รวมทั้งวางมาตรการรองรับในสถานการณ์ที่เกิดนอกเหนือจากการดำเนินงานอย่างเป็นระบบให้อยู่ในระดับที่ทุกคนในองค์กรยอมรับได้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

3. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดบทบาทและมอบหมายงานให้บุคลากรในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมสะท้อนผลการทำงาน เสนอแนะแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ ทำให้เกิดการร่วมมือร่วมใจบูรณาการจากหลายๆ ฝ่าย เพื่อแก้ปัญหาผลการดำเนินงาน รวมถึงมีการถ่ายทอดความรู้วิธีการปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกัน

4. การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นพฤติกรรมบุคลากรให้มีความตั้งใจมุ่งมั่น กระตือรือร้น แสวงหาความรู้ ทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เอาใจใส่จริงจัง ให้การสนับสนุนบุคลากรอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ยกย่องชมเชยให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือมีการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กร รวมถึงสร้างความภาคภูมิใจในหน้าที่การงาน ผ่านกระบวนการที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง

5. การสร้างบรรยากาศองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างบรรยากาศ จัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้บุคลากรปฏิบัติงานสร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมให้ประสบผลสำเร็จ มุ่งเน้นหรือผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในสถานศึกษาด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรม โดยให้ความสำคัญต่อบุคลากร เปิดโอกาสให้มีการนำเสนอผลงาน เพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียด ระดมความคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ รวมถึงส่งเสริมการสร้างมิตรภาพเชื่อมโยงให้เกิดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยในการพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา

6. การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำในการคิดค้นแผนการพัฒนาระบบการเรียนการสอน การวิจัยในชั้นเรียนมีการวิเคราะห์หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ การนำแนวคิดวิธีการ รูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดแนวคิดใหม่ ทำให้เกิดนวัตกรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรแสวงหาความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ โดยไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการทำงานรูปแบบเดิมให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดค้นวิธีการ แนวทางเลือกในการพัฒนางานได้หลากหลายทิศทาง หรือคิดประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ที่สอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทของสถานศึกษาในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่ามากขึ้น

7. การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการวางแผนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษาและบริหารจัดการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนรู้รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมมีการเชื่อมโยงระบบต่างๆ การปรับปรุงพัฒนาระบบเครือข่าย การเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมที่สร้างขึ้น การเป็นเครือข่ายสังคมแห่งการเรียนรู้ด้านนวัตกรรมร่วมกับชุมชนด้วยการดำเนินงานพัฒนานวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

8. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำนวัตกรรมมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการระบบสารสนเทศที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงานและเป้าหมายการดำเนินงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม นำเทคโนโลยี สื่ออุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ออนไลน์มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาคุณภาพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้มีความทันสมัยทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน รวมถึงการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กร

9. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง วิธีการหรือการดำเนินงานที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร ในการนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

10. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาตนเอง

3. ได้แนวทางในการกำหนดนโยบาย และวางแผน เพื่อใช้ในการดำเนินงานพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้านนวัตกรรม

4. นักวิชาการด้านการศึกษา และผู้สนใจสามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ในด้านนี้อย่างกว้างขวางขึ้น

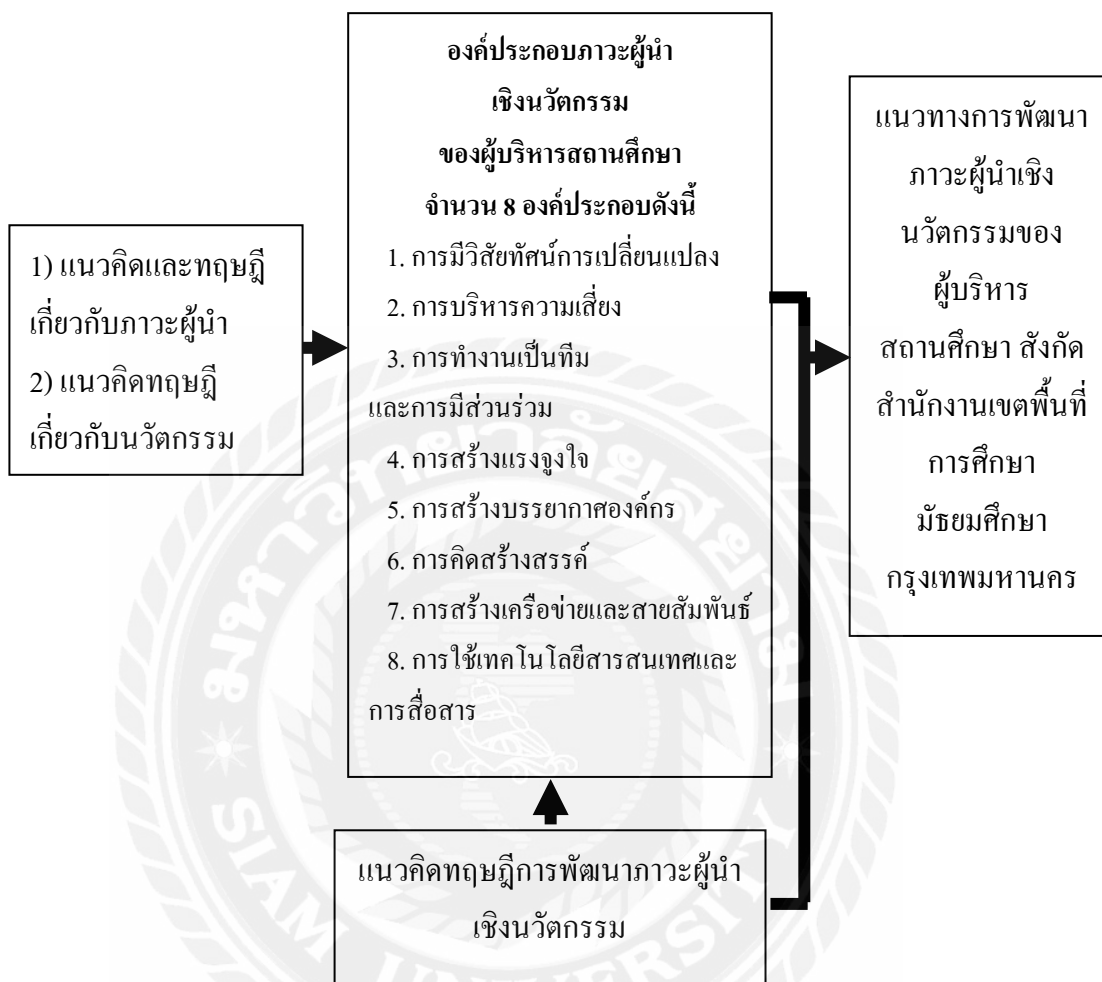
กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดหลักสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

กรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จากผลงานของ อรอนงค์ วัฒนโรจน์ไพบูลย์ (2553); พิทักษ์ ทิพย์วาริ (2558); ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563); Patel (2012); และ Lindegard (2017); ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาคัดเลือกองค์ประกอบที่มีคุณลักษณะที่ซ้ำๆ กันหรือใกล้เคียงกัน ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญหรือที่ต่างกันแต่มีความสำคัญเหมาะสมกับบริบทของความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อใช้เป็นกรอบในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งสังเคราะห์ได้จำนวน 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
2. การบริหารความเสี่ยง
3. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม
4. การสร้างแรงจูงใจ
5. การสร้างบรรยากาศองค์กร
6. การคิดสร้างสรรค์
7. การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์
8. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

กรอบแนวคิดของการวิจัยข้างต้นสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้แบ่งการนำเสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องต่างๆ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

- 1.1 ภาวะผู้นำ
- 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
- 1.3 นวัตกรรม
- 1.4 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
- 1.5 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
- 1.6 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2. แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษา

- 2.1 ความหมายการพัฒนาภาวะผู้นำ
- 2.2 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษา

3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

- 3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
- 3.2 รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 4.1 งานวิจัยในประเทศ
- 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

1.1 ภาวะผู้นำ

การที่ผู้นำได้แสดงบทบาทหน้าที่โดยการใช้อิทธิพลที่เหนือบุคคลอื่นในกลุ่ม โน้มน้าวชักจูงให้บุคคลอื่นปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติก่อให้เกิดผลต่อส่วนรวมภายในกลุ่มลักษณะการแสดงออกมานั้น ก็คือ ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลายท่านในหลายลักษณะตามมุมมองที่ต่างกันดังต่อไปนี้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ โดยมีความจำเป็นต้องศึกษาและวิเคราะห์ 3 มิติ คือ ผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์

ชัยเสกขุ์ พรหมศรี (2557) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง "การโน้มน้าวและจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการขององค์กร"

ภัทรนิษฐ์ วงศ์บุญญฤทธิ์ (2557) ได้ให้ความหมายว่า ความสามารถในการใช้ศาสตร์ศิลป์ของบุคคลหนึ่งที่จะกระตุ้นและจูงใจ โน้มน้าว หรือใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ภารดี อนันตนาวิ (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของภาวะผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ทวีภรณ์ วรชิน (2559) ได้ให้ความหมายว่า เป็นความสามารถของบุคคลที่ใช้อิทธิพลอำนาจ และสามารถจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นและความต้องการของตนด้วยความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรตามที่กำหนด

Adame & Juniperus (2003) หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตาม เพื่อนำไปสู่สัมฤทธิ์ผลบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้ทันกับสิ่งแวดล้อม

Dubrin (2004) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Daft (2005) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสำคัญที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

Robbins (2007) ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม เป็นความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

Schermerhorn (2008) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่ใช้ความสามารถในการจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติเกิดแรงบันดาลใจ เพื่อใช้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ และมุ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมในทิศทางที่ถูกต้อง (Do the Right Things)

Yukl (2010) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่อาศัยอิทธิพลและการใช้อำนาจหน้าที่โดยบุคคลเหนือผู้อื่น เพื่อการชี้แนะหรือนำทางในการวางโครงสร้างงานส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมและความสัมพันธ์ต่างๆ ในกลุ่มองค์กร

Murray & Ellen (2011) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง แนวคิด กระบวนการหรือความสามารถของผู้นำผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กลุ่ม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

Northorse (2013) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลโน้มน้าวกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกัน

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจ กระตุ้น ชี้นำสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นปฏิบัติตาม เพื่อให้การดำเนินงานในองค์กรสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกระดับเป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวที่แสดงออก ไม่ว่าจะเป็นด้านการปฏิบัติตน ซึ่งเป็นที่มีการประพฤติปฏิบัติตน เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นด้านการปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตนเอง มีการสร้างแรงจูงใจมีความซื่อสัตย์ ผู้นำต้องมีลักษณะเด่นทั้งกายภาพและบุคลิกภาพ สามารถควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย นโยบาย แผนงานหรือความต้องการของหน่วยงาน องค์กรก็ตาม ภาวะผู้นำได้ถูกแบ่งเป็นประเภทตามสถานการณ์และบริบทต่างๆ เช่น ภาวะผู้นำที่เน้นคุณลักษณะหรือพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะซึ่งจะมีการเน้นศึกษาหรือบ่งชี้คุณลักษณะหรือพฤติกรรมนั้นๆ ซึ่งที่ผ่านมามีการแบ่งเป็นภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นต้น แต่สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ได้เลือกที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นเรื่องใหม่และเป็นเรื่องสอดคล้องตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการนั่นเอง

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

สันติ บุญภิรมย์ (2552) กล่าวว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่มีบทบาทแตกต่างไปจากสมาชิกคนอื่นๆ ภายในกลุ่มและมีความสามารถในการนำพาให้กลุ่มได้บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้นผู้นำจึงมีความสำคัญดังนี้

1. ช่วยกำกับให้กลุ่มคนทำงานเป็นไปตามระบบการทำงานและกระบวนการที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. ช่วยแนะนำแนวทางให้ประสานงานกันให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์
3. ช่วยให้งานมีองค์ประกอบที่สมบูรณ์
4. ช่วยก่อให้เกิดความคิดริเริ่มและความรับผิดชอบต่อการบริหารงาน
5. มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานของหน่วยงาน เนื่องด้วยผู้นำเป็นสัญลักษณ์เป็นตัวอย่างเป็นตัวแทนและเป็นจตุรพลังของบุคลากร
6. เป็นบุคคลที่มีบทบาทในการปฏิบัติงานที่แตกต่างออกไปจากหน้าที่ของสมาชิกอื่นๆ
7. เป็นตัวหนุนโดยตรงและตัวหนุนโดยอ้อมในงาน
8. เป็นการสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคคล 2 ประเภท คือ ผู้นำและผู้ตาม
9. เป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

สัมมา ธรนิธย์ (2553) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารงานทุกองค์การ เนื่องจากบุคคลที่เป็นผู้นำองค์การต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการชักจูงโน้มน้าวผู้อื่นให้ดำเนินการร่วมกัน มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันประสบผลสำเร็จที่เป็นวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มหรือองค์การนั้นๆ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การและสังเกตเห็นได้ทั่วไปจากพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของมนุษย์ ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบทางการบริหารอย่างหนึ่งที่มีความเป็นพลวัต กล่าวคือ มีการเคลื่อนไหวในองค์การ ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำสามารถ

การดี อนันต์นารี (2555) กล่าวว่า ผู้บริหารขององค์การควรจะมีภาวะผู้นำเพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์การ โดยทั่วไปภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ดังต่อไปนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่างๆในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความก็คือแม้ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ต่างๆในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวจะไม่ได้ถูกนำมาออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆ ภายในหน่วยงาน ประกอบด้วย บุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงานบุคคลต่างๆเหล่านี้มีความแตกต่างในหลายๆเรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลซึ่งมีข้อแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่ร่วมกันในองค์การสิ่งหนึ่งที่มีจะหลีกเลี่ยงไม่พ้น คือ ความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็จะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงาน โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่างๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และร่วมกันฟันฝ่า

อุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยให้โน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กรและจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักฟังความคิดเห็น การประเมินผลการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่เขาเคยมีได้คือ ผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวังความรอบรอบความเข้มแข็งและกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่างๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่างๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

Zigarmi Blanchard, O'Connor, and Edeburn, (2004) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญให้บุคคลที่สร้างความแตกต่างของผลลัพธ์ให้กับองค์กรและระดับความพึงพอใจที่บุคลากรมีต่อองค์กรอีกด้วย ความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรกับการขาดงานและการลาออกจากงานที่ต่ำ รวมไปถึงผลผลิตในการทำงานที่เพิ่มขึ้น การทำงานร่วมกับผู้นำหรือผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน อย่างไรก็ตามทั้งที่ทราบว่าการเป็นผู้นำมีความสำคัญอย่างไร แต่ทำไมบุคคลจำนวนไม่น้อยถึงเผชิญกับปัญหาการนำบุคลากรในองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 2 ประการ ได้แก่ การขาดความรู้และการขาดความมุ่งมั่นต่อการใช้ความรู้ที่สำคัญต่อการเป็นผู้นำ

Mills, (2005) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในบริบทของการบริหาร ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล คือ สิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศชาติ องค์กรหรือธุรกิจไปสู่ความสำเร็จการไร้สภาพของภาวะผู้นำส่งผลกระทบต่อองค์กรในหลายๆ ด้าน อาทิ เช่น การไร้ทิศทางเพื่่มุ่งสู่การปฏิบัติตามพันธกิจและการบรรลุวิสัยทัศน์ การเคลื่อนตัวอย่างเชื่องช้า เพื่อไปสู่ความสำเร็จ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารขององค์กรส่วนมากให้ความสำคัญต่อการตัดสินใจต่อสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์กร และเชื่อว่าการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสมและถูกเวลาจะทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ อย่างไรก็ตามการตัดสินใจโดยลำพังไม่สามารถเปลี่ยนแปลงองค์กรได้ เพราะหลังจากที่มีการตัดสินใจไปแล้ว องค์กรยังต้องเผชิญหน้ากับปัญหาของการนำเอาการ

ตัดสินใจไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งในขั้นตอนนี้เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ว่าผู้นำจะใช้อำนาจในการโน้มน้าวพฤติกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนสถานการณ์และเอาชนะแรงต่อต้านที่มีในองค์กรได้ ดังนั้นภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำจึงมีความสำคัญต่อการนำเอาการตัดสินใจไปสู่ปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ

1.3 นวัตกรรม

จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการให้ความหมายและนิยามดังนี้

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2553) พบว่า นวัตกรรมมีความหมาย 3 นัย คือ นวัตกรรมเป็นสิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีผู้ใดทำมาก่อน หรือเป็นสิ่งใหม่ที่เคยทำมาแล้วในอดีตแต่นำมาใช้ใหม่ หรือการนำนวัตกรรมเดิมที่มีอยู่แล้วมาพัฒนาตัดแปลงให้ดีขึ้นแล้วนำมาใช้ใหม่ และที่สำคัญคือนวัตกรรมนั้นจะต้องช่วยให้การจัดการเรียนรู้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิมช่วยประหยัดเวลาและแรงงานให้ด้วย

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553) กล่าวว่า นวัตกรรม คือ แนวคิด การปฏิบัติ หรือสิ่งต่างๆ ที่ใหม่ต่อตัวปัจเจกบุคคลหรือหน่วยงานที่รับเอาสิ่งเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ อีกทั้งรวมถึงการทำกิจกรรมที่นำไปสู่การแสวงหาความสำเร็จเชิงพาณิชย์ การสร้างตลาดใหม่ ผลิตภัณฑ์ใหม่ กระบวนการและการบริการใหม่ การทำสิ่งที่แตกต่างจากคนอื่น โดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวเพื่อนำมาสร้างเป็นโอกาสและถ่ายทอดไปสู่แนวความคิดใหม่ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

ถวัลย์ มาศจรัส และวรรณภา มั่งบุญอ่อน (2555) นวัตกรรม คือ ความคิดใหม่ รูปแบบใหม่ วิธีการใหม่ แนวทางใหม่ ผลผลิตใหม่ที่ได้ปรับประยุกต์ สร้างสรรค์ และพัฒนาทั้งจากการต่อยอดภูมิปัญญาเดิมหรือจากการคิดค้นขึ้นมาใหม่ด้วยภูมิปัญญาใหม่ให้เกิดสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2556) ได้ให้ความหมายของคำว่า นวัตกรรม (Innovation) คือ สิ่งใหม่ที่เกิดจากความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม และหมายรวมถึงสิ่งที่เกิดขึ้นจากความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะและประสบการณ์ทางเทคโนโลยีหรือการพัฒนา การปรับปรุงเทคโนโลยี การแพร่กระจายเทคโนโลยีและการฝึกอบรมเพื่อให้เป็นระบบ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งการจ้างงานใหม่นวัตกรรมจึงเป็นกระบวนการที่เกิดจากการนำความรู้และความคิดสร้างสรรค์มาผนวกกับความสามารถในการบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและบรรลุเป้าหมาย อันจะนำไปสู่การลงทุนที่ส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

Morton (1971) อธิบายว่า นวัตกรรมเป็นการทำใหม่ขึ้นอีกครั้ง จากการปรับปรุงสิ่งเก่า และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ตลอดจนหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ โดยนวัตกรรมไม่ใช่การจัดสิ่งเก่าให้หมดไป แต่เป็นการปรับปรุงเสริมแต่งและพัฒนา

Tansuk & Chakrabarti (1989) นิยามว่า นวัตกรรมเป็นการขบวนการเสนอสิ่งใหม่อย่างแท้จริง (Radical Innovation) ผู้สังคม โดยการเปลี่ยนแปลงค่านิยม ความเชื่อ คุณค่า และรูปแบบของสังคมอย่างสิ้นเชิง

Rogers (2003) กล่าวว่า นวัตกรรม คือ การกระทำหรือวัตถุใหม่ๆ ซึ่งถูกรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่ๆ ด้วยตัวบุคคลแต่ละคน หรือหน่วยอื่นๆ ของสังคม โดยการพิจารณาว่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นนวัตกรรมนั้น จะขึ้นอยู่กับความรู้ของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มว่าเป็นสิ่งใหม่ นวัตกรรมของบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง อาจไม่ใช่ นวัตกรรมของกลุ่มอื่นๆ ก็ได้ หรืออาจขึ้นอยู่กับระยะเวลาด้วย ดังนั้น นวัตกรรมอาจหมายถึงสิ่งใหม่ๆ ดังต่อไปนี้ 1. สิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีผู้ใดเคยทำมาก่อนเลย 2. สิ่งใหม่ที่เคยทำมาแล้วในอดีตแต่ได้มีการรื้อฟื้นขึ้นมาใหม่ 3. สิ่งใหม่ที่มีการพัฒนาจากของเก่าที่มีอยู่ที่เดิม

Horth and Buchner (2009) ได้กล่าวถึง ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมว่าประกอบด้วย 6 ทักษะ ดังนี้ 1. การใส่ใจหรือการเอาใจใส่ (Paying Attention) 2. การเห็นคุณค่าของคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personalizing) 3. การถ่ายถอดจินตนาการ (Imaging) 4. การเล่นอย่างจริงจัง (Serious Play) 5. การร่วมมือในการสืบค้น (Collaborative Inquiry) 6. การปั้นแต่ง (Crafting)

Schumpeter (2010) อธิบายว่า นวัตกรรม หมายถึง องค์กรประกอบใหม่หรือมีลักษณะของใหม่และมีมูลค่าทางเศรษฐกิจสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ได้ โดยประกอบใหม่หรือลักษณะของความใหม่ของนวัตกรรม มี 5 ประการ ได้แก่ 1. ผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือคุณสมบัติใหม่ของผลิตภัณฑ์เดิม 2. กระบวนการผลิตใหม่ที่เสนอเข้าสู่อุตสาหกรรม 3. การเปิดตลาดใหม่ 4. การเปลี่ยนแปลงองค์กรใหม่ 5. การพัฒนาแหล่งวัตถุดิบ หรือปัจจัยนำเข้าใหม่

Kuratko (2012) กล่าวว่า นวัตกรรมเป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงทั้งในขนาดเล็กและใหญ่ ทั้งการเปลี่ยนแปลงแบบสุดขั้วและแบบค่อยเป็นค่อยไป เพื่อให้เกิดเป็นผลิตภัณฑ์ กระบวนการและการบริการ ส่งผลให้เกิดการแนะนำสิ่งใหม่ๆ ให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ลูกค้า และแบ่งปันความรู้สู่องค์กร

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงหรือการกระทำสิ่งใหม่ๆ ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของแนวคิดใหม่ กระบวนการใหม่ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ วิธีการใหม่ที่นำมาให้เกิดความเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อตนเอง ชุมชนและองค์กร

ความสำคัญของนวัตกรรม

Alkin (1992) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารในองค์กรทุกระดับมักถูกตำหนิว่าขาดภาวะผู้นำและขาดความรับผิดชอบในฐานะผู้นำซึ่งผู้บริหารจึงต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำ แต่อย่างไรก็ตามภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิดแต่สามารถทำให้เกิดขึ้นได้ สามารถเรียนรู้ได้ ผู้บริหารจะต้องตั้งใจผูกพันและลงทุนด้วยเวลาและพลังในการเรียนรู้ที่จะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ซึ่งหมายความว่าผู้บริหารทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำโดยทันที ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารจึงเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญให้สูงขึ้นไม่เพียงแต่จะรู้งานในหน้าที่เท่านั้น ผู้บริหารจะต้องรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร การบริหารภาวะผู้นำ การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

Drucker (1993) ได้อธิบายถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่า สังคมปัจจุบันเป็นสังคมที่ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ การบริหารองค์กรจำเป็นต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ จินตนาการ และความรับผิดชอบของผู้นำ แม้ว่าภาวะผู้นำจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่างกันในการปฏิบัติขององค์กรก็ตาม แต่ปัจจุบันภาวะผู้นำกำลังเป็นสิ่งที่ขาดแคลนมากในเกือบทุกองค์กร

McCaughey and others (1998) ได้อธิบายการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ การเพิ่มสมรรถนะบุคคลให้มีประสิทธิภาพในบทบาทและกระบวนการภาวะผู้นำในการผลักดันให้กลุ่มสามารถทำงานโดยความร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีคุณค่า หลักการสำคัญ 3 ประการ ของการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ

1. การพัฒนาภาวะผู้นำเริ่มจากการพัฒนาภายในตัวบุคคลนั้น
2. การพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพมีความหลากหลาย ทั้งในบทบาทและกระบวนการภาวะผู้นำ
3. การพัฒนาภาวะผู้นำตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่าภาวะผู้นำสามารถพัฒนาได้

Grupp (2001) กล่าวว่า นวัตกรรมมีความสำคัญต่อการดำเนินการทางธุรกิจ และการแข่งขันในปัจจุบัน ซึ่งไม่เพียงแต่องค์กรธุรกิจเท่านั้น แต่รวมถึงองค์กรทุกประเภทควรให้ความสำคัญกับนวัตกรรม เนื่องจากในปัจจุบันถ้าองค์กรไม่สามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตนเองด้วยสิ่งใหม่ แล้วย่อมยากที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จระยะยาว

Bam (2008) กล่าวว่า ความสำคัญของนวัตกรรมที่มีต่อการเป็นผู้บริหาร และความสำคัญของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนานวัตกรรมกับความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดนวัตกรรม

เนื่องด้วยความสำคัญของนวัตกรรมนั้นมีมากมายดังที่กล่าวมาข้างต้นองค์กรต่างๆ จึงให้ความสำคัญกับการนำนวัตกรรมมาใช้ในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่แตกต่างกันตาม

ความแตกต่างของบริบทในแต่ละองค์กร ซึ่งวัตถุประสงค์ของการสร้างและการนำนวัตกรรมไปใช้ในองค์กร สามารถสรุปดังต่อไปนี้ (วรภัทร์ ภูเจริญ, 2550; Sherwood, 2001)

1. เพื่อพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการให้สูงขึ้น
2. เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่
3. เพื่อสร้างตลาดใหม่
4. เพื่อพัฒนาช่วงของสินค้า เช่น ความหลากหลายของสินค้า
5. เพื่อลดต้นทุนการผลิตและต้นทุนแรงงานให้ต่ำลง
6. เพื่อพัฒนากระบวนการผลิต
7. เพื่อลดการใช้วัสดุ ลดการทำลายสิ่งแวดล้อมและลดการใช้พลังงาน
8. เพื่อทดแทนสินค้าและบริการเดิมที่มีอยู่
9. เพื่อให้สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ ข้อกำหนด มาตรฐาน กฎหมายต่างๆ
10. เพื่อให้มีรูปแบบการใช้งานที่ดีกว่าเดิมและหลากหลายขึ้น
11. เพื่อสร้างรูปแบบการใช้งานหรือกระบวนการใหม่

สรุปได้ว่า นวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการให้สูงขึ้น เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ เพื่อสร้างตลาดใหม่ เพื่อพัฒนาช่วงของสินค้า เช่น ความหลากหลายของสินค้า เพื่อลดต้นทุนการผลิตและต้นทุนแรงงานให้ต่ำลง เพื่อพัฒนากระบวนการผลิต เพื่อลดการใช้วัสดุลดการทำลายสิ่งแวดล้อมและลดการใช้พลังงาน เพื่อทดแทนสินค้าและบริการเดิมที่มีอยู่ เพื่อสอดคล้องกับกฎเกณฑ์ ข้อกำหนด มาตรฐาน กฎหมายต่างๆ เพื่อให้มีรูปแบบการใช้งานที่ดีกว่าเดิมและหลากหลายขึ้น และเพื่อสร้างรูปแบบการใช้งานหรือกระบวนการใหม่

1.4 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership)

ในห้วงแห่งการเปลี่ยนผ่านสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หลายองค์กรกล่าวถึงการเตรียมความพร้อมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งในระดับประเทศชาติ ระดับองค์กร และระดับบุคคล แม้แต่รัฐบาล และหน่วยงานภาครัฐก็ได้แสดงให้เห็นถึงความตื่นตัว มีการประชุมเพื่อวางแผนบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่างๆ ของภาครัฐเพื่อเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ อย่างจริงจัง ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องที่น่ายินดี เพราะมิฉะนั้นประเทศของเราจะไม่สามารถปรับตัวรองรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และคงจะไม่สามารถเก็บเกี่ยวผลประโยชน์จากการเข้าร่วม AEC ได้อย่างเป็นรูปธรรม

ในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยนั้น ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญของประเทศไทยประการหนึ่ง ก็คือ สร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation) ยังมีปริมาณไม่มากนักอัน

อาจเป็นเพราะการวิจัยและพัฒนา (R&D) ของไทยยังไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควรหรือไม่ได้มีการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งหากเปรียบเทียบกับประเทศสิงคโปร์และประเทศเกาหลีใต้แล้ว จะได้เห็นได้ชัดเจนว่า สิงคโปร์และเกาหลีใต้มีการกำหนดนโยบายให้ความสำคัญกับนวัตกรรมและมีการวางแผนเพื่อนำพาประเทศไปสู่การเป็นประเทศที่เป็นผู้นำด้านนวัตกรรมอย่างระบบ เป็นขั้นตอนจนในปัจจุบัน ทั้งสิงคโปร์และเกาหลีใต้ได้รับความสำเร็จจากการปรับเปลี่ยน (Transform) นี้เป็นอย่างยิ่ง และได้รับการยอมรับจากนานาประเทศ โดยบริษัทที่ปรึกษาทางการจัดการ BCG ซึ่งเป็นผู้จัดอันดับสุดยอดประเทศนวัตกรรมชั้นนำของโลกได้จัดอันดับให้ประเทศสิงคโปร์ได้อันดับหนึ่ง และประเทศเกาหลีได้อันดับสอง ทำให้สิงคโปร์เป็นประเทศที่สร้างนวัตกรรมที่สุดแห่งหนึ่งของโลกในขณะที่เกาหลีใต้ก็เป็นศูนย์กลางการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่สำคัญของโลกเช่นกัน และในปัจจุบันหลายประเทศต่างก็หันมาให้ความสำคัญกับการเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมบ้าง เนื่องจากเห็นแล้วว่าสามารถแก้วิกฤตการณ์และสร้างความยั่งยืนได้ (ทองทิพพา วิริยะพันธุ์, 2556)

จากที่ได้กล่าวมาแล้ว จะเห็นว่าการเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมจะส่งผลดีต่อประเทศชาติ และผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างมาก เพราะนอกจากจะช่วยสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มแก่องค์กรและประเทศชาติในระยะยาวแล้ว ยังส่งผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรและประเทศชาติอย่างต่อเนื่องด้วย ดังนั้นเพื่อเป็นเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าร่วม AEC รวมทั้งเวทีการค้าโลก ประเทศไทยจะต้องเร่งสร้างผู้นำด้านนวัตกรรมในทุกระดับเพื่อจะได้พร้อมรับมือกับระบบการค้าเสรีที่การแข่งขันอย่างรุนแรงจะได้เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ทั้งในอาเซียนด้วยกัน และในภูมิภาคอื่นๆ ของโลก ดังนั้นปัญหาสำคัญเร่งด่วนของไทยคือทำอย่างไรให้ทุกคนในสังคมไทยเห็นความสำคัญของการเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม เพื่อนำพาประเทศไปสู่การเป็นประเทศนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คำตอบก็คือเราต้องเสริมสร้างให้มีผู้นำด้านนวัตกรรมในทุกมิติของสังคม เพราะจะเป็นวิถีทางในสร้างกระบวนการที่เป็นนวัตกรรมทั้งระบบ จะได้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกต่อประเทศชาติ ชุมชน สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมในวงกว้าง โดยขั้นตอนแรกควรจะเริ่มตั้งแต่การปรับเปลี่ยนทัศนคติหรือความเชื่อที่ส่งผลต่อพฤติกรรม (Mindset) ของบุคคลก่อน เพื่อให้มีการคิดอย่างสร้างสรรค์ในเชิงบวก (Positive Creative Thinking) จะได้สร้างบรรยากาศให้เกิดการคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking) มากกว่าที่จะคิดเพื่อบริหารจัดการนวัตกรรม (Management of Innovation) และหากเราสามารถคิดเชิงนวัตกรรมได้ จะได้สร้างบรรยากาศให้เกิดการคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking) มากกว่าที่จะคิดเพื่อบริหารจัดการนวัตกรรม (Management of Innovation) และหากเราสามารถคิดเชิงนวัตกรรมได้ จะส่งผลต่อโครงสร้างและวัฒนธรรมของสังคมไทยให้นำไปสู่การเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมในที่สุด (พยัต วุฒิรงค์, 2557)

Pollock (2008) กล่าวว่า นวัตกรรม (Innovative) และความสำเร็จ (Success) ในการบริหารจัดการต้องเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีและการพัฒนาทักษะ ดังนั้น “Innovative” หมายถึง การนำแนวคิดของผู้อื่น การฝึกปฏิบัติหรือสิ่งของ/ผลิตภัณฑ์ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่วนคำว่า “Success” หมายถึง ทักษะที่จำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อใช้งานและความก้าวหน้าในเนื้องาน สถานศึกษาที่มุ่งนวัตกรรมเน้นนำแนวคิดและการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ บูรณาการสู่กระบวนการบริหารจัดการองค์การ (Organization Processes) ซึ่งรวมทั้งปรัชญาการจัดการศึกษาของโรงเรียน หลักสูตรและการเรียนการสอน วัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การ

Grady and Malloch (2010) Grady เป็นรองศาสตราจารย์ด้านวิชาการและความเป็นผู้นำ Moloch เป็นศาสตราจารย์ทางคลินิกและอาจารย์พยาบาล ประจำวิทยาลัยพยาบาล และนวัตกรรมทางสุขภาพ มหาวิทยาลัยแอริโซนาสเตต ประเทศสหรัฐอเมริกา เขียนหนังสือภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การสร้างภูมิทัศน์ของการดูแลสุขภาพ (Innovation Leadership: Creating the Landscape of Healthcare) โดยอ้างอิงทฤษฎีภาวะผู้นำหลัก 7 ทฤษฎี ได้แก่ 1. ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory) 2. ทฤษฎีพฤติกรรมความเป็นผู้นำ (Behavioral Theory) 3. ทฤษฎีสถานการณ์ (Contingency Theory) 4. ทฤษฎีการบริหารจัดการ (Management Theory) 5. ทฤษฎีการมีส่วนร่วม (Participative Theory) 6. ทฤษฎีความสัมพันธ์ (Relational Theory) และ 7. ทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (Great man Theory) ให้แนวคิดเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า ประกอบด้วย การสร้างเงื่อนไขหรือบริบทของนวัตกรรม (Creating the conditions or context for innovation) การกำหนดเป้าหมาย โดยดูแลทรัพยากรสนับสนุนที่มีในองค์การ เช่น การให้ความร่วมมือ เครือข่ายการทำงาน เทคโนโลยีที่จำเป็น การสนับสนุนด้านการคิดสร้างสรรค์และการทดสอบ (Support innovative thinking and testing) การมองเห็นภาพของอนาคตที่ดีกว่า (Envisioning a better future) การกล้าทำในสิ่งที่ท้าทาย ชอบเสี่ยงที่จะทำ (Being comfortable with risk taking) การมีแรงขับภายใน การอำนวยความสะดวกและสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเกิดความคิดสร้างสรรค์ (Facilitating and empowering others to be as creative)

1.5 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดังนี้

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์ (2553) กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้หลักการแห่งคุณลักษณะของตน ในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคมขับเคลื่อนให้คนสามารถสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์การ

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2555) กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้นวัตกรรมในการนำองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจำเป็นต้องมีทักษะการคิดที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้ได้สิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร

Deschamps (2008) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถในการนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่

Sharma (2008) อธิบายความหมายและลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการสร้างอิทธิพลกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยเน้นการบริหารจัดการแบบยืดหยุ่นทั้งงานและคนให้สอดคล้องกันเพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์และแข่งขันได้ ซึ่งผู้บริหารจะบริหารจัดการโดยเน้น วิสัยทัศน์ พันธกิจ การสร้างความเชื่อถือ การสื่อสาร ความตระหนักให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การจัดการความเสี่ยงและการพัฒนาทักษะผู้ร่วมงานให้เกิดความชำนาญ

Porter and Malloch. (2010) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบทงานนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร การสร้างบทบาทการเป็นผู้นำนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งการกำหนดโครงสร้าง การตัดสินใจตั้งการสภาพแวดล้อมเครือข่ายพันธมิตรในการทำงาน และอุปกรณ์ต่างๆ ในการสนับสนุนการคิดและการทดสอบในเชิงนวัตกรรม

Weiss (2011) กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative Intelligence) เพื่อช่วยใหเกิดนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้นอีกด้วย

Horth & Vehar (2012) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้ที่สามารถนำความคิดใหม่ๆ และการปฏิบัติที่ไม่เหมือนเดิมมาใช้ในการนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายหรือใช้การแก้ปัญหาที่ประสพอยู่ บนพื้นฐานความร่วมมือร่วมแรงกันเพื่อองค์กร

Sen & Eren (2012) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง กลยุทธ์ของผู้นำในกระบวนการทำสิ่งใหม่ เช่น ความคิดใหม่ วิธีการใหม่ กระบวนการใหม่ ผลิตภัณฑ์ใหม่ รวมถึงรูปแบบการให้บริการหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ที่ใช้ในการแก้ปัญหา ที่สร้างความพึงพอใจและตอบสนองตามความต้องการของลูกค้าได้

Horth and Bucher (2014) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า เป็นการนำเอาความคิดและการกระทำที่แตกต่างในวิธีการนำและการจัดการเกี่ยวกับงานเพื่อเปลี่ยนบทบาทและรูปลักษณะขององค์กร

Adjei (2013) ได้ให้คำนิยามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ว่าเป็นการสังเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำต่างๆ อย่างหลากหลายในการที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้คิดเพื่อจะผลิตผลงาน และการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

สรุป ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการมีความรู้ความสามารถในการนำองค์กร เพื่อขับเคลื่อนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ ในการผลิตนวัตกรรม ทั้งที่เป็นรูปธรรมหรือวิธีการซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา

ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากผลการสำรวจของ Robert and Jeff (2010) พบว่า ผู้บริหารสูงสุดหรือผู้นำขององค์กร (CEO) เป็นผู้ที่สามารถผลักดันให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากที่สุด การที่ผู้นำมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งผลให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรมที่จะช่วยสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มแก่องค์กร และประเทศชาติได้อย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแล้วจะมีความสำคัญดังนี้

Carmeli and others 2010 ได้ศึกษาถึงสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีต่อองค์กร ดังนี้

1. สามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นซึ่งเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน
2. สามารถสะท้อนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ตามได้อย่างครบถ้วนและชัดเจน
3. ทำให้บุคลากรในองค์กรมีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน
4. ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม
5. ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน

Loader (2016) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญมาก ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต
2. บุคลากรในองค์กรจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจระหว่างกัน

3. บุคลากรในองค์กรจะได้รับการสื่อสารที่ชัดเจนในกระบวนการและขั้นตอน สามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริงที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรได้

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสร้างนวัตกรรม ได้ กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมาย ร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิง นวัตกรรมเพื่อการแข่งขันได้เปรียบในเชิงของการแข่งขัน และในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือ ปรับปรุงการผลิตสินค้าและบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่าย และองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้ บริการขององค์กร และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้

โดยสรุปแล้วภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมากในฐานะเป็น เครื่องมือของผู้นำองค์กรที่จะใช้ในการบริหารจัดการ การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งเสริมให้ ผู้นำองค์กรบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ นำพาทีมงาน คณะทำงาน และองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ วางไว้

1.6 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์ (2553) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้เสนอองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย ความมีคุณธรรม (Integrity) ความกล้าเสี่ยงและกล้าเปลี่ยนแปลง (Risk Taker) การมีจิต ใจกว้างเป็นผู้ฟังที่ดี (Opened Minded) มีจิต วิญญูณ ผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Instinct) การสร้างความท้าทาย (Challenge) Rule and Past Practice) และเชื่อใน สัญชาตญาณ (Intuition Minded) 2) ด้านทักษะ ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง (Visionary and Leading Change) การถ่ายทอดความคิดสู่การปฏิบัติ (Alignment and Execution) ความสามารถในการเรียนรู้ (Capacity to learn) สมรรถนะในการกระตุ้นการสร้าง นวัตกรรม (Encourage Innovation) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) การสร้างความ ไว้วางใจ (Trusted Influence) การขับเคลื่อนผลลัพธ์ (Drive result Outcomes) และการแก้ไขปัญหา

(Problem Solving) 3) ด้านบทบาทหน้าที่ (Roles) ประกอบด้วย การเป็นผู้นำความคิด (Idea Champion) เป็นแบบอย่างที่ดี (Positive Role Model) การเป็นผู้นำทีมและการมีส่วนร่วม (Team Leader and Participating) การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งการเรียนรู้ (Creating Learning Organization) การเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) และการให้รางวัลแก่ความสำเร็จ (Reward Success) 4) ด้านสังคม (Social Characteristic) ประกอบด้วย การจูงใจผู้อื่น (Motivating Other) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient use of Information Technology and Communication) การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotion Intelligence) ความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility) และการสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ (Networking and Bonding) จากผลการวิจัยที่ผ่านมาข้อมูลบ่งชี้ว่าองค์ประกอบของการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน (Sustainable Growth) ขององค์การธุรกิจภาคอุตสาหกรรม คือ การสร้างนวัตกรรมบรรยากาศในองค์การ (Climate) ที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมและหล่อหลอมให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ข้อเสนอของการศึกษานี้คือ แนวทางการพัฒนาผู้นำในองค์การให้มียุทธศาสตร์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อพัฒนานวัตกรรมในองค์การและการศึกษาต่อไปในอนาคต เสนอให้มีการศึกษาปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อองค์การนวัตกรรมและกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อความชัดเจนในการกำหนดนโยบายแนวทางการพัฒนาผู้นำในองค์การทุกระดับให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

พิทักษ์ ทิพย์วาริ (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา ซึ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันพลศึกษา มี 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ความสามารถทางสังคม บุคลิกภาพ และทักษะ 2. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 3. การเป็นแบบอย่างที่ดี 4. การเป็นผู้นำทางความคิด 5. การส่งเสริมการพัฒนา 6. ความไว้วางใจ 7. การสร้างบรรยากาศองค์การ 8. การบริหารความเสี่ยง 9. การสร้างแรงจูงใจ 10. การคิดสร้างสรรค์ และพิทักษ์ ทิพย์วาริ (2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีองค์ประกอบของคุณลักษณะที่สำคัญ ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์กรณีศึกษาที่ได้มาจากการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงยืนยันที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐานในการวิเคราะห์ 10 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านความสามารถทางสังคมบุคลิกภาพ และทักษะ สามารถพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงเป็นผู้นำ และสร้างผู้นำด้วยการพูดนำ ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม ยึดมั่นและปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความยุติธรรม เป็นผู้มีจิตใจเปิดกว้างให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็น เป็นผู้กล้า พูดกล้าแนะนำเสนอแนวความคิดใหม่ที่แตกต่าง เป็นผู้กล้าเสี่ยง กล้าเปลี่ยนแปลง เข้าใจธรรมชาติของการเกิดนวัตกรรมในสถาบันว่าทุกโครงการที่คิดค้น วิจัย และพัฒนานั้นมีความเสี่ยงเป็นผู้ตัดสินใจเสี่ยงบนพื้นฐานของความมีเหตุผล เป็นผู้ชอบและสนับสนุน

บุคลากรที่กล้าเสี่ยงในเรื่องใหม่ เป็นผู้ชอบความท้าทาย เป็นผู้มีจิตวิญญาณผู้บริหารการศึกษา เข้าใจในกระบวนการพัฒนานวัตกรรมเพื่อบริหารการพลศึกษา มีความรู้ด้านการพลศึกษากีฬาและสุขภาพที่ทันสมัย สามารถถ่ายทอด และสามารถแสดงความคิดเห็นเชิงวิพากษ์การ มีทักษะด้านวิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลง มีทักษะในการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางด้านการพลศึกษากีฬาและสุขภาพ 2. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นที่เล็งผู้สอนงานแก่ผู้บริหารที่จะก้าวขึ้นมาสืบทอดตำแหน่ง การเป็นผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพลศึกษา การเป็นผู้บริหาร โครงการนวัตกรรม การให้บุคลากรมีส่วนร่วมมุ่งมั่นพัฒนานวัตกรรมทางพลศึกษาร่วมกัน การเป็นผู้ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรม การเป็นผู้สร้างบรรยากาศองค์การแห่งการเรียนรู้ การเป็นผู้ผลักดันให้ทุกคนมีแนวคิดสาธารณะ การเป็นผู้สร้างบุคลากรให้เป็นผู้สอนและผู้ถ่ายทอดความรู้ การเป็นแบบอย่างที่ดีในการริเริ่มเขียนบทความเกี่ยวกับการพลศึกษา การเป็นผู้อำนวยความสะดวก การเป็นผู้จัดให้มีระบบสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การเป็นผู้ส่งบุคลากรที่เชี่ยวชาญออกไปเยี่ยมชมองค์การอื่นๆ หรือนำบุคลากรที่เชี่ยวชาญภายนอกเข้าสู่สถาบันการเป็นผู้นำที่คอยให้คำปรึกษาและให้ความรู้เกี่ยวกับ การสร้างนวัตกรรมทางการพลศึกษา 3. ด้านการแบบอย่างที่ดี การเป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมขยายความคิด แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มผู้นำหรือผู้บริหารด้วยกัน การให้กำลังใจให้บุคลากรศึกษาค้นคว้าปฏิบัติและปรับปรุงงานต่างๆ โดยคำนึงถึงการพัฒนา และผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน ชุมชน ปฏิบัติงาน โดยเน้นผลถาวรจนบุคลากร มีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การวิเคราะห์งานอย่างรอบคอบ การร่วมงานกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ การมีพฤติกรรมการทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ การเรียนรู้แบบทีม การร่วมมือ ร่วมใจกันเพื่อแก้ปัญหา 4. ด้านการเป็นผู้นำความคิด การเป็นผู้โน้มน้าวให้บุคลากรเห็นด้วยกับการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการ ปรับกลยุทธ์ของสถาบันใหม่ การเป็นผู้จุดประกายความคิดชี้แนะแนวในการพัฒนานวัตกรรมและแนวทางการปฏิบัติที่ดีให้บุคลากร การเป็นผู้ให้ความรู้ และสนับสนุนการพัฒนาการคิดของบุคลากรให้เป็นระบบ การเป็นผู้ปลูกฝังความเชื่อ และกระตุ้นให้บุคลากรกล้าเผชิญความท้าทายเมื่อประสบความยากลำบากในการปฏิบัติงาน การเป็นผู้ริเริ่ม คิดค้น พัฒนานวัตกรรม ด้วยความคิดสร้างสรรค์ การเป็นผู้ที่ท่าประโยชน์ให้สังคม ด้านการพลศึกษา กีฬา สุขภาพ 5. ด้านการส่งเสริมการพัฒนา การเป็นผู้ให้รางวัลความสำเร็จ การเป็นผู้นำหลักการบริหารใหม่ๆ เข้ามาใช้เพื่อส่งผลเชิงบวกให้เกิดนวัตกรรมทั่วทั้งสถาบัน การเป็นผู้แทนสถาบันในการติดต่อสื่อสารสร้างสัมพันธ์ทั้งภายในสถาบัน ระหว่างสถาบัน และองค์กรอื่นๆ เพื่อการสร้างนวัตกรรม 6. ด้านความไว้วางใจ เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมส่งเสริม และกระตุ้นมอบหมายให้บุคลากรเลือกทำงานหรือแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อน มีจิตวิญญาณผู้ประกอบการ เข้าใจในกระบวนการพัฒนา

นวัตกรรม เผยแพร่ให้บุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ทางการศึกษา กีฬา และสุขภาพ มีทักษะในการสื่อสาร เป็นผู้สามารถประสานการทำงานกับหน่วยงานและบุคคลในหลายรูปแบบ ทุกระดับ มีความเข้าใจในธรรมชาติของแต่ละองค์กร และบุคคล 7. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร คือ มีการตั้งวงสนทนาทางวิชาการให้โอกาสผู้ร่วมงานเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตน และลงมือปฏิบัติจนมีการพัฒนาศักยภาพอย่างไม่หยุดยั้ง สนับสนุนให้บุคลากรแต่ละคน และทุกคนรู้สึกประสบความสำเร็จ จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับ ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ 8. ด้านการบริหารความเสี่ยง เลือกใช้นวัตกรรมเทคนิคการบริหาร การนิเทศการบริหาร การนิเทศภายใน ประเมิน ปรับปรุงให้บุคลากรรู้ศักยภาพเป็นนักพัฒนาแผนงาน วางแผนยุทธศาสตร์เหมาะสมกับเงื่อนไขข้อจำกัด เลือกและปรับปรุงใช้นวัตกรรมได้หลากหลายตรงกับสภาพการณ์ของการพลศึกษา สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ เป็นผู้ตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงในอนาคต 9. ด้านการสร้างแรงจูงใจ เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมแห่งการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและได้ลองทำสิ่งใหม่ มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ การกระตุ้น ชักจูง ทำทนายให้บุคลากร มีความรู้สึกเป็นเจ้าของนวัตกรรม และชื่นชมผลสำเร็จเป็นระยะๆ 10. ด้านการคิดสร้างสรรค์ การพิจารณาตรวจสอบความคิดเห็นร่วมกัน การสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ พฤติกรรมการมีส่วนร่วมการคิดระดมสมอง ในกิจกรรมนวัตกรรมต่างๆ ของสถาบันและการเป็นผู้เสนอผลงานและเผยแพร่ผลงานของสถาบัน

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 3. การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ 4. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม 5. การมีบุคลิกภาพ และฐิตินันท์ นันทะศรี กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีความเที่ยงตรงได้ 5 ด้าน และองค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด คือองค์ประกอบหลักด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรมดังนี้ 1. การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1.1 มีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จ มองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มุ่งมั่น ตั้งใจพัฒนาองค์กร และมีความเชื่อมโยงกับนโยบายของต้นสังกัด 1.2 มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจอย่างชัดเจน และมีความสามารถในการปฏิบัติ 1.3 การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 1.4 มีการสร้างขวัญ กำลังใจ และให้รางวัลเมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จ และ 1.5 ผู้บริหาร

เป็นผู้นำที่ปลุกเร้า สร้างความเชื่อมั่นว่ามีความเป็นไปได้ที่บุคลากรจะทำวิสัยทัศน์ให้บรรลุความสำเร็จ 2. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ 2.1 สร้างบรรยากาศการทำงานที่ท้าทายมีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาให้ครู และสถานศึกษา 2.2 มีการตั้งเป้าความสำเร็จ และมุ่งมั่น ตั้งใจ ยึดมั่นในเป้าหมายของความสำเร็จ 2.3 รักษาระดับความสัมพันธ์กับครูและผู้บังคับบัญชา เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน 2.4 มีความสามารถในการพูด การแสดงออกถูกต้อง ตรงไปตรงมา กระชับ ชัดเจน ตรงตามวัตถุประสงค์ และมีมนุษยสัมพันธ์ 2.5 มีการวางแผนเตรียมการมอบหมายงาน ตรงความรู้ ความสามารถ และ 2.6 มีการกำหนดระยะเวลาขั้นตอนการปฏิบัติ การนิเทศ ติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ 3. การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ 3.1 ผู้บริหารมีปฏิภาณไหวพริบ สามารถคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบได้ในทุกสถานการณ์ 3.2 ผู้บริหารสื่อสารอย่างสร้างสรรค์สามารถโน้มน้าวจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามอย่างเต็มศักยภาพ 3.3 ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ นำเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่ออุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ออนไลน์มาใช้ในการบริหารจัดการ 3.4 ผู้บริหารมีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการบริหารจัดการที่เกิดจากกระบวนการคิด 3.5 ผู้บริหารเป็นผู้นำในการปรับแนวคิด เพื่อเปิดรับสิ่งใหม่และความเปลี่ยนแปลงของสังคม โลกมาใช้กับบริบทของสถานศึกษา และ 3.6 มีการคิดสร้างสรรค์ หาทางเลือกในการพัฒนางานได้หลากหลายทิศทาง 4. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ 4.1 ผู้บริหารวางตัวและปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง 4.2 ผู้บริหารแสดงศักยภาพที่ดีทั้งภูมิรัฐ ภูมิธรรม และภูมิฐาน เป็นต้นแบบให้แก่ครูได้ 4.3 ผู้บริหารมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ 4.4 ผู้บริหารมีกลยุทธ์หรือนวัตกรรมทางการบริหารที่เป็นเลิศ เป็นแบบอย่างได้ 4.5 มีการวางแผนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เป็นระบบตามแนวคิด/วิธีการใหม่ๆ และ 4.6 ผู้บริหารจัดรูปแบบ โครงสร้างการบริหารที่ชัดเจนเป็นระบบ 5. การมีบุคลิกภาพ ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ 5.1 ผู้บริหารมีเทคนิค วิธีการขจัดปัญหา ความขัดแย้งในสถานศึกษาได้ดีโดยใช้หลักเหตุผล 5.2 ผู้บริหารรู้จักตนเอง รู้หน้าที่ และปฏิบัติในสิ่งที่ดีถูกต้อง และมีคุณค่า 5.3 ผู้บริหารเป็นผู้นำ และเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพอยู่เสมอ 5.4 ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ 5.5 ผู้บริหารสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนางานในหน้าที่อยู่เสมอ สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ ไปเป็นกรอบในการตรวจสอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้

Patel (2012) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1. การส่งเสริมนวัตกรรมที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ หรือการปรับปรุงงานที่รับผิดชอบและมีความคิดเป็นรูปแบบและมีการผสมผสานข้อมูลจากแหล่งอ้างอิงที่แตกต่างกัน 2. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการมองอนาคต คาดการณ์ไว้อย่างรอบคอบ รอบด้านเป็นขั้นตอน 3. สามารถตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการคิดสร้างสรรค์ เพื่อหาคำตอบที่เหมาะสม 4. มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ศึกษาค้นคว้าตลอดเวลาในการปรับปรุงและพัฒนางาน และสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ รวมถึงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โครงสร้างพื้นฐาน ครูและนักเรียนสามารถเรียนรู้ผ่านสื่อและโลกออนไลน์ 5. ยอมรับความผิดพลาดและนำมาปรับปรุงงานใหม่ด้วยการทดลองอย่างต่อเนื่อง 6. การตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติหรือทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ 7. การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์โดยผู้นำนวัตกรรมต้องเห็นคุณค่าและเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงาน/บุคคลเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่แตกต่างกันในการสร้างความคิดสร้างสรรค์ตลอดเวลา 8. การพัฒนา คือ การติดตามงานอย่างไม่ยอมลดละแม้งานจะล้มเหลวหรือประสบปัญหาที่ต้องพยายามทดลองใหม่อีกครั้งจนประสบผลสำเร็จ 9. ประสานงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 10. มองโลกในแง่ดี มองทุกสิ่งทุกอย่างในแง่บวกเสมอ มองว่าทุกสิ่งทุกอย่างที่ทำ มีความเป็นไปได้เสมอ

Lindegard (2017) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้งหลายจะผ่านทั้งความล้มเหลวและความสำเร็จ ลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่จะนำความยั่งยืนมาสู่องค์กรจะต้องลักษณะ ดังนี้ 1. การบริหารจัดการเชิงระบบและมองภาพรวม (Holistic point of view) ผู้นำนวัตกรรมจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ภาพใหญ่ทั้งในและนอกองค์กร ซึ่งรวมถึงความสามารถในการถอดรหัสภูมิทัศน์ภายในที่จะส่งผลกระทบต่อความสามารถในการพัฒนาองค์กรไปข้างหน้า 2. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) มองเห็นโอกาสมากกว่าปัญหา สร้างการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน สามารถโน้มน้าวและสร้างขวัญกำลังใจให้ทุกคนสามารถเอาชนะอุปสรรค และมีความมั่นใจในความสามารถของบุคลากรที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งที่พวกเขาดำเนินการ 3. การผลักดันการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ฝ่าอุปสรรคจนบรรลุตามเป้าหมาย 4. ความอยากรู้อยากเห็น จะทำให้ผู้นำเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอเกี่ยวกับแนวโน้มและการพัฒนานวัตกรรม 5. ความเชื่อในการเปลี่ยนแปลง (Belief in Change) สามารถเชื่อมโยงความอยากรู้อยากเห็นไปยังการเปลี่ยนแปลงเพราะทุกสิ่งทุกอย่างมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ 6. ความรู้สึกเร่งด่วนในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ต้องสร้างภายในองค์กรควบคู่ไปกับความพึงพอใจของบุคลากร 7. การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ (Networking and Bonding) นวัตกรรมสามารถเกิดจากการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างความคิดใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นร่วมกัน ตลอดเวลาและสามารถแข่งขันได้ 8. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Use of Information and Communication Technology) ผู้นำนวัตกรรมจำเป็นต้องมีความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถโน้มน้าวและสร้างแรงบันดาลใจของคนอื่นๆ รวมทั้งผู้ที่ไม่เต็มใจที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง และความสามารถในการสื่อสารให้ผู้พบบุคลากรทำหน้าที่เป็นแบบอย่างได้ 9. การบริหารความเสี่ยง (Risk Management) โดยธรรมชาตินวัตกรรมมีความไม่แน่นอน ผู้นำควรมีวิธีการจัดการโดยการยืดหยุ่นทางยุทธวิธีหรือหาทางเลือกสำรองเพื่อความไม่แน่นอนไว้ด้วย

จากองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีนักวิจัยและนักวิชาการกล่าวไว้นั้น ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้

ตารางที่ 2.1 สรุปการสังเคราะห์การพัฒนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

| องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม | อรอนงค์ โรจนวิฒนบุญเลิศ (2553) | พิทักษ์ ทิพย์วาริ (2558) | ลูตินันท์ นันทะศิริ (2563) | Patel (2012) | Lindegard (2017) | ความถี่ของประเด็นที่เป็นองค์ประกอบ |
|--|--------------------------------|--------------------------|----------------------------|--------------|------------------|------------------------------------|
| 1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง | ✓ | | ✓ | ✓ | | 3 |
| 2. การบริหารความเสี่ยง | ✓ | ✓ | | | ✓ | 3 |
| 3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | 4 |
| 4. การสร้างแรงจูงใจ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | 4 |
| 5. การสร้างบรรยากาศองค์กร | ✓ | ✓ | ✓ | | | 3 |
| 6. การคิดสร้างสรรค์ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | 4 |
| 7. การเป็นแบบอย่างที่ดี | ✓ | ✓ | | | | 2 |
| 8. การสร้างความไว้วางใจ | ✓ | ✓ | | | | 2 |
| 9. การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ | ✓ | | | ✓ | ✓ | 3 |
| 10. การส่งเสริมการพัฒนา | | ✓ | | | | 1 |
| 11. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | ✓ | | | ✓ | ✓ | 3 |
| 12. การเป็นผู้นำทางความคิด | ✓ | ✓ | | | | 2 |
| 13. การมองโลกในแง่ดี | | | | ✓ | ✓ | 2 |

จากตาราง 2.1 เมื่อสังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ อรอนงค์ วัฒนโรจน์ไพบุลย์ (2553); พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558); ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563); Patel (2012); และ Lindegard (2017); ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาคัดเลือกองค์ประกอบที่มีคุณลักษณะสอดคล้องกันและใกล้เคียงกัน เพื่อใช้เป็นกรอบในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งสังเคราะห์ได้จำนวน 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2. การบริหารความเสี่ยง 3. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 4. การสร้างแรงจูงใจ 5. การสร้างบรรยากาศองค์กร 6. การคิดสร้างสรรค์ 7. การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ 8. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จากนั้นผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบและได้กำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยได้นำเสนอข้อมูลในแต่ละองค์ประกอบตามที่มีนักวิชาการได้ศึกษาไว้ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

สุพานี สฤชวานิช (2552) กล่าวถึง ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์ที่ดีและเหมาะสม คือ 1) ต้องพัฒนาสิ่งใหม่ๆ มาสู่องค์กร สร้างนวัตกรรมต่างๆ ในองค์กร 2) ต้องมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) มีจิตใจเมตตาช่วยเหลือผู้อื่นเคารพผู้บังคับบัญชา และมีการทำงานเป็นทีม 4) ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดี 5) ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2553) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมด้านวิสัยทัศน์ไว้ว่า ต้องมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย กำหนดสาระตามเป้าหมาย และกำหนดวิธีการตามเป้าหมายและสาระนั้น การเป็นผู้นำในด้านวิสัยทัศน์จึงต้องมีความเก่ง รอบรู้มีวิธีการพร้อมกันไป ไม่ใช่ชำนาญเฉพาะวิธีการบริหารแต่ขาดความรู้ในทิศทางหรือวิสัยทัศน์

วันเพ็ญ รัตนอนันต์ (2555) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์และถ่ายทอดวิสัยทัศน์นั้น ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้าใจชัดเจน จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เคารพกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีเจตคติที่ดีในการทำงานมีความสามารถในการแสดงความคิดเห็นที่หลากหลายและแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยใช้เหตุผล มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น

จุมพร พัฒนะมาศ (2558) ได้ให้ความหมาย วิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการมองภาพอนาคตขององค์กรและกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจนเชื่อมโยงกับพันธกิจเป้าหมาย แผนงาน โครงการของสถานศึกษาที่นำสู่การปฏิบัติมีการตรวจสอบความเป็นไปได้โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาการทบทวนและปฏิบัติตามลำดับขั้นตอนเน้นการกำกับติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามทิศทางที่กำหนด

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ความสามารถในการมองภาพอนาคต มีการตั้งเป้าหมายของสถานศึกษาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง กระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล แปลกใหม่ มีการจัดวางภาพนวัตกรรมที่คาดหวังชัดเจนปฏิบัติได้ มีการนำข้อมูลย้อนกลับมาทบทวนการดำเนินงานต่อยอดโดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนานวัตกรรม และมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษารวมถึงความเชื่อมโยงกับนโยบายของคณบดี

2. การบริหารความเสี่ยง

นันทินิตย์ ท่าโพธิ์ (2556) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารความเสี่ยง คือ วิธีการบริหารจัดการโอกาสที่จะเกิดความผิดพลาดความเสียหาย ความรู้ไหล ความสูญเสียเปล่าหรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งอาจเกิดขึ้นในอนาคต และมีผลกระทบหรือทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป้าประสงค์ และเป้าหมายของสถานศึกษา ทั้งในด้านยุทธศาสตร์ และการปฏิบัติงาน

สมชิต บรรทัด (2556) ได้สรุปว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การบริหารปัจจัยและการควบคุมกิจกรรม รวมทั้งกระบวนการดำเนินงานต่างๆ โดยลดมูลเหตุแต่ละโอกาสที่องค์กรจะเกิดความเสียหายเพื่อให้ระดับของความเสี่ยงและขนาดของความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอยู่ในระดับที่องค์กรรับได้ ประเมินได้ ควบคุมได้ และตรวจสอบได้อย่างมีระบบและคำนึงถึงการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งประกอบด้วยความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน ความเสี่ยงด้านการเงิน ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ

กัญญา ฤทธิสาคร (2557) ให้ได้ความหมายว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการระบุความเสี่ยง วิเคราะห์ความเสี่ยงเป็นกระบวนการที่ใช้ในการบริหารปัจจัย ควบคุมการปฏิบัติงาน กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะทำให้องค์กรเกิดความเสียหาย และเพื่อให้ระดับของความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตอยู่ในระดับที่สถานศึกษายอมรับได้ ประเมินได้และควบคุมได้ ตรวจสอบได้อย่างมีระบบ โดยคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมาย กลยุทธ์ การปฏิบัติตามกฎระเบียบการเงินและชื่อเสียงของสถานศึกษาเป็นสำคัญ การบริหารความเสี่ยงต้องได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของหน่วยงานทุกระดับในสถานศึกษา

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558) ได้กล่าวถึง การกล้าเสี่ยงกล้าลอง ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนให้ครูลองนำวิธีการหรือแนวคิดใหม่ๆ ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนอย่างต่อเนื่อง ครูสามารถค้นพบวิธีการหรือแนวคิดใหม่ในระหว่างที่ทดลองใช้ได้อย่างไม่มีข้อจำกัดจนกระทั่งเกิดผลลัพธ์เชิงประจักษ์ว่าวิธีการดังกล่าวใช้แล้วผลจริงจึงจะสามารถเรียกวิธีการหรือ

แนวคิดใหม่ๆ เหล่านั้นได้ว่าเป็นนวัตกรรม ทั้งนี้ผู้บริหารและครูจะต้องร่วมกันวางแผนบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ ตลอดจนวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์ นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน

การบริหารความเสี่ยง จึงหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม มีการกำกับติดตามประเมินผลและรายงานผล เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน รวมทั้งวางมาตรการรองรับในสถานการณ์ที่เกิด นอกเหนือจากการดำเนินงานอย่างเป็นระบบให้อยู่ในระดับที่ทุกคนในองค์กรยอมรับได้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

3. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

เกศสรินทร์ ตรีเดช (2552) ได้สรุปว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม คือ การที่กลุ่มบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงานการวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกันมีการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญด้วยเหตุผลและความจำเป็น เพราะลำพังคนๆ เดียวจะทำงานให้สำเร็จได้ยาก โดยจะต้องมีหลักการทำงาน ดังนี้ 1) การมีเป้าหมายร่วมกัน 2) การมีส่วนร่วม 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การร่วมมือประสานงาน 5) การจัดสรรผลประโยชน์ และ 6) การตัดสินใจร่วมกัน

ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2555) กล่าวถึง การสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเป็นทีม คือ บูรณาการความร่วมมือจากหลายฝ่าย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเพิ่มขึ้น เนื่องจากการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เพราะเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์นั้น และยังทำให้รู้สึกดีว่า ตนมีคุณค่าที่สามารถเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความรักศรัทธาในผลงาน ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพ และศักยภาพยิ่งขึ้นอันจะเป็นผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยตรง

พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558) ได้กล่าวว่า สำหรับในการสร้างนวัตกรรมด้วยทีมงานที่เข้มแข็ง จำเป็นจะต้องมีผู้นำทีมที่สามารถปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสามารถถ่ายทอดเผยแพร่แบ่งปันความรู้ การเป็นพี่เลี้ยงผู้สอนงานแก่ผู้บริหารที่จะก้าวขึ้นมาสืบทอดตำแหน่ง การเป็นผู้สร้างทีมงานที่ร่วมกันดำเนินการภายใต้ความมีประสิทธิผลสูงด้วยการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ การเป็นผู้สร้างบุคลากรให้เป็นผู้สอนและเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ด้วยการสนับสนุนให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้ทั้งจากการสอน โดยตรงและนำความรู้มาจัดเก็บไว้ใน

ระบบ เพื่อให้คนอื่นได้เรียนรู้ เป็นผู้นำที่คอยให้ปรึกษาให้คำแนะนำให้แนวทางและให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม การเป็นผู้จัดรูปแบบ โครงสร้างให้ยึดหยุ่นไปตามแผนการสร้างนวัตกรรม

บุรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม (Teamwork and Participation) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานอย่างเป็นระบบส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการให้คำแนะนำให้ปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่างๆ มีการจัดการฝึกอบรมประจำการ (In-Service Training) ในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและการบริหารความเปลี่ยนแปลง สามารถวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการทำงาน โดยมีตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การสนับสนุนและการไว้ใจต่อกัน 3) มีการติดต่อสื่อสารที่ดี 4) การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน 5) มีการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมต้องอาศัยการมีส่วนร่วม (Participation) ต้องให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้ทุกคนมองเห็นความสำคัญของงานพร้อมใจที่ช่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน กำหนดบทบาทและการมอบหมายงานให้บุคลากรที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมสะท้อนผลการทำงาน เสนอแนะแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ทำให้เกิดการร่วมมือร่วมใจบูรณาการจากหลายๆ ฝ่าย เพื่อแก้ปัญหาผลการดำเนินงาน รวมถึงมีการถ่ายทอดความรู้วิธีการปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกัน

4. การสร้างแรงจูงใจ

ฉัตรพร เสมอใจ (2550) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจ (Motives) ไว้ว่า หมายถึง แรงขับ (Drives) ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม โดยแรงขับจะมาจากความตึงเครียดที่เกิดขึ้นจากความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองของบุคคลหรืออาจกล่าวได้ว่าบุคคลจะทำการโดยยอมมีแรงจูงใจในการกระทำร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้วมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อม

โสภชา อรัญวัฒน์ (2550) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยา เริ่มต้นจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการจะเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจ และแรงจูงใจจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรมมีผลทำให้มนุษย์ได้รางวัลและผลของรางวัลทำให้มนุษย์พึงพอใจ

จันทร์ธานี สงวนนาม (2551) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง แรงจูงใจนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการ (Needs) แรงขับ (Driver) ซึ่งเกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ส่วนเครื่องล่อหรือสิ่งจูงใจ (Incentives) เกิดจากการจูงใจภายนอก

ศิริพงษ์ เสาภายน (2553) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจมาจากภาษาละติน “Mover” แปลว่า เคลื่อน ดังนั้น ความหมายจากรากศัพท์ที่แคบกว่าที่นำมาใช้จริงตามการรับรู้ในองค์กร จึงมีความว่า “กระบวนการภายในของบุคคลแต่ละคนที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม และช่องทางที่จะทำให้องค์กรได้รับผลตอบแทน”

สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นพฤติกรรมบุคลากรให้มีความตั้งใจมุ่งมั่น กระตือรือร้น แสวงหาความรู้ ทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เอาใจใส่จริงจัง ให้การสนับสนุนบุคลากรอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ยกย่องชมเชยให้รางวัล เมื่อปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาองค์กร รวมถึงสร้างความภาคภูมิใจในหน้าที่การงาน ผ่านกระบวนการที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง

5. การสร้างบรรยากาศองค์กร

สมจิต สงสาร (2552) สรุปว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง เป็นการรับรู้หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ตนกำลังปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งระบบการบริหารงานขององค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้มีลักษณะเฉพาะตัวหรือเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กรที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จขององค์กร

พรพัชรี แจ่มครุฑ (2554) บรรยากาศองค์กร หมายถึง การรับรู้ หรือความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อลักษณะองค์กรในแง่ต่างๆ ที่แวดล้อม ซึ่งมีความแตกต่างกันในแต่ละองค์กร และมีอิทธิพลต่อทัศนคติ พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในองค์กร แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

สุวิทย์ ยอดสละ (2556) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร (Organization Climate) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการรับรู้หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสถานที่ทำงานที่จะส่งผลต่อการทำงานเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดผลการปฏิบัติงานก่อให้เกิดแรงจูงใจและทุ่มเทในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558) ได้กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในองค์กรเกิดได้จากการเรียนรู้ของบุคลากร ดังนั้น หากมีบรรยากาศขององค์กรแห่งการเรียนรู้ย่อมมีการสร้างนวัตกรรม ผู้นำจึงจำเป็นต้องสร้างให้มีบรรยากาศขององค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยการมีการตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสารการเป็น

แบบอย่างและเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการให้โอกาสผู้ร่วมงานเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตน และลงมือปฏิบัติจนพัฒนานำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับ

สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศองค์กร จึงหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างบรรยากาศ จัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้บุคลากรปฏิบัติงานสร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมให้ประสบผลสำเร็จ มุ่งเน้นหรือผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในสถานศึกษาด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมโดยให้ความสำคัญต่อบุคลากร เปิดโอกาสให้มีการนำเสนอผลงาน เพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียด ระดมความคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ รวมถึงส่งเสริมการสร้างมิตรภาพเชื่อมโยงให้เกิดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยในการพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา

6. การคิดสร้างสรรค์

สุวิทย์ ยอดสละ (2556) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิด การทำสิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

นนทิพร สาน้อย (2557) ได้สรุปว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดนอกกรอบคิดสิ่งใหม่ๆ ซึ่งแตกต่างไปจากเดิม แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นก็ขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นๆ ด้วย แล้วนำมาเชื่อมโยงกับองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง ซึ่งประกอบด้วย ความคิดคล่อง ยืดหยุ่น ริเริ่ม และละเอียดอ่อน

บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ มีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความความกระฉับกระเฉงรวดเร็วที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมมีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดีคิดอย่างมีระบบ ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ โดยการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอ โดยมีตัวบ่งชี้

- 1) ความคิดริเริ่ม
- 2) ความคล่องแคล่วในการคิด
- 3) ความยืดหยุ่นในการคิด
- 4) ความละเอียดอ่อนในการคิด

สุพิชชา พุกกันงาม (2559) ได้สรุปแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่า เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน คิดกว้าง คิดไกล คิดสร้างสรรค์ มองสิ่งที่เกิดขึ้นต่างไปจาก

สถานการณ์ที่เกิดขึ้น สามารถคิดได้อย่างรวดเร็วรอบคอบ มุ่งการทำงานร่วมกันเป็นทีม ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีมนุษยสัมพันธ์และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ประกอบไปด้วย 1) มีจินตนาการ 2) มีวิสัยทัศน์ 3) มีความยืดหยุ่น

สรุปได้ว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำในการคิดค้นแผนการพัฒนาระบบการเรียนการสอน การวิจัยในชั้นเรียน มีการวิเคราะห์หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ การนำแนวคิดวิธีการ รูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดแนวคิดใหม่ ทำให้เกิดนวัตกรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรแสวงหาความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ โดยไม่ยึดติดกับกรอบงาน หรือวิธีการทำงานรูปแบบเดิมให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดค้นวิธีการ แนวทางเลือกในการพัฒนางานได้หลากหลายทิศทาง หรือคิดประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ที่สอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทของสถานศึกษาในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่ามากขึ้น

7. การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์

อนุชาติ พวงสำลี และวิริบูรณ์ วิสารทสกุล (2541) การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ หมายถึง ชุมชนแห่งสำนึก สมาชิกต่างเป็นส่วนหนึ่งของระบบโดยรวมที่มีความสัมพันธ์อย่างแนบแน่น อาจจะใช้พื้นฐานของระบบค่านิยมเก่าหรือเป้าประสงค์ใหม่ของการเข้ามาทำงานร่วมกัน ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัตที่บุคคลและกลุ่มคนต่างมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่สนใจร่วมกัน มีความสัมพันธ์และการตัดสินใจร่วมกัน โดยมีพันธะเชื่อมโยงระบบใหญ่ บนพื้นฐานแห่งความเป็นอยู่ที่ดีร่วมกัน และมีการติดต่อสื่อสารด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้กลุ่มหรือเครือข่ายมีความยั่งยืน

นันทิยา หุตานุกัฏ และณรงค์ หุตานุกัฏ (2546) การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ หมายถึง การรวมตัวของกลุ่มที่มีการประสานงานหรือทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องมีระยะเวลานานพอสมควร มีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกันและหากวัตถุประสงค์หนึ่งแล้วอาจมีการเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมวัตถุประสงค์ใหม่ได้ การรวมตัวของกลุ่มเป็นเครือข่ายนั้นนับว่าเป็นพัฒนาการของการรวมพลังของคนซึ่งก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ เสริมสร้างความสามารถในการบริหารจัดการ เอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนผลิตผลและค้าขายระหว่างสมาชิกในเครือข่าย เกิดการสะสมทรัพยากรและเงินทุน เกิดการสร้างอำนาจทางการตลาดและสามารถใช้เป็นจุดขายได้ ที่สำคัญคือเป็นการเพิ่มพลังการต่อรองเพื่อแก้ไขปัญหาที่เผชิญอยู่หรือเพื่อพึ่งตนเอง ได้มากขึ้น

พิมพ์วัลย์ บุญมงคล และคณะ (2546) การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้คนในสังคมเห็นวิกฤตการณ์หรือสภาพปัญหาในสังคมหรือมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่การก่อจิตสำนึก (Civic Consciousness) ร่วมกัน มารวมตัวกัน สื่อสารกัน (Civic Organization)

ในลักษณะที่เป็นหุ้นส่วนกัน เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาหรือกระทำการบางอย่างให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ด้วยความรัก ความสมานฉันท์ ความเอื้ออาทรต่อกันภายใต้ระบบการจัดการโดยมีการเชื่อมโยง เป็นเครือข่าย

สำนักส่งเสริมและพัฒนาศกยภาพชุมชน (2547) การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคล องค์กร หน่วยงานหรือสถาบันใดๆ ที่ตกลงจะประสานเชื่อมโยงเข้าหากัน ภายใต้วัตถุประสงค์หรือข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบกลุ่มเครือข่ายนี้ต้องมีการแสดงออกเป็นการลงมือกระทำการกิจกรรมร่วมกัน เช่น เครือข่ายเพื่อการปฏิรูปการศึกษามี จุดมุ่งหมายเพื่อการปฏิรูปการศึกษา

เสรี พงศ์พิศ (2548) การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรเป็น กระบวนทัศน์ใหม่ที่ทำให้มีการจัดความสัมพันธ์ภายในองค์กรหนึ่ง ระหว่างคนในองค์กร และ ระหว่างองค์กรนั้นกับองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยการเปลี่ยนจากการจัดการแบบลำดับขั้น (Hierarchical) มาเป็นการสร้างเครือข่าย (Networking) ที่ไม่เน้นการใช้อำนาจในการบริหารจัดการ แต่เน้นการจัดความสัมพันธ์ใหม่ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี สร้างแรงบันดาลใจให้ ทุกคนอยากทำงาน และทำลายกำแพงกั้นระหว่างกองฝ่ายโครงการต่างๆ ในองค์กร เป็นความร่วมมือเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีและทำงานแบบประสานพลัง

พิสิษฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559) การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ หมายถึง การเป็นนัก สร้างเครือข่ายนวัตกรรม (Innovative Networking) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างกิจกรรมที่ก่อให้เกิดกลุ่มเพื่อวัตถุประสงค์ในการแลกเปลี่ยน เกื้อหนุนพึ่งพากัน ซึ่งการจัดการกิจกรรมหรือการผลิตระหว่างกลุ่มหรือสถาบัน มีการติดต่อและ สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ ซึ่งวัดได้จากตัว บ่งชี้

สรุปได้ว่า การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ จึงหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกถึงการวางแผนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษาและบริหารจัดการ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนรู้รวมถึงการพัฒนาวัฒนธรรมมี การเชื่อมโยงระบบต่างๆ การปรับปรุงพัฒนาระบบเครือข่าย การเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมที่สร้าง ขึ้น การเป็นเครือข่ายสังคมแห่งการเรียนรู้ด้านนวัตกรรมร่วมกับชุมชนด้วยการดำเนินงานพัฒนา นวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

8. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

สุขุม เฉลยทรัพย์ และคณะ (2551) ได้ให้ความหมายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นคำที่ใช้ทดแทนกันได้ซึ่งหมายถึงเทคโนโลยีสองสาขาหลักที่ประกอบด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสื่อสารโทรคมนาคมที่ผนวกเข้าด้วยกัน เพื่อใช้ในกระบวนการสร้างสรรค์จัดหาจัดเก็บค้นคืนจัดการถ่ายทอดและเผยแพร่ข้อมูลในรูปแบบดิจิทัล (Digital Data) ไม่ว่าจะเป็นเป็นเสียงภาพ ภาพเคลื่อนไหว ข้อความหรือตัวอักษรและตัวเลข เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพความถูกต้อง ความแม่นยำและความรวดเร็วให้ทันต่อการนำไปใช้ประโยชน์

พลพฐ ปิยวรรณ และสุภาพร เจริญเอี่ยม (2552) ได้ให้ความหมายว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง ระบบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสารสนเทศ ประกอบด้วย ฐานข้อมูลที่น่ามาใช้ เพื่อการจัดเก็บข้อมูลในองค์กรไว้อย่างมีระบบ โดยมีโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นมาเพื่อใช้งานกับระบบงานนั้นๆ นอกจากนี้ ระบบสารสนเทศยังประกอบด้วย องค์ประกอบด้านทรัพยากรต่างๆ อีกหลายส่วน เช่น ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ข้อมูล กระบวนการ และบุคลากร เป็นต้น

อำไพวรรณ ทัพเป็นไทย (2553) ได้สรุปเกี่ยวกับความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไว้ดังนี้ โลกปัจจุบันถือว่าเป็นยุคข่าวสาร (Information Age) เพราะจะเห็นว่าในแต่ละวันจะมีข่าวสาร ความรู้ หรือสารสนเทศต่างๆ แพร่กระจายออกมามากมายและรวดเร็ว บุคคลหน่วยงาน องค์กรต่างๆ ทั้งของรัฐและเอกชนล้วนแต่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้สารสนเทศอยู่ตลอดเวลา สารสนเทศจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงสังคมเปลี่ยนแปลงชีวิตคน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2554) ได้ให้ความหมายของสารสนเทศ (Information) หมายถึง ข้อมูลที่ผ่านการประมวลผลหรือถูกนำมาวิเคราะห์ในรูปแบบที่เหมาะสมตรงกับต้องการของผู้ใช้ มีการจัดรูปแบบอย่างเป็นระเบียบและเป็นหมวดหมู่เพื่อให้สะดวกในการนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานและตัดสินใจขององค์กร จะพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลและสารสนเทศ ข้อมูลถือเป็นจุดเริ่มต้นของการได้มาซึ่งสารสนเทศ เมื่อข้อมูลถูกนำมาประมวลผล จะได้เป็นสารสนเทศซึ่งองค์กรสามารถนำมาใช้ประโยชน์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานด้านธุรกิจขององค์กร ข้อมูลสารสนเทศมีความสัมพันธ์กัน ต่อมาองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต่างเห็นความสำคัญของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ภายในองค์กรทั้งสิ้นไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ล้วนแต่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทั้งในการบริหารและการปฏิบัติการ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีกว่าหรือทัดเทียมองค์กรอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแข่งขันด้านต่างๆ มีมากขึ้น หน่วยงานภาคเอกชนต้องแข่งขันกันเองทั้งภายในประเทศและกับองค์กรที่เป็นเครือข่ายจากต่างประเทศ หน่วยงานภาครัฐต้องและมีศักยภาพ

เพียงพอ ซึ่งจะส่งผลต่อความเชื่อถือให้นักลงทุนจากต่างประเทศเข้ามาลงทุนทั้งทางภาครัฐกิจและอุตสาหกรรม ถ้าหน่วยงานเหล่านี้ไม่สามารถจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศให้เป็นเครื่องมือในการแข่งขันและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแล้วก็จะยอมส่งผลกระทบต่อในทางลบ คือ ไม่สามารถขยายตัวทางธุรกิจและไม่สามารถให้บริการที่มีประสิทธิภาพ

Turban (2001) ให้ความหมายว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง ส่วนประกอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งรวมทั้งฮาร์ดแวร์ ฐานข้อมูล ซอฟต์แวร์ เครือข่าย และอุปกรณ์ต่างๆ

Marilyn (2011) ได้ให้คำนิยามเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารว่า ผลิตภัณฑ์ ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ การจัดการระบบสารสนเทศและรวมถึงกรอบการควบคุมกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และทักษะที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาการใช้ การควบคุมการใช้ผลิตภัณฑ์เหล่านี้ และกระบวนการในการสร้างข้อมูลสารสนเทศที่ต้องการ

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำนวัตกรรมมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการระบบสารสนเทศที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงานและเป้าหมายการดำเนินงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม นำเทคโนโลยี สื่ออุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ออนไลน์มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาคุณภาพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้มีความทันสมัยทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน รวมถึงการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กร

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำนั้น เป็นพฤติกรรมของผู้ที่แสดงความเป็นผู้นำใน 8 ด้าน คือ 1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2. การบริหารความเสี่ยง 3. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 4. การสร้างแรงจูงใจ 5. การสร้างบรรยากาศองค์กร 6. การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ 7. การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ 8. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งผู้ใดมีภาวะผู้นำทั้ง 8 ด้านนี้จะนำสามารถนำองค์กรไปสู่องค์กรที่มีนวัตกรรมได้

2. แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษา

2.1 ความหมายของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งที่สำคัญในการบริหารจัดการองค์กร ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีแนวทางในการพัฒนาที่เหมาะสม ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำไว้ดังนี้

เธียรพัฒน์ ชูปวา (2559) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ การเพิ่มความสามารถของบุคคลให้มีประสิทธิภาพทั้งด้านบทบาทและคุณลักษณะของภาวะผู้นำ

ชัยเสกฐ์ พรหมศรี (2561) กล่าวถึงความหมายของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ การพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้นำที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานที่ดียิ่งขึ้นและส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นกระบวนการพัฒนาผู้นำให้มีทักษะความรู้ความสามารถพิเศษที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ทั้งทักษะความรู้ ได้แก่ ในด้านการสื่อสาร การสร้างรูปแบบผู้นำที่มีประสิทธิผล หรือการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยตนเอง

Bolam (1994) อธิบายว่าโดยทั่วไปแล้วการพัฒนาผู้บริหารมักจะกระทำ 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การศึกษาเพื่อจัดการ (Management education) เป็นหลักสูตรระยะยาวที่เน้นทฤษฎีและการวิจัยเกี่ยวกับบริหาร ลักษณะของหลักสูตรมุ่งที่จะวิเคราะห์และเข้าใจการบริหาร เป็นหลักสูตรสำหรับปริญญาโทหรือประกาศนียบัตรชั้นสูง

2. การฝึกอบรมเพื่อจัดการ (Management Training) เป็นหลักสูตรระยะสั้นที่มุ่งการปฏิบัติ การพัฒนาทักษะการบริหารและการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการกระทำ (Action oriented training) หลักสูตรลักษณะที่สองนี้จะมุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการ

Lawson (2008) ให้นิยามการพัฒนาภาวะผู้นำว่าเป็นกลยุทธ์ที่มีแบบแผนอย่างเป็นระบบ กระบวนการที่ทำให้แต่ละบุคคลมีโอกาสเกี่ยวกับการฝึกอบรม และประสบการณ์เพื่อให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลในองค์กร

Ronning, Espedal and Jordahl (2010) ให้นิยามการพัฒนาภาวะผู้นำว่าเป็นกิจกรรมที่ทำให้ผลการดำเนินงานเพิ่มขึ้นทั้งในด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Capabilities) และกระบวนการดำเนินงานขององค์กร (Organizational process)

Avolio (2010) ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้สอดคล้องกันว่าเป็นกระบวนการเชิงระบบ (Think about leadership as a system) การพัฒนาภาวะผู้นำจึงนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตัวผู้นำให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยจะเกี่ยวข้องกันทั้งปัจจัยป้อนเข้า (Inputs) กระบวนการ (Process) และผลลัพธ์

(Outcomes) ที่ส่งเสริมการทำงานของบุคคล กลุ่ม และองค์กร โดยรวมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่ต้องการ

Sapience Group (2015) อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นรูปแบบเป็นศิลปะหรือกระบวนการ หรือความสามารถในการชักนำ จูงใจ มีอิทธิพล หรือการโน้มน้าวให้บุคคลอื่น หรือบุคคลในองค์กรยอมรับการสั่งการ และดำเนินการหรือปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการหรือวัตถุประสงค์ หรือบรรลุผลสำเร็จในสิ่งที่ผู้นำต้องการหรือพึงประสงค์ในขณะที่การพัฒนา (Development) เป็นการเปลี่ยนแปลงวิธีการ ไปจากเดิมอันมีผลให้เกิดการสร้างความสำเร็จก้าวหน้า เกิดประโยชน์ดีขึ้น โดยเริ่มจากสิ่งที่มีอยู่เดิม การพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นวิธีการที่เป็นระบบ และเป็นกระบวนการในการออกแบบการบริหารจัดการศิลปะเรื่องภาวะผู้นำ โดยช่วยให้เข้าถึง และยกระดับความสามารถของภาวะผู้นำในเรื่องต่างๆ เช่น การนำตนเอง การนำผู้อื่น การนำองค์กร และการนำการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

จากความหมายที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง วิธีการหรือการดำเนินงานที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร ในการนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น โดยเน้นที่การพัฒนาภาวะผู้นำในงานวิจัยครั้งนี้ต่อไป

2.2 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารอาจเกิดได้ในตัวตนของผู้บริหารเอง หรือเกิดจากการพัฒนาให้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการกล่าวถึงวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำไว้ดังนี้

Dessler (1991) ได้กล่าวถึง การพัฒนาผู้บริหารแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ 1. การพัฒนาขณะปฏิบัติงาน การพัฒนาพ โดยวิธีให้ผู้บริหารมีประสบการณ์จากการทำงาน ดังนี้ 1.1 การหมุนเวียนงาน คือ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งด้วยวิธีหมุนเวียนเปลี่ยนกันเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กว้างขวางทำให้มีประสบการณ์ด้านอื่นๆ มากยิ่งขึ้น โดยหมุนเวียนตำแหน่งในระดับเดียวกัน

1.2 การสอนงาน คือ การสอนผู้บังคับบัญชาสอนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งให้เห็นถึงสิ่งที่ต้องปฏิบัติ วิธีการปฏิบัติ ข้อเสนอแนะต่างๆ การติดตามผลและการแก้ไขข้อผิดพลาด 1.3 การทดลองงาน เป็นเทคนิคการฝึกงาน เช่น การทำการผู้แทนบริหารชั่วคราว หรืออาจมอบหมายงานเป็นบางอย่างทำให้เรียนรู้ได้เร็วขึ้น 1.4 การวางแผนความก้าวหน้าเป็นวิธีการช่วยให้ผู้บริหารทำความเข้าใจบนเส้นทางความก้าวหน้า เพื่อหาเงื่อนไขหรือข้อกำหนดในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพเป็นแบบอย่างในการดำเนินงาน 2. การพัฒนาจากการปฏิบัติงาน การดำเนินการเกิดขึ้นภายนอกองค์กรหรือนอกเหนือการปฏิบัติงานประจำมีหลายรูปแบบดังนี้

2.1 กรณีศึกษา เป็นวิธีการนำเสนอปัญหาเพื่อรับการพัฒนาได้ทำการวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาค้นหาวิธีแก้ปัญหาอภิปรายร่วมกับผู้อื่น 2.2 เกมการบริหาร เป็นการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสนใจของผู้ร่วมฝึกทักษะการแก้ปัญหาและวางแผนการทำงาน 2.3 การสัมมนาภายนอก เป็นการเข้าร่วมสัมมนาที่องค์กรภายนอกจัดขึ้นและตรงกับความต้องการในการพัฒนาผู้บริหาร 2.4 โครงการร่วมมือกับมหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัยเป็นผู้จัดหรือเตรียมโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหาร อาจเป็นโครงการศึกษาต่อเนื่องหลักสูตรรายบุคคลหรือโครงการที่ได้ประกาศนียบัตร 2.5 การแสดงบทบาทสมมติเป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทเป็นบุคคลต่างๆ เช่นเดียวกับการแสดงละคร

Trulove (1992) เสนอวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำไว้ 3 วิธี ดังนี้ 1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) ได้แก่ 1) การฝึกปฏิบัติงานตามที่มอบหมาย (Assignment) 2) การใช้บทเรียนโปรแกรม (Programmed Learning) 3) การทำโครงการเดี่ยว (Project-Individual) 4) การปฏิบัติซ้ำ (Action Maze) ได้แก่ การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยการอบรม (Computer-Based Training) การใช้วีดิทัศน์แบบมีปฏิสัมพันธ์ (Interactive Video) และสถานการณ์จำลอง (Simulation) 2. การเรียนรู้ตัวต่อตัว (One-to-One Learning) ได้แก่ 1) การฝึกหัดตามคำแนะนำ (Guided Practice) 2) การสอนงาน (Coaching) 3) การให้คำปรึกษา (Counseling) 4) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) 5) การสาธิต (Demonstrating) 6) สถานการณ์จำลอง (Simulation) 7) การอ่านตามคำแนะนำ (Guided Reading) 8) การติวเข้ม (Tutorial) 3. การเรียนรู้เป็นกลุ่ม (Group Learning) ได้แก่ 1) การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) 2) การสอนกลุ่มย่อย (Micro Teaching) 3) การบรรยาย (Lecture) 4) การเรียนจากบทเรียน (Lesson) 5) การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Discussion) 6) การทำโครงการรายกลุ่ม (Project-Group) 7) การฝึกปฏิบัติ (In-Tray Exercise) 8) การฝึกปฏิบัติ-ทักษะเฉพาะด้าน (Exercise-Skills) 9) การฝึกปฏิบัติ-รายกลุ่ม (Exercise-Game) 10) การศึกษากรณีตัวอย่างจากเอกสาร (Case Study-Document) 11) การศึกษากรณีตัวอย่างจากสถานการณ์ (Case Study-Incident) 12) สถานการณ์จำลอง (Simulation) 13) เกมทางธุรกิจ (Business Game) 14) การเรียนรู้จากการค้นคว้า (Discovery Learning) 15) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action Learning Set) 16) การระดมสมอง (Brainstorming) 17) การศึกษานอกสถานที่ (Field Trip) 18) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Open Forum)

Wills (1993) กล่าวถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาผู้นำมี 14 วิธี ได้แก่ 1. การฝึกอบรมในห้องโดยมีวิทยากร (Classroom/Trainer-Led) 2. การเรียนทางไกล (Distance Learning) 3. การฝึกอบรมโดยใช้คอมพิวเตอร์ (Computer-Based Training) 4. การฝึกอบรมในระหว่างประจำการ (On-The-Job Training) 5. การฝึกอบรมหลักสูตรจากภายนอก (External Course) 6. การประชุมเชิง

ปฏิบัติการ (Workshop) 7. การสัมมนา (Seminar) 8. การประชุมทางวิชาการ (Conference) 9. การประชุม (Meeting) 10. การศึกษาภาคค่ำ (Evening Course) 11. การศึกษาต่อ (Further Education) 12. การฝึกปฏิบัติงานตามที่มอบหมาย (Assignment) 13. การร่วมวงจรรยาคุณภาพ (Participation in Q.C) และ 14. การอ่านหนังสือหรือบทความ (Reading Article and Books)

Dubrin (1995) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำมี 5 วิธี คือ 1. การทำความรู้จักตนเอง หลักสำคัญโดยอาศัยกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับตัวผู้บริหารอย่างแจ่มชัด ทั้งนี้เพื่อช่วยให้สามารถปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิผลมากขึ้น 2. การสร้างวินัยตนเอง การพัฒนาภาวะผู้นำนั้นจำเป็นต้องมีวินัยในตนเอง วินัยในตนเองในที่นี้หมายถึงความพยายามที่จะรักษาระดับความสนใจที่มีต่อการบรรลุเป้าหมายไว้ให้มั่นคง วินัยในตนเองมีความจำเป็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทุกรูปแบบ 3. การศึกษาโดยทั่วไปการศึกษา หมายถึง การถ่ายทอดความรู้โดยไม่คำนึงถึงการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างทันทีทันใด ผู้นำระดับสูงส่วนใหญ่ มักเป็นผู้ที่มีสติปัญญาสูง มีความรู้ดี สามารถเรียนรู้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลความรู้ต่างๆ จากงานที่ทำความรู้ที่ได้จากการศึกษาอย่างเป็นทางการและความรู้ที่ได้จากการทำงานช่วยให้ผู้นำมีสารสนเทศในการแก้ไขปัญหาใหม่ๆ เสมอ 4. การแสวงหาประสบการณ์ ประสบการณ์ที่เกิดจากการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการใช้ภาวะผู้นำให้มีประสิทธิผล แหล่งที่มาของประสบการณ์มี 2 แหล่งหลักๆ คือ เพื่อนร่วมงาน และเนื้องาน เพื่อนร่วมงานสามารถให้ประสบการณ์ได้เป็นอย่างดี การให้ข้อมูลย้อนกลับหรือให้คำแนะนำอย่างทันทีทันใดอาจมีผลดีและผลเสียต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ การหาประสบการณ์อาจใช้การสังเกต การประชุมหรือจากบุคคล เช่น ผู้บริหารหรือผู้นำในระดับตำแหน่งที่สูงกว่ากลุ่มผู้นำระดับเดียวกัน รวมทั้งคณะผู้จัดทำรายงาน (Reporting Staff) การทำงานในหน้าที่รับผิดชอบจะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำ เพราะบทบาทส่วนหนึ่งของผู้นำ คือ ต้องเป็นนักแก้ปัญหา และปัญหาใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นมักมีความซับซ้อน และคลุมเครือมากขึ้นเรื่อยๆ ความกว้างขวางของประสบการณ์ภาวะผู้นำด้านต่างๆ นั้น มักขึ้นอยู่กับแต่ละสถานการณ์ ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำจึงจำเป็นต้องพยายามรวบรวมประสบการณ์การบริหารจากสถานการณ์ที่แตกต่างกัน 5. การให้คำปรึกษาเป็นวิธีพัฒนาภาวะผู้นำ ควรจะมีการฝึกสอน โดยผู้นำที่มีความรู้และประสบการณ์ ซึ่งเรียกว่าที่ปรึกษา (Mentor) ซึ่งจะคอยพัฒนาภาวะผู้นำแก่ผู้เรียน โดยอาศัยการสอน (Tutoring) การฝึก (Coaching) การแนะนำ (Guidance) และการให้กำลังใจ (Emotional Support) ที่ปรึกษาต้องเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในการให้คำปรึกษาและคำแนะนำส่วนใหญ่ มักได้แก่ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานหรือนักวิชาชีพ ด้านการบริหารบุคคล การให้คำปรึกษาส่วนใหญ่มักเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการ โดยอาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างผู้ให้กับผู้รับคำปรึกษา แต่บางแห่งอาจจะมีระบบที่ให้การปรึกษาที่เป็นทางการก็ได้ ผู้ให้คำปรึกษาสามารถให้ตัวอย่างในการใช้ภาวะผู้นำที่มี และประสิทธิผล หน้าที่ของ

ผู้ให้คำปรึกษาหรือคอยฝึกสอนให้สามารถใช้ภาวะผู้นำ แต่ในระหว่างที่ผู้รับคำปรึกษา (Mentored) ฝึกใช้ภาวะผู้นำนั้น ผู้ให้คำปรึกษามักจะไม่เข้ามาแทรกแซง โดยปล่อยให้ฝึกใช้ภาวะผู้นำโดยอิสระ

Mecauley (1998) กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่จะเพิ่มความสามารถของบุคคลซึ่งทำหน้าที่ในการบริหารงานทั้งในส่วนที่เป็นบทบาทของภาวะผู้นำและกระบวนการนำ จึงได้เสนอหลักการพื้นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำ ดังนี้ 1. การพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นลักษณะการพัฒนาความสามารถของบุคคลแต่ละบุคคล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล ถึงแม้จะลักษณะเป็นการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม หรือ ระดับองค์กร แต่เป้าหมายอันดับแรก คือ การพัฒนาความสามารถของบุคคล 2. การพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นลักษณะการพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิผลในบทบาทของผู้นำและกระบวนการนำ ซึ่งจะมีทั้งบทบาทที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ แต่อย่างไรก็ตามบุคคลต่างก็สามารถเรียนรู้และเจริญก้าวหน้าไปสู่แนวทางที่บังเกิดประสิทธิผลได้ 3. การพัฒนาภาวะผู้นำ มีความเชื่อว่า บุคคลสามารถพัฒนาความสามารถเป็นผู้นำได้ โดยสมมติฐานว่าบุคคลสามารถเรียนรู้ เติบโตและเปลี่ยนแปลงได้ แม้ว่าความสามารถของการเป็นผู้นำจะมีพื้นฐานบางส่วนที่นำมาจากพันธุกรรมแต่ก็เป็นที่ยอมรับว่าความสามารถบางส่วนมาจากการพัฒนาในวัยเด็ก บางส่วนมาจากประสบการณ์ในวัยผู้ใหญ่ และสิ่งสำคัญ คือ ในวัยผู้ใหญ่สามารถพัฒนาความสามารถที่สำคัญ ซึ่งเอื้อต่อการเกิดประสิทธิผลของผู้นำได้

Ronald (2000) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้นำในด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ภาวะผู้นำ กลยุทธ์ อิทธิพล การจูงใจและการสื่อสาร แบบชักจูงโน้มน้าวใจ โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ 1. การเรียนรู้และการอบรม หมายถึง การเข้าเรียน การเรียนเพิ่มเติมจากสถาบันอื่น การพัฒนาการอ่านให้เป็นผู้มีอาชีพ การเขียน การค้นคว้าวิจัย 2. การประชุม หมายถึง การประชุมปฏิบัติการ การประชุมทีม การประชุมของบุคลากร การแลกเปลี่ยน 3. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง การทำงานในรูปแบบกรรมการประสบการณ์ในองค์กรและชุมชน 4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง กิจกรรมภาคสนาม การเดินทางไปดูงาน การอยู่ค่ายพักแรม การเชื่อมการสาธิต

ฤทัยรัตน์ ดอกคำ (2553) กล่าวว่า การวางโปรแกรมการฝึกอบรมจะพิจารณาถึงเป้าหมายที่ฝึกอบรม ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ความเหมาะสมสอดคล้องกับกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ ได้เสนอขั้นตอนที่สำคัญของการฝึกอบรมสรุปได้ดังนี้ 1. กำหนดเนื้อหา วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ ให้ชัดเจน ซึ่งสามารถอธิบายพฤติกรรม ทักษะและความรู้ที่คาดหวัง รวมทั้งประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม 2. กำหนดเนื้อหาที่ชัดเจน สามารถสร้างความรู้ให้แก่ ผู้เข้าร่วมอบรมง่ายต่อการจำ 3. การจัดเนื้อหาที่เหมาะสม มีแบบแผนและต่อเนื่องไปในทิศทางที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้รวดเร็วและง่ายขึ้น 4. ผสมผสานวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม โดยพิจารณาจากระดับทักษะความ

กระตือรือร้น วิธีการเหมาะสมกับความรู้ การประยุกต์หลักการที่หลากหลายเพื่อใช้ในสถานการณ์ต่างๆ 5. โอกาสสำหรับการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ เช่น พฤติกรรมการเรียนรู้ การทบทวนข้อมูล การประยุกต์หลักการที่หลากหลายเพื่อใช้ในสถานการณ์ต่างๆ 6. โอกาสสำหรับฝึกอบรมที่เหมาะสมกับเวลา ประเมินได้ตรงประเด็นแม่นยำเหมาะสม และสร้างสรรค์ให้ผู้เข้ารับการอบรมเห็นพัฒนาการของตนเอง 7. การเพิ่มความมั่นใจในตนเองให้กับผู้เข้ารับการอบรม สามารถทำงานได้สำเร็จ การมีกำลังใจและความอดทน 8. การกำหนดกิจกรรมในการติดตามผลอย่างเหมาะสม โดยติดตามผลของผู้รับการฝึกอบรมอย่างใกล้ชิด เช่น การทบทวนบทเรียนการจัดทำโครงการที่เกี่ยวข้อง

เทคนิคพิเศษของการฝึกอบรมภาวะผู้นำ (Special Techniques for leadership Training) ที่นิยมใช้ในการฝึกอบรมภาวะผู้นำ ดังนี้ 1. การสร้างตัวแบบบทบาทพฤติกรรมเกิดจากการรวมตัวกันของวิธีการฝึกอบรมแบบเก่า 2 วิธี คือ การสาธิตและการแสดงบทบาท ซึ่งจะทำให้เกิดทักษะสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะแบ่งออกเป็นกลุ่มย่อยเพื่อสังเกตการณ์สาธิตร่วมแสดงและรับผลการประเมินการสร้างบทบาทพฤติกรรมเป็นวิธีการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพที่สุดสามารถแสดงบทบาทพฤติกรรมได้ชัดเจน 2. อธิบายกรณีตัวอย่าง เป็นการบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรส่วนใหญ่ใช้เหตุการณ์ที่เป็นจริง บางครั้งจะถูกนำมาขยายเพื่อทำให้เกิดประโยชน์มากผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะนำความรู้ หลักการทางการจัดการและการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น 3. การเล่นเกมธุรกิจและการเรียนแบบ ถูกนำมาฝึกด้านการจัดการทำได้โดยใช้ควบคู่กับกรณีตัวอย่าง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องวิเคราะห์ปัญหาซับซ้อนและตัดสินใจแก้ปัญหาในทิศทางตนเอง หลังจากจบเกมผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับผลประเมินทั้งด้านกลุ่มด้านพฤติกรรมและทักษะเฉพาะบุคคล

วิลม จันท์แก้ว (2555) ได้กล่าวถึง แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ตามกระบวนการเรียนรู้หรือตามวงจรการเรียนรู้ (Learning Loop) ดังนี้ 1. การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง CE (Concrete Experience) คือ การเรียนรู้ที่ได้มาจากการได้มีประสบการณ์ด้วยตนเอง 2. การเรียนรู้จากการสังเกตและไตร่ตรอง RO (Reflective Observation) เป็นการเรียนรู้โดยการสังเกตจากกรณีตัวอย่างที่ผู้อื่นปฏิบัติแล้วนำมาคิดใคร่ครวญไตร่ตรอง ตั้งข้อสังเกต ซึ่งมักทำให้ได้ความคิดบทเรียนหรือตัวแบบที่จะสามารถนำไปปฏิบัติต่อไปได้ในอนาคต เช่น การส่งคนไปดูงานเพื่อจะเรียนรู้ และนำมาเลียนแบบคิดแปลงใช้หรือการสร้างต้นแบบอ้างอิง (Benchmarking) 3. การเรียนรู้โดยการหาและได้มาซึ่งแนวคิดเชิงนามธรรม AC (Abstract Conceptualization) เป็นการเรียนรู้ในสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น การเรียนรู้ภาษาสัญลักษณ์หลักการ ปรัชญา หรือแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ซึ่งอาจได้มาโดยการค้นคว้าจากแหล่งความรู้ต่างๆ จากตำรา โทรทัศน์ Internet ฯลฯ หรืออาจได้มาด้วย

การคิดค้นด้วยตนเอง ความสามารถในการเรียนรู้โดยการคิดเชิงนามธรรม เป็นความสามารถที่สำคัญขององค์กรที่เรียนรู้ เพราะจะทำให้สามารถคิดไปถึงสิ่งที่ยังไม่เป็นรูปธรรมหรือยังเป็นไปไม่ได้ หากองค์กรใดสามารถทำสิ่งที่คนทั่วไปเชื่อว่าเป็นไปไม่ได้ให้เป็นไปได้ในทางปฏิบัติขึ้นมา องค์กรนั้นจะกลายเป็นผู้นำทันที จึงมีเครื่องมือทางการบริหารที่ใช้สำหรับช่วยองค์กรในการคิดเชิงนามธรรมอยู่มากมาย เช่น การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การวางโครงการแบบเหตุสัมพันธ์ (Logical Framework) 4. การเรียนรู้โดยการทดลองทำและดูผล AE (Active Experimentation) เป็นการเรียนรู้โดยการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ ที่ยังไม่เคยทำ และเรียนรู้จากผลของการทำสิ่งนั้นในลักษณะของการทดลองผิดลองถูก ซึ่ง Tom Peter และ Robert Waterman ได้สรุปไว้ใน In Search for Excellence ว่าเป็นลักษณะดีเด่นขององค์กรที่เป็นเลิศ เช่น McDonald's ซึ่งมักทดลองรูปแบบของร้าน และรายการอาหารอยู่บ่อยๆ เป็นต้น การทดลองทำนั้นต้องถือเป็นการสร้างเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ คือ หากได้พยายามทดลองทำแล้ว แต่ผลออกมากลับเป็นความล้มเหลวก็ควรจะต้องถือว่าเป็นบทเรียนการให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงาน

พิทักษ์ ทิพย์วาริ (2558) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันพลศึกษากระบวนการวิจัยใช้การวิจัยแบบผสมผสานและการรับรองรูปแบบ สร้างผู้นำด้วยการพูดนำ ปฏิบัติเป็นผู้มีคุณธรรมยึดมั่นและปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความยุติธรรม เป็นผู้ที่มีจิตใจเปิดกว้างให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็น เป็นผู้กล้าเสี่ยง กล้าเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ชอบและสนับสนุนบุคลากรที่กล้าเสี่ยงในเรื่องใหม่ เป็นผู้ชอบความท้าทาย เป็นผู้ที่มีจิตวิญญาน มีความคิดสร้างสรรค์จากการคิดนอกกรอบ เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานใหม่ให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น สร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นลักษณะพี่น้อง สามารถปรับบุคลิกของบุคลากรในสถาบันให้เป็นคนรุ่นใหม่ สามารถปลูกฝังแนวคิดการบริการ การให้เกียรติบัตรให้มีความสำคัญซึ่งกันและกัน มีทักษะในการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรม สามารถสร้างความไว้วางใจสร้างบรรยากาศที่โปร่งใสเปิดเผย สามารถสร้างระบบการประเมินผลงานด้านการพัฒนานวัตกรรมและการให้ผลตอบแทนรางวัลอย่างเป็นรูปธรรม เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับ สามารถสร้างนวัตกรรมอย่างยั่งยืนด้วยกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของคน มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีความรู้ความสามารถในด้านจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นผู้นำที่มีความเข้าใจในธรรมชาติที่แตกต่างกัน ระหว่างการบริหาร โครงการนวัตกรรมกับการบริหารองค์กร สามารถปรับสมดุลที่เหมาะสมระหว่างแนวคิดในการจัดการนวัตกรรมแบบปิดกับแบบเปิด เป็นผู้ที่สามารถจูงใจผู้อื่นให้เห็นคล้อยตาม เป็นผู้ที่สามารถสื่อสารกับคนทุกระดับในสถาบัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นผู้ที่สามารถสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถาบัน การแบบอย่างที่ดี การเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นพี่เลี้ยงผู้สอน

งานแก่ผู้บริหารที่จะก้าวขึ้นมาสืบทอดตำแหน่ง การเป็นผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพลศึกษา การเป็นผู้บริหารโครงการนวัตกรรมการให้บุคลากรมีส่วนร่วมมุ่งมั่นพัฒนานวัตกรรมทางพลศึกษา ร่วมกัน การเป็นผู้ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรม การเป็นผู้สร้างบรรยากาศ องค์การแห่งการเรียนรู้ การเป็นผู้ผลักดันให้ทุกคนมีแนวคิดสาธารณะ การเป็นผู้สร้างบุคลากร ให้เป็นผู้สอนและผู้ถ่ายทอดความรู้ การเป็นแบบอย่างที่ดีในการริเริ่มเขียนบทความเกี่ยวกับการพลศึกษา การเป็นผู้อำนวยความสะดวก การเป็นผู้จัดให้มีระบบสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การเป็นผู้ส่งบุคลากรที่เชี่ยวชาญออกไปเยี่ยมชมองค์การอื่นๆ หรือนำบุคลากรที่เชี่ยวชาญภายนอก เข้าสู่สถาบันการเป็นผู้นำที่คอยให้คำปรึกษาและให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมทางการพลศึกษา การเป็นผู้ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีที่ปรึกษาการทำงานนวัตกรรม การเป็นผู้ส่งเสริมให้มีการรับ สิ่งใหม่ที่สร้างสรรค์ การเป็นผู้จัดรูปแบบโครงสร้างสถาบันให้ยืดหยุ่นไปตามแผนการสร้าง นวัตกรรม การเป็นผู้บริหารในฐานะผู้นำและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์ และวางแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน การเป็นผู้จัดการนวัตกรรมให้มีระบบการค้นคว้าความรู้ข้อมูลข่าวสาร จากแหล่งต่างๆ การเป็นผู้สร้างระบบประเมินศักยภาพของความคิดสร้างสรรค์ การเป็นผู้นำทีม การเป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมขยายความคิด แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มผู้นำ หรือผู้บริหารด้วยกัน การให้กำลังใจให้บุคลากรศึกษาค้นคว้า ปฏิบัติและปรับปรุงงานต่างๆ โดยคำนึงถึงการพัฒนา และ ผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน ชุมชน ปฏิบัติงานโดยเน้นผลถาวรจนบุคลากรมี นิสสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การวิเคราะห์งานอย่างรอบคอบการร่วมงานกับชุมชนและ หน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ และสนับสนุนการพัฒนาการคิดของบุคลากรให้เป็นระบบ การเป็นผู้ ปลุกฝังความเชื่อ และกระตุ้นให้บุคลากรกล้าเผชิญความท้าทายเมื่อประสบความยากลำบากในการ ปฏิบัติงาน การเป็นผู้ริเริ่ม คิดค้น พัฒนานวัตกรรม ด้วยความคิดสร้างสรรค์ การเป็นผู้ที่ท่าประโยชน์ ให้สังคม ด้านการพลศึกษา กีฬา สุขภาพ การส่งเสริมการพัฒนา การเป็นผู้ให้รางวัลความสำเร็จ การ เป็นผู้นำหลักการบริหารใหม่ๆ เข้ามาใช้เพื่อส่งผลเชิงบวกให้เกิดนวัตกรรมทั่วทั้งสถาบัน การเป็น ผู้แทนสถาบัน ในการติดต่อสื่อสารสร้างสัมพันธ์ทั้งภายในสถาบัน ระหว่างสถาบัน และองค์การ อื่นๆ เพื่อการสร้างนวัตกรรม ความไว้วางใจ เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมส่งเสริม และกระตุ้นมอบหมาย ให้บุคลากรเลือกทำงานหรือแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อน มีจิตวิญญาณผู้ประกอบการ เข้าใจใน กระบวนการพัฒนานวัตกรรม เผยแพร่ให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ทาง การพลศึกษา กีฬา และสุขภาพ มีทักษะในการสื่อสาร เป็นผู้สามารถประสานการทำงานกับหน่วยงาน และบุคคลในหลายรูปแบบ ทุกระดับ มีความเข้าใจในธรรมชาติของแต่ละองค์การ

ฟิลิฐฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559) พบว่า การพัฒนาผู้บริหารเชิงนวัตกรรมของโรงเรียน มัธยมศึกษาจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน ดังนี้ 1. ส่งเสริมให้ร่วม

สร้างวิสัยทัศน์นวัตกรรมของโรงเรียน ด้วยการสร้างสร้างจูงใจให้บุคลากรเข้าร่วมกำหนด ทิศทาง และเป้าหมายอนาคตของโรงเรียน โดยใช้นวัตกรรมเป็นฐานว่าจะพัฒนาไปในทิศทางใด ซึ่งเริ่มต้น ด้วยการสร้างวิสัยทัศน์นวัตกรรม การเผยแพร่วิสัยทัศน์นวัตกรรม และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ นวัตกรรม โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเผยแพร่วิสัยทัศน์นวัตกรรมให้มากที่สุด เพื่อ ประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายทราบ พร้อมเชิญชวนให้ความร่วมมือ และสร้าง การยอมรับให้ทุกคนเต็มใจที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายที่วางไว้ 2. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนกล้าคิด กล้าแสดงออก กล้าริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานที่แปลกใหม่ โดยเน้นปลูกฝังให้บุคลากรทุกคนมีความ ชัดเจนและมีความรับผิดชอบร่วมกันต่อการสร้างงานผ่านนวัตกรรม 3. ควรพัฒนาบุคลิกภาพการ บริหารให้เกิดความมั่นใจในตนเอง และควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกมิติ เพื่อให้ ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับนับถือ ความศรัทธา เกิดแรงบันดาลใจในให้ความร่วมมือร่วมใจใน การทำงาน 4. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความยืดหยุ่นสามารถ ปรับแนวคิดได้ตามสถานการณ์ มีความยุติธรรม ฝึกการมองอนาคตของโรงเรียนแบบเชิงรุก ฝึกทักษะการสื่อสารในเชิงบวก และเน้นให้ความสำคัญเกี่ยวกับการสร้างความมั่นใจในตนเองให้ มากที่สุด 5. ส่งเสริมการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้มากยิ่งขึ้น โดยแสวงหาความรู้และ ประสบการณ์อยู่ตลอดเวลาผ่านการอบรม ศึกษาดูงาน รวมถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองทุกรูปแบบ เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ผสมผสานกับความเชี่ยวชาญเดิมที่ก่อให้เกิดจินตนาการใหม่ๆ ความรู้ใหม่ บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ 6. ควรส่งเสริมให้ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นนักสร้าง เครื่องมือ โดยเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายกับองค์กรภายนอกในการสร้างระบบนวัตกรรมร่วม อาทิ การพัฒนากระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน และเครือข่ายความร่วมมือผ่านทางออนไลน์ หรือวิธีอื่นๆ และควรจัดให้มีโครงการแข่งขันทางด้านนวัตกรรมในเครือข่าย เพื่อกระตุ้นและ ส่งเสริมให้สมาชิกเกิดความคิดใหม่ๆ หรือประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและ กันโดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญเกี่ยวกับการให้สมาชิกในเครือข่ายทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในทุก กิจกรรมของเครือข่าย 7. การพัฒนาสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร โดยควรมุ่งเน้น ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมนวัตกรรมร่วมในโรงเรียน โดยการส่งเสริม นวัตกรรมเป็นค่านิยมหลักของโรงเรียน ปลูกฝังความตระหนักรู้ด้านนวัตกรรมให้กับบุคลากรทุก คน และสร้างพื้นที่อิสระสำหรับให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์ทำนวัตกรรม

พรทิพัฒน์ ตั้งจิตวัฒนากุล (2560) ได้กล่าวถึง ประเด็นของเทคนิควิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1. การศึกษาหรือพัฒนาด้วยตนเอง (Continuing Education and Self-Learning) เน้น

ด้านสื่อเทคโนโลยีและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (เครือข่ายผู้บริหาร โดยไม่เป็นทางการ) 2. การฝึกอบรม (Training) เน้นการฝึกปฏิบัติ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผ่านสื่อ และการฟังบรรยายมุ่งพัฒนาจิต สร้างความตระหนักรู้ และความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน 3. การศึกษาคูงาน (Field Trip) เน้นการศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากบุคคลต้นแบบที่สอดคล้องกับคุณลักษณะภาวะผู้นำที่จำเป็นในการพัฒนา 4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันจำแนกตามภาวะผู้นำที่ต้องการพัฒนา 5. การสอนงาน (Coaching) เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันจำแนกตามคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ต้องการพัฒนา 6. การให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentoring) เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 7. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC : Professional Learning Community) เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน และการสร้างเครือข่าย ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การเรียนรู้ไม่ได้มาจากการอบรมเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีแนวทางการพัฒนาด้วยเทคนิควิธีการอื่น ประกอบด้วย การสอนงาน (Coaching) การเรียนรู้จากพี่เลี้ยง (Mentoring) การเรียนรู้จากบุคคลอื่น (Job Shadow) ที่เป็นแม่แบบที่เก่ง (Role Model) และได้รับการยอมรับในเรื่องนั้นๆ โดยสอดคล้องกับ (ประสิทธิ์ เขียวศรี, 2544) ศึกษาผู้นำแบบจำลอง การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำนั้นสามารถดำเนินการได้อย่างหลากหลายและมีประเด็นที่เกี่ยวข้อง 7 ประเด็น ได้แก่ คุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านความรู้ ทักษะคุณธรรม บุคลิกภาพ และมีวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่ได้รับการยอมรับมากที่สุด 4 อันดับ คือ 1. การอบรม 2. การระดมสมอง 3. การสัมมนาและ 4. การบรรยาย โดยวิทยากร ทั้งนี้ (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2552) ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาบุคลากรที่นิยมใช้ได้แก่ การฝึกอบรมในสถานที่ทำงานขณะทำงาน (On the Job Training) การสอนงาน (Coaching) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การทำกิจกรรม (Activity) การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Learning) การให้ดูงานนอกสถานที่ (Visiting) การเข้าร่วมประชุมสัมมนา (Meeting and Seminar) การศึกษาต่อ (Continuous Studying) การฝึกงานและทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart) การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) การเพิ่มปริมาณ (Job Enlargement) การเฝ้าติดตาม สังเกตพฤติกรรม (Job Shadowing) และการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (จุฬินทิพา นพคุณ, 2558) ที่ได้ทำวิจัย การศึกษาองค์ประกอบและการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของนักศึกษา สาขาการศึกษาปฐมวัย พบว่า รูปแบบการฝึกอบรม MIEPS เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ ผู้นำให้บริการนักศึกษา สาขาการศึกษาปฐมวัยที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 6 หลักการ ได้แก่ หลักการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ หลักการเรียนรู้จากตัวแบบ หลักการปรับมโนทัศน์ หลักการปฏิสัมพันธ์ หลักการลงมือกระทำ และหลักการประเมินค่า และมี

ขั้นตอนการอบรม 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ขั้นปรับระดับจิต (Mind Adjustment : M) โดยการฝึกอบรม ขั้นที่ 2 ขั้นสร้างแรงจูงใจภายใน (Inspiration : I) โดยผ่านกิจกรรม การฟังบรรยาย ดูวีดิทัศน์ หรือรูปภาพ ขั้นที่ 3 ขั้นแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Exchange of Ideas : E) การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ขั้นที่ 4 ขั้นฝึกปฏิบัติ (Practice : P) เป็นขั้นการสร้างแรงจูงใจภายใน และขั้นแลกเปลี่ยนความคิดเห็นไปใช้ในการปฏิบัติ และขั้นที่ 5 ขั้นสังเคราะห์ (Synthesis : S) เป็นการร่วมกันสรุปผลและสะท้อนการเรียนรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม และการนำไปสู่การปฏิบัติตน

อริยญา เถลิงศรี (2560) กล่าวถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่สำคัญ และน่าจะเป็นประโยชน์กับองค์กรในอนาคต ไว้ดังนี้ 1. เทคนิคการคิด เน้นการใช้สมองส่วนต่างๆ ให้สมดุลกัน เช่น การฝึกคิดเป็นภาพการต่อเลโก้ การเล่นเกมกล่อม การใช้ Mind mapping และการฝึกคิดแบบพหุนิยม คือคิดให้แตกต่างหลากหลาย ยืดหยุ่น ช่างสังเกต จดจำ คิดนอกกรอบ เรียนรู้ การคิดเชิงบวกหรือการมีทัศนคติที่ดี ซึ่งอริยญา เถลิงศรี (2560) ได้กล่าวถึงการมีทัศนคติที่ดี สามารถช่วยขับเคลื่อนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้ไปสู่ความสำเร็จได้ 6 ประการ ดังนี้ 1.1 ทัศนคติเป็นตัวขับเคลื่อนพฤติกรรม เราสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้ดีขึ้นได้ด้วยการปรับเปลี่ยนทัศนคติให้ดีขึ้น 1.2 การมีทัศนคติในทางที่ถูกต้องทำให้เราเปลี่ยนพฤติกรรมได้อย่างถาวร เข้าใจสิ่งต่างๆ ได้ดีขึ้น 1.3 ทัศนคติสามารถขับเคลื่อนบุคลากรได้ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องฝึกคิดในเชิงบวก เพราะทัศนคติและพฤติกรรมของผู้นำสามารถทำให้บุคลากรเลียนแบบได้ 1.4 ทัศนคติสามารถส่งเสริมและขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถดำรงชีพอยู่กับสังคมขององค์กรได้ 1.5 การมีทัศนคติจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ 1.6 การมีทัศนคติไม่เพียงนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่ดีเพียงอย่างเดียว แต่ทางตรงกันข้ามทัศนคติยังนำไปสู่ความล้มเหลวได้เช่นกัน 2. การเรียนรู้จากประสบการณ์การบริหาร ให้ผู้บริหารต้นแบบมาเป็นผู้เล่าและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในลักษณะของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ โดยให้ผู้นำได้พัฒนาผู้นำหรือผ่านการอ่านชีวประวัติของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ 3. การคิดใคร่ครวญและเรียนรู้ขณะเสริมสร้างประสบการณ์การบริหารของตน โดยฝึกคิดคำนึงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กรในแต่ละระดับให้ชัดเจน เพื่อจะได้สามารถปรับแนวความคิด ความเข้าใจ และการปฏิบัติของทุกระดับชั้นให้ตอบรับ และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยเฉพาะเรื่องคุณค่า และปรัชญาร่วมกันขององค์กร 4. การรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องอันจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติการซึ่งอาจมีการระดมความคิดเห็นในลักษณะต่างๆ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอภิปรายและการเสวนา เป็นต้น 5. การบริหารจัดการที่เน้นระบบคุณธรรม และหลักของการบริหารปกครองที่ดี เน้นกำหนดกลไกระบบที่ส่งเสริมคนดี เก่ง

และกล้า 6. โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ (Types of Leadership Development Programs) ซึ่งสามารถแบ่งโปรแกรมเหล่านี้ ออกเป็น 4 ชนิด ดังนี้ 6.1 ความก้าวหน้าส่วนบุคคล (Personal Growth) เป็น โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำที่มุ่งความก้าวหน้าส่วนบุคคล พัฒนาขึ้น โดยผู้ประกอบการมืออาชีพ ไม่ใช่ นักวิชาการด้านพฤติกรรมซึ่งเป็นโปรแกรมที่นิยมกันอย่างแพร่หลาย โปรแกรมนี้จะสมมติฐานว่าผู้นำควรจะต้องมีความทะเยอทะยานในการที่จะก้าวหน้า มีความเฉลียวฉลาด และต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จดังนั้นผู้นำเหล่านี้จะต้องพยายามสร้างความก้าวหน้าให้กับตนเองเพราะฉะนั้นถ้าบุคคลสามารถมีส่วนร่วมเขาก็จะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพด้วยตัวเองได้ 6.2 การป้อนกลับด้านคุณลักษณะและรูปแบบ (Feedback on Traits and Style) เป็นโปรแกรมในการพัฒนาชนิดของภาวะผู้นำด้วยการได้รับการป้อนกลับในด้านคุณลักษณะและรูปแบบภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบ โดยใช้การทดสอบรูปแบบภาวะผู้นำ ผู้บริหารอาจใช้คำถามเพื่อค้นหาว่าปัญหาที่ไม่สอดคล้องกับความคิดและการกระทำของผู้นำ 6.3 ความรู้ด้านความคิด (Conceptual Knowledge) มีหลักที่สำคัญ 5 ประการดังนี้ 1. ใช้กระบวนการที่กระตุ้นภาวะผู้นำ 2. กระตุ้นการให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ 3. การมอบอำนาจทำให้ผู้อื่นแสดงออก 4. ใช้รูปแบบการจูงใจให้เกิดความพอใจ 5. กระตุ้นให้มีส่วนเกี่ยวข้องกับด้านจิตใจและมีความผูกพันในเรื่องเดียวกัน 6.4 การสร้างสถานการณ์จำลองของภาวะผู้นำและปัญหาการบริหาร (Simulations of Leadership and Management Problems) เป็นการสร้างสถานการณ์ภาวะผู้นำที่เป็นจริงขึ้น เพื่อพัฒนาการตัดสินใจและการบริหารภายใต้สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่แตกต่างกัน โดยใช้โมเดลคณิตศาสตร์และกระบวนการข้อมูลผ่านคอมพิวเตอร์วิธีนี้เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในโอกาสที่จะทำงานในปัญหาซึ่งจำลองขึ้นจากองค์การจริงๆ สถานการณ์จำลองจำนวนมาก มักจะมีการคำนวณและสะท้อนถึงการตัดสินใจของผู้บริหาร

กุลชลี จงเจริญ (2562) ได้กล่าวถึง การพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งแบ่งเป็น 2 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1. การพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยใช้แนวคิด “การเป็นผู้นำตนเอง” ซึ่งความหมายของแนวคิดนี้คือ การดำเนินงานต่างๆ ที่เริ่มด้วยตนเอง มีการกำหนดทิศทางและการจูงใจด้วยตนเอง มีการให้รางวัลผลความสำเร็จส่วนตน พร้อมทั้งมีการติดตามตรวจสอบหาสาเหตุของความล้มเหลว โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1.1 ความปรารถนาอันแรงกล้า เป็นความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 1.2 การวาดฝัน ผู้บริหารจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ที่เป็นแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ 1.3 การคาดการณ์ ผู้บริหารจะต้องสามารถมองเห็นผลที่ต้องการตามที่ตน

ต้องการให้เป็น ซึ่งเป็นแนวคิดการวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง และวางเป้าหมายสิ่งที่ต้องการให้เกิดไว้ล่วงหน้า 1.4 การลงมือทำ โดยใช้ความคิดริเริ่มของผู้บริหารสถานศึกษาและการขับเคลื่อนความคิดนั้นไปสู่เป้าหมาย โดยใช้ภาวะผู้นำของตนเอง ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยจะต้องสามารถใช้หลักการของการพัฒนาทางวิชาชีพในมุมมองระดับโลก สามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถในบทบาทและสมรรถนะของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำหลักการมาใช้ในการบริหาร การนิเทศการสอน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการนำให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน 2. การพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยหน่วยงานหรือองค์กรที่มีหน้าที่ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เช่น การใช้โครงการที่เป็นต้นแบบ เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารให้เหมาะสมกันและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยต้นแบบดังกล่าวควรมีลักษณะเป็นหลักสูตรที่ครอบคลุมและเชื่อมโยงสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพที่เน้นเรื่องภาวะผู้นำการเรียนการสอนและการปรับปรุงสถานศึกษามีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญคอยให้คำปรึกษาและแนะนำอย่างเป็นทางการ รวมถึงการฝึกงานกับผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญ เพื่อให้ทราบถึงวิธีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

จุดเน้นที่ได้นำเสนอวิธีพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารด้วยการใช้โปรแกรม โดยโปรแกรมจะต้องสอดคล้องกับกลยุทธ์การพัฒนางานองค์กร สามารถพัฒนาให้ผู้บริการตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารองค์กรให้เกิดความหยิ่งรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์อันจะเกิดประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนางานขององค์กรของตนได้ และที่สำคัญต้องเป็น โปรแกรมที่เน้นการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง เพื่อให้ผู้บริหารได้สามารถเรียนรู้ในระหว่างการปฏิบัติงานในกิจวัตรประจำวันมากกว่าการจำลองเหตุการณ์ หากกล่าวถึงวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษา โดยทั่วไปนั้นจะพบว่ามี 3 ลักษณะ ได้แก่ 1. การพัฒนาก่อนการทำงานเป็นการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง อาจเข้ารับการอบรมตามโครงการที่จัดโดยสถาบันหรือมหาวิทยาลัยที่มีหน้าที่ในการพัฒนาผู้บริหาร 2. การแนะนำก่อนการเริ่มทำงานเป็นการให้คำแนะนำแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ซึ่งอาจจัดโดยหน่วยงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ผู้บริหารเรียนรู้บริบทรอบๆ สถานศึกษา โดยมีเป้าหมายให้ผู้บริหารได้เรียนรู้การจัดการตนเอง การนำการเรียนรู้ การนำองค์กร และการนำคน 3. การฝึกอบรมระหว่างการทำงานเป็นการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างการปฏิบัติงาน เพื่อสะท้อนให้ผู้บริหารเห็นการพัฒนาของตนเองเป็นระยะ เพื่อนำไปปรับปรุงหรือพัฒนาทักษะความรู้ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการสร้างขวัญ กำลังใจ และให้รางวัลเมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จ และผู้บริหารเป็นผู้นำที่ปลุกเร้า สร้างความเชื่อมั่นว่ามีความเป็นไปได้ที่

บุคลากรจะทำวิสัยทัศน์ให้บรรลุความสำเร็จ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ สร้างบรรยากาศการทำงานที่ท้าทาย มีอิสระในการตัดสินใจ แก้ปัญหาให้ครู และสถานศึกษา มีการตั้งเป้าความสำเร็จ และมุ่งมั่น ตั้งใจ ยึดมั่นในเป้าหมายของ ความสำเร็จ รักษาระดับความสัมพันธ์กับครูและผู้บังคับบัญชา เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสามารถในการพูด การแสดงออกถูกต้อง ตรงไปตรงมา กระชับ ชัดเจน ตรงตาม วัตถุประสงค์ และมีมนุษยสัมพันธ์ มีการวางแผนเตรียมการมอบหมายงาน ตรงความรู้ ความสามารถ และ มีการกำหนดระยะเวลาขั้นตอนการปฏิบัติ การนิเทศ ติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ ผู้บริหารมีปฏิภาณไหว พริบ สามารถคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบได้ในทุกสถานการณ์ ผู้บริหารสื่อสารอย่าง สร้างสรรค์สามารถโน้มน้าวใจให้บุคลากรปฏิบัติตามอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารส่งเสริมการ เรียนรู้เชิงนวัตกรรม นำเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่ออุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ออนไลน์มาใช้ในการ บริหารจัดการ ผู้บริหารมีวิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการบริหารจัดการที่เกิดจาก กระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารเป็นผู้นำในการปรับแนวคิด เพื่อเปิดรับสิ่งใหม่และความ เปลี่ยนแปลงของสังคมโลกมาใช้กับบริบทของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า จากความหมายที่กล่าวมา ผู้บริหารสามารถพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการบริหาร สถานศึกษา โดยการทำความรู้จักตนเอง การศึกษา การแสวงหาประสบการณ์ การสร้างวินัยใน ตนเอง การคาดการณ์ การลงมือทำ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษาด้วยการ ใช้ต้นแบบหรือโปรแกรมจากหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้เกิด ประโยชน์ในการทำงานเพื่อความรวดเร็วมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงการศึกษาหรือพัฒนาด้วย ตนเอง เน้นด้านสื่อเทคโนโลยีและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (เครือข่ายผู้บริหาร โดยไม่เป็นทางการ) การฝึกอบรม เน้นการฝึกปฏิบัติ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผ่านสื่อ และการฟังบรรยาย มุ่งพัฒนาจิต สร้างความตระหนักรู้ และความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน การศึกษาคูงาน เน้นการศึกษาแลกเปลี่ยน เรียนรู้จากบุคคลต้นแบบที่สอดคล้องกับคุณลักษณะภาวะผู้นำที่จำเป็นในการพัฒนา การประชุมเชิง ปฏิบัติการ เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จำแนกตามภาวะผู้นำที่ต้องการพัฒนา การสอนงาน เน้นการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันจำแนกตามคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ต้องการพัฒนา การให้คำปรึกษาแนะนำ เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและการสร้างเครือข่าย ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การเรียนรู้ไม่ได้มาจากการอบรมเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีแนวทางการพัฒนาด้วย เทคนิควิธีการอื่น ประกอบด้วย การสอนงาน การเรียนรู้จากพี่เลี้ยง การเรียนรู้จากบุคคลอื่น ที่เป็น แม่แบบที่เก่ง และได้รับการยอมรับในเรื่องนั้นๆ ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญและ

จำเป็นในการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยอาศัยผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร

3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดโครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ จำนวน 245 เขต เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 183 เขต และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 62 เขต ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 38 กำหนดให้มีคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการดูแล กำกับการจัดการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่การศึกษา มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เขตพื้นที่ทางการศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นอย่างมาก

สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของกรุงเทพมหานคร มีผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 119 โรงเรียน แบ่งเป็น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 67 โรงเรียน ดังนี้

1. จันทรประดิษฐารามวิทยาคม 2. โรงเรียนแจรงร้อนวิทยา 3. โรงเรียนชินโรสวิทยาลัย 4. โรงเรียนไชยฉิมพลีวิทยาคม 5. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา 6. โรงเรียนไทรมิตรวิทยาลัย 7. โรงเรียนทิวาภิเศก 8. โรงเรียนทิวาภิเศก บางขุนเทียน 9. โรงเรียนที่ปิงกรวิทยาพัฒนา (ทวิวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ 10. โรงเรียนที่ปิงกรวิทยาพัฒนา (วัดน้อย) ในพระราชูปถัมภ์ 11. โรงเรียนเทพศิรินทร์ 12. โรงเรียนชนบุรีวรเทพีพลารักษ์ 13. โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ 14. สตรีวิทยา พุทธมณฑล 15. โรงเรียนนवलนครศิวิลวิทยาคม รัชมังกลาภิเศก 16. โรงเรียนบางปะกอกวิทยาคม 17. โรงเรียนบางมดวิทยา “สีสุกหวาดจวนอุปถัมภ์” 18. โรงเรียนเบญจมราชาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์ 19. โรงเรียนปัญญาารคุณ 20. โรงเรียนพิทยาลงกรณ์พิทยาคม 21. โรงเรียนโพธิสารพิทยากร 22. โรงเรียนมหารณพาราม 23. โรงเรียนมักกะสันพิทยา 24. โรงเรียนวัดดาวคะนอง 25. โรงเรียนมัธยมวัดดุสิตาราม 26. โรงเรียนมัธยมวัดนายโรง 27. โรงเรียนวัดเบญจมบพิตร 28. โรงเรียนวัดมกุฏกษัตริย์ 29. โรงเรียนมัธยมวัดสิงห์ 30. โรงเรียนมัธยมวัดหนองแขม 31. โรงเรียนโยธินบูรณะ 32. โรงเรียนโยธินบูรณะ 2 (สุวรรณสุทธาราม) 33. โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน 34. โรงเรียนราชันนทาคารย์สามเสนวิทยาลัย 2 35. โรงเรียนราชวินิตมัธยม 36. โรงเรียนราชวินิตบางแคปานจ่า 37. โรงเรียนฤทธิณรงค์รอน 38. โรงเรียนนवलนครดิศ 39. โรงเรียนวัดน้อยนพคุณ 40. โรงเรียนบวรนิเวศ 41. โรงเรียน

บวรมงคล 42. โรงเรียนวัดประดู่ในทรงธรรม 43. โรงเรียนวัดพุทธบูชา 44. โรงเรียนรางบัว
 45. โรงเรียนราชบพิช 46. โรงเรียนราชาวิชาส 47. โรงเรียนวัดสระเกษ 48. โรงเรียนวัดสังเวช
 49. โรงเรียนอินทาราม 50. โรงเรียนวิมุตยารามพิทยากร 51. โรงเรียนศรีอยุธยาในพระอุปถัมภ์
 52. โรงเรียนศิลาจารพิพัฒน์ 53. โรงเรียนศึกษานารี 54. โรงเรียนศึกษานารีวิทยา 55. โรงเรียนสตรี
 วัดระฆัง 56. โรงเรียนสตรีวัดอัสสัมชัญ 57. โรงเรียนสตรีวิทยา 58. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย
 59. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยา ธนบุรี 60. โรงเรียนสวนอนันต์ 61. โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย
 62. โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย 63. โรงเรียนสายปัญญาในพระบรมราชินูปถัมภ์ 64. โรงเรียนสุวรรณ
 พลับพลาพิทยาคม 65. โรงเรียนสุวรรณารามพิทยาคม 66. โรงเรียนอิสลามวิทยาลัยแห่งประเทศไทย
 67. โรงเรียนอุบลรัตนราชกัญญาราชวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน ดังนี้
 1. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า 2. โรงเรียนเทพศิรินทร์น้อมเกล้า 3. โรงเรียนนวมินทราชินู
 ทิศ เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า 4. โรงเรียนพรตพิทยพยัต 5. โรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก 6. โรงเรียน
 รัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง 7. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสุวรรณภูมิ 8. โรงเรียนบ
 ดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 2 9. โรงเรียนสตรีวิทยา 2 ในพระราชูปถัมภ์ 10. โรงเรียนเศรษฐบุบำเพ็ญ
 11. โรงเรียนหอวัง 12. โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ 13. โรงเรียนสตรีวิทยา 2 14. โรงเรียนนวมินทราชู
 ทิศ กรุงเทพมหานคร 15. โรงเรียนนวมินทราชูทิศโรงเรียนเบญจมราชาลัย 16. โรงเรียนสตรีเศรษฐ
 บุตรบำเพ็ญ 17. โรงเรียนลาดปลาเค้าพิทยาคม 18. โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย 19. โรงเรียนสารวิทยา
 20. โรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุง 21. โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย 2 22. โรงเรียนรัตนโกสินทร์
 สมโภชบางเขน 23. โรงเรียนสีกัน (วัฒนานครที่อุปถัมภ์) 24. โรงเรียนราชวินิตบางเขน 25. โรงเรียน
 ดอนเมืองจตุรจินดา 26. โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี 27. โรงเรียนวัดสุทธิวาราม 28. โรงเรียนเตรียม
 อุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา 29. โรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒารามในพระอุปถัมภ์ 30. โรงเรียนสตรีศรี
 สุริโยทัย 31. โรงเรียนนนทรีวิทยา 32. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการยานนาวา 33. โรงเรียน
 เจ้าพระยาพิทยาคม 34. โรงเรียนพุทธจักรวิทยา 35. โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 36.
 โรงเรียนมัธยมวัดบึงทองหลาง 37. โรงเรียนบางกะปิ 38. โรงเรียนเทพลילה 39. โรงเรียนเทพลילה 40.
 โรงเรียนสุขุมวิทอุปถัมภ์ 41. โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ บดินทรเดชา 42. โรงเรียนจันทร์หุ่น
 บำเพ็ญ 43. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้ากุนนที 44. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ 45.
 โรงเรียนสิริรัตนนคร 46. โรงเรียนวชิรธรรมสาริต 47. โรงเรียนสายน้ำผึ้งในพระอุปถัมภ์ 48.
 โรงเรียนราชดำริ 49. โรงเรียนศรีพฤฒา 50. โรงเรียนพระโขนงพิทยาลัย 51. โรงเรียนมัธยมวัดธาตุ
 ทอง 52. โรงเรียนปทุมคงคา โรงเรียนทั้งหมด 119 โรงเรียน อยู่ภายใต้การบริหารงานของสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษา

ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ทั้ง 119 โรงเรียน โดยจะศึกษาระดับของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ผู้บริหารมีอยู่ในปัจจุบันและระดับที่พึงประสงค์ให้มีในอนาคต รวมทั้งศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับผู้บริหารทั้ง 119 คน ด้วย

3.2 รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เห็นความสำคัญของการส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดตระหนักถึงคุณค่าการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีประพฤติปฏิบัติตนตามรอยพระยุคลบาท มีจรรยาบรรณวิชาชีพต่อผู้เรียน ต่อตนเอง และต่อสังคม จึงได้กำหนดให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติหน่วยงานและบุคลากรในส่วนกลาง และเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดุสาหะ ทুমเท เสียสละ จนทำให้เกิดผลดีแก่ทางราชการ และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์เข้ารับรางวัล OBEC AWARDS ซึ่งเป็นรางวัลประจำปีที่ทรงคุณค่าของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นองค์กรหลักมีภารกิจพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน การดำเนินงานตามภารกิจดังกล่าวต้องอาศัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องภายในองค์กรที่มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนจิตสำนึกในการปฏิบัติงานและการให้บริการที่ดี ซึ่งเป็นพลังที่ขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุเป้าหมายที่เน้นประโยชน์สุขของประชาชนอันสอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐ

1. วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรภายในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติและส่งเสริมบุคลากรภายในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีผลงานยอดเยี่ยมและมีความประพฤติในการครองตน ครองคน ครองงาน เป็นแบบอย่างที่ดีและยอมรับของบุคคลในวิชาชีพและสังคม รวมทั้งเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรในฐานะผู้ปฏิบัติงาน
3. เพื่อยกย่องหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถทำหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นตัวอย่างที่ดี

2. เป้าหมาย

1. คัดเลือกหน่วยงาน และสถานศึกษายอดเยี่ยมเข้ารับการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับภาค และระดับชาติ
2. หน่วยงานและสถานศึกษา คัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ เข้ารับการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับภาค และระดับชาติ
3. ยกย่องเชิดชูเกียรติหน่วยงาน สถานศึกษา และบุคลากรในสังกัดที่ได้รับการคัดเลือกทุกระดับเพื่อเผยแพร่ผลงานความดีต่อสาธารณชนให้เป็นที่ประจักษ์

3. ประเภทรางวัล

ด้านบุคคลยอดเยี่ยม มี 3 ประเภทรางวัล คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ และด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน แต่รางวัลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ รางวัลบุคคลยอดเยี่ยม ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน

บุคคลยอดเยี่ยม ผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยม ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนยอดเยี่ยม

คุณสมบัติเบื้องต้น

ผู้ขอรับการประเมินผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBEC AWARDS) ต้องมีคุณสมบัติเบื้องต้นดังต่อไปนี้

1. ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี นับถึงวันที่ยื่นขอรับการประเมิน
3. เป็นผู้ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยภายใน 2 ปี นับถึงวันที่ยื่นขอรับการประเมิน
4. สถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งที่ขอรับการประเมินมีผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบ 2 หรือรอบ 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีขึ้นไป
5. มีความประพฤติในการครองตน ครองคน ครองงาน เป็นแบบอย่างที่ดีและยอมรับของบุคคลในวิชาชีพและสังคม ประกอบด้วย

1) การครองตน

- การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียรในงานหน้าที่ความรับผิดชอบ
- รักษาระเบียบวินัย และเคารพกฎหมาย

2) การครองคน
- การเสริมสร้างความสามัคคีและร่วมกิจกรรมของหมู่คณะทั้งในและนอก
หน่วยงาน

3) การครองงาน
- ความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- ความรู้ ความสามารถและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4) สมรรถนะที่สำคัญ
- ความสามารถในการวางแผน การปฏิบัติงาน
- ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- ความสามารถในการวางแผนเพื่อปฏิบัติงานเป็นทีม
- ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น

หลักเกณฑ์การประเมิน

1. ผู้ขอรับการประเมินต้องมีผลการประเมินคุณสมบัติเบื้องต้นตามข้อ 1 – 4 โดยใช้เกณฑ์
การประเมิน “ผ่าน” “ไม่ผ่าน” และมีผลการประเมินต้องได้ “ผ่าน” ทุกข้อ สำหรับข้อ 5

ผู้ขอรับการประเมินต้องมีผลการประเมิน “ผ่าน” ร้อยละ 80 ของจำนวนรายการประเมิน
ย่อยจึงได้รับการประเมินเฉพาะด้าน

2. การประเมินเฉพาะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนขอคะแนน
องค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านคุณภาพผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 2 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ประกอบด้วย

1. ด้านความเป็นมาของนวัตกรรม
2. การออกแบบนวัตกรรม
3. การดำเนินการพัฒนานวัตกรรม
4. การมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรม
5. ผลที่เกิดจากการนำนวัตกรรมไปใช้
6. ประโยชน์ของนวัตกรรมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพของกลุ่มเป้าหมาย
7. การใช้ทรัพยากรในการพัฒนานวัตกรรม
8. การเรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนานวัตกรรม
9. ลักษณะของนวัตกรรมที่นำไปใช้
10. การยอมรับนวัตกรรม

วิธีการประเมิน

การประเมินผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยมที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีวิธีการประเมิน 3 ระดับดังนี้

1. ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.1 สพป./สพม. แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินและคัดเลือกผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยม ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 ผู้สมัครรับการประเมินยื่นคำขอรับการประเมินตามแบบฟอร์มที่กำหนด แล้วนำเสนอเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบของ สพป./สพม. ที่สังกัด ตามวันเวลาที่กำหนด

1.3 เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเสนอคำขอต่อคณะกรรมการประเมินเพื่อตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้สมัครตามเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติเบื้องต้น โดยพิจารณาจากหลักฐานการขอรับประเมิน การตรวจสอบเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง การสังเกต ชักถาม และอื่นๆ เพื่อให้ผลการประเมินมีความถูกต้องและเที่ยงตรง

1.4 คณะกรรมการประเมินคุณสมบัติเบื้องต้นตามหลักเกณฑ์การประเมินที่กำหนด และตัดสินตามเกณฑ์ที่กำหนด

1.5 สพป./สพม. ประกาศผลผู้ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้น

1.6 คณะกรรมการประเมินผู้ที่ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นตามหลักเกณฑ์การประเมินเฉพาะด้านที่ผู้รับการประเมินมีความประสงค์ขอรับรางวัลทรงคุณค่าเพียงด้านใดด้านหนึ่ง โดยพิจารณาจากหลักฐาน เอกสาร หรือการตรวจสอบสภาพจริงหรือการนำเสนอรายงานผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน และชักถามเพิ่มเติมในลักษณะเปิดเวทีการนำเสนอผลงานตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร

1.7 คณะกรรมการประเมินสรุปผลการประเมิน โดยพิจารณาตัดสินตามเกณฑ์ที่กำหนด และประกาศผลผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยมในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจะส่งไปขอรับการประเมินในระดับภาคต่อไป

2. ระดับภาค

1) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินและคัดเลือกผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยมระดับภาค

2) คณะกรรมการประเมินทำการประเมินผู้ที่ผ่านการประเมินระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยพิจารณาจากหลักฐาน เอกสาร หรือการตรวจสอบสภาพจริงหรือการนำเสนอรายงานผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน และชักถามเพิ่มเติมในลักษณะเปิดเวทีการนำเสนอผลงานตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร

3) คณะกรรมการประเมินสรุปผลการประเมินตามเกณฑ์การตัดสินที่กำหนดและประกาศผลการคัดเลือกผู้ผ่านการคัดเลือกเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยมระดับภาค เพื่อเข้ารับการประเมินในระดับชาติต่อไป

3. ระดับชาติ

1) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินและคัดเลือกผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยมระดับชาติคณะกรรมการประเมิน โดยกาให้ผู้ที่ผ่านการประเมินระดับภาคโดยพิจารณาจากหลักฐาน เอกสาร หรือการตรวจสอบสภาพจริงหรือการนำเสนอรายงานผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน และซักถามเพิ่มเติมในลักษณะเปิดเวทีการนำเสนอผลงานตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร

2) คณะกรรมการประเมินตามเกณฑ์การประเมินที่กำหนดและตัดสินผลการประเมินตามเกณฑ์การตัดสินที่กำหนด

3) คณะกรรมการประเมินสรุปผลการประเมินและประกาศผลการคัดเลือกผู้ที่ได้รับรางวัล OBEC AWARDS ในระดับชาติ และทำพิธีมอบเกียรติบัตรและรางวัล

เกณฑ์การตัดสิน

ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

เกณฑ์การผ่านการคัดเลือกเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยมระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีเกณฑ์การตัดสินดังนี้

- 1) มีผลการประเมินคุณสมบัติเบื้องต้น ผ่านเกณฑ์ข้อ 2.1 – 2.4 ทุกรายการ
- 2) มีผลการประเมินคุณสมบัติเบื้องต้น ผ่านเกณฑ์ข้อ 2.5 ได้ผลการประเมิน “ผ่าน”

ร้อยละ 80 ของรายการประเมินทั้งหมดขึ้นไป

- 3) มีผลการประเมินเฉพาะด้านในระดับดีเยี่ยมของตัวชี้วัดที่ประเมินร้อยละ 80 ขึ้นไป

ระดับภาค

เกณฑ์การผ่านการคัดเลือกเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยมระดับภาค มีเกณฑ์การตัดสิน ดังนี้ มีผลการประเมินตามหลักเกณฑ์เฉพาะด้านที่ขอรับการประเมิน โดยได้ผลการประเมินระดับดีเยี่ยมของตัวชี้วัดที่ประเมิน ร้อยละ 85

ระดับชาติ

เกณฑ์การผ่านการคัดเลือกเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยมระดับชาติ มีเกณฑ์การตัดสิน ดังนี้

1) มีผลการประเมินตามหลักเกณฑ์เฉพาะด้านที่ขอรับการประเมิน โดยได้ผลการประเมินระดับดีเยี่ยมของตัวชี้วัดที่ประเมิน ร้อยละ 90 ขึ้นไป

2) ผ่านความเห็นชอบเพิ่มเติมจากคณะกรรมการประเมินอย่างเป็นทางการ

จากข้อมูลข้างต้น ผู้ที่ได้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) จะต้องผ่านการคัดกรองอย่างเข้มข้น จึงนับได้ว่ามีคุณสมบัติและเป็นที่ยอมรับว่าเป็นผู้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ซึ่งเกณฑ์ที่นำเสนอเมื่อนำมาเทียบเคียงกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ได้สังเคราะห์จากตาราง 2.1 แล้วมีความสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ จึงนับได้ว่าผู้บริหารที่ได้รับรางวัล สพฐ. OBEC AWARD ในฐานะบุคคลยอดเยี่ยม ซึ่งกำหนดให้หมายถึงผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยม ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนยอดเยี่ยม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำบุคคลกลุ่มนี้มาใช้เป็นผู้ให้ข้อมูลในกำหนดแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจเอกชนภาคอุตสาหกรรมที่มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) พัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำและแนวคิดการพัฒนาวัตกรรมการเป็นฐานคติในการศึกษาเพื่อค้นหาปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำที่มีผลต่อการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า บริบทภายนอกองค์กรที่มีความเปลี่ยนแปลงมากขึ้นส่งผลกระทบต่อการศึกษาและกลยุทธ์ในการนำองค์กร กดดันให้ผู้นำมุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมมากขึ้นเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน บริบทภายในองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศภายในองค์กรมีผลกระทบต่อบทบาทของภาวะผู้นำ รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้และระบบการจัดการความรู้ที่มีกระบวนการชัดเจน และใช้เทคโนโลยีในการสร้างคลังความรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อเชิงบวกต่อการพัฒนานวัตกรรม โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม คือ โครงสร้างองค์กรแบบทีมงานข้ามสายงาน ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีการบริหารคนเก่ง และมีระบบพี่เลี้ยง มีการสอนงาน การมอบหมายงานโครงการ การมอบอำนาจเป็นระบบที่ส่งผลเชิงบวกต่อแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบกรณีศึกษาเป็นการนำเสนอตัวแบบองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม และแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมอันประกอบด้วย บริบทภายนอกและภายในองค์กรที่มีผลต่อผู้นำเชิงนวัตกรรม และองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านสมรรถนะ 3) ด้านบทบาท

หน้าที่ 4) ด้านลักษณะทางสังคมเป็นองค์ประกอบคุณลักษณะหลักของผู้นำเชิงนวัตกรรม ข้อเสนอของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แนวทางการพัฒนาผู้นำในองค์การให้มียุทธศาสตร์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อพัฒนานวัตกรรมในองค์การและการศึกษาต่อไปในอนาคต เสนอให้มีการศึกษาปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อองค์การนวัตกรรม และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อความชัดเจนในการกำหนดนโยบายแนวทางในการพัฒนาผู้นำองค์การทุกระดับให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

พิทักษ์ ทิพย์วาริ (2558) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษากระบวนการวิจัยใช้การวิจัยแบบผสมผสานและการรับรองรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิจากการสนทนากลุ่มผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษาประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) หลักการและวัตถุประสงค์ 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำทางนวัตกรรมที่ต้องพัฒนา 3) กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมมี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วยขั้นที่ 1 เตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนา ขั้นที่ 2 การตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนา ขั้นที่ 3 ดำเนินการพัฒนาผ่านช่องทางสื่อสารในห้องเรียนออนไลน์บนเครือข่ายสังคมเสมือนและห้องเรียนปกติ ขั้นที่ 4 การนำไปใช้ และขั้นที่ 5 การประเมินผลการพัฒนา และ 4. การประเมินผลการดำเนินการ สำหรับขั้นที่ 3 การดำเนินการพัฒนา มี 2 หน่วยการเรียนรู้ และในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ประกอบด้วย สาระการพัฒนา จุดประสงค์ วิธีการและกิจกรรมการพัฒนา และสื่อที่ใช้ในการพัฒนา และในขั้นวิธีการและกิจกรรมการพัฒนาประกอบด้วยกิจกรรมการนำเสนอ กิจกรรมการสร้างความรู้ ผลการศึกษา พบว่า 1) ผลจากการสนทนากลุ่มได้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษาที่ผ่านการประเมินและพัฒนาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารในสถาบันการพลศึกษา ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 วัตถุประสงค์และหลักการรูปแบบ ส่วนที่ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางนวัตกรรมที่ต้องพัฒนา ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรม ส่วนที่ 4 การประเมินผลการดำเนินการ 2) ผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิหลังการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะจากการสนทนากลุ่มพบว่ารูปแบบโดยภาพรวมของทุกด้านมีความเป็นไปได้และมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($X^2 = 3.41$) และเมื่อพิจารณาแต่ละมาตรฐานการประเมิน พบว่า มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบ ($X^2 = 4.37$) โดยเฉพาะในประเด็นความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบไปปฏิบัติใช้จริง ความเป็นไปได้ของการพัฒนาโดยดำเนินการพัฒนาผ่านช่องทางสื่อสารในห้องเรียนออนไลน์บนเครือข่ายสังคมเสมือนและห้องเรียนปกติอยู่ในระดับมาก สำหรับมาตรฐานความเหมาะสมของรูปแบบอยู่ในระดับมาก ($X^2 = 4.26$) โดยเฉพาะในประเด็นรูปแบบมีความเหมาะสมกับความสามารถพื้นฐานของผู้บริหาร

สถาบันการพลศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด และรูปแบบมีความเหมาะสมกับบริบทของสถาบันการพลศึกษารูปแบบมีความเหมาะสมกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมด้านบทบาท รูปแบบมีความเหมาะสมกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมด้านพฤติกรรม และรูปแบบมีความเหมาะสมกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมด้านคุณลักษณะ อยู่ในระดับมาก และมีความเหมาะสมของมาตรฐานด้านหลักสูตรอยู่ในระดับมาก ($X^2 = 4.32$) โดยเฉพาะในประเด็นจุดประสงค์ โครงสร้างของหลักสูตรคำอธิบายเนื้อหาสาระของแต่ละหน่วยมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และในประเด็นแนวทางการจัดกิจกรรมและสื่อที่ใช้ในการพัฒนา แนวทางการวัดและประเมินผล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 3) ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่นๆ ของผู้ทรงคุณวุฒิต่อรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษามีดังนี้ 1) รูปแบบดี นำไปใช้ได้ดี เน้นความมีส่วนร่วมความต่อเนื่องและตรวจสอบความก้าวหน้า การปฏิบัติที่ดีสู่การปฏิบัติที่ดีกว่า 2) สังเคราะห์ให้ได้รูปแบบที่ดีทั้งรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนออนไลน์และรูปแบบในห้องเรียนปกติ เพื่อได้นวัตกรรมรูปแบบเพื่อนำไปใช้ 3) รูปแบบนี้มีความสอดคล้องกับหลักการพัฒนาภาวะผู้นำโดยทั่วไป 4) รูปแบบที่เสนอมามีความเป็นไปได้ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ เพราะเกิดจากการความต้องการของครู อาจารย์ และผู้บริหารจากสถาบันเอง 5) เป็นรูปแบบที่นำไปสู่แบบอย่างเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมกับสถาบันหรือองค์กรอื่นได้แต่ต้องมีการปรับเพื่อให้สมบูรณ์ขึ้น 4. ผลการทดลองใช้ขั้นต้น ผลการนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษาไปทดลองใช้ขั้นต้นด้วยการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อรูปแบบ และหาข้อคิดเห็นในการปรับปรุง มีรายละเอียดดังนี้ 4.1 ผู้เข้ารับการพัฒนาศาสามารถเข้าถึงห้องเรียนออนไลน์และมีการพูดคุย ชักถามแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับห้องเรียนออนไลน์ในประเด็นต่างๆ ด้วยความสนใจ 4.2 ความเหมาะสมของกิจกรรมและสื่อที่ใช้ ผู้เข้ารับการพัฒนารู้สึกว่ามีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศาสามารถที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับไปสู่การปฏิบัติจริงในสถาบันการพลศึกษา และสื่อที่ใช้ก็มีความเหมาะสมกับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา มีความทันสมัย ไม่ซับซ้อน และเนื้อหาสามารถบูรณาการกับบริบทของสถาบันการพลศึกษาเพื่อพัฒนาได้เป็นอย่างดี 4.3 ความพึงพอใจต่อรูปแบบโดยรวม พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนาศาทุกคนมีความพึงพอใจ และเห็นด้วยกับรูปแบบว่าสามารถพัฒนาให้บริหารมีภาวะผู้นำทางนวัตกรรมได้ โดยมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตามรูปแบบเห็นได้จากการทำกิจกรรม และบรรยากาศขณะทำกิจกรรมเป็นไปด้วยความกระตือรือร้น ตั้งใจและมีความสุข อีกทั้งยังเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลนำเสนอไว้ในห้องเรียนออนไลน์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศาได้ศึกษาทบทวนได้ตามต้องการหลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการ 4.4 ข้อคิดเห็นในการปรับปรุง ผู้เข้ารับการพัฒนาศาเห็นว่าควรระบุเวลาในการทำกิจกรรมในแต่ละ

ขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาในห้องเรียนออนไลน์และห้องเรียนปกติลงไป เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาและต้องพิจารณาถึงความสมบูรณ์ขององค์ความรู้สาระการพัฒนาโดยเฉพาะคุณลักษณะภาวะผู้นำทางนวัตกรรมที่เกิดขึ้นในตัวผู้เข้ารับการพัฒนา ทั้งนี้สามารถยืดหยุ่นได้เช่นกันและควรเพิ่มเนื้อหาหรือนำเสนอข้อมูลใหม่ๆ เพื่อการเรียนรู้เพิ่มเติมและมีการอบรมในเรื่องการใช้โปรแกรมให้กับผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องก่อนการพัฒนาตามรูปแบบ โดยมีปัญหาหรืออุปสรรคในการร่วมกิจกรรมบ้าง เช่น การแบ่งเวลาเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมแต่ก็สามารถเข้าเรียนโดยใช้ช่วงเวลาก่อนนอน

พัชรา วาณิชวสิน (2559) ได้พัฒนาชุดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับนิสิตปริญญาตรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นิสิตระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียนวิชาภาวะผู้นำในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 33 คน เครื่องมือที่ใช้คือ 1) แผนการสอนโดยใช้ชุดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) แบบสอบถามความเหมาะสมของชุดกิจกรรม 3) แบบวัดสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมก่อนและหลังการเรียนรู้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหา ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบที (T-Test) ผลการวิจัยพบว่า 1) มีแผนการสอนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมา 4 แผน ประกอบด้วย ชุดกิจกรรมซึ่งรวมทั้งหมดมีกิจกรรม จำนวน 20 กิจกรรม เพื่อพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 ด้าน คือ ความคิดสร้างสรรค์ความน่าเชื่อถือ ความเอาใจใส่และความกล้าเสี่ยง โดยใช้ระยะเวลาทั้งหมด 24 ชั่วโมง ซึ่งด้านความคิดสร้างสรรค์ มีทั้งหมด 5 กิจกรรม จำนวน 6 ชั่วโมง ผลการวิจัยพบว่า ชุดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมช่วยพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้ดียิ่งขึ้น และการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ถ้าได้รับการสนับสนุนการพัฒนาจากสถานศึกษา การตระหนักรู้และวินัยในตนเองของผู้เรียน และการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบจากผู้สอน

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งก็คือองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั่นเองโดยงานนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) สร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยเป็นแบบผสมวิธี (Mixed Methods) โดยดำเนินการเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การศึกษารายกรณี และจัดทำกรอบแนวคิดเพื่อร่างตัวบ่งชี้ระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อยืนยันตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษาเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 721 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.55-1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach เท่ากับ 0.82 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ระยะที่ 3 การสร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประเมินคุณภาพโดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบของ Likert Scale

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย 96 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น 1. การมีวิสัยทัศน์ จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ 2. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม จำนวน 26 ตัวบ่งชี้ 3. การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ 4. การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม จำนวน 18 ตัวบ่งชี้ และ 5. การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และองค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด คือ องค์ประกอบหลักด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม 2) โมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-Square : X^2) เท่ากับ 37.41 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ df เท่ากับ 54 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ 3) คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก สามารถนำไปใช้สร้างเกณฑ์ประเมินภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Ailin & Lindgren (2008) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมที่สนับสนุนให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมต้องมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมและต้องส่งเสริมและเชื่อว่านวัตกรรมเป็นกลไกที่สำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมจะต้องมีพันธสัญญาที่มุ่งมั่นในการริเริ่มการเป็นภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ซึ่งจะได้รับมุ่งเน้นสนับสนุนภาวะผู้นำในเชิงกลยุทธ์จากกิจกรรมนวัตกรรมขององค์กร มีบทบาทในระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการด้านนวัตกรรมมีเทคนิคในการจัดการนวัตกรรม และการมีเครือข่ายและพันธมิตรด้านนวัตกรรม

Sen & Eren (2012) ทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 เพื่อหาปัจจัยความสำเร็จของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในหลากหลายสาขาอาชีพ ได้แก่ วิศวกรรม สถาปัตยกรรม แพทย์ นักกฎหมาย นักกีฬา และนักดนตรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความสำเร็จของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ความสามารถทักษะและคุณค่า และ 3) แรงขับภายในตนเอง

Vlok (2012) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์กรในแอฟริกาใต้การประชุมนานาชาติเรื่องความเป็นผู้นำเทคโนโลยีและจัดการนวัตกรรม พบว่า นวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญสำคัญสำหรับองค์กรและบุคคลมีลักษณะที่ซับซ้อนและท้าทายมากขึ้น ผู้นำที่รับผิดชอบด้านนวัตกรรมจะต้องมีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้นำหลายๆ คน ยอมรับว่าไม่แน่ใจว่าการปฏิบัติของพวกเขาจะประสบความสำเร็จ เพราะความสามารถในการเป็นผู้นำนวัตกรรมนั้นอาจแตกต่างกัน การวิจัยเกี่ยวกับความสามารถในการเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมจะปรากฏขึ้น ถูก จำกัด และแยกส่วนด้วยหลักฐานเพียงเล็กน้อยขององค์ความรู้ที่สะสมและสอดคล้องกันที่เกิดขึ้นใหม่ในขณะที่การมีส่วนร่วมขององค์ความรู้ที่เพิ่มมากขึ้นและดูเหมือนจะมีกฎเกณฑ์เฉพาะองค์ประกอบมากกว่าการตรวจสอบที่ครอบคลุมหรือเป็นระบบเกี่ยวกับความสามารถในการประเมินที่จำเป็นสำหรับความสำเร็จ บทความนี้เสนอขีดความสามารถสำหรับผู้นำนวัตกรรมที่ได้จากการวิจัยในแอฟริกาใต้

การวิจัยทางวิทยาศาสตร์และองค์กรนวัตกรรม บทความนี้ประกอบด้วยความสามารถที่ระบุไว้ในตัวอย่างของผู้นำที่มีภาวะผู้นำส่งผลให้เกิดการสร้างองค์ความรู้ใหม่หรือสิ่งประดิษฐ์และการยอมรับของผู้ที่ประสงค์จะใช้งานในเชิงพาณิชย์และไม่เชิงพาณิชย์หรือสาธารณประโยชน์การวิจัยที่ขาดดีที่สุดในความเป็นผู้นำในเชิงพาณิชย์โปรแกรมการพัฒนาการสังเกตการณ์ของนักวิจัยและปัจจัยการตอบคำถาม แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้นำนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จ ผลลัพธ์ที่ได้ คือ 1) นักยุทธศาสตร์หรือผู้กำหนดทิศทางเป็นผู้นำด้านความคิด ส่งเสริมให้เกิดความคิดที่แตกต่างกัน เป็นผู้ที่กำหนดและจัดลำดับความสำคัญปัญหาเชิงกลยุทธ์ สามารถการสร้างภาพแห่งอนาคตและสร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่น ๆ และนำพาพวกเขาไปสู่อนาคต ผู้นำต้องมีความมั่นใจและกล้าเผชิญปัญหาในโลกแห่งความจริงอย่างมีเหตุผลและเป็นระบบ มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่ดีและผู้มีอำนาจตัดสินใจ สามารถประเมินผลกระทบของการตัดสินใจ 2) ผู้สร้างจิตความสามารถของสร้างทีมและเครือข่ายการพัฒนาความรู้และการแก้ปัญหาช่วยให้เพื่อนร่วมงานสามารถมองเห็นสิ่งต่างๆ ได้กว้างขึ้น มุมมองการสร้างสภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์และนวัตกรรมเพื่อกระบวนการของการเปลี่ยนแนวคิดใหม่ๆ และเป็น

แนวความคิดไปสู่ภูมิปัญญาแบบใหม่ ผู้นำควรมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้โดยการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยการอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้และ ประสบการณ์ ผู้สร้างจิตความสามารถ พัฒนาและผู้ดูแลทีม ประกอบด้วย การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีประสบการณ์และการจัดการที่ใช้ร่วมกัน 3) มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้ถือหุ้น ภายในและภายนอก ระบุและสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลสำคัญที่มีอิทธิพล ส่งเสริมการแก้ปัญหา ส่งเสริมความคิดใหม่ ความคิดริเริ่ม โครงการและการสร้างเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อนำเสนอข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไปสู่สาธารณะเข้าใจถึงรายละเอียดและบริบทของ สภาพแวดล้อมในการดำเนินงานและพลวัตการเชื่อมต่อกับภายนอกและภายในเพื่อคว้าโอกาสใหม่ๆ ในการบรรลุเป้าหมาย 4) ผู้ที่มีความสามารถโดยมุ่งเน้นความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อให้ บรรลุผลของตนเอง เริ่มต้นด้วยชี้แจงว่าใครทำอะไร หน้าที่สิ่งใดในการกำหนดเป้าหมายเพื่อ คาดการณ์ในความสำเร็จ ผู้นำมุ่งเน้นผลลัพธ์เป็นสำคัญและปฏิบัติต่อทุกคนมีศักดิ์ศรี เคารพและ ยอมรับในความสามารถแต่ละบุคคลไม่เลือกปฏิบัติ

Jaffer (2013) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง นวัตกรรมการควบคุมในศตวรรษที่ 21 : ผลกระทบต่อแบบภาวะผู้นำ โดยการใช้การวิเคราะห์เส้นทางการศึกษาโดยการตรวจสอบ ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้นำสองแบบผู้นำสไตลการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership : TEL) และผู้นำการแลกเปลี่ยน (Leader-member exchange : LMX) กับสองรูปแบบของนวัตกรรมองค์กร (การสำรวจและการแสวงหาผลประโยชน์) การศึกษายังตรวจสอบบทบาทที่ตัวแปรของแต่ละบุคคล และองค์กรที่ใช้ อธิบายความสัมพันธ์ของการเป็นผู้นำนวัตกรรม พบความสัมพันธ์ในเชิงบวก แต่ไม่มีนัยสำคัญ ระหว่างความเป็นผู้นำรูปแบบและนวัตกรรมขององค์กรอันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ใน ระดับสูง และการทับซ้อนระหว่างสองรูปแบบความเป็นผู้นำ แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมี นัยสำคัญกับนวัตกรรมการสำรวจ เมื่อวิเคราะห์แยกความสัมพันธ์ พบว่า มีทั้งสองรูปแบบความเป็น ผู้นำและนวัตกรรมขององค์กรสัมพันธ์กัน ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นความสำคัญเท่าเทียมกันของ การเปลี่ยนแปลงและรูปแบบความสัมพันธ์ของการเป็นผู้นำที่มีต่อการสนับสนุนทั้งในรูปแบบของ นวัตกรรมขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนจากองค์การการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่พบจะ โดดง่เกี่ยวข้องความสัมพันธ์ความเป็นผู้นำนวัตกรรมการบอกเป็นนัยถึงความสำคัญของกลไกทางสังคม ในการแปลผลของการเป็นผู้นำเป็นผลนวัตกรรมสำหรับองค์กร

สรุปจากแนวคิดการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นมีความจำเป็นและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้นำที่มีการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การบริหารความเสี่ยง การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การสร้างแรงจูงใจ การสร้างบรรยากาศองค์กร การคิดสร้างสรรค์ การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หากองค์กรสามารถพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้มีองค์ประกอบครบทั้ง 8 ด้าน จะส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ทางนวัตกรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานการนำองค์กรไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้ต่อไปในอนาคต



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 119 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร จากโรงเรียนทั้งหมดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 67 คน และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 52 คน

ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 119 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ จำนวน 119 คน และครูผู้รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีของโรงเรียน จำนวน 119 คน รวมทั้งสิ้น 357 คน โดยมีเกณฑ์การเลือก ดังนี้ 1. ผู้บริหารสถานศึกษา 119 คน เป็นการให้ตนเองประเมินตนเอง (Self Percived) 2. รองผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ 119 คน เป็นการให้ผู้อื่นประเมินผู้บริหาร (Other's Percived) เจาะจงเลือกเนื่องจากเป็นผู้ที่ทำงานใกล้ชิดกับผู้บริหาร และสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ดีที่สุด โดยใช้โรงเรียนละ 1 คน 3. ครู 119 คน เป็นการให้ผู้อื่นประเมินผู้บริหาร (Other's Percived) เจาะจงเลือกครูที่รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีของโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน เนื่องจากงานวิจัยนี้ต้องการวัดระดับความมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร การทำงานระหว่างผู้บริหารกับครูผู้รับผิดชอบด้านนี้ จึงสามารถสะท้อนความมีนวัตกรรมของผู้บริหาร ได้ดีกว่าครูด้านอื่นๆ ดังนั้นจึงใช้ครูผู้รับผิดชอบด้านนี้เป็นผู้ให้ข้อมูล

สรุปว่า นอกจากการใช้ประชากรที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด 119 คน จากทั้งหมด 119 โรงเรียน ยังใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สำหรับกลุ่มรองผู้บริหารและกลุ่มครูได้อีกกลุ่มละ 119 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 357 คน

ตารางที่ 3.1 แสดงประชากรผู้ให้ข้อมูล

| กลุ่มผู้ให้ข้อมูล | ประชากรผู้ให้ข้อมูล |
|---|---------------------|
| 1) กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา (ผอ.) | 119 |
| 2) กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา (รองผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ) | 119 |
| 3) กลุ่มครูที่รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีของโรงเรียน | 119 |
| รวม | 357 |

จากตารางที่ 3.1 ในงานวิจัยนี้ใช้ประชากรผู้ให้ข้อมูลโดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่กล่าวข้างต้นทั้งหมด และการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed-Method) ในส่วนของการหาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และใช้การวิจัยเชิงปริมาณในการหาระดับพฤติกรรมหรือสภาพ ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์เป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร

ระยะที่ 2 เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร

3.2 ขั้นตอนการวิจัย

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 มีขั้นตอนการดำเนินการ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและยืนยันกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 ท่าน นำมาสรุปเนื้อหาการสัมภาษณ์ (Content Analysis) และหลังจากที่ได้นำเสนอกรอบแนวคิดการวิจัยด้วยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะและยอมรับในองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 8 องค์ประกอบ

2) สร้างเครื่องมือ จำนวน 1 ฉบับ เป็นแบบสอบถาม (สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์) ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 8 องค์ประกอบหลัก

3) วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ : IOC, ความเที่ยง, คำนีความสอดคล้อง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ : ค่าความถี่, ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป

4) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาจะเชิงตรา เขต 6 จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามที่ไปทดลอง

ใช้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's reliability coefficient alpha) (อ้างอิงในสุวิมล ตรีภานนท์, 2550) โดยพบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่า 0.98 โดยผู้ทรงคุณวุฒิไม่ได้ให้ปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาหลักใดๆ

5) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์สอบถามผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ และครูผู้รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีของโรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 357 คน โดยส่งแบบสอบถามผ่านแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Forms) หรือ QR Code จากขั้นตอนการดำเนินการ 5 ขั้นตอนนี้ ทำให้ได้ผลการวิจัยหรือคำตอบในเรื่องสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งแสดงถึงระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สามารถนำมาหาความต้องการจำเป็นของพฤติกรรมภาวะผู้นำ

เชิงนวัตกรรมที่ควรจะพัฒนา ตามลำดับ ซึ่งจะดำเนินการในการวิจัยระยะที่ 2 ต่อไป

ระยะที่ 2 เพื่อศึกษาวัตถุประสงค์ข้อ 2 มีขั้นตอนการดำเนินการ 4 ขั้นตอนดังนี้

1) วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified}$ จากข้อมูลในขั้นตอนที่ 5 โดยใช้ $PNI_{Modified}$ เพื่อจัดลำดับ

- วิเคราะห์ $PNI_{Modified}$ เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยเรียงค่าคะแนน $PNI_{Modified}$ จากมากไปหาน้อย

2) นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์รวมทั้งการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) ในองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย มาขกร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยการอ้างหลักวิชาการบริหารการศึกษาจากการทบทวนเอกสารต่างๆ ประกอบแล้วนำไปสัมภาษณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 17 คน ซึ่งเป็นจำนวนที่เหมาะสมไม่น้อยเกินไปหรือมากเกินไป แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARD ประจำปีการศึกษา 2563 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน จำนวน 7 คน โดยระบุว่าผู้บริหารกลุ่มที่ได้รับรางวัลทางด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีนั้นต้องมีความรู้ และมีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับสูงหรือน้อยต้องมีมากกว่าผู้บริหารที่ไม่ได้รับรางวัล ทั้ง 7 ท่านที่ได้รับเชิญมาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ 2. ผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาและนักวิชาการ จำนวน 10 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกแบบเจาะจงต้องเป็น 1) นักวิชาการ ได้แก่ ผู้ที่มีความรู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา หรือการพัฒนา นวัตกรรมทางการศึกษา เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์

การบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี เพื่อประเมินตรวจสอบความเหมาะสม ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และความเป็นไปได้ในการนำร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้

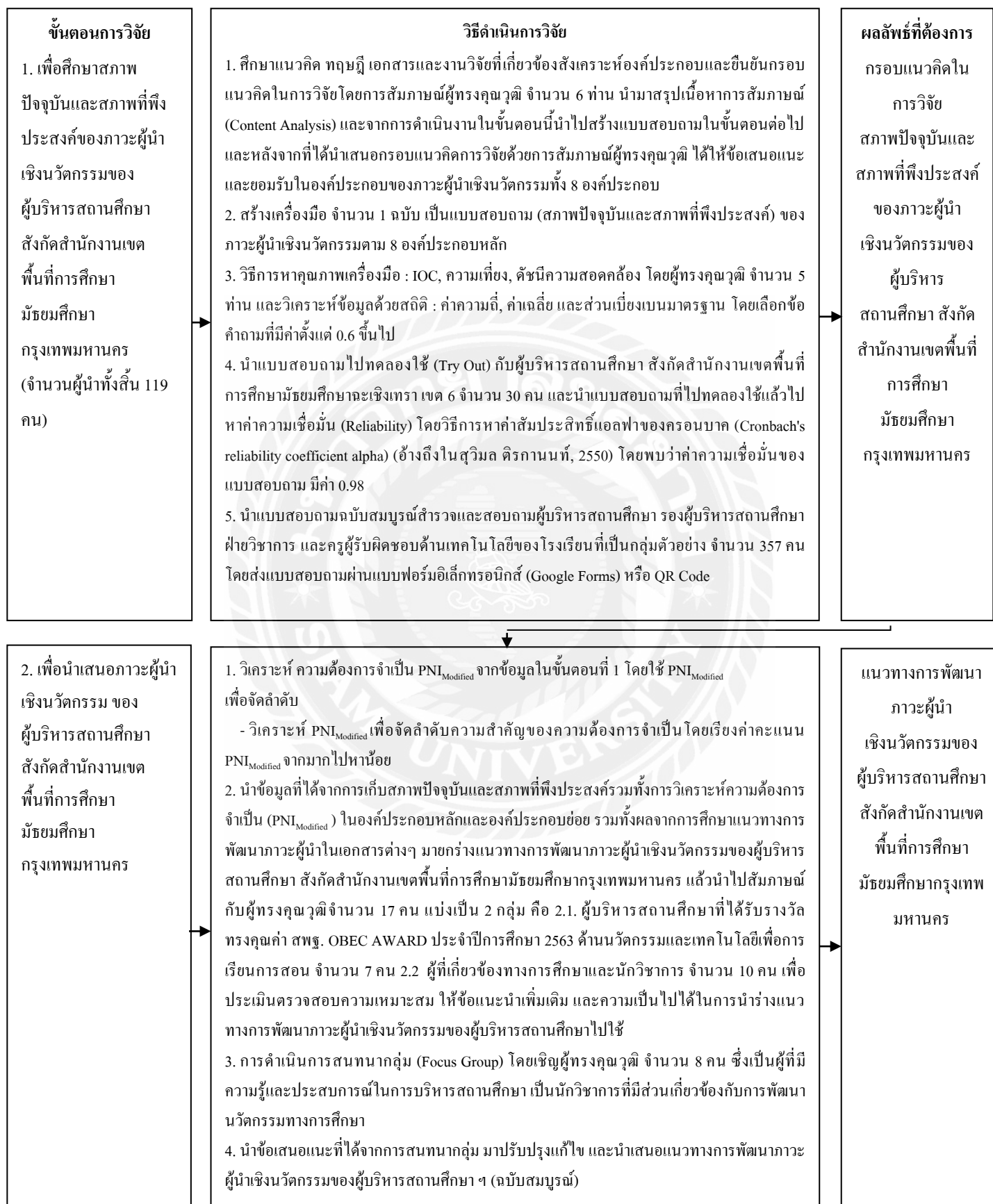
3) การดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มสุดท้ายอีกจำนวน 8 คน โดยกำหนดเกณฑ์คัดเลือกแบบเจาะจง ดังนี้ 1) นักวิชาการ ได้แก่ ผู้ที่มีความรู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา หรือการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี ซึ่งเป็นการยืนยันความถูกต้องและเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

4) นำข้อเสนอแนะที่ได้จากการสนทนากลุ่ม มาปรับปรุงแก้ไข และนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร (ฉบับสมบูรณ์)

ในงานวิจัยนี้จะเห็นได้ว่าการใช้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหลายกลุ่ม โดยสามารถเขียนได้เป็นแผนผังดังนี้



- 1) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน ใช้ในการสัมภาษณ์หาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
- 2) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ใช้ในการประเมินคุณภาพเครื่องมือวิจัย
- 3) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน ใช้ในช่วงสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีคำถามในการสัมภาษณ์ ซึ่งสร้างจากผลการวิจัยที่ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 119 คน ที่ได้จากการสอบถาม จำนวน 357 คน และนำมาสรุปผลแล้วทำการหาค่า PNI_{Modified} เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า องค์ประกอบใดที่ควรได้รับการพัฒนามากน้อยตามลำดับอย่างไร ผล PNI_{Modified} ที่ได้ถูกนำมาศึกษาโดยใช้การทบทวนเอกสารต่างๆ เพื่อคัดเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อนำมาสร้างเป็นคำถามสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 17 คนนี้ ซึ่งทำให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ชัดเจนขึ้นกว่าเนื้อหาที่ได้จากการศึกษาจากเอกสารต่างๆ
- 4) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน ใช้ในช่วงสุดท้ายของงานวิจัยเป็นการยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม



แผนภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้กลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 119 โรงเรียน ตอบแบบสอบถามผ่านแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Forms) หรือ QR Code

2) ผู้วิจัยได้นำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อส่งให้โรงเรียนที่เป็นตัวอย่างประชากรทั้ง 119 โรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ และครูผู้รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีของโรงเรียนในการตอบแบบสอบถามและส่งกลับคืนมายังผู้วิจัย ในระยะแรกที่ได้รับกลับคืนมา 320 ฉบับ จากนั้นผู้วิจัยได้โทรศัพท์ติดต่อประสานงานขอความร่วมมือกับทางโรงเรียนในการเก็บข้อมูล โดยมีการประสานงานติดต่อทางโทรศัพท์ 2 ระยะ คือ ครั้งที่ 1 เป็นการประสานเพื่อติดตามให้ทางโรงเรียนตอบแบบสอบถามกลับมาตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ ครั้งที่ 2 เป็นการประสานเพื่อติดตามให้ทางโรงเรียนตอบแบบสอบถามในระยะที่เกินกำหนดแล้วภายใน 1 สัปดาห์ ได้รับกลับมาเพิ่มขึ้นอีก 37 ฉบับ รวมทั้งหมดได้รับกลับคืน 357 ฉบับ คิดเป็น 100% ของจำนวนเต็ม 357 ฉบับ

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 มีขั้นตอนการดำเนินการ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สังเคราะห์องค์ประกอบเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้แก่ อรอนงค์ วัฒนโรจน์ไพบูลย์ (2553); พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558); จิตินันท์ นันทะศรี (2563); Patel (2012); และ Lindegard (2017); ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาคัดเลือกองค์ประกอบที่มีคุณลักษณะซ้ำๆ กันและใกล้เคียงกัน เพื่อใช้เป็นกรอบในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งสังเคราะห์ได้ จำนวน 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2. การบริหารความเสี่ยง 3. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 4. การสร้างแรงจูงใจ 5. การสร้างบรรยากาศองค์กร 6. การคิดสร้างสรรค์ 7. การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ 8. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 ท่าน มีคุณสมบัติดังนี้

1. จบการศึกษาทางด้านการบริหารการศึกษาหรือการพัฒนาวัตกรรมการศึกษา
2. จบการศึกษาระดับปริญญาเอกและเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาระดับกระทรวงศึกษาธิการหรือระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
3. เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาระดับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน/ผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น
4. มีประสบการณ์ด้านวิจัยและพัฒนาหรือมีประสบการณ์ด้านการสอนภาวะผู้นำในสถาบันอุดมศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ยืนยันองค์ประกอบจะมีคุณสมบัติอย่างน้อย 1 ข้อ ในข้อ 1 - 4

วิธีการดำเนินงาน โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีการดำเนินการดังนี้

1. สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ตามองค์ประกอบที่ผู้วิจัยต้องการศึกษามาลงเคราะห์ร่วมกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครประกอบด้วย คำชี้แจง ประเด็นการพิจารณา ความสอดคล้องตามองค์ประกอบข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1.1 การออกแบบเครื่องมือ

1.1.1 กำหนดประเด็นสำคัญของแบบสัมภาษณ์

1.1.2 ร่างข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์ที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสร้างข้อคำถามครอบคลุมองค์ประกอบโดยกำหนดคำถามหลักไว้ 8 ประเด็น ตามประเด็นที่สำคัญ

1.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1.2.1 นำร่างแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและรับคำแนะนำเกี่ยวกับความครอบคลุมของโครงสร้างเนื้อหา ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถามและความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.2 นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1.2.3 นำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน เพื่อทดสอบความชัดเจนของข้อคำถาม วิธีการสัมภาษณ์ และระยะเวลาในการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้แนวทางการในการดำเนินสัมภาษณ์ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

1.2.4 นำข้อคิดเห็นจากการทดลองสัมภาษณ์มาปรับภาษาในข้อคำถามเพิ่มเติม และกำหนดระยะเวลาที่ใช้เพื่อเตรียมการสัมภาษณ์ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

1.2.5 นำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 ท่าน

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิและสัมภาษณ์โดยการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้วยระบบ ZOOM แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์และจัดเก็บข้อมูลด้วยการจดบันทึกและใช้การบันทึกเสียงพร้อมกล้องถ่ายภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

2. ส่งหนังสือขอความร่วมมือเค้าโครงคชฎินิพนธ์และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์

3. ประสานผู้ทรงคุณวุฒิทางโทรศัพท์ เพื่อขออนุญาตวันและเวลาสัมภาษณ์

4. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่นัดหมาย

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการสรุปจากเนื้อหาการสัมภาษณ์ (Content Analysis) และจัดกลุ่มเนื้อหาจากข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้นำมาหาข้อสรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบ ผลที่ได้จากการดำเนินการในขั้นตอนนี้ นำไปสร้างแบบสอบถามในขั้นตอนต่อไป

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ รวบรวมสังเคราะห์รายละเอียดที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในขั้นตอนที่ 1 มาใช้เป็นแนวทางเพื่อสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating

Scale) 5 ระดับ โดยมีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การบริหารความเสี่ยง 3) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 4) การสร้างแรงจูงใจ 5) การสร้างบรรยากาศองค์กร 6) การคิดสร้างสรรค์ 7) การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ 8) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) โดยกำหนดค่านำหน้าการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

- 5 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

วิธีการสร้างเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครื่องมือ โดยดำเนินการต่อไปนี้

1) ศึกษาและทบทวนทฤษฎีแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2) กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

3) นำรายละเอียดของการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มาสร้างเป็นข้อคำถามของแบบสอบถาม

4) ผู้วิจัยศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

5) ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามเพื่อการวิจัยตามกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระและขอบเขตของงานวิจัยและดำเนินการจัดทำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับร่าง

6) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมได้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความครบถ้วนครอบคลุมของข้อคำถามและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแบบสอบถามให้ดีขึ้น

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ตลอดจนความครอบคลุมของคำถามและความชัดเจนของการใช้ภาษาโดยการตรวจสอบพิจารณาตามแบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญนี้ มีมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตัดสินว่าประเด็นต่างๆ ที่พิจารณามีความเหมาะสมไม่แน่ใจ หรือไม่เหมาะสม และใช้สูตรการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index : IOC) (อ้างถึงในสุวิมล ติरणันท์, 2550) ดังนี้

สูตรที่ใช้

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการตรวจสอบ
 R = ผลคูณของคะแนนกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญ
 n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เกณฑ์การให้คะแนน

| | | | |
|----|-------|--------------|---|
| +1 | เมื่อ | ผู้เชี่ยวชาญ | แน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา |
| 0 | เมื่อ | ผู้เชี่ยวชาญ | ไม่แน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา |
| -1 | เมื่อ | ผู้เชี่ยวชาญ | แน่ใจในข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา |

โดยค่า IOC ของแบบสอบถามในเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในองค์ประกอบทั้ง 8 ด้าน ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมเป็นที่ยอมรับและมีความเหมาะสม โดยมีข้อคำถามมีค่า IOC ที่มีค่า 0.6 ขึ้นไป ผู้วิจัยจะนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ซึ่งไม่ได้มีการขอให้ปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาหลักใดๆ แต่ให้ปรับแก้ด้วยอ้อยๆ ก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try Out)

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 6 จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาค่าเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (อ้างถึงในสุวิมล ติरणันท์, 2550)

สูตรที่ใช้

$$\alpha = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α = สัมประสิทธิ์ความเที่ยงของเครื่องมือ
 n = จำนวนข้อคำถามในเครื่องมือ
 S_i^2 = ความแปรปรวนของคะแนนคำถามแต่ละข้อ
 S_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ตอบทั้งหมด

โดยแบบสอบถามของข้อความที่เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และข้อความที่เกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร มีค่าเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99

5. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์สำรวจและสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีของโรงเรียน รวมทั้งหมด จำนวน 357 คน โดยส่งแบบสอบถามผ่านแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Forms) หรือ QR Code

ระยะที่ 2 เพื่อศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 มีขั้นตอนการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่า PNI

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับรวบรวมจากกลุ่มประชากรและคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ส่งไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการดังต่อไปนี้

แบบสอบถาม

1. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 สภาพทั่วไป โดยการวิเคราะห์ ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1. วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified}$ จากข้อมูลในขั้นตอนที่ 5 โดยใช้ $PNI_{Modified}$ เพื่อจัดลำดับ

ขั้นตอนนี้เป็นการกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการจัดลำดับการประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาจัดลำดับการประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมฯ

ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลจากการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ และครูผู้รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีของโรงเรียน มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อแสดงระดับความต้องการจำเป็นในด้านต่างๆ โดยใช้ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ซึ่งมีสูตรการคำนวณ (สุวิมล ว่องวานิชย์, 2560) คือ

$$PNI_{modified} = (I - D)/D$$

โดย I (Importance) หมายถึง ระดับความคาดหวังที่ต้องการให้เกิด หรือสภาพที่ควรจะเป็น

และ D (Degree of Success) หมายถึง ระดับสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ส่วนการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นใช้วิธีการเรียงค่าดัชนี $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย โดยผู้วิจัยตั้งเกณฑ์การประเมินไว้ว่า ความต้องการจำเป็นที่มีค่า $PNI_{modified}$ มากกว่าค่าดัชนีเฉลี่ย $PNI_{modified}$ ของแต่ละกลุ่มผู้ระบุความต้องการจำเป็นถือว่ามีความจำเป็นต้องพัฒนา นั่นหมายความว่า ค่าดัชนีที่มีค่ามากกว่าค่าดัชนี $PNI_{modified}$ เฉลี่ย ถือเป็นด้านที่มีการพัฒนาน้อย ซึ่งมีความต้องการจำเป็นสูงมากที่ต้องได้รับการพัฒนามากกว่า เพื่อเป็นการนำไปหาแนวทางการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพขึ้นมา ส่วนค่าดัชนีที่มีค่าน้อยกว่า ถือเป็นด้านที่มีการพัฒนาสูงอยู่แล้วแต่มีความต้องการจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น โดยการหาแนวทางการพัฒนา

ทั้งจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ร่างเป็นแนวทางการพัฒนาแล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 17 คน ได้ผลลัพธ์เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (ร่างที่ 1) จากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิอีก 8 คน เป็นผู้ประเมินยืนยันความเหมาะสมและเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยการสนทนากลุ่ม

2. การประเมินตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร (ฉบับร่างที่ 1)

ขั้นตอนนี้เป็นการประเมินตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

ประเมินตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร (ฉบับร่างที่ 1) จากผลการวิเคราะห์ผลการวิจัย โดยผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยนำเสนอร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร (ฉบับร่างที่ 1) ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้พิจารณาตรวจสอบความตรงและความสอดคล้องกับงานวิจัย และปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2. ผู้วิจัยนำรายชื่อและคุณสมบัติความเชี่ยวชาญของผู้ทรงคุณวุฒิ ขอคำปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา และได้ติดต่อประสานทางโทรศัพท์กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน เพื่อประเมินตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร (ฉบับร่างที่ 1)

3. ผู้วิจัยดำเนินการทำหนังสือขอความร่วมมือในการประเมินตรวจสอบความเหมาะสมของของแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาถึงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน (ภาคผนวก ก - ข) และดำเนินการส่งหนังสือเชิญและแบบประเมินตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาฯ (ฉบับร่างที่ 1) ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยส่งเอกสารทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) และดำเนินการส่งเอกสารด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยได้รับข้อมูลตอบกลับคืนทั้งทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์และผู้วิจัยรับกลับคืนจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นจึงนำผลการประเมินตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการสรุปจากเนื้อหา (Content Analysis)

5. ผู้วิจัยนำข้อพิจารณา ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร (ฉบับร่างที่ 2)

3. การดำเนินการสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร (ฉบับร่างที่ 2) โดยผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาทั้ง 2 ท่าน ตรวจสอบความตรงและความสอดคล้องกับงานวิจัยและปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2. ผู้วิจัยนำรายชื่อ และคุณสมบัติความเชี่ยวชาญของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา และได้ติดต่อประสานทางโทรศัพท์กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน เพื่อเชิญเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

3. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน และได้รับการตอบรับเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม จำนวน 8 คน (ภาคผนวก ข)

4. การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

นำข้อเสนอแนะที่ได้จากการสนทนากลุ่มมาปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร (ฉบับสมบูรณ์)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 1)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 2)

2. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อเป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์แทนค่าสถิติในการวิจัย ดังนี้

| | | |
|------------------|---------|---|
| \bar{X} | หมายถึง | คะแนนเฉลี่ย (Mean) |
| S.D. | หมายถึง | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน (Standard Deviation) |
| I | หมายถึง | ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ |
| D | หมายถึง | ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน |
| $PNI_{Modified}$ | หมายถึง | ดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น |

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

3.1 ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามส่งไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และครู 1 ชุด โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ Google Form ตอบกลับมา จำนวน 357 คน คิดร้อยละ 100% รายละเอียด ดังตารางที่ 4.1

| ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-----------------------|-------|--------|
| เพศ | ชาย | 158 | 44.26 |
| | หญิง | 199 | 55.74 |
| อายุ | น้อยกว่า 31 ปี | 11 | 3.08 |
| | 31 – 40 ปี | 129 | 36.13 |
| | 41 – 50 ปี | 144 | 40.34 |
| | มากกว่า 51 ปี | 73 | 20.45 |
| วุฒิการศึกษา | ปริญญาตรี | 104 | 29.13 |
| | ปริญญาโท | 230 | 64.43 |
| | ปริญญาเอก | 23 | 6.44 |
| สถานภาพ | ผู้บริหารสถานศึกษา | 119 | 33.333 |
| | รองผู้บริหารสถานศึกษา | 119 | 33.333 |
| | ครู | 119 | 33.333 |
| วิทยฐานะ | ชำนาญการ | 121 | 33.89 |
| | ชำนาญการพิเศษ | 215 | 60.23 |
| | เชี่ยวชาญ | 21 | 5.88 |
| | เชี่ยวชาญพิเศษ | 0 | 0.00 |
| อายุราชการ (ตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน) | น้อยกว่า 10 ปี | 31 | 8.68 |
| | 11 – 20 ปี | 150 | 42.02 |
| | 21 – 30 ปี | 92 | 25.77 |
| | 31 – 40 ปี | 37 | 10.36 |
| | 41 ปีขึ้นไป | 47 | 13.17 |
| ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง | น้อยกว่า 5 ปี | 70 | 19.61 |
| | 5 – 10 ปี | 263 | 73.67 |
| | 11 – 15 ปี | 12 | 3.36 |
| | 16 – 20 ปี | 0 | 0.00 |
| | 21 ปี ขึ้นไป | 12 | 3.36 |
| รวม | | 357 | 100.00 |

ตารางที่ 4.1

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 55.74 อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 144 คน คิดร้อยละ 40.34 วุฒิการศึกษา ปริญญาโท จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 64.43 สถานภาพ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 60.23 อายุราชการ (ตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน) 11 – 20 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 42.02 ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 5 – 10 ปี จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 73.67 ตามลำดับ เป็นคำตอบของคนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาพอสมควรแล้ว ซึ่งเป็นข้อดีของงานวิจัยนี้

3.2 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยจำแนกเป็นด้านๆ และภาพรวมทั้ง 8 ด้าน ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเสนอผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียด ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร

| องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | |
|--|--------------------------------------|--------------|-------------|------------|-------------------|-------------|------------------|
| | | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| 1 | การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง | 3.51 | 0.87 | มาก | 4.80 | 0.46 | มากที่สุด |
| 2 | การบริหารความเสี่ยง | 3.52 | 0.79 | มาก | 4.61 | 0.51 | มากที่สุด |
| 3 | การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม | 3.51 | 0.86 | มาก | 4.75 | 0.50 | มากที่สุด |
| 4 | การสร้างแรงจูงใจ | 3.51 | 0.85 | มาก | 4.71 | 0.53 | มากที่สุด |
| 5 | การสร้างบรรยากาศองค์กร | 3.65 | 0.96 | มาก | 4.82 | 0.60 | มากที่สุด |
| 6 | การคิดสร้างสรรค์ | 3.51 | 0.83 | มาก | 4.68 | 0.52 | มากที่สุด |
| 7 | การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ | 3.52 | 0.78 | มาก | 4.56 | 0.55 | มากที่สุด |
| 8 | การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | 3.51 | 0.82 | มาก | 4.53 | 0.66 | มากที่สุด |
| | รวม | 3.53 | 0.84 | มาก | 4.68 | 0.54 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า สภาพปัจจุบัน ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.96) รองลงมา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.79), ด้านการสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.78), ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.87), ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.86), ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.85), ด้านการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.83) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.82) และสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.46), ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.50), ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.53), ด้านการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.52), ด้านการบริหารความเสี่ยง ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.51), ด้านการสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.55) และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.66) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสภาพที่พึงประสงค์ทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ทุกด้านมีอยู่ในระดับมาก แต่ยังไม่ถึงระดับที่ต้องการคือ “มากที่สุด” ส่วนที่มีความต้องการจำเป็นมากกว่าด้านอื่น คือ การสร้างบรรยากาศองค์กร และด้านที่เหลือมีอยู่ในระดับมากใกล้เคียงกัน

3.3 ตอนที่ 3 การเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเพื่อนำไปหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

การเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเพื่อนำไปหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยวิธี Modified Priority Need Index (PNI_{Modified}) ซึ่งเป็นดัชนีเรียงความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่าง ดังตารางที่ 4.3 – ตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.3 การเรียงลำดับของความต้องการจำเป็นเพื่อนำไปหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ในแต่ละด้าน

| ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร | | ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน | ค่าเฉลี่ย สภาพ ที่พึง ประสงค์ | PNI Modified | ลำดับ |
|--|--------------------------------------|-------------------------------|--|-----------------|-------|
| 1 | การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง | 3.51 | 4.80 | 0.37 | 1 |
| 2 | การบริหารความเสี่ยง | 3.52 | 4.61 | 0.31 | 6 |
| 3 | การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม | 3.51 | 4.75 | 0.35 | 2 |
| 4 | การสร้างแรงจูงใจ | 3.51 | 4.71 | 0.34 | 3 |
| 5 | การสร้างบรรยากาศองค์กร | 3.65 | 4.82 | 0.32 | 5 |
| 6 | การคิดสร้างสรรค์ | 3.51 | 4.68 | 0.33 | 4 |
| 7 | การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ | 3.52 | 4.56 | 0.30 | 7 |
| 8 | การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | 3.51 | 4.53 | 0.29 | 8 |
| รวม | | 3.53 | 4.68 | 0.33 | |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การเรียงลำดับความสำคัญจำเป็นเพื่อนำไปหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ภาพรวมรายด้านพบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็น Modified Priority Need Index (PNI_{Modified}) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ มีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จ มองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มุ่งมั่น ตั้งใจพัฒนาองค์กร และมีความเชื่อมโยงกับนโยบายของต้นสังกัด 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การร่วมมือร่วมใจและบูรณาการจากหลายๆ ฝ่าย เสนอความคิดเห็น เพื่อร่วมแก้ปัญหาผลการดำเนินการร่วมกัน 3) การสร้างแรงจูงใจ พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีความจริงใจเอาใจใส่ให้การสนับสนุนบุคลากรอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน 4) การคิดสร้างสรรค์ พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การวิเคราะห์หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จมีการนำแนวคิดและวิธีการรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอด สร้างแนวคิดใหม่ๆ ในการ

ขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีคุณค่ามากขึ้น 5) การสร้างบรรยากาศองค์กร พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การจัดตั้งอำนวยการความสะดวกและสภาพแวดล้อม เพื่อให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานสร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมให้ประสบผลสำเร็จ 6) การบริหารความเสี่ยง พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การกำหนดแนวทางหรือมาตรการรองรับในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงและความเสียหายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 7) การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การปรับปรุงพัฒนาระบบเครือข่ายและส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง 8) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การพัฒนาคุณภาพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้มีความทันสมัยทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 การจัดเรียงลำดับของความต้องการจำเป็นเพื่อนำไปหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร รายด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

| ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง | | สภาพปัจจุบัน (\bar{X}) | สภาพที่พึงประสงค์ (\bar{X}) | PNI Modified | ลำดับ |
|-----------------------------------|--|-------------------------------|------------------------------------|-----------------|-------|
| 1 | การตั้งเป้าหมายความสำเร็จ มองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มุ่งมั่น ตั้งใจพัฒนาองค์กร และมีความเชื่อมโยงกับนโยบายของสังกัด | 3.55 | 4.98 | 0.40 | 1 |
| 2 | การกระตุ้นให้ครูและบุคลากรร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล แปลกใหม่ โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนานวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา | 3.59 | 4.98 | 0.39 | 2 |
| 3 | การจัดวางภาพนวัตกรรมที่คาดหวังของสถานศึกษาที่ชัดเจนปฏิบัติได้ | 3.56 | 4.93 | 0.38 | 3 |
| 4 | การนำข้อมูลย้อนกลับมาทบทวนการดำเนินงานและต่อ ยอดการพัฒนานวัตกรรม | 3.44 | 4.54 | 0.32 | 5 |
| 5 | การเผยแพร่วิสัยทัศน์และการพัฒนานวัตกรรม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต | 3.42 | 4.54 | 0.33 | 4 |

จากตารางที่ 4.4 แสดงผลจัดการเรียงลำดับของความต้องการจำเป็น เพื่อนำไปหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร รายด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ โดยมีค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.32 – 0.40 ข้อที่มีความสำคัญ ลำดับที่ 1 คือ การตั้งเป้าหมายความสำเร็จ มองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มุ่งมั่นตั้งใจพัฒนาองค์กร และมีความเชื่อมโยงกับนโยบายของต้นสังกัด (0.40) ลำดับที่ 2 คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล แปลกใหม่ โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนานวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา (0.39) ลำดับที่ 3 คือ การจัดวางภาพนวัตกรรมในอนาคตที่คาดหวังของสถานศึกษาที่ชัดเจนปฏิบัติได้ (0.38) ลำดับที่ 4 การเผยแพร่วิสัยทัศน์และการพัฒนาวัตกรรม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต (0.33)) และลำดับที่ 5 คือ การนำข้อมูลย้อนกลับมาทบทวนการดำเนินงานและต่อยอดการพัฒนาวัตกรรม (0.32) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 การจัดเรียงลำดับของความต้องการจำเป็นเพื่อนำไปหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร รายด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

| การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม | | สภาพปัจจุบัน | สภาพที่พึงประสงค์ | $PNI_{Modified}$ | ลำดับ |
|---------------------------------|--|---------------|-------------------|------------------|-------|
| | | (\bar{X}) | (\bar{X}) | | |
| 1 | การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมสะท้อนผลการทำงานและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน | 3.38 | 4.44 | 0.32 | 4 |
| 2 | การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่รับผิดชอบที่ชัดเจน | 3.60 | 4.94 | 0.37 | 2 |
| 3 | การถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมพัฒนาร่วมกัน | 3.37 | 4.42 | 0.31 | 5 |
| 4 | การกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดร่วมกัน | 3.65 | 4.98 | 0.36 | 3 |
| 5 | การร่วมมือร่วมใจและบูรณาการจากหลายๆ ฝ่ายเสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ปัญหาผลการดำเนินการร่วมกัน | 3.56 | 4.95 | 0.39 | 1 |

จากตารางที่ 4.5 แสดงผลการจัดเรียงลำดับของความต้องการเพื่อนำไปหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร รายด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ โดยมีค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.39 ข้อที่มีความสำคัญ ลำดับที่ 1 คือ การร่วมมือร่วมใจและบูรณาการจากหลายๆ ฝ่าย เสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ปัญหาผลการดำเนินการร่วมกัน (0.39) ลำดับที่ 2 คือ การกำหนดบทบาท และการมอบหมายงานที่รับผิดชอบที่ชัดเจน (0.37) ลำดับที่ 3 คือ การกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดร่วมกัน (0.36) ลำดับที่ 4 คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมสะท้อนผลการทำงานและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน (0.32) และลำดับที่ 5 คือ การถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมพัฒนาร่วมกัน (0.31) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 การจัดเรียงลำดับของความต้องการจำเป็นเพื่อนำไปหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร รายด้านการสร้างแรงจูงใจ

| การสร้างแรงจูงใจ | | สภาพปัจจุบัน (\bar{X}) | สภาพที่พึงประสงค์ (\bar{X}) | $PNI_{Modified}$ | ลำดับ |
|------------------|---|-------------------------------|------------------------------------|------------------|-------|
| 1 | การสร้างแรงจูงใจกระตุ้น พฤติกรรมให้บุคลากรมีความตั้งใจ มุ่งมั่น กระตือรือร้น สร้างทางเลือกที่หลากหลายเพื่อเป็นการพัฒนาส่งเสริมให้เกิดผลงานนวัตกรรมใหม่ๆ | 3.63 | 4.93 | 0.36 | 2 |
| 2 | การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อนำไปพัฒนานวัตกรรม | 3.31 | 4.35 | 0.31 | 5 |
| 3 | การสร้างความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานของบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ | 3.33 | 4.38 | 0.32 | 4 |

| การสร้างแรงจูงใจ | | สภาพ ปัจจุบัน (\bar{X}) | สภาพ ที่พึง ประสงค์ (\bar{X}) | PNI Modified | ลำดับ |
|------------------|--|-----------------------------------|--|-----------------|-------|
| 4 | การยกย่องชมเชยให้รางวัลกับบุคลากรเมื่อปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือสร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อพัฒนาองค์กร | 3.66 | 4.94 | 0.35 | 3 |
| 5 | รู้จักความแตกต่าง และความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชาการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีความจริงใจเอาใจใส่ให้การสนับสนุนบุคลากรอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน | 3.63 | 4.96 | 0.37 | 1 |

จากตารางที่ 4.6 แสดงผลการจัดเรียงลำดับของความต้องการจำเป็นเพื่อนำไปหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ราชด้านการสร้างแรงจูงใจ กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ โดยมีค่า PNI_{Modified} อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.37 ข้อที่มีความสำคัญ ลำดับที่ 1 คือ รู้จักความแตกต่าง และความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชาการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีความจริงใจเอาใจใส่ให้การสนับสนุนบุคลากรอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน (0.37) ลำดับที่ 2 คือ การสร้างแรงจูงใจกระตุ้นพฤติกรรมให้บุคลากรมีความตั้งใจ มุ่งมั่น กระตือรือร้น สร้างทางเลือกที่หลากหลายเพื่อเป็นการพัฒนาส่งเสริมให้เกิดผลงานนวัตกรรมใหม่ๆ (0.36) ลำดับที่ 3 การยกย่องชมเชยให้รางวัลกับบุคลากรเมื่อปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อพัฒนาองค์กร (0.35) ลำดับที่ 4 การสร้างความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานของบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ (0.32) และลำดับที่ 5 คือ การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อนำไปพัฒนานวัตกรรม (0.31) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 การจัดเรียงลำดับของความต้องการจำเป็นเพื่อนำไปหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร รายด้านการคิดสร้างสรรค์

| การคิดสร้างสรรค์ | | สภาพ ปัจจุบัน (\bar{X}) | สภาพ ที่พึง ประสงค์ (\bar{X}) | PNI Modified | ลำดับ |
|------------------|---|-----------------------------------|--|-----------------|-------|
| 1 | การเป็นผู้นำในการคิดค้นแผนการพัฒนารววิชาที่เป็นนวัตกรรม | 3.33 | 4.32 | 0.30 | 5 |
| 2 | การส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดนอกกรอบโดยไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการทำงานรูปแบบเดิมๆ สามารถสร้างทางเลือกใหม่ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมและขับเคลื่อนการดำเนินงานได้ | 3.24 | 4.27 | 0.32 | 4 |
| 3 | การคิดสร้างสรรค์หาทางเลือกในการพัฒนางานได้หลากหลายทิศทาง | 3.65 | 4.88 | 0.34 | 3 |
| 4 | การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสวงหาความรู้ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ โดยที่ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหาวิธีการหรือประยุกต์ใช้วิธีปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ให้สอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทองค์กร | 3.69 | 4.97 | 0.35 | 2 |
| 5 | การวิเคราะห์หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จมีการนำแนวคิดและวิธีการรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอด สร้างแนวคิดใหม่ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีคุณค่ามากขึ้น | 3.66 | 4.98 | 0.36 | 1 |

จากตารางที่ 4.7 แสดงผลการจัดเรียงลำดับของความต้องการจำเป็น เพื่อนำไปหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร รายด้านการคิดสร้างสรรค์ กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ โดยมีค่า PNI_{Modified} อยู่ระหว่าง 0.30 – 0.36 ข้อที่มีความสำคัญ ลำดับที่ 1 คือ การวิเคราะห์หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จมีการนำแนวคิดและวิธีการรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอด สร้างแนวคิดใหม่ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีคุณค่ามากขึ้น(0.36) ลำดับที่ 2 คือ การเปิดโอกาส

ให้บุคลากรแสวงหาความรู้ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ โดยที่ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหาวิธีการ หรือ ประยุกต์ใช้วิธีปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ให้สอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทองค์กร (0.35) ลำดับที่ 3 คือ การคิดสร้างสรรค์หาทางเลือกในการพัฒนางานได้หลากหลายทิศทาง (0.34) ลำดับที่ 4 คือ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดนอกกรอบ โดยไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการทำงานรูปแบบเดิมๆ สามารถสร้างทางเลือกใหม่ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมและขับเคลื่อนการดำเนินงานได้ (0.32) และลำดับที่ 5 คือ การเป็นผู้นำในการคิดค้นแผนการพัฒนารวียที่เป็ นนวัตกรรม (0.30) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 การจัดเรียงลำดับของความต้องการจำเป็นเพื่อนำไปหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร รายด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร

| การสร้างบรรยากาศองค์กร | | สภาพ ปัจจุบัน (\bar{X}) | สภาพ ที่พึง ประสงค์ (\bar{X}) | PNI Modified | ลำดับ |
|------------------------|---|-----------------------------------|--|-----------------|-------|
| 1 | การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม เพื่อให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานสร้างสรรค์ผลงาน ด้านนวัตกรรม ให้ประสบผลสำเร็จ | 3.62 | 4.87 | 0.35 | 1 |
| 2 | การสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร เพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียดในการปฏิบัติงาน | 3.24 | 4.20 | 0.30 | 4 |
| 3 | การมุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรม | 3.68 | 4.92 | 0.34 | 2 |
| 4 | การให้ความสำคัญต่อบุคลากรเปิดโอกาสให้มีการนำเสนอผลงานเพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ และนวัตกรรมใหม่ในองค์กร | 3.38 | 4.35 | 0.29 | 5 |
| 5 | การสร้างบรรยากาศให้บุคลากรระดมความคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพเชื่อมโยงให้เกิดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยในการพัฒนานวัตกรรม | 3.70 | 4.90 | 0.32 | 3 |

จากตารางที่ 4.8 แสดงผลการจัดเรียงลำดับของความต้องการจำเป็น เพื่อนำไปหาแนวทาง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร รายด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการ จำเป็นทุกข้อ โดยมีค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.29 – 0.35 ข้อที่มีความสำคัญ ลำดับที่ 1 การจัดสิ่ง อำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม เพื่อให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานสร้างสรรค์ผลงานด้าน นวัตกรรมให้ประสบผลสำเร็จ (0.35) ลำดับที่ 2 คือ การมุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้าง วัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรม (0.34) ลำดับที่ 3 คือ การสร้าง บรรยากาศให้บุคลากรระดมความคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ เชื่อมโยงให้เกิดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยในการพัฒนานวัตกรรม (0.32) ลำดับที่ 4 คือ การสร้าง บรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร เพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียดในการ ปฏิบัติงาน (0.30) ลำดับที่ 5 คือ การให้ความสำคัญต่อบุคลากรเปิดโอกาสให้มีการนำเสนอผลงาน เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ และนวัตกรรมใหม่ในองค์กร (0.29) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 การจัดเรียงลำดับของความต้องการจำเป็นเพื่อนำไปหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร รายด้านการบริหารความเสี่ยง

| ด้านการบริหารความเสี่ยง | | สภาพ ปัจจุบัน (\bar{X}) | สภาพ ที่พึง ประสงค์ (\bar{X}) | PNI Modified | ลำดับ |
|-------------------------|---|-----------------------------------|--|-----------------|-------|
| 1 | การบริหารจัดการความเสี่ยงในปัจจุบันมี กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและมี ประสิทธิภาพ | 3.72 | 4.95 | 0.33 | 3 |
| 2 | การวางแผนความเสี่ยงเพื่อนำนวัตกรรมไปสู่ การปฏิบัติ | 3.70 | 4.97 | 0.34 | 2 |
| 3 | การกำหนดแนวทางหรือมาตรการรองรับใน สถานการณ์ต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงและความ เสี่ยงภัยที่จะเกิดขึ้นในอนาคต | 3.69 | 4.96 | 0.35 | 1 |

| ด้านการบริหารความเสี่ยง | | สภาพ ปัจจุบัน (\bar{X}) | สภาพ ที่พึง ประสงค์ (\bar{X}) | PNI Modified | ลำดับ |
|-------------------------|--|-----------------------------------|--|-----------------|-------|
| 4 | การกำกับติดตามประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบ | 3.24 | 4.12 | 0.27 | 4 |
| 5 | การดำเนินงานบริหารความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ทุกคนในองค์กรยอมรับได้และสามารถปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสู่การสร้างนวัตกรรมได้ | 3.24 | 4.04 | 0.25 | 5 |

จากตารางที่ 4.9 แสดงผลการจัดเรียงลำดับของความต้องการจำเป็น เพื่อนำไปหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร รายด้านการบริหารความเสี่ยง กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ โดยมีค่า PNI_{Modified} อยู่ระหว่าง 0.25 – 0.35 ข้อที่มีความสำคัญ ลำดับที่ 1 คือ การกำหนดแนวทางหรือมาตรการรองรับในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงและความเสียหายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (0.35) ลำดับที่ 2 คือ การวางแผนความเสี่ยงเพื่อนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ (0.34) ลำดับที่ 3 การบริหารจัดการความเสี่ยงในปัจจุบัน มีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ (0.33) ลำดับที่ 4 คือ การกำกับติดตามประเมินผลและรายงานผล เพื่อตรวจสอบ (0.27) และลำดับที่ 5 การดำเนินงานบริหารความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ทุกคนในองค์กรยอมรับได้ และสามารถปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสู่การสร้างนวัตกรรมได้ (0.25) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 การจัดเรียงลำดับของความต้องการจำเป็นเพื่อนำไปหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร รายด้านการสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์

| การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ | | สภาพ ปัจจุบัน (\bar{X}) | สภาพ ที่พึง ประสงค์ (\bar{X}) | PNI Modified | ลำดับ |
|---------------------------------|--|-----------------------------------|--|-----------------|-------|
| 1 | การวางแผนสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและสร้างเครือข่ายในการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรม | 3.80 | 4.94 | 0.30 | 3 |
| 2 | การเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมที่สร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคมแห่งการเรียนรู้และขับเคลื่อนการดำเนินงานได้ | 3.22 | 3.97 | 0.24 | 5 |
| 3 | การส่งเสริมเชื่อมโยงระบบต่างๆ ของสถานศึกษาเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ด้านนวัตกรรมร่วมกับชุมชน | 3.18 | 4.02 | 0.26 | 4 |
| 4 | การปรับปรุงพัฒนาระบบเครือข่ายและส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง | 3.69 | 4.93 | 0.34 | 1 |
| 5 | การบริหารจัดการส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายเพื่อมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและนวัตกรรมองค์กร | 3.72 | 4.96 | 0.33 | 2 |

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการจัดเรียงลำดับของความต้องการจำเป็นเพื่อนำไปหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร รายด้านการสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ โดยมีค่า PNI_{Modified} อยู่ระหว่าง 0.24 – 0.34 ข้อที่มีความสำคัญ ลำดับที่ 1 คือ การปรับปรุงพัฒนาระบบเครือข่ายและส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง (0.34) ลำดับที่ 2 คือ การบริหารจัดการส่งเสริมสนับสนุนเครือข่าย เพื่อมีส่วนร่วมใน

กระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและนวัตกรรมองค์กร (0.33) ลำดับที่ 3 คือ การวางแผนสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและสร้างเครือข่ายในการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรม (0.30) ลำดับที่ 4 คือ การส่งเสริมเชื่อมโยงระบบต่างๆ ของสถานศึกษาเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ด้านนวัตกรรมร่วมกับชุมชน (0.26) และลำดับที่ 5 คือ การเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมที่สร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคมแห่งการเรียนรู้และขับเคลื่อนการดำเนินงานได้ (0.24) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นเพื่อนำไปหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา กรุงเทพมหานคร รายด้าน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

| การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | | สภาพปัจจุบัน (\bar{X}) | สภาพที่พึงประสงค์ (\bar{X}) | PNI Modified | ลำดับ |
|--------------------------------------|---|-------------------------------|------------------------------------|-----------------|-------|
| 1 | การนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา | 3.67 | 4.81 | 0.31 | 3 |
| 2 | การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในสถานศึกษา | 3.39 | 4.15 | 0.23 | 4 |
| 3 | การส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมนำเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่ออุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ออนไลน์มาใช้ในการบริหารจัดการ | 3.27 | 3.94 | 0.21 | 5 |
| 4 | การบริหารจัดการและพัฒนาระบบสารสนเทศที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงานและเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาวัตกรรม | 3.67 | 4.92 | 0.34 | 2 |
| 5 | การพัฒนาคุณภาพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้มีความทันสมัยทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา | 3.57 | 4.84 | 0.35 | 1 |

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการจัดเรียงลำดับของความต้องการจำเป็น เพื่อนำไปหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร รายด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ โดยมีค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.21 – 0.35 ข้อที่มีความสำคัญ ลำดับที่ 1 คือ การพัฒนาคุณภาพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้มีความทันสมัยทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา (0.35) ลำดับที่ 2 คือ การบริหารจัดการและพัฒนาระบบสารสนเทศที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงาน และเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม (0.34) ลำดับที่ 3 คือ การนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา (0.31) ลำดับที่ 4 คือ การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในสถานศึกษา (0.23) และลำดับที่ 5 คือ การส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมนำเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่ออุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ออนไลน์มาใช้ในการบริหารจัดการ (0.21) ตามลำดับ

3.4 ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 1)

นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์รวมทั้งการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) ในองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย มายกร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้องค์ความรู้ในเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับเอกสารต่างๆ ประกอบ แล้วนำไปสัมภาษณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 17 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARD ประจำปีการศึกษา 2563 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน จำนวน 7 คน 2. ผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา และนักวิชาการ จำนวน 10 คน เพื่อประเมินตรวจสอบความเหมาะสม แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้ง 8 ด้าน

3.4.1 ตัวอย่างผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ในกลุ่มที่ 1

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา กรุงเทพมหานคร ไว้ดังนี้

“เห็นด้วยกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องมีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จ มองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษาในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง และกระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจนปฏิบัติได้”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ : สัมภาษณ์)

“ผู้บริหารควรรับรู้และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรให้เกิดการสร้างนวัตกรรม โดยยอมรับความเสี่ยง กล้าคิด กล้าทำ และปรับวิถีคิดของบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการรองรับในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงหรือความเสียหายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ : สัมภาษณ์)

“ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมร่วมกันแสดงความคิดเห็นในการสร้าง และปรับปรุงนวัตกรรมให้ตรงกับสภาพการณ์ของสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ : สัมภาษณ์)

“เห็นด้วยที่ผู้บริหารจะต้องมีการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถตามแผนงานโครงการ หรือมีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจนที่ชี้ให้เห็นความสำเร็จที่ควบคู่กับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีการสื่อสารที่กระชับตรงประเด็น”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ : สัมภาษณ์)

“ผู้บริหารควรยอมรับและชื่นชมความสามารถในการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จ และต้องยกย่องเชิดชูเกียรติให้รางวัลกับบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น รวมถึงจัดสวัสดิการให้ทั่วถึงโดยเท่าเทียมและเป็นธรรม”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ : สัมภาษณ์)

“เห็นด้วยที่ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมสัมมนาและการทำกิจกรรมกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำแนวคิดวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศมาพัฒนานวัตกรรมของสถานศึกษา”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ : สัมภาษณ์)

“ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ด้านนวัตกรรมการศึกษา โดยการเชิญวิทยากร ผู้ชำนาญการ จากทุกส่วนมาให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ : สัมภาษณ์)

3.4.2 ตัวอย่างผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ในกลุ่มที่ 2

“ผู้บริหารควรจัดเวทีแสดงผลงาน นวัตกรรมหรือกิจกรรมที่เสริมสร้างการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ด้านนวัตกรรมร่วมกัน”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ : สัมภาษณ์)

“ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดนอกกรอบไม่ยึดติดกับวิธีการเดิม กล้าที่จะนำเสนอแนวความคิดใหม่ กล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง และมีความเข้าใจในการสร้างนวัตกรรมในองค์กร”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ : สัมภาษณ์)

“ผู้บริหารควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือและส่งเสริมทุกภาคส่วนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาด้านนวัตกรรม รวมถึงมีการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน โรงเรียน เครือข่ายระหว่างโรงเรียน เครือข่ายชุมชน เครือข่ายกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ : สัมภาษณ์)

“เห็นด้วยที่ผู้บริหารจะต้องจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมเพื่อให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานสร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมให้ประสบผลสำเร็จ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ : สัมภาษณ์)

“เห็นด้วยกับความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ : สัมภาษณ์)

“เห็นด้วยที่ผู้บริหารจะต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ควรมีการจัดเก็บเพื่อค้นคว้าหาองค์ความรู้ให้ได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงแบ่งปันข้อมูล ความรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่จำเป็นสำหรับการพัฒนานวัตกรรมในอนาคต”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ : สัมภาษณ์)

“เห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีความเหมาะสมเป็นไปได้ที่จะสามารถนำไปปฏิบัติได้ รวมถึงแบบประเมินตรวจสอบความเหมาะสมมีความสอดคล้องกับองค์ประกอบหลักสามารถนำไปวัดได้อย่างถูกต้อง”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ : สัมภาษณ์)

3.4.3 ผลการวิเคราะห์ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้ง 8 ด้าน โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นดังต่อไปนี้

1. ตามคะแนนค่าประเมินความต้องการจำเป็น องค์ประกอบ ด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง ที่มีความต้องการจำเป็นต้องพัฒนามากที่สุด โดยมีค่า $PNI_{Modified}$ 0.37 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า

1.1 มีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จ มองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษาใน สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มุ่งมั่น ตั้งใจพัฒนาองค์กร และมีความเชื่อมโยงกับนโยบายของต้น สังกัด

1.2 ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล แปลกใหม่ โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนานวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

1.3 การจัดวางภาพนวัตกรรมในอนาคตที่คาดหวังของสถานศึกษาที่ชัดเจนปฏิบัติได้

1.4 การเผยแพร่วิสัยทัศน์และการพัฒนานวัตกรรม เพื่อนำไปสู่การพัฒนา สถานศึกษาในอนาคต

1.5 การนำข้อมูลย้อนกลับมาทบทวนการดำเนินงานและต่อยอดการ พัฒนานวัตกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ในประเด็นที่เป็นแนวทางการพัฒนาด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และได้วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.12 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | แนวทางการพัฒนา |
|---------------------------------|---|---|
| 1.การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง | 1.1 การตั้งเป้าหมายความสำเร็จ มองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มุ่งมั่น ตั้งใจพัฒนาองค์กร และมีความเชื่อมโยงกับนโยบายของต้นสังกัด | 1) ผู้บริหารมีการสร้างประสบการณ์ Bench Mark โดยศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบนวัตกรรม 2) ผู้บริหารมีการวางแผนความก้าวหน้าโครงสร้างการบริหารที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ 3) ผู้บริหารศึกษาเกี่ยวกับการบริหารด้านนวัตกรรม และกำหนดทิศทางของวิสัยทัศน์องค์กรให้มีความชัดเจน รวมถึงรับฟังคำแนะนำจากผู้บริหารองค์กรที่เน้นนวัตกรรม |
| | 1.2 การสร้างนวัตกรรมโดยสร้างความร่วมมือกระตุ้นให้ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล แปลกใหม่ โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษานวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา | 1) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการระดมสมอง เพื่อหาแนวทางพัฒนานวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ในการพัฒนาองค์กรและประเด็นที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม 2) ผู้บริหารมีการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ |
| | 1.3 การจัดวางภาพนวัตกรรมในอนาคตที่คาดหวังของสถานศึกษาที่ชัดเจน ปฏิบัติได้ | 1) ผู้บริหารมีทัศนคติด้านวิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลงในการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลง |

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | แนวทางการพัฒนา |
|----------------|---|---|
| | | ทางการศึกษา 2) ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม โดยใช้เทคนิคแนวทางการ พัฒนาบริหารแบบใหม่ 3) ผู้บริหารศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้ ด้วยตนเองจากเอกสารหนังสือ รวมถึงเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้าน นวัตกรรม |
| | 1.4 การเผยแพร่วิสัยทัศน์และการพัฒนา นวัตกรรม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาศาสนศึกษาในอนาคต | 1) ผู้บริหารมีการเผยแพร่องค์ความรู้ ในการสร้างนวัตกรรมองค์กรให้ บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมใน กิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา 2) ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารวิสัยทัศน์ องค์กรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ 3) ผู้บริหารมีการประชุมเชิง ปฏิบัติการ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ 4) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการอภิปราย กลุ่มใน ประเด็น สำคัญ เพื่อนำ นวัตกรรมไปประยุกต์ใช้พัฒนาให้มี ประสิทธิภาพในสถานศึกษา |
| | 1.5 การนำข้อมูลย้อนกลับมาทบทวน การดำเนินงานและต่อยอดการพัฒนา นวัตกรรม | ผู้บริหารรับฟังข้อมูลการสะท้อนกลับ (Feed Back) โดยใช้ความสัมพันธ์และ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อให้ได้ ข้อมูลสะท้อนกลับที่เป็นจริง |

จากตารางที่ 4.12 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง มีดังนี้

1.1 การตั้งเป้าหมายความสำเร็จ มองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มุ่งมั่น ตั้งใจพัฒนาองค์กร และมีความเชื่อมโยงกับนโยบายของต้นสังกัด โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีการสร้างประสบการณ์ Bench Mark โดยศึกษาดูงาน โรงเรียนต้นแบบนวัตกรรม 2) ผู้บริหารมีการวางแผนความก้าวหน้าโครงสร้างการบริหารที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ 3) ผู้บริหารศึกษาเกี่ยวกับการบริหารด้านนวัตกรรม และกำหนดทิศทางของวิสัยทัศน์องค์กรให้มีความชัดเจน รวมถึงรับฟังคำแนะนำจากผู้บริหารองค์กรที่เน้นนวัตกรรม

1.2 การกระตุ้นให้ครูและบุคลากรร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล แปลกใหม่ โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนานวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการระดมสมอง เพื่อหาแนวทางพัฒนานวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ในการพัฒนาองค์กรและประเด็นที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม 2) ผู้บริหารมีการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ

1.3 การจัดวางภาพนวัตกรรมในอนาคตที่คาดหวังของสถานศึกษาที่ชัดเจนปฏิบัติได้ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีทัศนคติด้านวิสัยทัศน์ นำการเปลี่ยนแปลงในการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา 2) ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาสื่อนวัตกรรมโดยใช้เทคนิคแนวทางการพัฒนาบริหารแบบใหม่ 3) ผู้บริหารศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้ด้วยตนเองจากเอกสารหนังสือ รวมถึงเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านนวัตกรรม

1.4 การเผยแพร่วิสัยทัศน์และการพัฒนานวัตกรรม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีการเผยแพร่องค์ความรู้ในการสร้างนวัตกรรมองค์กรให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม

ต่างๆ ของสถานศึกษา 2) ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารวิสัยทัศน์องค์กรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ 3) ผู้บริหารมีการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ 4) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการอภิปรายกลุ่มในประเด็นสำคัญ เพื่อนำนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้พัฒนาให้มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา

1.5 การนำข้อมูลย้อนกลับมาทบทวนการดำเนินงานและต่อยอดการพัฒนานวัตกรรม โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ ผู้บริหารรับฟังข้อมูลการสะท้อนกลับ (Feed Back) โดยใช้ความสัมพันธ์และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อให้ได้ข้อมูลสะท้อนกลับที่เป็นจริง

2. ความต้องการจำเป็น องค์ประกอบด้าน การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า

2.1 การร่วมมือร่วมใจและบูรณาการจากหลายๆ ฝ่าย เสนอความคิดเห็น เพื่อร่วมแก้ปัญหาผลการดำเนินการร่วมกัน

2.2 การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่รับผิดชอบให้ชัดเจน

2.3 การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่รับผิดชอบที่ชัดเจน การกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดร่วมกัน

2.4 การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรม สะท้อนผลการทำงานและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน

2.5 การถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมพัฒนาร่วมกัน

โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ในประเด็นที่เป็นแนวทางการพัฒนาด้านการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วม และได้วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.13 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | แนวทางการพัฒนา |
|------------------------------------|---|---|
| 2. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม | 2.1 การร่วมมือร่วมใจและบูรณาการจากหลายๆ ฝ่าย เสนอความคิดเห็น เพื่อร่วมแก้ปัญหาผลการดำเนินการร่วมกัน | 1) ผู้บริหารมีการประชุมสัมมนา การฝึกอบรมที่เกี่ยวกับนวัตกรรม 2) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทำกิจกรรมต่างๆ มีการฝึกงานและทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้คำปรึกษาในการสร้างนวัตกรรม |
| | 2.2 การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่รับผิดชอบให้ชัดเจน | 1) ผู้บริหารมีการคัดเลือกสมาชิกร่วมงานในทีมนวัตกรรม 2) ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในทีมให้ชัดเจนตรงตามสมรรถนะและเหมาะสมกับงาน |
| | 2.3 การกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดร่วมกัน | 1) ผู้บริหารส่งเสริมการศึกษาต่อเกี่ยวกับด้านนวัตกรรม 2) ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน |
| | 2.4 การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมสะท้อนผลการทำงานและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน | 1) ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคุณภาพผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรม 2) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นการสร้างนวัตกรรม 3) ผู้บริหารเข้าร่วมรับฟังการบรรยายหัวข้อ ด้านนวัตกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง |

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | แนวทางการพัฒนา |
|----------------|---|---|
| | 2.5 การถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการพัฒนาปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมพัฒนาร่วมกัน | 1) ผู้บริหารเรียนรู้แนวทางการพัฒนาทีม ประสานงานระหว่างคณะทำงาน ด้วยการเรียนรู้ร่วมกันของทีม 2) ผู้บริหารให้คำปรึกษา และให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม รวมถึงร่วมมือร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน 3) การเป็นพี่เลี้ยงสอนงานให้แก่ผู้บริหารที่เข้ารับตำแหน่งใหม่ 4) การเรียนรู้จากการฝึกอบรมเกี่ยวกับนวัตกรรม |

จากตารางที่ 4.13 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม มีดังนี้

2.1 การร่วมมือร่วมใจและบูรณาการจากหลายๆ ฝ่าย เสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ปัญหา ผลการดำเนินการร่วมกัน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้

1) ผู้บริหารมีการประชุมสัมมนา การฝึกอบรมที่เกี่ยวกับนวัตกรรม 2) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทำกิจกรรมต่างๆ มีการฝึกงานและทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้คำปรึกษาในการสร้างนวัตกรรม

2.2 การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่รับผิดชอบให้ชัดเจน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีการคัดเลือกสมาชิกร่วมงานในทีมนวัตกรรม 2) ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในทีมให้ชัดเจนตรงตามสมรรถนะและเหมาะสมกับงาน

2.3 การกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดร่วมกัน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้

1) ผู้บริหารส่งเสริมการศึกษาต่อเกี่ยวกับด้านนวัตกรรม 2) ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ร่วมกัน

2.4 การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมสะท้อนผลการทำงานและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงการศึกษาต่อ นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคุณภาพผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรม 2) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นการสร้างนวัตกรรม 3) ผู้บริหารเข้าร่วมรับฟังการบรรยายหัวข้อด้านนวัตกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.5 การถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมพัฒนาร่วมกัน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารเรียนรู้แนวทางการพัฒนาทีม ประสานงานระหว่างคณะทำงานด้วยการเรียนรู้ร่วมกันของทีม 2) ผู้บริหารให้คำปรึกษา และให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม รวมถึงร่วมมือร่วมใจเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกัน 3) การเป็นที่เล็งสอนงานให้แก่ผู้บริหารที่เข้ารับตำแหน่งใหม่ 4) การเรียนรู้จากการฝึกอบรมเกี่ยวกับนวัตกรรม

3. ความต้องการจำเป็น องค์ประกอบด้านการสร้างแรงจูงใจ ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า

3.1 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีความจริงใจเอาใจใส่ให้การสนับสนุนบุคลากรอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน

3.2 การสร้างแรงจูงใจกระตุ้น พฤติกรรมให้บุคลากรมีความตั้งใจ มุ่งมั่นกระตือรือร้น สร้างทางเลือกที่หลากหลายเพื่อเป็นการพัฒนาส่งเสริมให้เกิดผลงานนวัตกรรมใหม่ๆ

3.3 การยกย่องชมเชยให้รางวัลกับบุคลากรเมื่อปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือสร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อพัฒนาองค์กร

3.4 การสร้างความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานของบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่

3.5 การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อนำไปพัฒนานวัตกรรม

โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ในประเด็นที่เป็นแนวทางการพัฒนาด้านการแรงจูงใจ และได้วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.14 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างแรงจูงใจ

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | แนวทางการพัฒนา |
|---------------------|--|--|
| 3. การสร้างแรงจูงใจ | 3.1 รู้จักความแตกต่าง และความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีความจริงใจเอาใจใส่ให้การสนับสนุนบุคลากรอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน | 1) ผู้บริหารเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ และรับฟังปัญหา 2) ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวใจ และมีทักษะในการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรม 3) ผู้บริหารสนับสนุนสร้างความไว้วางใจต่อกัน และร่วมมือเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกัน 4) ผู้บริหารสร้างความมั่นใจในความสามารถที่จะประสบผลสำเร็จในสิ่งที่จะดำเนินการ |
| | 3.2 การสร้างแรงจูงใจกระตุ้นพฤติกรรมให้บุคลากรมีความตั้งใจมุ่งมั่น กระตือรือร้น สร้างทางเลือกที่หลากหลายเพื่อเป็นการพัฒนาส่งเสริมให้เกิดผลงานนวัตกรรมใหม่ | 1) ผู้บริหารให้คำแนะนำและค้นหาทางเลือกที่ดีกว่าแก่ผู้ได้บังคับบัญชา 2) การศึกษาด้วยการหาประสบการณ์ 3) ผู้บริหารเรียนรู้หลักการแนวคิดในด้านแรงจูงใจ 4) ผู้บริหารการให้กำลังใจในการศึกษาค้นคว้าปฏิบัติและปรับปรุงงานด้านนวัตกรรมต่างๆ 5) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน |

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | แนวทางการพัฒนา |
|----------------|--|--|
| | 3.3 การยกย่องชมเชยให้รางวัลกับบุคลากรเมื่อปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือสร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อพัฒนาองค์กร | 1) ผู้บริหารมีการมอบเกียรติบัตรบุคคลดีเด่นที่สร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กร 2) ผู้บริหารการมอบรางวัลยกย่องชมเชยในโอกาสต่างๆ และการให้ผลตอบแทนรางวัลอย่างเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับ 3) ผู้บริหารคิดแนวทางการพัฒนาระบบสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม |
| | 3.4 การสร้างความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานของบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ | 1) ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ การขอมือหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ โดยการปรับเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง 2) ผู้บริหารมีความสามารถนำการเปลี่ยนแปลงในเรื่องนวัตกรรมให้ประสบผลสำเร็จ 3) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการผลิตผลงานนวัตกรรม เพื่อสร้างองค์ความรู้หรือแนวคิดใหม่ |
| | 3.5 การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อนำไปพัฒนานวัตกรรม | 1) ผู้บริหารจัดให้มีการศึกษาดูงานเฉพาะด้านทั้งในและต่างประเทศ 2) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการอบรมหลักสูตรการสร้างแรงจูงใจในองค์กรร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านนวัตกรรม |

จากตารางที่ 4.14 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างแรงจูงใจ มีดังนี้

3.1 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีความจริงใจเอาใจใส่ให้การสนับสนุนบุคลากรอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ และรับฟังปัญหา 2) ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวจูงใจ และมีทักษะในการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรม 3) ผู้บริหารสนับสนุนสร้างความไว้วางใจต่อกัน และร่วมมือเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกัน 4) ผู้บริหารสร้างความมั่นใจในความสามารถที่จะประสบผลสำเร็จ ในสิ่งที่จะดำเนินการ

3.2 การสร้างแรงจูงใจกระตุ้น พฤติกรรมให้บุคลากรมีความตั้งใจ มุ่งมั่น กระตือรือร้นสร้างทางเลือกที่หลากหลายเพื่อเป็นการพัฒนาส่งเสริมให้เกิดผลงานนวัตกรรมใหม่ๆ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารให้คำแนะนำและค้นหาทางเลือกที่ดีกว่าแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 2) การศึกษาด้วยการหาประสบการณ์ 3) ผู้บริหารเรียนรู้หลักการแนวคิดในด้านแรงจูงใจ 4) ผู้บริหารการให้กำลังใจในการศึกษาค้นคว้าปฏิบัติและปรับปรุงงานด้านนวัตกรรมต่างๆ 5) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

3.3 การยกย่องชมเชยให้รางวัลกับบุคลากรเมื่อปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือสร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อพัฒนาองค์กร โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีการมอบเกียรติบัตรบุคคลดีเด่นที่สร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กร 2) ผู้บริหารการมอบรางวัลยกย่องชมเชยในโอกาสต่างๆ และการให้ผลตอบแทนรางวัลอย่างเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับ 3) ผู้บริหารคิดแนวทางการพัฒนา ระบบสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม

3.4 การสร้างความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานของบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ การขอมิหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ โดยการปรับเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง 2) ผู้บริหารมีความสามารถนำการเปลี่ยนแปลงในเรื่องนวัตกรรมให้

ประสบผลสำเร็จ 3) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการผลิตผลงานนวัตกรรม เพื่อสร้างองค์ความรู้หรือแนวคิดใหม่

3.5 การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อนำไปพัฒนานวัตกรรม โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารจัดให้มีการศึกษาดูงานเฉพาะด้านทั้งในและต่างประเทศ 2) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการอบรมหลักสูตรการสร้างแรงจูงใจในองค์กรร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านนวัตกรรม

4. ความต้องการจำเป็น องค์ประกอบด้านการคิดสร้างสรรค์ ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า

4.1 การวิเคราะห์หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จมีการนำแนวคิดและวิธีการรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอด สร้างแนวคิดใหม่ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีคุณค่ามากขึ้น

4.2 การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสวงหาความรู้ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ โดยที่ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหาวิธีการหรือประยุกต์ใช้วิธีปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ให้สอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทองค์กร

4.3 การคิดสร้างสรรค์หาทางเลือกในการพัฒนางานได้หลากหลายทิศทาง

4.4 การส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดนอกกรอบ โดยไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการทำงานรูปแบบเดิมๆ สามารถสร้างทางเลือกใหม่ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมและขับเคลื่อนการดำเนินงานได้

4.5 การสถานศึกษาเป็นผู้นำในการคิดค้นแผนการพัฒนาระบบการเรียนการสอนการวิจัยในชั้นเรียนที่เป็นนวัตกรรมการสอนใหม่

โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ในประเด็นที่เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการคิดสร้างสรรค์ และได้วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.15 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการคิดสร้างสรรค์

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | แนวทางการพัฒนา |
|---------------------|--|---|
| 4. การคิดสร้างสรรค์ | 4.1 การวิเคราะห์หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จมีการนำแนวคิดและแนวทางการพัฒนารูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอด สร้างแนวคิดใหม่ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีคุณค่ามากขึ้น | 1) ผู้บริหารศึกษาจากกรณีตัวอย่าง โดยใช้เหตุการณ์ที่เป็นจริงนำมาขยายเพื่อทำให้เกิดประโยชน์ นำความรู้หลักการทางการจัดการ และการตัดสินใจที่มีประสิทธิผลมาใช้ในการแก้ปัญหา 2) ผู้บริหารเรียนรู้จากการทำงาน หรือการเรียนรู้จากความผิดพลาด รวมถึงการเรียนรู้จากผู้อื่นทำให้ได้ความคิดบทเรียนที่สามารถนำไปปฏิบัติต่อไปได้ในอนาคต 3) ผู้บริหารศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรม |
| | 4.2 การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสวงหาความรู้ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ โดยที่ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหาแนวทางการพัฒนาหรือประยุกต์ใช้วิธีปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ให้สอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทองค์กร | 1) ผู้บริหารส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมการแข่งขันรางวัลนวัตกรรมด้านต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน 2) ผู้บริหารจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นในกลุ่มผู้นำหรือผู้บริหารด้วยกัน 3) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ ที่ยังไม่เคยทำและเรียนรู้จากผลของการทำสิ่งนั้นในลักษณะของการลองผิดลองถูก |
| | 4.3 การคิดสร้างสรรค์หาทางเลือกในการพัฒนางานได้หลากหลายทิศทาง | 1) ผู้บริหารส่งเสริมการฝึกอบรมจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร 2) ผู้บริหารมีความสามารถในการคิด |

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | แนวทางการพัฒนา |
|----------------|--|--|
| | | วิเคราะห์จุดเด่นจุดควรพัฒนาการสร้างโอกาสและการขจัดอุปสรรคเพื่อการพัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จได้ 3) ผู้บริหารมีการวางแผนการบริหารจัดการที่เป็นระบบตามแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ |
| | 4.4 การส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดนอกกรอบโดยไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือแนวทางการพัฒนาทำงานรูปแบบเดิมๆ สามารถสร้างทางเลือกใหม่ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมและขับเคลื่อนการดำเนินงานได้ | 1) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กว้างขวาง ทำให้มีประสบการณ์ด้านอื่นๆ มากยิ่งขึ้น 2) ผู้บริหารส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้มีอิสระทางความคิด 3) ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้จากการค้นคว้าหาความรู้ข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่างๆ เพื่อต่อยอดการพัฒนา นวัตกรรม |
| | 4.5 การเป็นผู้นำในการคิดค้นแผนการพัฒนารววิจัยที่เป็นนวัตกรรม | 1) ผู้บริหารศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง รวมถึงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านนวัตกรรม 2) ผู้บริหารส่งเสริมและเป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาด้านการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม 3) ผู้บริหารส่งเสริมให้เข้าประชุมวิชาการ และเสนอผลงานวิจัย นวัตกรรม |

จากตารางที่ 4.15 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการคิดสร้างสรรค์ มีดังนี้

4.1 การวิเคราะห์หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จมีการนำแนวคิดและวิธีการรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอด สร้างแนวคิดใหม่ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีคุณค่ามากขึ้น โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารศึกษาจากกรณีตัวอย่าง โดยใช้เหตุการณ์ที่เป็นจริงนำมาขยาย เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ นำความรู้หลักการทางการจัดการ และการตัดสินใจที่มีประสิทธิผลมาใช้ในการแก้ปัญหา 2) ผู้บริหารเรียนรู้จากการทำงาน หรือการเรียนรู้จากความผิดพลาด รวมถึงการเรียนรู้จากผู้อื่นทำให้ได้ความคิดบทเรียนที่สามารถนำไปปฏิบัติต่อไปได้ในอนาคต 3) ผู้บริหารศึกษาคูงานทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรม

4.2 การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสวงหาความรู้ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ โดยที่ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหาวิธีการหรือประยุกต์ใช้วิธีปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ให้สอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทองค์กร โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมการแข่งขันรางวัลนวัตกรรมด้านต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน 2) ผู้บริหารจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นในกลุ่มผู้นำหรือผู้บริหารด้วยกัน 3) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ ที่ยังไม่เคยทำและเรียนรู้จากผลของการทำสิ่งนั้นในลักษณะของการลองผิดลองถูก

4.3 การคิดสร้างสรรค์หาทางเลือกในการพัฒนางานได้หลากหลายทิศทาง โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารส่งเสริมการฝึกอบรมจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร 2) ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์จุดเด่นจุดควรพัฒนาการสร้าง โอกาสและการจัดอุปสรรค เพื่อการพัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จได้ 3) ผู้บริหารมีการวางแผนการบริหารจัดการที่เป็นระบบตามแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ

4.4 การส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดนอกกรอบ โดยไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการทำงานรูปแบบเดิม ๆ สามารถสร้างทางเลือกใหม่ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมและขับเคลื่อนการดำเนินงานได้ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กว้างขวาง ทำให้มีประสบการณ์ด้านอื่นๆ มากยิ่งขึ้น 2) ผู้บริหารส่งเสริมการ

แลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้มีอิสระทางความคิด 3) ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้จากการค้นคว้าหาความรู้ข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่างๆ เพื่อต่อยอดการพัฒนานวัตกรรม

4.5 การเป็นผู้นำในการคิดค้นแผนการพัฒนาระบบการเรียนการสอนการวิจัยในชั้นเรียนที่เป็นนวัตกรรมการสอนใหม่ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง รวมถึงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านนวัตกรรม 2) ผู้บริหารส่งเสริมและเป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาด้านการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม 3) ผู้บริหารส่งเสริมให้เข้าประชุมวิชาการ และเสนอผลงานวิจัยนวัตกรรม

5. ความต้องการจำเป็น องค์ประกอบด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า

5.1 การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม เพื่อให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานสร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมให้ประสบผลสำเร็จ

5.2 การมุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรม

5.3 การสร้างบรรยากาศให้บุคลากรระดมความคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารส่งเสริมการสร้างมิตรภาพเชื่อมโยงให้เกิดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยในการพัฒนานวัตกรรม

5.4 การสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร เพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียดในการปฏิบัติงาน

5.5 การให้ความสำคัญต่อบุคลากรเปิดโอกาสให้มีการนำเสนอผลงานเพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ และนวัตกรรมใหม่ในองค์กร

โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ในประเด็นที่เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร และได้วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.16 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | แนวทางการพัฒนา |
|---------------------------|---|---|
| 5. การสร้างบรรยากาศองค์กร | 5.1 การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม เพื่อให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานสร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมให้ประสบผลสำเร็จ | 1) ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ 2) ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณในการพัฒนานวัตกรรมอย่างเพียงพอเหมาะสม รวมถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ได้คุ้มค่าที่สุด |
| | 5.2 การมุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร ด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรม | 1) ผู้บริหารกำหนดค่านิยมองค์กรโดยมุ่งเน้นความสุขในการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมองค์กร 2) ผู้บริหารเป็นวิทยากรให้ความรู้ใหม่ๆ ด้านนวัตกรรมการศึกษา 3) ผู้บริหารเปิดใจยอมรับความเชื่อและทัศนคติของผู้อื่น |
| | 5.3 การสร้างบรรยากาศให้บุคลากรระดมความคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ เชื่อมโยงให้เกิดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยในการพัฒนานวัตกรรม | 1) ส่งเสริมให้ผู้บริหารเปลี่ยนแปลงแนวทางการพัฒนาดำเนินงาน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่องค์กรนวัตกรรม 2) มีการระดมสมองแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดใจรับฟังและเข้าใจผู้อื่น รวมถึงรู้จักควบคุมอารมณ์ของตน |
| | 5.4 การสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร เพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียดในการปฏิบัติงาน | 1) ผู้บริหารออกแบบกิจกรรมและกระบวนการทำงานได้อย่างอิสระ เปลี่ยนบรรยากาศในการทำงานเป็นลักษณะที่นอ้ามากกว่าเจ้านายกับลูกน้อง 2) ผู้บริหารแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้ |

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | แนวทางการพัฒนา |
|----------------|--|--|
| | | บรรยากาศเป็นกัลยาณมิตร 3) ผู้บริหารจัดการสวัสดิการทางการศึกษาให้ครูอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม |
| | 5.5 การให้ความสำคัญต่อบุคลากรเปิดโอกาสให้มีการนำเสนอผลงานเพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ และนวัตกรรมใหม่ในองค์กร | 1) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการถ่ายทอดเผยแพร่ผลงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอผลงานด้านนวัตกรรม |

จากตารางที่ 4.16 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร มีดังนี้

5.1 ผู้บริหารจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม เพื่อให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานสร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมให้ประสบผลสำเร็จ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ 2) ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณในการพัฒนานวัตกรรมอย่างเพียงพอเหมาะสม รวมถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้คุ้มค่าที่สุด

5.2 การมุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรม โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารกำหนดค่านิยมองค์กรโดยมุ่งเน้นความสุขในการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมองค์กร 2) ผู้บริหารเป็นวิทยากรให้ความรู้ใหม่ๆ ด้านนวัตกรรมการศึกษา 3) ผู้บริหารเปิดใจยอมรับความเชื่อและทัศนคติของผู้อื่น

5.3 การสร้างบรรยากาศให้บุคลากรระดมความคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพเชื่อมโยงให้เกิดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยในการพัฒนานวัตกรรม โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ส่งเสริมให้ผู้บริหาร

เปลี่ยนแปลงแนวทางการพัฒนาดำเนินงานโดยการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่องค์กรนวัตกรรม 2) มีการระดมสมองแลกเปลี่ยนเรียนรู้เปิดใจรับฟังและเข้าใจผู้อื่น รวมถึงรู้จักควบคุมอารมณ์ของตน

5.4 การสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร เพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียดในการปฏิบัติงาน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารออกแบบกิจกรรมและกระบวนการทำงานได้อย่างอิสระ เปลี่ยนบรรยากาศในการทำงานเป็นลักษณะพี่น้องมากกว่าเจ้านายกับลูกน้อง 2) ผู้บริหารแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้บรรยากาศเป็นกัลยาณมิตร 3) ผู้บริหารจัดสวัสดิการทางการศึกษาให้ครูอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

5.5 การให้ความสำคัญต่อบุคลากรเปิดโอกาสให้มีการนำเสนอผลงานเพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ และนวัตกรรมใหม่ในองค์กร โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการถ่ายทอดเผยแพร่ผลงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอผลงานด้านนวัตกรรม

6. ความต้องการจำเป็น องค์กรประกอบด้านการบริหารความเสี่ยง ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า

6.1 การกำหนดแนวทางหรือมาตรการรองรับในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงและความเสียหายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

6.2 การวางแผนความเสี่ยงเพื่อนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ

6.3 การบริหารจัดการความเสี่ยงในปัจจุบันมีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

6.4 การกำกับติดตามประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบ

6.5 การดำเนินงานบริหารความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ทุกคนในองค์กรยอมรับได้และสามารถปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสู่การสร้างนวัตกรรมได้

โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ในประเด็นที่เป็นแนวทางการพัฒนาด้านการบริหารความเสี่ยง และได้วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.17 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้ซึ่งนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารความเสี่ยง

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | แนวทางการพัฒนา |
|------------------------|---|---|
| 6. การบริหารความเสี่ยง | 6.1 การกำหนดแนวทางหรือมาตรการรองรับในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงและความเสียหายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต | <ol style="list-style-type: none"> 1) มีการคาดการณ์ถึงความเสี่ยงในทิศทางที่จะทำให้เกิดการพัฒนาและกล้าเผชิญความจริงยอมรับปัญหาและความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้น 2) ผู้บริหารใช้หลักการบริหารความเสี่ยงในการบริหารจัดการ 3) ผู้บริหารศึกษาจากกรณีตัวอย่างสถานการณ์ เพื่อรับการพัฒนาทำการวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ค้นหาวิธีแก้ปัญหาอภิปรายร่วมกัน |
| | 6.2 การวางแผนความเสี่ยงเพื่อนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ | <ol style="list-style-type: none"> 1) ผู้บริหารมีการวางแผนความก้าวหน้า ซึ่งเป็นวิธีการช่วยให้ผู้บริหารทำความเข้าใจชัดเจน เพื่อหาเงื่อนไขหรือข้อกำหนดในการปฏิบัติงาน ลดความเสี่ยง ทำให้เกิดประสิทธิภาพ เป็นแบบอย่างในการดำเนินงาน 2) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการวางแผนบริหารความเสี่ยงบนพื้นฐานของความสำเร็จหรือความล้มเหลวในอดีตมาประกอบการวิเคราะห์ตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล |
| | 6.3 การบริหารจัดการความเสี่ยงในปัจจุบัน มีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ | <ol style="list-style-type: none"> 1) ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวต่อภาวะวิกฤตและการเปลี่ยนแปลงต่างในองค์กร 2) ผู้บริหารกล้าเสี่ยงและคิดค้นสิ่งใหม่ |

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | แนวทางการพัฒนา |
|----------------|--|---|
| | | 3) ผู้บริหารมีเทคนิควิธีการขจัดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร |
| | 6.4 การกำกับติดตามประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบ | <p>1) สร้างความตระหนักในตนเองให้มีการนิเทศติดตามบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและเลือกใช้นวัตกรรมเทคนิคการบริหารการนิเทศก์ภายในประเมินปรับปรุงให้บุคลากรรู้ศักยภาพตนเอง มีความยุติธรรมต่อทุกคนในการสร้างทีมนิเทศร่วมกัน</p> <p>2) เข้าร่วมประชุมกับคณะครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อรับฟังรับทราบให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ดูแลกำกับติดตามคุณภาพของการจัดทำและพัฒนา นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง</p> <p>3) การเป็นพี่เลี้ยงสอนงาน และติดตามการประเมินผลโครงการอย่างสม่ำเสมอ</p> |

จากตารางที่ 4.17 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารความเสี่ยง มีดังนี้

6.1 การกำหนดแนวทางหรือมาตรการรองรับในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงและความเสียหายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) มีการคาดการณ์ถึงความเสี่ยงในทิศทางที่จะทำให้เกิดการพัฒนาและกล้าเผชิญความจริงยอมรับปัญหาและความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้น 2) ผู้บริหารใช้หลักการบริหารความเสี่ยงในการบริหารจัดการ 3) ผู้บริหารศึกษาจากกรณีตัวอย่างสถานการณ์ เพื่อรับการพัฒนาทำการวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ค้นหาวิธีแก้ปัญหามาอภิปรายร่วมกัน

6.2 การวางแผนความเสี่ยงเพื่อนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีการวางแผนความก้าวหน้าซึ่งเป็นวิธีการช่วยให้ผู้บริหารทำความเข้าใจหรือข้อกำหนดในการปฏิบัติงาน ลดความเสี่ยง ทำให้เกิดประสิทธิภาพ เป็นแบบอย่างในการดำเนินงาน 2) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการวางแผนบริหารความเสี่ยงบนพื้นฐานของความรู้ความเข้าใจจากการศึกษาข้อมูลนำบทเรียนความสำเร็จหรือความล้มเหลวในอดีตมาประกอบการวิเคราะห์ตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล

6.3 การบริหารจัดการความเสี่ยงในปัจจุบัน มีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวต่อภาวะวิกฤตและการเปลี่ยนแปลงต่างในองค์กร 2) ผู้บริหารกล้าเสี่ยงและคิดค้นสิ่งใหม่ 3) ผู้บริหารมีเทคนิควิธีการขจัดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร

6.4 การกำกับติดตามประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) สร้างความตระหนักในตนเอง ให้มีการนิเทศติดตามบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และเลือกใช้นวัตกรรมเทคนิคการบริหารการนิเทศก์ภายในประเมินปรับปรุงให้บุคลากรรู้ศักยภาพตนเอง มีความยุติธรรมต่อทุกคนในการสร้างทีม นิเทศร่วมกัน 2) เข้าร่วมประชุมกับคณะครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อรับฟังรับทราบให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ดูแลกำกับติดตามคุณภาพของการจัดทำและพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง 3) การเป็นที่เลี้ยงสอนงาน และติดตามการประเมินผลโครงการอย่างสม่ำเสมอ

6.5 การดำเนินงานบริหารความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ทุกคนในองค์กรยอมรับได้และสามารถปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสู่การสร้างนวัตกรรมได้ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ส่งเสริมบุคลากรที่กล้าเสี่ยง ชอบความท้าทาย ความแปลกใหม่ ใ้ลงมือปฏิบัติจริงและได้เรียนรู้ความผิดพลาดและสามารถนำมาต่อยอดสร้างนวัตกรรม เพื่อป้องกันความเสี่ยงอาจจะเกิดขึ้นในสถานศึกษา 2) ส่งเสริมกิจกรรมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่จัดขึ้น โดยบุคลากรจะต้องช่วยกันแก้ไขและยอมรับเมื่อเกิดปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันได้

3) ผู้บริหารมีความสามารถในการทำทนายและดึงดูดใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

7. ความต้องการจำเป็น องค์ประกอบด้านการสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า

7.1 การปรับปรุงพัฒนาระบบเครือข่ายและส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

7.2 การบริหารจัดการส่งเสริมสนับสนุนเครือข่าย เพื่อให้มีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและนวัตกรรมองค์กร

7.3 การวางแผนสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและสร้างเครือข่ายในการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรม

7.4 การส่งเสริมเชื่อมโยงระบบต่างๆ ของสถานศึกษาเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ด้านนวัตกรรมร่วมกับชุมชน

7.5 การเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมที่สร้างขึ้นเครือข่ายสังคมแห่งการเรียนรู้ และขับเคลื่อนการดำเนินงานได้

โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ในประเด็นที่เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ และได้วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.18 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | แนวทางการพัฒนา |
|------------------------------------|---|---|
| 7. การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ | 7.1 การปรับปรุงพัฒนาระบบเครือข่ายและส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง | 1) ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือผ่านทางออนไลน์หรือวิธีอื่นๆ เพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ 2) ศึกษาดูงานเน้นการศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากบุคคลต้นแบบที่สอดคล้องกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ |

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | แนวทางการพัฒนา |
|----------------|--|--|
| | | <p>จำเป็นในการพัฒนา</p> <p>3) การเรียนรู้ด้วยตัวเองทุกรูปแบบเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ผสมผสานกับความเชี่ยวชาญเดิมที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่</p> <p>4) ผู้บริหารศึกษาจากประสบการณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถด้านนวัตกรรม</p> |
| | <p>7.2 การบริหารจัดการส่งเสริมสนับสนุนเครือข่าย เพื่อให้มีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและนวัตกรรมองค์กร</p> | <p>1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จำแนกตามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ต้องการพัฒนา</p> <p>2) ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จำเป็นต่อการบริหารงาน</p> <p>3) ผู้บริหารสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและการสร้างเครือข่าย</p> |
| | <p>7.3 การวางแผนสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและสร้างเครือข่ายในการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรม</p> | <p>1) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของเครือข่ายและสื่อสารเป้าหมายนั้นให้ผู้เกี่ยวข้องรับรู้สร้างความเข้าใจให้ตรงกัน รวมถึงสร้างแผนการหรือกิจกรรมการดำเนินงานเพื่อนำไปพัฒนานวัตกรรมองค์กร</p> <p>2) ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายทางวิชาการเชิงนวัตกรรมในการวิเคราะห์บริบทสถานศึกษาและร่วมวางแผนออกแบบ</p> |
| | <p>7.4 การส่งเสริมเชื่อมโยงระบบต่างๆ ของสถานศึกษาเป็น</p> | <p>1) การสอนงานและเป็นที่ปรึกษา ให้มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน</p> |

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | แนวทางการพัฒนา |
|----------------|--|--|
| | เครือข่ายการเรียนรู้ด้านนวัตกรรมร่วมกับชุมชน | <p>ชี้ให้เห็นถึงสิ่งที่จะต้องปฏิบัติ วิธีการปฏิบัติ ข้อเสนอแนะต่างๆ การติดตามผลและการแก้ไขข้อผิดพลาด</p> <p>2) การใช้วิทัศน์แบบมีปฏิสัมพันธ์</p> <p>3) การนำเสนอภาพยนตร์สั้นในระบบอินเทอร์เน็ต</p> <p>4) โครงการความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัยเป็นผู้จัดหรือเตรียมโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารอาจเป็นโครงการศึกษาต่อเนื่องหลักสูตรรายบุคคล หรือ โครงการที่ได้ประกาศนียบัตร</p> |
| | 7.5 การเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมที่สร้างขึ้นเครือข่ายสังคมแห่งการเรียนรู้และขับเคลื่อนการดำเนินงานได้ | <p>1) จัดกิจกรรมการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>2) เผยแพร่ผลงานทางวิชาการด้านนวัตกรรมในเวทีวิชาการต่างๆ</p> <p>3) อภิปรายกลุ่มประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมเผยแพร่ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบในหลากหลายรูปแบบ</p> <p>4) จัดให้มีโครงการแข่งขันทางด้านนวัตกรรมในเครือข่ายเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้สมาชิกเกิดความคิดใหม่ๆ</p> |

จากตารางที่ 4.18 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ มีดังนี้

7.1 การปรับปรุงพัฒนาระบบเครือข่ายและส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้

- 1) ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือผ่านทางออนไลน์ หรือวิธีอื่นๆ เพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ
- 2) ศึกษาดูงานเน้นการศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากบุคคลต้นแบบที่สอดคล้องกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่จำเป็นในการพัฒนา
- 3) การเรียนรู้ด้วยตัวเองทุกรูปแบบเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ผสมผสานกับความเชี่ยวชาญเดิมที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่
- 4) ผู้บริหารศึกษาจากประสบการณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถด้านนวัตกรรม

7.2 การบริหารจัดการส่งเสริมสนับสนุนเครือข่าย เพื่อให้มีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและนวัตกรรมองค์กร โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้

- 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จำแนกตามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ต้องการพัฒนา
- 2) ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จำเป็นต่อการบริหารงาน
- 3) ผู้บริหารสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและการสร้างเครือข่าย

7.3 การวางแผนสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและสร้างเครือข่ายในการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรม โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้

- 1) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของเครือข่ายและสื่อสารเป้าหมายนั้นให้ผู้เกี่ยวข้องรับรู้ สร้างความเข้าใจให้ตรงกัน รวมถึงสร้างแผนการหรือกิจกรรมการดำเนินงาน เพื่อนำไปพัฒนานวัตกรรมองค์กร
- 2) ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายทางวิชาการเชิงนวัตกรรมในการวิเคราะห์บริบทสถานศึกษาและร่วมวางแผนออกแบบ

7.4 การส่งเสริมเชื่อมโยงระบบต่างๆ ของสถานศึกษาเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ ด้านนวัตกรรมร่วมกับชุมชน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้

- 1) การสอนงานและเป็นที่ปรึกษา ให้มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานชี้ให้เห็นถึงสิ่งที่ต้องปฏิบัติ วิธีการปฏิบัติ ข้อเสนอแนะต่างๆ การติดตามผลและการแก้ไขข้อผิดพลาด
- 2) การใช้วิทัศน์แบบมีปฏิสัมพันธ์
- 3) การนำเสนอภาพยนตร์สั้นในระบบอินเทอร์เน็ต
- 4) โครงการความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยโดยมหาวิทยาลัยเป็นผู้จัดหรือเตรียมโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารอาจเป็นโครงการศึกษาต่อเนื่องหลักสูตรรายบุคคลหรือโครงการที่ได้ประกาศนียบัตร

7.5 การเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมที่สร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคมแห่งการเรียนรู้และขับเคลื่อนการดำเนินงานได้ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) จัดกิจกรรมการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2) เผยแพร่ผลงานทางวิชาการด้านนวัตกรรมในเวทีวิชาการต่างๆ 3) อภิปรายกลุ่มประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมเผยแพร่ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบในหลากหลายรูปแบบ 4) จัดให้มีโครงการแข่งขันทางด้านนวัตกรรมในเครือข่ายเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้สมาชิกเกิดความคิดใหม่ๆ

8. ความต้องการจำเป็น องค์ประกอบด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า

8.1 การพัฒนาคุณภาพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้มีความทันสมัยทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมในสถานศึกษา

8.2 การบริหารจัดการและพัฒนาระบบสารสนเทศที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงานและเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม

8.3 การนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา

8.4 การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในสถานศึกษา

8.5 การส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมนำเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่ออุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ออนไลน์มาใช้ในการบริหารจัดการ

โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ในประเด็นที่เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และได้วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.19 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้เงินวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | แนวทางการพัฒนา |
|---|---|---|
| 8. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | 8.1 การพัฒนาคุณภาพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้มีความทันสมัยทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา | 1) ผู้บริหารส่งเสริมการใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเงินวัตกรรม โดยใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการอบรมและสัมมนา 2) ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนางานด้วยระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย 3) ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและตัดสินใจ |
| | 8.2 การบริหารจัดการและพัฒนาระบบสารสนเทศที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงานและเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาวัตกรรม | 1) การสอนงาน และการให้คำปรึกษาแนะนำเน้นการแลกเปลี่ยนรู้ด้านนวัตกรรม 2) ผู้บริหารมีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดเก็บและค้นคว้าองค์ความรู้ได้อย่างรวดเร็ว |
| | 8.3 การนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา | 1) การฝึกปฏิบัติ-ทักษะเฉพาะด้าน 2) การศึกษากรณีตัวอย่างจากเอกสาร เอกสาร ตำรา บทความวิชาการเกี่ยวกับพัฒนานวัตกรรม 3) การเรียนรู้จากการทดลองทำ และดูผลโดยการลองผิดลองถูก เพื่อเป็นการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ 4) นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบหรือการจัดระบบสารสนเทศให้อยู่ในรูปดิจิทัล |

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | แนวทางการพัฒนา |
|----------------|---|---|
| | 8.4 การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในสถานศึกษา | 1) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการเรียนรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ 2) ผู้บริหารให้ความสำคัญและส่งเสริมการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรโดยใช้เทคโนโลยี 3) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้สอดคล้องกับเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร |
| | 8.5 การส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมนำเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อ อุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ออนไลน์มาใช้ในการบริหารจัดการ | 1) การใช้วิทัศน์แบบมีปฏิสัมพันธ์ 2) การใช้บทเรียน โปรแกรม การอบรม โปรแกรมเฉพาะต่างๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์การบริหารจัดการ 3) การฝึกอบรมบนคอมพิวเตอร์ 4) จัดให้มีระบบสร้างโอกาสการเรียนรู้เทคโนโลยีด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง |

จากตารางที่ 4.19 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีดังนี้

8.1) การพัฒนาคุณภาพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้มีความทันสมัยทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมในสถานศึกษา โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารส่งเสริมการใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการอบรมและสัมมนา 2) ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนางานด้วยระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย 3) ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและตัดสินใจ

8.2) การบริหารจัดการและพัฒนาระบบสารสนเทศที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงานและเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) การสอนงาน และการให้คำปรึกษา แนะนำ เน้นการแลกเปลี่ยนรู้ด้านนวัตกรรม 2) ผู้บริหารมีการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการจัดเก็บและค้นคว้าองค์ความรู้ได้อย่างรวดเร็ว

8.3) การนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) การฝึกปฏิบัติทักษะเฉพาะด้าน 2) การศึกษากรณีตัวอย่างจากเอกสาร เอกสาร ตำรา บทความวิชาการเกี่ยวกับพัฒนานวัตกรรม 3) การเรียนรู้จากการทดลองทำ และดูผลโดยการลองผิดลองถูก เพื่อเป็นการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ 4) นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบหรือการจัดระบบสารสนเทศให้อยู่ในรูปดิจิทัล

8.4) การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในสถานศึกษา โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการเรียนรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ 2) ผู้บริหารให้ความสำคัญและส่งเสริมการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยใช้เทคโนโลยี 3) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้สอดคล้องกับเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร

8.5) การส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมนำเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่ออุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ออนไลน์มาใช้ในการบริหารจัดการ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) การใช้วิถีทัศน์แบบมีปฏิสัมพันธ์ 2) การใช้บทเรียนโปรแกรม การอบรม โปรแกรมเฉพาะต่างๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์การบริหารจัดการ 3) การฝึกอบรมบนคอมพิวเตอร์ 4) จัดให้มีระบบสร้างโอกาสการเรียนรู้เทคโนโลยีด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

3.5 ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 2)

จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 ท่าน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการประชุมออนไลน์โดยใช้ระบบ Zoom Meeting และการจดบันทึกการสนทนา โดยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยรวมถึงขั้นตอนการวิจัยที่ได้มาซึ่งแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร สำหรับวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากเอกสารบันทึกการสนทนาโดยสรุปใจความจากเอกสารความถี่ของคำและเนื้อหาที่สนทนา นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความสมบูรณ์ก่อนนำไปใช้จริง ดังนี้

ตารางที่ 4.20 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | แนวทางการพัฒนา |
|----------------------------------|---|--|
| 1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง | <p>1.1 การตั้งเป้าหมายความสำเร็จ มองเห็น ภาพอนาคตของสถานศึกษาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มุ่งมั่น ตั้งใจพัฒนาองค์กร และมีความเชื่อมโยงกับนโยบายของต้นสังกัด</p> <p>1.2 การสร้างนวัตกรรม โดยสร้างความร่วมมือกระตุ้นให้ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล แปลกใหม่ โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนา นวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา</p> | <p>1) ผู้บริหารมีการสร้างประสบการณ์ Bench Mark โดยศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ นวัตกรรม รวมถึงรับฟังคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ</p> <p>2) ผู้บริหารมีการวางแผนความก้าวหน้าโครงสร้างการบริหารที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ</p> <p>3) ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์องค์กรให้มีความชัดเจน</p> <p>4) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการระดมสมอง เพื่อหาแนวทางพัฒนานวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ในการพัฒนาองค์กร</p> <p>5) ผู้บริหารมีการศึกษาดูงานทั้งในและ</p> |

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | แนวทางการพัฒนา |
|----------------|--|---|
| | <p>1.3 การจัดวางภาพนวัตกรรมการ ในอนาคตที่คาดหวังของ สถานศึกษาที่ชัดเจนปฏิบัติได้</p> <p>1.4 การเผยแพร่วิสัยทัศน์และ การพัฒนานวัตกรรมการ เพื่อ นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา ในอนาคต</p> <p>1.5 การนำข้อมูลย้อนกลับมา ทบทวนการดำเนินงานและต่อ ยอดการพัฒนานวัตกรรมการ</p> | <p>ต่างประเทศ</p> <p>6) ผู้บริหารมีทัศนคติด้านวิสัยทัศน์นำ การเปลี่ยนแปลงในการวิเคราะห์ แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลง ทางการศึกษา</p> <p>7) ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมการ โดยใช้เทคนิคแนวทางการพัฒนาบริหาร แบบใหม่</p> <p>8) ผู้บริหารศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้ด้วย ตนเองจากหนังสือ รวมถึงเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านนวัตกรรม</p> <p>9) ผู้บริหารมีการเผยแพร่องค์ความรู้ใน การสร้างนวัตกรรมองค์กรให้ บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมใน กิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา</p> <p>10) ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารวิสัยทัศน์องค์กร ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ</p> <p>11) ผู้บริหารมีการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและนำวิสัยทัศน์ สู่การปฏิบัติ</p> <p>12) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการอภิปราย กลุ่มในประเด็นสำคัญ เพื่อนำนวัตกรรม ไปประยุกต์ใช้พัฒนาให้มีประสิทธิภาพ ในสถานศึกษา</p> <p>13) ผู้บริหารรับฟังข้อมูลการสะท้อน กลับ (Feed Back) โดยใช้ความสัมพันธ และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อให้ได้</p> |

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | แนวทางการพัฒนา |
|---|---|---|
| | | <p>ข้อมูลสะท้อนกลับที่เป็นจริง</p> <p>14) ผู้บริหารยอมรับความจริงพร้อมที่จะนำความผิดพลาดที่เกิดขึ้นมาปรับปรุงพัฒนาองค์กร</p> |
| <p>2. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม</p> | <p>2.1 การร่วมมือร่วมใจและบูรณาการจากหลายๆ ฝ่าย เสนอความคิดเห็น เพื่อร่วมแก้ปัญหาผลการดำเนินการร่วมกัน</p> <p>2.2 การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่รับผิดชอบให้ชัดเจน</p> <p>2.3 การกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดร่วมกัน</p> <p>2.4 การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงาน ด้านนวัตกรรมสะท้อนผลการทำงานและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน</p> <p>2.5 การถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการพัฒนาปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมพัฒนาาร่วมกัน</p> | <p>1) ผู้บริหารมีการประชุมสัมมนา การฝึกอบรม และเข้าร่วมรับฟังการบรรยาย ด้านนวัตกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>2) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทำกิจกรรมต่างๆ และจุดประกายสิ่งใหม่ๆ ให้กับทีม โดยมีการฝึกประสบการณ์ ด้านนวัตกรรม</p> <p>3) ผู้บริหารมีการคัดเลือกสมาชิก ร่วมงานในทีมนวัตกรรม</p> <p>4) ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในทีมให้ชัดเจนตรงตามสมรรถนะและเหมาะสมกับงาน</p> <p>5) ผู้บริหารส่งเสริมการศึกษาต่อเกี่ยวกับ ด้านนวัตกรรม</p> <p>6) ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน</p> <p>7) ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคุณภาพผลการปฏิบัติงาน ด้านนวัตกรรม</p> <p>8) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นการสร้างนวัตกรรม</p> |

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | แนวทางการพัฒนา |
|----------------------|---|---|
| | | 9) ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการทำงาน และทำความเข้าใจต่อเพื่อนร่วมงาน 10) ผู้บริหารเรียนรู้แนวทางการพัฒนา ทีม ประสานงานระหว่างคณะทำงาน ด้วยการเรียนรู้ร่วมกันของทีม 11) ผู้บริหารให้คำปรึกษา และร่วมมือ ร่วมใจ เพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน 12) การเป็นพี่เลี้ยงสอนงานให้แก่ ผู้บริหารที่เข้ารับตำแหน่งใหม่ |
| 3. การสร้าง แรงจูงใจ | 3.1 รู้จักความแตกต่าง และ ความสามารถของผู้ได้บังคับผู้ บัญชาการสร้างความสัมพันธ์ที่ ดี มีความจริงใจเอาใจใส่ ให้ การสนับสนุนบุคลากรอย่าง เสมอภาคเท่าเทียมกัน 3.2 การสร้างแรงจูงใจกระตุ้น พฤติกรรมให้บุคลากรมีความ ตั้งใจมุ่งมั่น กระตือรือร้น สร้าง ทางเลือกที่หลากหลาย เพื่อเป็น การพัฒนาส่งเสริมให้เกิดผล งานนวัตกรรมใหม่ 3.3 การยกย่องชมเชยให้รางวัล กับบุคลากรเมื่อปฏิบัติงาน บรรลุวัตถุประสงค์หรือสร้าง นวัตกรรมใหม่เพื่อพัฒนา องค์การ 3.4 การสร้างความภาคภูมิใจใน | 1) ผู้บริหารเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ และ รับฟังปัญหา 2) ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวใจและมี ทักษะในการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรม 3) ผู้บริหารสนับสนุน สร้างความ ไว้วางใจต่อกัน และร่วมมือเพื่อ แก้ปัญหาร่วมกัน 4) ผู้บริหารสร้างความ มั่นใจใน ความสามารถที่จะประสบผลสำเร็จใน สิ่งที่จะดำเนินการ 5) ผู้บริหารให้คำแนะนำและค้นหา ทางเลือกที่ดีกว่าแก่ผู้ได้บังคับบัญชา 6) การหมุนเวียนตำแหน่งงาน เป็นการ พัฒนาทักษะใหม่ๆ ในการทำงานที่ หลากหลาย 7) ผู้บริหารการให้กำลังใจในการศึกษา ค้นคว้าปฏิบัติและปรับปรุงงานด้าน นวัตกรรมต่างๆ 8) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการ |

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | แนวทางการพัฒนา |
|---------------------|---|--|
| | <p>หน้าที่การงานของบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่</p> <p>3.5 การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา เพื่อนำไปพัฒนานวัตกรรม</p> | <p>ปฏิบัติงาน</p> <p>9) ผู้บริหารมีการมอบเกียรติบัตรบุคคลดีเด่นที่สร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กร</p> <p>10) ผู้บริหารการมอบรางวัลยกย่องชมเชยในโอกาสต่างๆ และการให้ผลตอบแทนรางวัลอย่างเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับ</p> <p>11) ผู้บริหารคิดแนวทางการพัฒนาระบบสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม</p> <p>12) ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ การขอมือหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ โดยการปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่ง</p> <p>13) ผู้บริหารมีความสามารถนำการเปลี่ยนแปลงในเรื่องนวัตกรรมให้ประสบผลสำเร็จ</p> <p>14) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการผลิตผลงานนวัตกรรม เพื่อสร้างองค์ความรู้หรือแนวคิดใหม่</p> <p>15) ผู้บริหารจัดให้มีการศึกษาดูงาน เฉพาะด้านทั้งในและต่างประเทศ</p> <p>16) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการอบรมภายในองค์กรและภายนอกองค์กร เป็นการให้ทุกคนมีความรู้เพิ่มขึ้น</p> |
| 4. การคิดสร้างสรรค์ | 4.1 การวิเคราะห์หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จมีการนำแนวคิดและแนวทางการพัฒนารูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดสร้างแนวคิดใหม่ๆ ในการ | 1) ผู้บริหารศึกษาจากกรณีตัวอย่าง โดยใช้เหตุการณ์ที่เป็นจริงนำมาขยายเพื่อทำให้เกิดประโยชน์ นำความรู้หลักการจัดการจัดการ และการตัดสินใจที่มีประสิทธิผลมาใช้ในการแก้ปัญหา |

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | แนวทางการพัฒนา |
|----------------|---|--|
| | <p>ขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีคุณค่ามากขึ้น</p> <p>4.2 การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสวงหาความรู้คิดค้นสิ่งใหม่ๆ โดยที่ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหาแนวทางการพัฒนาหรือประยุกต์ใช้วิธีปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ให้สอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทองค์กร</p> <p>4.3 การคิดสร้างสรรค์หาทางเลือกในการพัฒนางานได้หลากหลายทิศทาง</p> <p>4.4 การส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดนอกกรอบโดยไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือแนวทางการพัฒนาทำงานรูปแบบเดิมๆ สามารถสร้างทางเลือกใหม่ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมและขับเคลื่อนการดำเนินงานได้</p> | <p>2) ผู้บริหารเรียนรู้จากการทำงาน หรือการเรียนรู้จากความผิดพลาดรวมถึงการเรียนรู้จากผู้อื่นทำให้ได้ความคืบหน้าที่สามารถนำไปปฏิบัติต่อไปได้ในอนาคต</p> <p>3) ผู้บริหารศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรม</p> <p>4) ผู้บริหารส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมการแข่งขันรางวัลนวัตกรรมด้านต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน</p> <p>5) ผู้บริหารจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นในกลุ่มผู้นำหรือผู้บริหารด้วยกัน</p> <p>6) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ ที่ยังไม่เคยทำและเรียนรู้จากผลของการทำสิ่งนั้นในลักษณะของการลองผิดลองถูก</p> <p>7) ผู้บริหารส่งเสริมให้เข้าประชุมวิชาการ และเสนอผลงานวิจัยนวัตกรรม</p> <p>8) ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์จุดเด่นจุดควรพัฒนาการสร้างโอกาสและการขจัดอุปสรรค เพื่อการพัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จได้</p> <p>9) ผู้บริหารมีการวางแผนการบริหารจัดการที่เป็นระบบตามแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ</p> <p>10) ผู้บริหารส่งเสริมการแลกเปลี่ยน</p> |

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | แนวทางการพัฒนา |
|---------------------------|--|--|
| | | <p>ความคิดเห็นให้มีอิสระทางความคิด</p> <p>11) ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้จากการค้นคว้าหาความรู้ข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่างๆ เพื่อต่อยอดการพัฒนานวัตกรรม</p> <p>12) ผู้บริหารส่งเสริมและเป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาด้านการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม</p> |
| 5. การสร้างบรรยากาศองค์กร | <p>5.1 การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมเพื่อให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานสร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมให้ประสบผลสำเร็จ</p> <p>5.2 การมุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการตั้งเห็นคุณค่าของนวัตกรรม</p> <p>5.3 การสร้างบรรยากาศให้บุคลากรระดมความคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพเชื่อมโยงให้เกิดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยในการพัฒนานวัตกรรม</p> <p>5.4 การสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กรเพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่</p> | <p>1) ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ 2) ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณในการพัฒนานวัตกรรมอย่างเพียงพอเหมาะสม</p> <p>3) ผู้บริหารกำหนดค่านิยมองค์กรโดยมุ่งเน้นความสุขในการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมองค์กร</p> <p>4) ผู้บริหารเป็นวิทยากรให้ความรู้ใหม่ๆ ด้านนวัตกรรมการศึกษา</p> <p>5) ผู้บริหารเปิดใจยอมรับความเชื่อและทัศนคติของผู้อื่น รวมถึงรู้จักควบคุมอารมณ์ของตน</p> <p>6) ส่งเสริมให้ผู้บริหารเปลี่ยนแปลงแนวทางการพัฒนาดำเนินงานโดยการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่องค์กรนวัตกรรม</p> <p>7) จัดประชุมนอกสถานที่เพื่อกระชับความสัมพันธ์</p> <p>8) ผู้บริหารออกแบบกิจกรรมและกระบวนการทำงานได้อย่างอิสระ</p> |

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | แนวทางการพัฒนา |
|------------------------|---|--|
| | <p>เครื่องเครียดในการปฏิบัติงาน</p> <p>5.5 การให้ความสำคัญต่อบุคลากรเปิดโอกาสให้มีการนำเสนอผลงานเพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ และนวัตกรรมใหม่ในองค์กร</p> | <p>เปลี่ยนบรรยากาศในการทำงานเป็นลักษณะพี่น้องมากกว่าเจ้านายกับลูกน้อง</p> <p>9) ผู้บริหารแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้บรรยากาศเป็นกัลยาณมิตร</p> <p>10) สร้างโซนให้บุคลากรได้พักผ่อนหย่อนใจ เช่น ห้องนั่งเล่น ห้องกีฬา สวนหย่อม</p> <p>11) ผู้บริหารจัดสวัสดิการทางการศึกษาให้ครูอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม</p> <p>12) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>13) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการถ่ายทอดเผยแพร่ผลงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอผลงานด้านนวัตกรรม</p> |
| 6. การบริหารความเสี่ยง | <p>6.1 การกำหนดแนวทางหรือมาตรการรองรับในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงและความเสียหายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต</p> <p>6.2 การวางแผนความเสี่ยงเพื่อนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ</p> <p>6.3 การบริหารจัดการความเสี่ยงในปัจจุบันมีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ</p> <p>6.4 การกำกับติดตามประเมินผลและรายงานผลเพื่อ</p> | <p>1) มีการคาดการณ์ถึงความเสี่ยงในทิศทางที่จะทำให้เกิดการพัฒนาและกล้าเผชิญความจริงยอมรับปัญหา รวมถึงความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้น</p> <p>2) ผู้บริหารใช้หลักการบริหารความเสี่ยงในการบริหารจัดการ มีกระบวนการในการบ่งชี้ วิเคราะห์ จัดการติดตาม และรายงานความเสี่ยงอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ</p> <p>3) ผู้บริหารศึกษาจากกรณีตัวอย่างสถานการณ์ โดยการวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ค้นหาวิธีแก้ปัญหามาอภิปรายร่วมกัน</p> |

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | แนวทางการพัฒนา |
|----------------|--|--|
| | <p>ตรวจสอบ</p> <p>6.5 การดำเนินงานบริหารความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ทุกคนในองค์กรยอมรับได้และสามารถปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสู่การสร้างนวัตกรรมได้</p> | <p>4) ผู้บริหารมีการวางแผนและระบบงานที่ดี ก่อให้เกิดปัญหาน้อยที่สุด หรือหากเกิดข้อผิดพลาดก็จะแก้ไขได้เร็ว</p> <p>5) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการวางแผนบริหารความเสี่ยงบนพื้นฐานของความมีเหตุผลจากการศึกษาข้อมูลนำทเรียนความสำเร็จหรือความล้มเหลวในอดีตมาประกอบการวิเคราะห์ตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล</p> <p>6) มีการปรับปรุงแผนการดำเนินงานเพื่อลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น</p> <p>7) ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวต่อภาวะวิกฤตและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในองค์กร</p> <p>8) ผู้บริหารกล้าเสี่ยงและคิดค้นสิ่งใหม่</p> <p>9) ผู้บริหารมีเทคนิควิธีการขจัดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร</p> <p>10) สร้างความตระหนักในตนเองให้มีการนิเทศติดตามบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>11) เลือกใช้นวัตกรรมเทคนิคการบริหารการนิเทศก์ภายในประเมินปรับปรุงให้บุคลากรรู้ศักยภาพตนเอง มีความยุติธรรมต่อทุกคนในการสร้างทีมนิเทศร่วมกัน</p> <p>12) เข้าร่วมประชุมกับคณะครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อรับฟังรับทราบให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ดูแลกำกับติดตามคุณภาพของการจัดทำและ</p> |

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | แนวทางการพัฒนา |
|------------------------------------|---|---|
| | | <p>ส่งเสริมให้มีการพัฒนานวัตกรรมอย่าง</p> <p>13) การเป็นพี่เลี้ยงสอนงาน และติดตามการประเมินผลโครงการอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>14) ผู้บริหารมีการสื่อสารให้ข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>15) ส่งเสริมบุคลากรที่กล้าเสี่ยง ชอบความท้าทาย ความแปลกใหม่ ให้ลงมือปฏิบัติจริงและได้เรียนรู้ความผิดพลาด รวมถึงสามารถนำมาต่อ ยอด สร้างนวัตกรรม เพื่อป้องกันความเสี่ยงซึ่งอาจจะเกิดขึ้นในสถานศึกษา</p> <p>16) ผู้บริหารสนับสนุนและเน้นถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการบริหารความเสี่ยง รวมถึงแสดงความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยง</p> |
| 7. การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ | <p>7.1 การปรับปรุงพัฒนาระบบเครือข่ายและส่งเสริมพัฒนานวัตกรรม</p> <p>7.2 การบริหารจัดการส่งเสริมสนับสนุนเครือข่าย เพื่อให้มีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและนวัตกรรมองค์กร</p> <p>7.3 การวางแผนสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและสร้างเครือข่ายในการส่งเสริมและพัฒนา</p> | <p>1) ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือผ่านทางออนไลน์หรือวิธีอื่นๆ เพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>2) ศึกษาดูงานเน้นการศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากบุคคลต้นแบบที่สอดคล้องกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่จำเป็นในการพัฒนา</p> <p>3) การเรียนรู้ด้วยตัวเองทุกรูปแบบ เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ผสมผสานกับความเชี่ยวชาญเดิมที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่</p> <p>4) การอบรมเชิงปฏิบัติการ เน้นการ</p> |

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | แนวทางการพัฒนา |
|----------------|---|--|
| | <p>นวัตกรรม</p> <p>7.4 การส่งเสริมเชื่อมโยงระบบต่างๆ ของสถานศึกษาเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ด้านนวัตกรรมร่วมกับชุมชน</p> <p>7.5 การเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมที่สร้างขึ้นเครือข่ายสังคมแห่งการเรียนรู้และขับเคลื่อนการดำเนินงานได้</p> | <p>แลกเปลี่ยนเรียนรู้จำแนกตามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ต้องการพัฒนา</p> <p>5) ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นต่อการบริหารงาน</p> <p>6) ผู้บริหารสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและการสร้างเครือข่าย</p> <p>7) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของเครือข่ายและสื่อสารเป้าหมายนั้นให้ผู้เกี่ยวข้องรับรู้</p> <p>8) ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายทางวิชาการเชิงนวัตกรรมในการวิเคราะห์บริบทสถานศึกษาและร่วมวางแผนออกแบบกิจกรรมการดำเนินงาน เพื่อนำไปพัฒนาเครือข่ายและสายสัมพันธ์</p> <p>9) การพัฒนาเครือข่ายอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน</p> <p>10) มีกิจกรรมประชุมสัมมนาร่วมกันและมีการใช้วิธีทัศน์แบบมีปฏิสัมพันธ์</p> <p>11) การนำเสนอภาพยนตร์สั้นในระบบอินเทอร์เน็ต</p> <p>12) โครงการความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัยเป็นผู้จัดหรือเตรียมโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหาร อาจเป็นโครงการศึกษาต่อเนื่องหลักสูตรรายบุคคลหรือโครงการที่ได้</p> |

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | แนวทางการพัฒนา |
|---|---|---|
| | | <p>ประกาศนียบัตร</p> <p>13) เผยแพร่ผลงานทางวิชาการด้านนวัตกรรมในเวทีวิชาการต่างๆ</p> <p>14) อภิปรายกลุ่มประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมเผยแพร่ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบในหลากหลายรูปแบบ จัดให้มี โครงการแข่งขัน ทางด้านนวัตกรรมในเครือข่ายเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้สมาชิกเกิดความคิดใหม่ๆ</p> |
| <p>8. การ ใ ช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</p> | <p>8.1 การพัฒนาคุณภาพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้มีความทันสมัยทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา</p> <p>8.2 การบริหารจัดการและพัฒนาระบบสารสนเทศที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงานและเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม</p> <p>8.3 การนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา</p> <p>8.4 การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อ</p> | <p>1) ผู้บริหารส่งเสริมการใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการอบรมและสัมมนาที่สามารถประยุกต์การบริหารจัดการ</p> <p>2) ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนางานด้วยระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย</p> <p>3) ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและตัดสินใจ</p> <p>4) การสอนงาน และการให้คำปรึกษาแนะนำเน้นการแลกเปลี่ยนรู้ด้านนวัตกรรม</p> <p>5) ผู้บริหารมีการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการจัดเก็บและค้นคว้าองค์ความรู้ได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>6) การเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติ-ทักษะเฉพาะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม</p> |

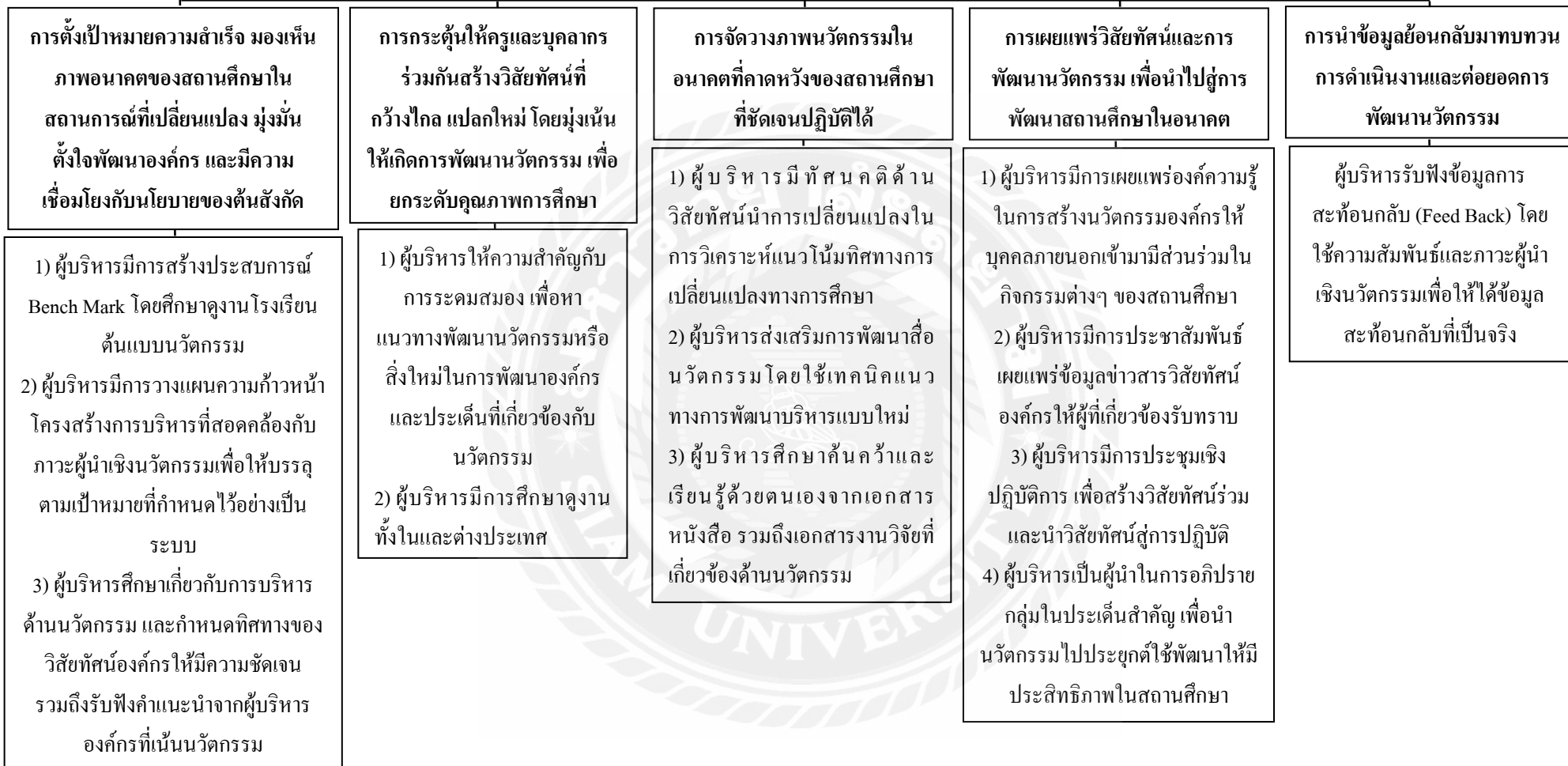
| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | แนวทางการพัฒนา |
|----------------|---|---|
| | <p>การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในสถานศึกษา</p> <p>8.5 การส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมนำเทคโนโลยีสารสนเทศสื่ออุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ออนไลน์มาใช้ในการบริหารจัดการ</p> | <p>และดูแลผลโดยการลงมือทดลองทำ เพื่อเป็นการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้</p> <p>7) การศึกษากรณีตัวอย่างจากเอกสาร เอกสาร ตำรา บทความวิชาการเกี่ยวกับพัฒนานวัตกรรม</p> <p>8) นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้บริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบหรือการจัดระบบสารสนเทศให้อยู่ในรูปดิจิทัล</p> <p>9) ผู้บริหารให้ความสำคัญและส่งเสริมการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยผ่านอินเทอร์เน็ต ทั้ง Facebook Line Zoom สร้าง Platform อื่นๆ หรือเทคโนโลยี Blockchain ที่พัฒนาขึ้น</p> <p>10) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง โดยกาประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้สอดคล้องกับเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร</p> <p>11) การใช้วิธีทัศน์แบบมีปฏิสัมพันธ์</p> <p>12) จัดให้มีระบบสร้างโอกาสการเรียนรู้เทคโนโลยีด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง</p> |

ผลการสนทนากลุ่ม พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้ ควรส่งเสริมการสร้างวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงร่วมกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความยืดหยุ่นในการทำงาน และทำความเข้าใจต่อเพื่อนร่วมงาน มีการหมุนเวียนตำแหน่งงาน เป็นการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ในการทำงานที่หลากหลาย ส่งเสริมให้เข้าประชุมวิชาการในระดับต่างๆ และเสนอผลงานวิจัยนวัตกรรม ไม่ปิดกั้นจินตนาการที่เป็นไปไม่ได้หรือการคิดนอกกรอบที่สามารถเป็นจริงได้ มีการจัดประชุมนอกสถานที่เพื่อกระชับความสัมพันธ์ และสร้างโซนให้บุคลากรได้พักผ่อนหย่อนใจ เช่น ห้องนั่งเล่น ห้องกีฬา สวนหย่อม มีกระบวนการในการบ่งชี้ วิเคราะห์ จัดการติดตาม และรายงานความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาเครือข่ายอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน และมีกิจกรรมประชุมสัมมนาร่วมกัน ให้ความสำคัญและส่งเสริมการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยผ่านอินเทอร์เน็ต ทั้ง Facebook Line Zoom สร้าง Platform อื่นๆ หรือเทคโนโลยี Blockchain ที่พัฒนาขึ้น ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติได้ ดังแผนภาพที่ 4.1 – 4.8



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร

ด้านการสร้างวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

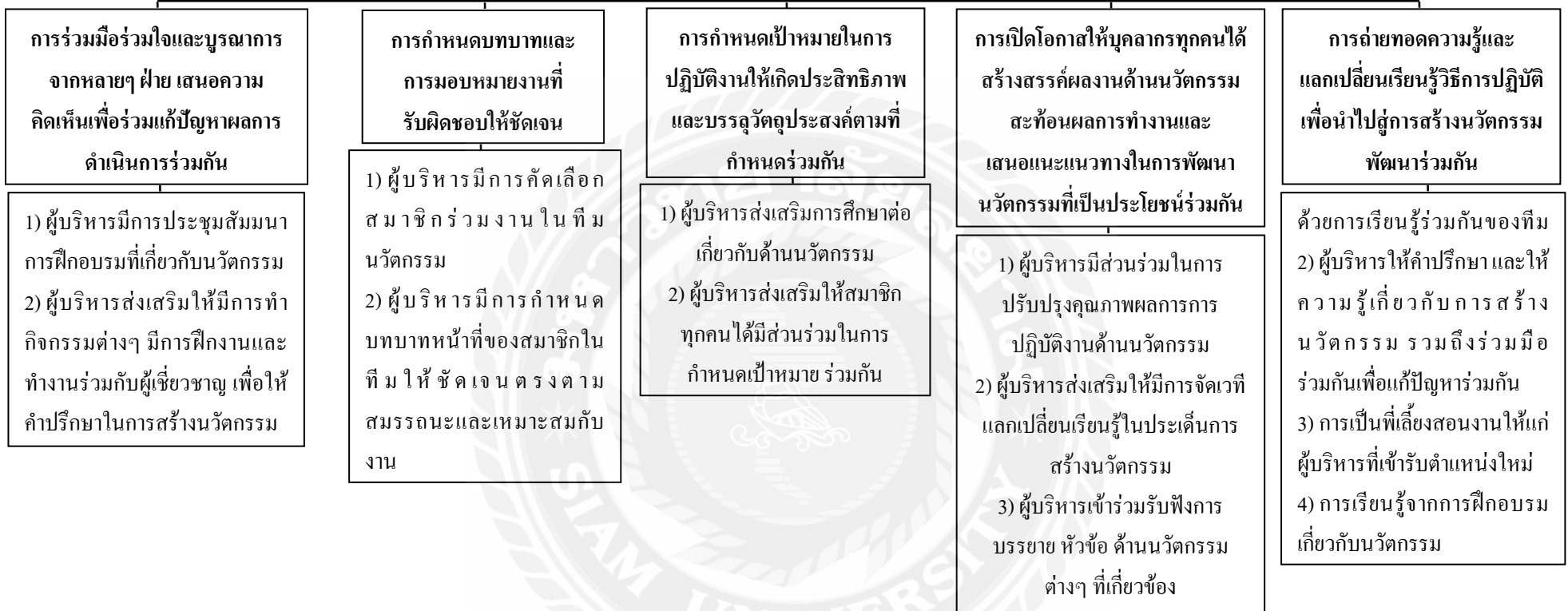


แผนภาพที่ 4.1 สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร

ตามลำดับความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 1

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

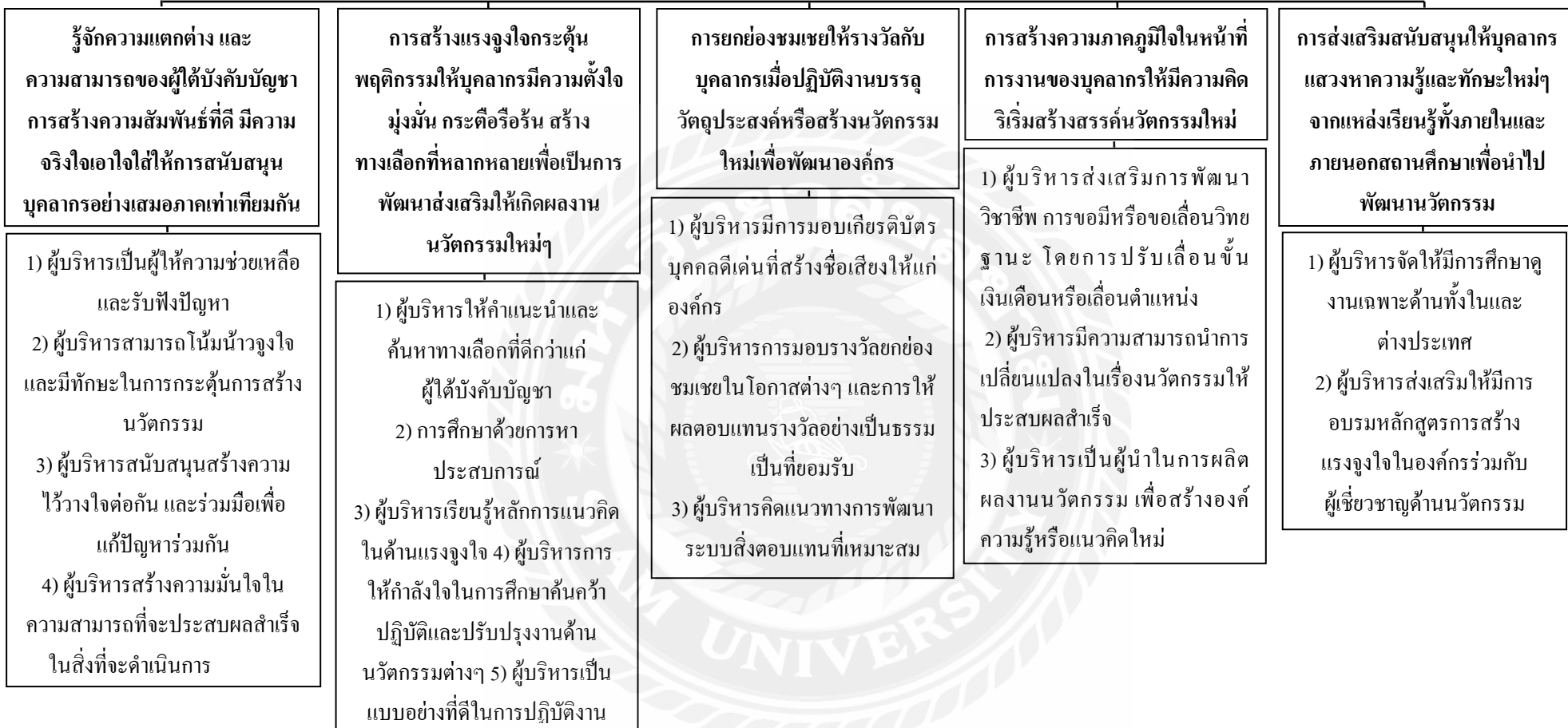


แผนภาพที่ 4.2 สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

ตามลำดับความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 2

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

ด้านการสร้างแรงจูงใจ

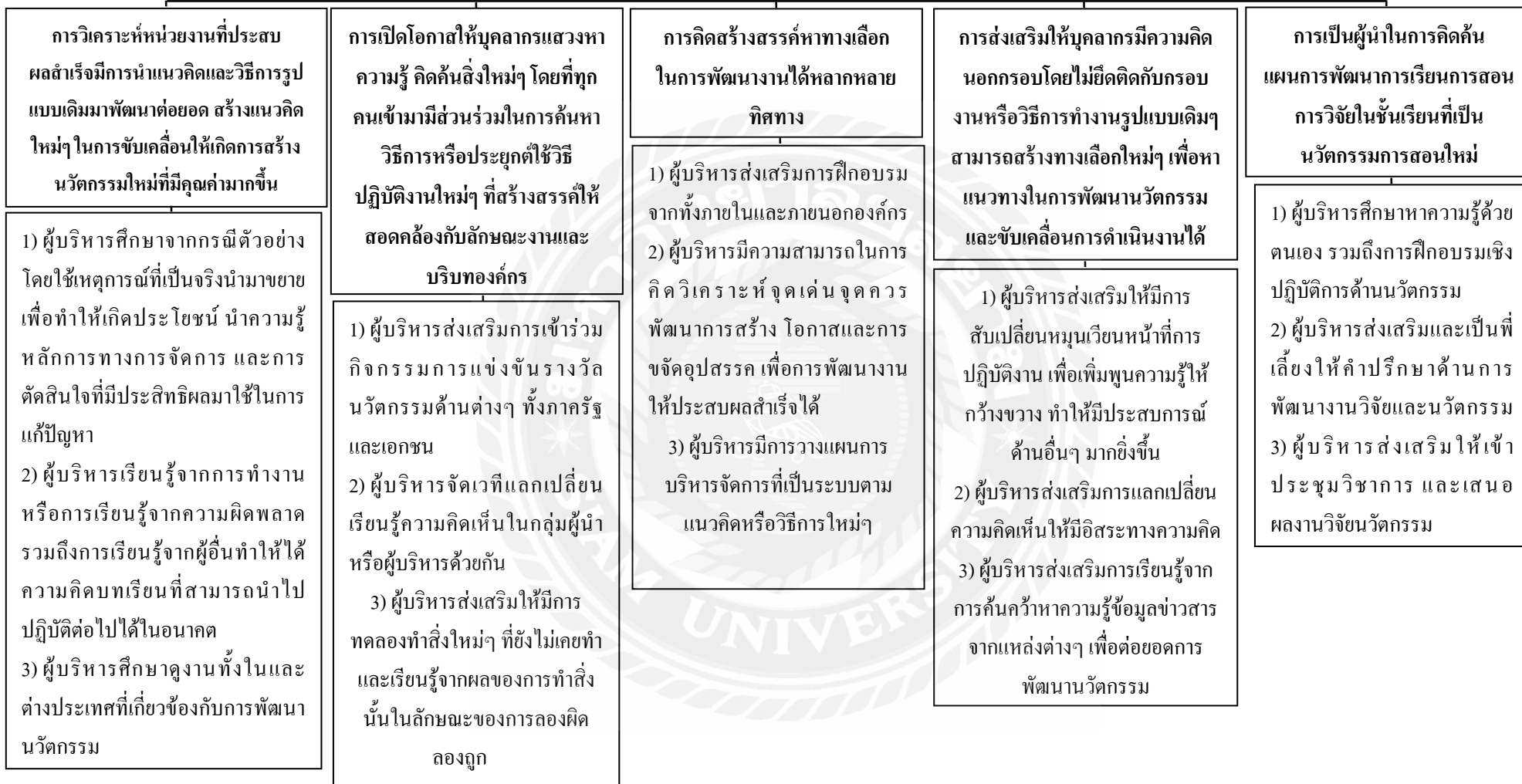


แผนภาพที่ 4.3 สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

ตามลำดับความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 3

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร

ด้านการคิดสร้างสรรค์



แผนภาพที่ 4.4 สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร

ตามลำดับความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 4

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร

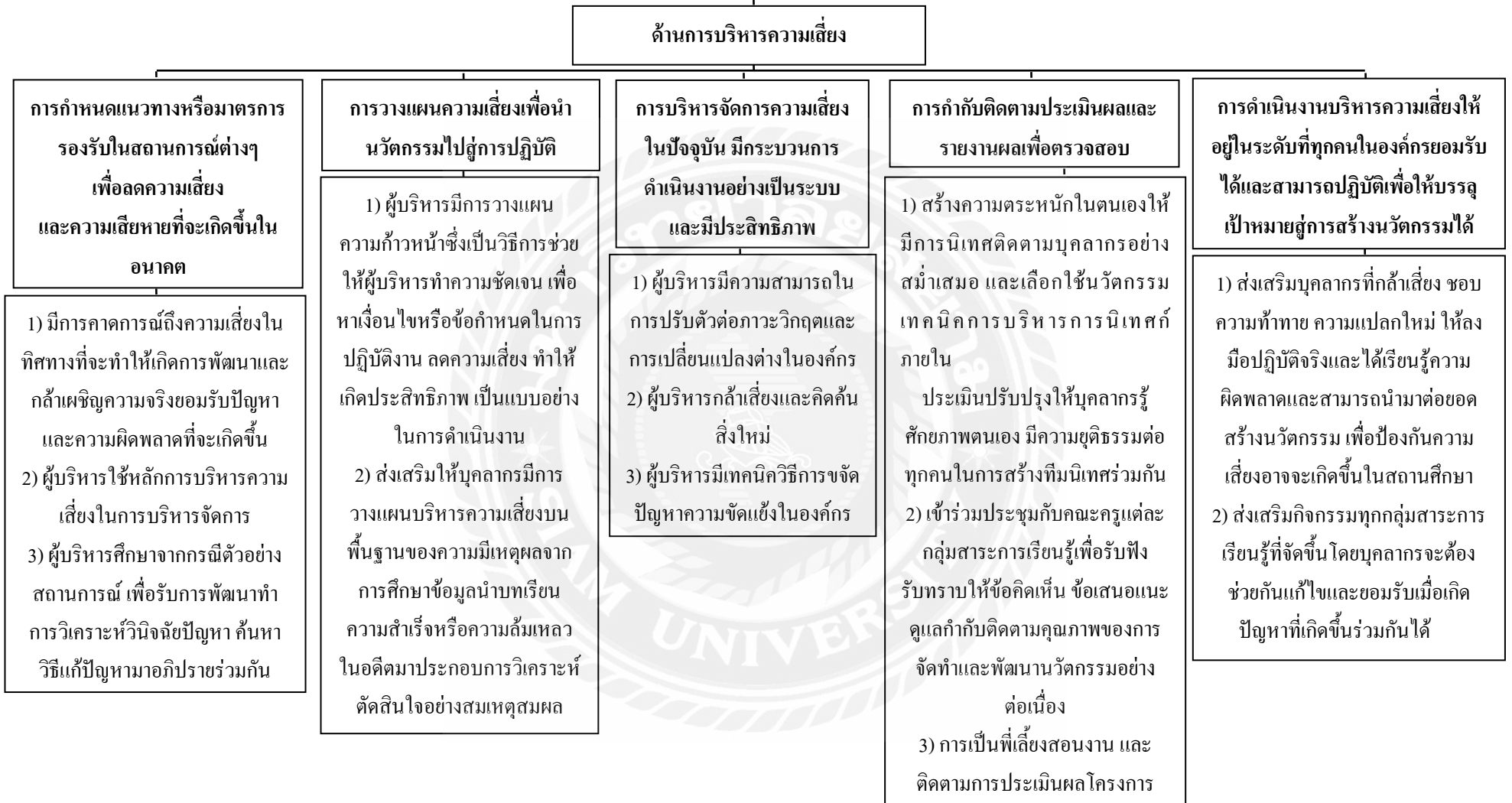
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร



แผนภาพที่ 4.5 สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร

ตามลำดับความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 5

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร



แผนภาพที่ 4.6 สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

ตามลำดับความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 6

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร

ด้านการสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์

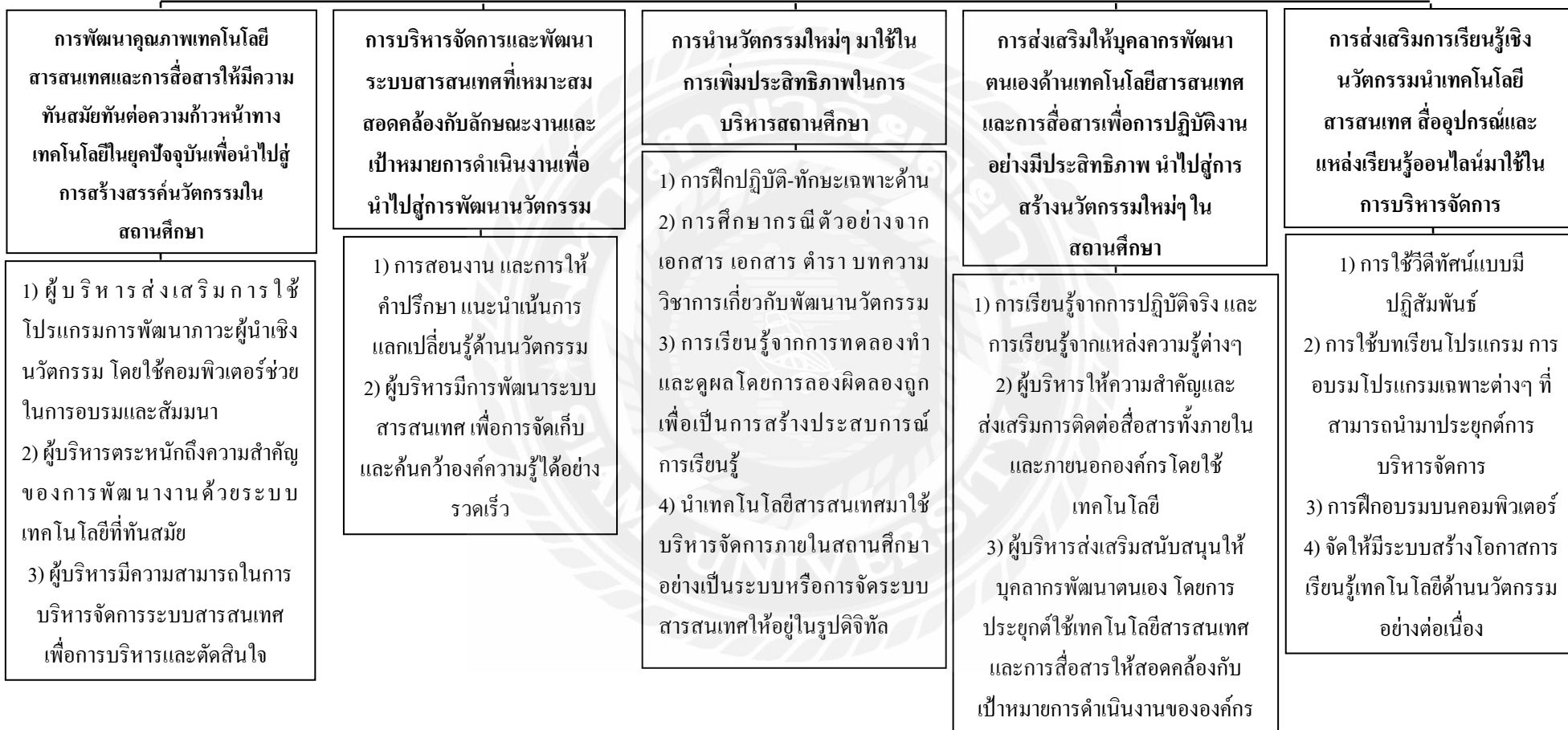
| | | | | |
|---|---|--|---|---|
| <p>การปรับปรุงพัฒนาระบบเครือข่ายและส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง</p> | <p>การบริหารจัดการส่งเสริมสนับสนุนเครือข่าย เพื่อให้มีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและนวัตกรรมองค์กร</p> | <p>การวางแผนสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและสร้างเครือข่ายในการส่งเสริมและพัฒนา</p> | <p>การส่งเสริมเชื่อมโยงระบบต่างๆ ของสถานศึกษาเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ ด้านนวัตกรรมร่วมกับชุมชน</p> | <p>การเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมที่สร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคมแห่งการเรียนรู้และขับเคลื่อนการดำเนินงานได้</p> |
| <p>1) ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือผ่านทางออนไลน์หรือวิธีอื่นๆ เพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>2) ศึกษาดูงานเน้นการศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากบุคคลต้นแบบที่สอดคล้องกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่จำเป็นในการพัฒนา</p> <p>3) การเรียนรู้ด้วยตัวเองทุกรูปแบบเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ผสมผสานกับความรู้เชี่ยวชาญเดิมที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่</p> <p>4) ผู้บริหารศึกษาจากประสบการณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถด้านนวัตกรรม</p> | <p>1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จำแนกตามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ต้องการพัฒนา</p> <p>2) ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นต่อการบริหารงาน</p> <p>3) ผู้บริหารสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและการสร้างเครือข่าย</p> | <p>1) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของเครือข่ายและสื่อสารเป้าหมายนั้นให้ผู้เกี่ยวข้องรับรู้ สร้างความเข้าใจให้ตรงกัน รวมถึงสร้างแผนการหรือกิจกรรมการดำเนินงาน เพื่อนำไปพัฒนานวัตกรรมองค์กร</p> <p>2) ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายทางวิชาการเชิงนวัตกรรมในการวิเคราะห์บริบทสถานศึกษาและร่วมวางแผนออกแบบ</p> | <p>1) การสอนงานและเป็นที่ปรึกษา ให้มีความรู้ความชำนาญ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งให้เห็นถึงสิ่งที่ต้องปฏิบัติ วิธีการปฏิบัติ ข้อเสนอแนะต่างๆ การติดตามผลและการแก้ไขข้อผิดพลาด</p> <p>2) การใช้วิถีทัศน์แบบมีปฏิสัมพันธ์</p> <p>3) การนำเสนอภาพยนตร์สั้นในระบบอินเทอร์เน็ต</p> <p>4) โครงการความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยโดยมหาวิทยาลัยเป็นผู้จัดหรือเตรียมโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารอาจเป็นโครงการศึกษาต่อเนื่องหลักสูตรรายบุคคลหรือโครงการที่ได้ประกาศนียบัตร</p> | <p>1) จัดกิจกรรมการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>2) เผยแพร่ผลงานทางวิชาการด้านนวัตกรรมในเวทีวิชาการต่างๆ</p> <p>3) อภิปรายกลุ่มประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมเผยแพร่ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบในหลากหลายรูปแบบ</p> <p>4) จัดให้มีโครงการแข่งขันทางด้านนวัตกรรมในเครือข่ายเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้สมาชิกเกิดความคิดใหม่ๆ</p> |

แผนภาพที่ 4.7 สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร

ตามลำดับความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 7

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร

ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร



แผนภาพที่ 4.8 สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร

ตามลำดับความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 8

บทที่ 5

สรุปผลอภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทางแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา กรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยดำเนินการ 10 ขั้นตอน และเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ครู รวมทั้งสิ้น จำนวน 357 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ (Document – Response Format) ชนิด 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.98 และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.99 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้ค่าสถิติ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : $PNI_{Modified}$) สำหรับการสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

1. สรุปผลการวิจัย

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร สรุปผลการศึกษาดังนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 55.74 อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 144 คน คิดร้อยละ 40.34 วุฒิการศึกษา ปริญญาโท จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 64.43 สถานภาพ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 60.23 อายุราชการ (ตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน) จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 42.02 ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 5 – 10 ปี จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 73.67 ตามลำดับ ดังนั้น ผลการวิจัยในครั้งนี้จึงได้มาจากกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างดีเป็นระยะ 5 – 10 ปี มากที่สุด

1.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร

1) สภาพปัจจุบันของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ละด้านพบว่า สภาพปัจจุบัน ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.96) รองลงมา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.79), ด้านการสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.78), ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.87), ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.86), ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.85), ด้านการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.83), ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.82) ตามลำดับ

2) สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ละด้านพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.46), ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.50), ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.53), ด้านการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.52), ด้านการบริหารความเสี่ยง ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.51), ด้านการสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.55) และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

1.3 ความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

1) ผลการเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยใช้สูตร (Modified Priority Need Index : $PNI_{Modified}$) ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์เป็นรายด้านอยู่ในระดับ “มากที่สุด” ทุกด้าน รายการความ

ต้องการที่พบมีค่า Modified Priority Need Index : $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.29 – 0.37 โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ตามลำดับ

2) การจัดลำดับความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เมื่อพิจารณา แต่ละประเด็นย่อยรายด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง รายการความต้องการจำเป็น พบว่า มีค่า $PNI_{Modified}$ มากกว่า .30 และมีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น 5 ลำดับ ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ การตั้งเป้าหมายความสำเร็จ มองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มุ่งมั่น ตั้งใจพัฒนาองค์กร และมีความเชื่อมโยงกับนโยบายของต้นสังกัด ลำดับที่ 2 คือ การกระตุ้นให้ครูและบุคลากรร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล แปลกใหม่ โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนานวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ลำดับที่ 3 คือ การจัดวางภาพนวัตกรรมในอนาคตของสถานศึกษาที่ชัดเจนปฏิบัติได้ ลำดับที่ 4 การเผยแพร่วิสัยทัศน์และการพัฒนา นวัตกรรม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต และลำดับที่ 5 คือ การนำข้อมูลย้อนกลับมา ทบทวนการดำเนินงานและต่อยอดการพัฒนานวัตกรรม

(2) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม รายการความต้องการจำเป็น พบว่า มีค่า $PNI_{Modified}$ มากกว่า .30 และมีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น 5 ลำดับ ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ การร่วมมือร่วมใจและบูรณาการจากหลายๆ ฝ่าย เสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ปัญหาผลการ ดำเนินการร่วมกัน ลำดับที่ 2 คือ การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่รับผิดชอบที่ชัดเจน ลำดับที่ 3 คือ การกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่กำหนดร่วมกัน ลำดับที่ 4 คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานด้าน นวัตกรรมสะท้อนผลการทำงานและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ ร่วมกัน และลำดับที่ 5 คือ การถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การ สร้างนวัตกรรมที่พัฒนาาร่วมกัน

(3) ด้านการสร้างแรงจูงใจ รายการความต้องการจำเป็น พบว่า มีค่า PNI_{Modified} มากกว่า .30 และมีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น 5 ลำดับ ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีความจริงใจเอาใจใส่ให้การสนับสนุนบุคลากรอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ลำดับที่ 2 คือ การสร้างแรงจูงใจกระตุ้น พฤติกรรมให้บุคลากรมีความตั้งใจ มุ่งมั่น กระตือรือร้น สร้างทางเลือกที่หลากหลายเพื่อเป็นการพัฒนาส่งเสริมให้เกิดผลงานนวัตกรรมใหม่ๆ ลำดับที่ 3 การยกย่องชมเชยให้รางวัลกับบุคลากรเมื่อปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ เพื่อพัฒนาองค์กร ลำดับที่ 4 การสร้างความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานของบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ และลำดับที่ 5 คือ การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อนำไปพัฒนานวัตกรรม

(4) ด้านการคิดสร้างสรรค์ รายการความต้องการจำเป็น พบว่า มีค่า PNI_{Modified} มากกว่า .30 และมีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น 5 ลำดับ ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ การวิเคราะห์หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จมีการนำแนวคิดและวิธีการรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอด สร้างแนวคิดใหม่ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีคุณค่ามากขึ้น ลำดับที่ 2 คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสวงหาความรู้ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ โดยที่ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหาวิธีการ หรือประยุกต์ใช้วิธีปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ให้สอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทองค์กรการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสวงหาความรู้ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ โดยที่ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหาวิธีการ หรือประยุกต์ใช้วิธีปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ให้สอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทองค์กร ลำดับที่ 3 คือ การคิดสร้างสรรค์หาทางเลือกในการพัฒนางานได้หลากหลายทิศทาง ลำดับที่ 4 คือ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดนอกกรอบโดยไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการทำงานรูปแบบเดิม ๆ สามารถสร้างทางเลือกใหม่ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนานวัตกรรม และขับเคลื่อนการดำเนินงานได้ และลำดับที่ 5 คือ การสถานศึกษาเป็นผู้นำในการคิดค้นแผนการพัฒนาระบบการเรียนการสอนการวิจัยในชั้นเรียนที่เป็นนวัตกรรมการสอนใหม่

(5) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร รายการความต้องการจำเป็น พบว่า มีค่า PNI_{Modified} มากกว่า .30 และมีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น 5 ลำดับ ดังนี้ ลำดับที่ 1 ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม เพื่อให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานสร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมให้ประสบผลสำเร็จ ลำดับที่ 2 คือ การมุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรม ลำดับที่ 3 คือ การสร้างบรรยากาศให้บุคลากรระดมความคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพเชื่อมโยงให้เกิดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยในการพัฒนานวัตกรรม ลำดับที่ 4 คือ การสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร เพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียดในการปฏิบัติงาน ลำดับที่ 5 คือ การให้

ความสำคัญต่อบุคลากรเปิดโอกาสให้มีการนำเสนอผลงานเพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ และนวัตกรรมใหม่ในองค์กร

(6) ด้านการบริหารความเสี่ยง รายการความต้องการจำเป็น พบว่า มีค่า $PNI_{Modified}$ มากกว่า .30 และมีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น 5 ลำดับ ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ การกำหนดแนวทางหรือมาตรการรองรับในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงและความเสียหายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ลำดับที่ 2 คือ การวางแผนความเสี่ยง เพื่อนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ ลำดับที่ 3 การบริหารจัดการความเสี่ยงในปัจจุบัน มีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพลำดับที่ 4 คือ การกำกับติดตามประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบ และลำดับที่ 5 การดำเนินงานบริหารความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ทุกคนในองค์กรยอมรับได้และสามารถปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสู่การสร้างนวัตกรรมได้

(7) ด้านการสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ รายการความต้องการจำเป็น พบว่า มีค่า $PNI_{Modified}$ มากกว่า .30 และมีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น 5 ลำดับ ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ การปรับปรุงพัฒนาระบบเครือข่ายและส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ลำดับที่ 2 คือ การบริหารจัดการส่งเสริมสนับสนุนเครือข่าย เพื่อให้มีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและนวัตกรรมองค์กร ลำดับที่ 3 คือ การวางแผนสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาเพื่อสร้างเครือข่ายในการส่งเสริมและพัฒนา นวัตกรรม ลำดับที่ 4 คือ การส่งเสริมเชื่อมโยงระบบต่างๆ ของสถานศึกษาเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ ด้านนวัตกรรมร่วมกับชุมชน และลำดับที่ 5 คือ การเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมที่สร้างขึ้นสู่เครือข่าย สังคมแห่งการเรียนรู้และขับเคลื่อนการดำเนินงานได้

(8) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รายการความต้องการจำเป็น พบว่า มีค่า $PNI_{Modified}$ เท่ากับ .29 และมีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น 5 ลำดับ ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ การพัฒนาคุณภาพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้มีความทันสมัยทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมในสถานศึกษา ลำดับที่ 2 คือ การบริหารจัดการและพัฒนาระบบสารสนเทศที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงาน และเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม ลำดับที่ 3 คือ นำนวัตกรรมใหม่ มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ลำดับที่ 4 คือ การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในสถานศึกษา และลำดับที่ 5 คือ การส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมนำเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่ออุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ออนไลน์มาใช้ในการบริหารจัดการ

1.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน พื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามความต้องการจำเป็นสูงสุดแต่ละด้าน โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากองค์ประกอบทั้ง 8 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ได้แก่

1.1) การตั้งเป้าหมายความสำเร็จ มองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มุ่งมั่น ตั้งใจพัฒนาองค์กร และมีความเชื่อมโยงกับนโยบายของต้นสังกัด โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีการสร้างประสบการณ์ Bench Mark โดยศึกษาดูงาน โรงเรียนต้นแบบนวัตกรรม 2) ผู้บริหารมีการวางแผนความก้าวหน้า โครงสร้างการบริหารที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ 3) ผู้บริหารศึกษาเกี่ยวกับการบริหารด้านนวัตกรรม และกำหนดทิศทางของวิสัยทัศน์องค์กรให้มีความชัดเจน รวมถึงรับฟังคำแนะนำจากผู้บริหารองค์กรที่เน้นนวัตกรรม

1.2) การกระตุ้นให้ครูและบุคลากรร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล แปลงใหม่ โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนานวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการระดมสมอง เพื่อหาแนวทางพัฒนานวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ในการพัฒนาองค์กรและประเด็นที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม

2) ผู้บริหารมีการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ

1.3) การจัดวางภาพนวัตกรรมในอนาคตที่คาดหวังของสถานศึกษาที่ชัดเจน ปฏิบัติได้ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีทัศนคติด้านวิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลงในการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา 2) ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาสื่อนวัตกรรมโดยใช้เทคนิคแนวทางการพัฒนาบริหารแบบใหม่ 3) ผู้บริหารศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้ด้วยตนเองจากเอกสารหนังสือ รวมถึงเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านนวัตกรรม

1.4) การเผยแพร่วิสัยทัศน์และการพัฒนานวัตกรรม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีการเผยแพร่องค์ความรู้ในการสร้างนวัตกรรมองค์กรให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา 2) ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารวิสัยทัศน์องค์กรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ 3) ผู้บริหารมีการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ 4) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการอภิปรายกลุ่มในประเด็นสำคัญ เพื่อนำนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้พัฒนาให้มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา

1.5) การนำข้อมูลย้อนกลับมาทบทวนการดำเนินงานและต่อ ยอดการพัฒนา นวัตกรรม โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ ผู้บริหารรับฟังข้อมูลการสะท้อนกลับ (Feed Back) โดยใช้ความสัมพันธ์และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อให้ได้ข้อมูลสะท้อนกลับที่เป็นจริง

2) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ได้แก่

2.1) การร่วมมือร่วมใจและบูรณาการจากหลายๆ ฝ่าย เสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ปัญหาผลการดำเนินการร่วมกัน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีการประชุมสัมมนา การฝึกอบรมที่เกี่ยวกับนวัตกรรม 2) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทำกิจกรรมต่างๆ มีการฝึกงานและทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้คำปรึกษาในการสร้างนวัตกรรม

2.2) การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่รับผิดชอบให้ชัดเจน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีการคัดเลือกสมาชิกร่วมงานในทีมนวัตกรรม 2) ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในทีมให้ชัดเจนตรงตามสมรรถนะและเหมาะสมกับงาน

2.3) การกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดร่วมกัน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารส่งเสริมการศึกษาต่อเกี่ยวกับด้านนวัตกรรม 2) ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ร่วมกัน

2.4) การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรม สะท้อนผลการทำงานและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงการศึกษาต่อ นวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคุณภาพผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรม 2) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นการสร้างนวัตกรรม 3) ผู้บริหารเข้าร่วมรับฟังการบรรยาย หัวข้อ ด้านนวัตกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.5) การถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การสร้าง นวัตกรรมพัฒนาาร่วมกัน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารเรียนรู้แนวทางการพัฒนาทีม ประสานงานระหว่างคณะทำงานด้วยการเรียนรู้ร่วมกัน ของทีม 2) ผู้บริหารให้คำปรึกษา และให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม รวมถึงร่วมมือร่วมกัน เพื่อแก้ปัญหาาร่วมกัน 3) การเป็นพี่เลี้ยงสอนงานให้แก่ผู้บริหารที่เข้ารับตำแหน่งใหม่ 4) การเรียนรู้จากการฝึกอบรมเกี่ยวกับนวัตกรรม

3) ด้านการสร้างแรงจูงใจ ได้แก่

3.1) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีความจริงใจเอาใจใส่ให้การสนับสนุนบุคลากร อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ และรับฟังปัญหา 2) ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวจูงใจและมี ทักษะในการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรม 3) ผู้บริหารสนับสนุนสร้างความไว้วางใจต่อกัน และ ร่วมมือเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกัน 4) ผู้บริหารสร้างความมั่นใจในความสามารถที่จะประสบผลสำเร็จใน สิ่งที่จะดำเนินการ

3.2) การสร้างแรงจูงใจกระตุ้น พฤติกรรมให้บุคลากรมีความตั้งใจ มุ่งมั่น กระตือรือร้น สร้างทางเลือกที่หลากหลายเพื่อเป็นการพัฒนาส่งเสริมให้เกิดผลงานนวัตกรรมใหม่ๆ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารให้คำแนะนำและ ค้นหาทางเลือกที่ดีกว่าแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 2) การศึกษาด้วยการหาประสบการณ์ 3) ผู้บริหารเรียนรู้ หลักการแนวคิดในด้านแรงจูงใจ 4) ผู้บริหารการให้กำลังใจในการศึกษาค้นคว้าปฏิบัติและปรับปรุง งานด้านนวัตกรรมต่างๆ 5) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

3.3) การยกย่องชมเชยให้รางวัลกับบุคลากรเมื่อปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อพัฒนาองค์กร โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีการมอบเกียรติบัตรบุคคลดีเด่นที่สร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กร 2) ผู้บริหารการมอบรางวัลยกย่องชมเชยในโอกาสต่างๆ และการให้ผลตอบแทนรางวัลอย่างเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับ 3) ผู้บริหารคิดแนวทางการพัฒนา ระบบสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม

3.4) การสร้างความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานของบุคลากรให้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ การขอมิหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ โดยการปรับเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง 2) ผู้บริหารมีความสามารถนำการเปลี่ยนแปลงในเรื่องนวัตกรรมให้ประสบความสำเร็จ 3) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการผลิตผลงานนวัตกรรม เพื่อสร้างองค์ความรู้หรือแนวคิดใหม่

3.5) การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อนำไปพัฒนานวัตกรรม โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารจัดให้มีการศึกษาดูงานเฉพาะด้านทั้งในและต่างประเทศ 2) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการอบรมหลักสูตรการสร้างแรงจูงใจในองค์กร ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านนวัตกรรม

4) ด้านการคิดสร้างสรรค์ ได้แก่

4.1) การวิเคราะห์หน่วยงานที่ประสบความสำเร็จมีการนำแนวคิดและวิธีการรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอด สร้างแนวคิดใหม่ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีคุณค่ามากขึ้น โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารศึกษาจากกรณีตัวอย่าง โดยใช้เหตุการณ์ที่เป็นจริงนำมาขยาย เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ นำความรู้หลักการทางการจัดการ และการตัดสินใจที่มีประสิทธิผลมาใช้ในการแก้ปัญหา 2) ผู้บริหารเรียนรู้จากการทำงาน หรือการเรียนรู้จากความผิดพลาด รวมถึงการเรียนรู้จากผู้อื่นทำให้ได้ความคิดทบทวนที่สามารถนำไปปฏิบัติต่อไปได้ในอนาคต 3) ผู้บริหารศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรม

4.2) การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสวงหาความรู้ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ โดยที่ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหาวิธีการหรือประยุกต์ใช้วิธีปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ให้สอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทองค์กร โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมการแข่งขันรางวัลนวัตกรรมด้านต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน 2) ผู้บริหารจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นในกลุ่มผู้นำหรือผู้บริหารด้วยกัน 3) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ ที่ยังไม่เคยทำและเรียนรู้จากผลของการทำสิ่งนั้นในลักษณะของการลองผิดลองถูก

4.3) การคิดสร้างสรรค์หาทางเลือกในการพัฒนางานได้หลากหลายทิศทาง โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารส่งเสริมการฝึกอบรมจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร 2) ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์จุดเด่นจุดควรพัฒนาการสร้าง โอกาสและการขจัดอุปสรรค เพื่อการพัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จได้ 3) ผู้บริหารมีการวางแผนการบริหารจัดการที่เป็นระบบตามแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ

4.4) การส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดนอกกรอบโดยไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการทำงานรูปแบบเดิม ๆ สามารถสร้างทางเลือกใหม่ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมและขับเคลื่อนการดำเนินงานได้ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กว้างขวาง ทำให้มีประสบการณ์ด้านอื่นๆ มากยิ่งขึ้น 2) ผู้บริหารส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้มีอิสระทางความคิด 3) ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้จากการค้นคว้าหาความรู้ข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่างๆ เพื่อต่อยอดการพัฒนานวัตกรรม

4.5) การเป็นผู้นำในการคิดค้นแผนการพัฒนาริธีการสอนการวิจัยในชั้นเรียนที่เป็นนวัตกรรมการสอนใหม่ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง รวมถึงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านนวัตกรรม 2) ผู้บริหารส่งเสริมและเป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาด้านการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม 3) ผู้บริหารส่งเสริมให้เข้าประชุมวิชาการ และเสนอผลงานวิจัยนวัตกรรม

5) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร ได้แก่

5.1) ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม เพื่อให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานสร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมให้ประสบผลสำเร็จ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ 2) ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณในการพัฒนานวัตกรรมอย่างเพียงพอเหมาะสม รวมถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ได้คุ้มค่าที่สุดที่สุด

5.2) การมุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรม โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา กรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารกำหนดค่านิยมองค์กรโดยมุ่งเน้นความสุขในการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมองค์กร 2) ผู้บริหารเป็นวิทยากรให้ความรู้ใหม่ๆ ด้านนวัตกรรมการศึกษา 3) ผู้บริหารเปิดใจยอมรับความเชื่อและทัศนคติของผู้อื่น

5.3) การสร้างบรรยากาศให้บุคลากรระดมความคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพเชื่อมโยงให้เกิดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยในการพัฒนานวัตกรรม โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ส่งเสริมให้ผู้บริหารเปลี่ยนแปลงแนวทางการพัฒนาดำเนินงานโดยการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่องค์กรนวัตกรรม 2) มีการระดมสมองแลกเปลี่ยนเรียนรู้เปิดใจรับฟังและเข้าใจผู้อื่น รวมถึงรู้จักควบคุมอารมณ์ของตน

5.4) การสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร เพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียดในการปฏิบัติงาน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา กรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารออกแบบกิจกรรมและกระบวนการทำงานได้อย่างอิสระ เปลี่ยนบรรยากาศในการทำงานเป็นลักษณะพี่น้องมากกว่าเจ้านายกับลูกน้อง 2) ผู้บริหารแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้บรรยากาศเป็นกัลยาณมิตร 3) ผู้บริหารจัดสวัสดิการทางการศึกษาให้ครูอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

5.5) การให้ความสำคัญต่อบุคลากรเปิดโอกาสให้มีการนำเสนอผลงานเพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ และนวัตกรรมใหม่ในองค์กร โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา

กรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
2) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการถ่ายทอดเผยแพร่ผลงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอผลงานด้านนวัตกรรม

6) ด้านการบริหารความเสี่ยง ได้แก่

6.1) การกำหนดแนวทางหรือมาตรการรองรับในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงและความเสียหายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) มีการคาดการณ์ถึงความเสี่ยงในทิศทางที่จะทำให้เกิดการพัฒนาและกล้าเผชิญความจริงยอมรับปัญหาและความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้น 2) ผู้บริหารใช้หลักการบริหารความเสี่ยงในการบริหารจัดการ 3) ผู้บริหารศึกษาจากกรณีตัวอย่างสถานการณ์ เพื่อรับการพัฒนาทำการวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ค้นหาวิธีแก้ปัญหามาอภิปรายร่วมกัน

6.2) การวางแผนความเสี่ยงเพื่อนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีการวางแผนความก้าวหน้าซึ่งเป็นวิธีการช่วยให้ผู้บริหารทำความเข้าใจหรือข้อกำหนดในการปฏิบัติงาน ลดความเสี่ยง ทำให้เกิดประสิทธิภาพ เป็นแบบอย่างในการดำเนินงาน 2) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการวางแผนบริหารความเสี่ยงบนพื้นฐานของความรู้ความเข้าใจจากข้อมูลนำบทเรียนความสำเร็จหรือความล้มเหลวในอดีตมาประกอบการวิเคราะห์ตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล

6.3) การบริหารจัดการความเสี่ยงในปัจจุบัน มีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวต่อภาวะวิกฤตและการเปลี่ยนแปลงต่างในองค์กร 2) ผู้บริหารกล้าเสี่ยงและคิดค้นสิ่งใหม่ 3) ผู้บริหารมีเทคนิควิธีการขจัดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร

6.4) การกำกับติดตามประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) สร้างความตระหนักในตนเองให้มีการนิเทศติดตามบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และเลือกใช้นวัตกรรมเทคนิคการบริหารการนิเทศก์ภายใน ประเมินปรับปรุงให้บุคลากรรู้ศักยภาพตนเอง มีความยุติธรรมต่อทุกคนในการสร้างทีมนิเทศร่วมกัน 2) เข้าร่วมประชุมกับคณะครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อรับฟังรับทราบให้

ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ดูแลกำกับติดตามคุณภาพของการจัดทำและพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

3) การเป็นที่เลี้ยงสอนงาน และติดตามการประเมินผลโครงการอย่างสม่ำเสมอ

6.5) การดำเนินงานบริหารความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ทุกคนในองค์กรยอมรับได้ และสามารถปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสู่การสร้างนวัตกรรมได้ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ส่งเสริมบุคลากรที่กล้าเสี่ยง ชอบความท้าทาย ความ แปลกใหม่ ใ้ลงมือปฏิบัติจริงและได้เรียนรู้ความผิดพลาดและสามารถนำมาต่อยอดสร้าง นวัตกรรม เพื่อป้องกันความเสี่ยงอาจจะเกิดขึ้นในสถานศึกษา 2) ส่งเสริมกิจกรรมทุกกลุ่มสาระการ เรียนรู้ที่จัดขึ้น โดยบุคลากรจะต้องช่วยกันแก้ไขและยอมรับเมื่อเกิดปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน ได้ 3) ผู้บริหารมีความสามารถในการท้าทายและดึงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ประสบ ความสำเร็จ

7) ด้านการสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ ได้แก่

7.1) การปรับปรุงพัฒนาระบบเครือข่ายและส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมให้มี ประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือผ่านทางออนไลน์หรือวิธีอื่นๆ เพื่อ การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ 2) ศึกษาดูงานเน้นการศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากบุคคลต้นแบบที่ สอดคล้องกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่จำเป็นในการพัฒนา 3) การเรียนรู้ด้วยตัวเองทุก รูปแบบเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ผสมผสานกับความเชี่ยวชาญเดิมที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ 4) ผู้บริหารศึกษาจากประสบการณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถด้านนวัตกรรม

7.2) การบริหารจัดการส่งเสริมสนับสนุนเครือข่าย เพื่อให้มีส่วนร่วมใน กระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและนวัตกรรมองค์กร โดยสามารถ วิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ เน้นการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้จำแนกตามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ต้องการพัฒนา 2) ผู้บริหารมีความสามารถ ในการสร้างเครือข่ายข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จำเป็นต่อการบริหารงาน 3) ผู้บริหารสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและการสร้างเครือข่าย

7.3) การวางแผนสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและสร้างเครือข่ายใน การส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรม โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา

กรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของเครือข่ายและสื่อสารเป้าหมายนั้นให้ผู้เกี่ยวข้องรับรู้ สร้างความเข้าใจให้ตรงกัน รวมถึงสร้างแผนการหรือกิจกรรมการดำเนินงาน เพื่อนำไปพัฒนานวัตกรรมองค์กร 2) ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายทางวิชาการเชิงนวัตกรรมในการวิเคราะห์บริบทสถานศึกษาและร่วมวางแผนออกแบบ

7.4) การส่งเสริมเชื่อมโยงระบบต่างๆ ของสถานศึกษาเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ด้านนวัตกรรมร่วมกับชุมชน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) การสอนงานและเป็นที่ปรึกษา ให้มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานชี้ให้เห็นถึงสิ่งที่ต้องปฏิบัติ วิธีการปฏิบัติ ข้อเสนอแนะต่างๆ การติดตามผลและการแก้ไขข้อผิดพลาด 2) การใช้วิทัศน์แบบมีปฏิสัมพันธ์ 3) การนำเสนอภาพยนตร์สั้นในระบบอินเทอร์เน็ต 4) โครงการความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยโดยมหาวิทยาลัยเป็นผู้จัดหรือเตรียมโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารอาจเป็น โครงการศึกษาต่อเนื่องหลักสูตรรายบุคคลหรือโครงการที่ได้ประกาศนียบัตร

7.5) การเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมที่สร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคมแห่งการเรียนรู้และขับเคลื่อนการดำเนินงานได้ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) จัดกิจกรรมการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2) เผยแพร่ผลงานทางวิชาการด้านนวัตกรรมในเวทีวิชาการต่างๆ 3) อภิปรายกลุ่มประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมเผยแพร่ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบในหลากหลายรูปแบบ 4) จัดให้มีโครงการแข่งขันทางด้านนวัตกรรมในเครือข่ายเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้สมาชิกเกิดความคิดใหม่ๆ

8) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้แก่

8.1) การพัฒนาคุณภาพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้มีความทันสมัยทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมในสถานศึกษา โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารส่งเสริมการใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการอบรมและสัมมนา 2) ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนางานด้วยระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย 3) ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและตัดสินใจ

8.2) การบริหารจัดการและพัฒนาระบบสารสนเทศที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงานและเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) การสอนงาน และการให้คำปรึกษา แนะนำ เน้นการแลกเปลี่ยนรู้ด้านนวัตกรรม 2) ผู้บริหารมีการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการจัดเก็บและค้นคว้าองค์ความรู้ได้อย่างรวดเร็ว

8.3) การนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) การฝึกปฏิบัติทักษะเฉพาะด้าน 2) การศึกษากรณีตัวอย่างจากเอกสาร เอกสาร ตำรา บทความวิชาการเกี่ยวกับพัฒนานวัตกรรม 3) การเรียนรู้จากการทดลองทำ และดูแลโดยการลงมือทดลองทำ เพื่อเป็นการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ 4) นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบหรือการจัดระบบสารสนเทศให้อยู่ในรูปดิจิทัล

8.4) การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในสถานศึกษา โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการเรียนรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ 2) ผู้บริหารให้ความสำคัญและส่งเสริมการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยใช้เทคโนโลยี 3) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้สอดคล้องกับเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร

8.5) การส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมนำเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่ออุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ออนไลน์มาใช้ในการบริหารจัดการ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) การใช้วิถีทัศน์แบบมีปฏิสัมพันธ์ 2) การใช้บทเรียนโปรแกรมการอบรมโปรแกรมเฉพาะต่างๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์การบริหารจัดการ 3) การฝึกอบรมบนคอมพิวเตอร์ 4) จัดให้มีระบบสร้างโอกาสการเรียนรู้เทคโนโลยีด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

2. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มีความต่างกัน โดยสภาพที่พึงประสงค์มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมหลักและย่อยมากขึ้นกว่าระดับที่แสดงอยู่ในปัจจุบัน โดยมีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีได้หมายความว่าอยู่ในระดับที่เพียงพอและไม่ต้องพัฒนาแล้ว แต่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาต่อไปให้ถึงระดับมากที่สุด ดังที่จิตินันท์ นันทะศรี (2555) ภาวะผู้นำเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการสร้างและพัฒนาตนเอง ซึ่งต้องอาศัยการบริหารจัดการสมัย สิ่งสำคัญคือการพัฒนาคนทางความคิด เพื่อให้คนพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาขับเคลื่อนองค์กร ไปสู่ทิศทางที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

2. ค่าความต้องการจำเป็นเรียงตามลำดับ คือ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การสร้างแรงจูงใจ การคิดสร้างสรรค์ การสร้างบรรยากาศองค์กร การบริหารความเสี่ยง การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในขณะที่ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเชิงนวัตกรรม มีค่าความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับสุดท้าย หมายความว่า เป็นเรื่องที่ต้องการพัฒนาน้อยกว่าเรื่องอื่น ทั้งหมดอาจเป็นเพราะปัจจุบันสถานศึกษาให้ความสำคัญและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างมากมีการให้ความสำคัญเป็นนโยบายและมีการตรวจสอบโดยการใช้เครื่องมือการประกันคุณภาพของสถานศึกษา ดังที่การประกันคุณภาพการศึกษาภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการและการทำงานของบุคคลทุกคนในสถานศึกษา โดยสถานศึกษาจะต้องวางแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการที่มีเป้าหมายชัดเจน ปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ มีการตรวจสอบประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมาก เนื่องจากการสร้างนวัตกรรมส่วนใหญ่ต้องเกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีไม่มากนักน้อย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในระดับหนึ่งที่สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจในการทำงานบริหารในเรื่องอื่นๆ ด้วย

3. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จ มองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มุ่งมั่น ตั้งใจพัฒนาองค์กร และมีความเชื่อมโยงกับนโยบายของต้นสังกัดสอดคล้อง

กับงานวิจัยของอดิศร ก้อนคำ (2563) ที่พบว่า การกำหนดภาพความสำเร็จที่ต้องการในอนาคตขององค์กรโดยความร่วมมือของทุกฝ่ายเป็นการกำหนดในภาพรวมกว้างๆ แต่มีความชัดเจนสามารถปฏิบัติได้จริงเช่นเดียวกับจิตินันท์ นันทะศรี (2563) ที่พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ปลูกเร้าสร้างความเชื่อมั่นว่ามีความเป็นไปได้ที่บุคลากรจะทำวิสัยทัศน์ให้บรรลุความสำเร็จ และตามที่ Seth (2017) กล่าวว่า ความสามารถของผู้บริหารที่ตั้งเป้าหมายว่าจะนำพาโรงเรียนไปสู่จุดใดในอนาคต เท่ากับการกำหนดแผนที่การเดินทางไปสู่จุดหมายที่ต้องการ ผู้บริหารกระตุ้นโน้มน้าวใจให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์กร รวมถึง Fisher (1993) ที่สรุปว่า ผู้บริหารนอกจากจะมีวิสัยทัศน์แล้ว ต้องมีความสามารถในการสื่อสารหรือเผยแพร่วิสัยทัศน์เพื่อบุคคลอื่นเข้าใจเกิดการยอมรับและเข้ามามีส่วนร่วมในการทำให้วิสัยทัศน์นั้นบรรลุเป้าหมาย

4. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกคนจะต้องร่วมมือร่วมใจและบูรณาการจากหลายๆ ฝ่าย เสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ปัญหาผลการดำเนินการร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัย Amabile (1998) ที่พบว่า ผู้บริหารต้องส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่ม (Work Group Feature) สร้างทีมงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ซึ่งประกอบไปด้วยคนที่มีพื้นฐานความรู้และวิธีการทำงานอย่างหลากหลายมุมมองที่แตกต่างกันจะทำให้ทีมงานมีความเชี่ยวชาญและมีรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานให้มีแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน และสอดคล้องกับประโยชน์ คล้ายลักษณะ (2556) ที่พบว่า การทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษามีความต้องการมิติเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การไว้เนื้อเชื่อใจ และการยอมรับนับถือ เช่นเดียวกับ Adair (1996) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่แสดงถึงการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการปรับปรุงองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานจะส่งผลให้บุคลากรเกิดการทำงานเป็นทีมมากขึ้น

5. การสร้างแรงจูงใจ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีความจริงใจเอาใจใส่ให้การสนับสนุนบุคลากรอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ซึ่งมีข้อเสนอแนะโดยงานรอง Guetchius (2018) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรแสดงความชื่นชมและให้กำลังใจแก่บุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hoy & Miskel (2001) พบว่า ผู้บริหารที่กระตุ้นให้สมาชิกมีแนวคิดแปลกใหม่กระตุ้นให้มีความทะเยอทะยานมีแรงบันดาลใจและได้เรียนรู้แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันทำให้องค์กรขยายศักยภาพในการแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรินทร์ หนูสมตน และชวลิต เกิดทิพย์ (2560) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่พิจารณาลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลที่มีความหลากหลายและสร้าง

แรงจูงใจตามความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้การดำเนินงานในองค์กรมีประสิทธิภาพลดปัญหาด้านขวัญกำลังใจ ปัญหาการติดต่อสื่อสาร และปัญหาการประสานงาน

6. การคิดสร้างสรรค์ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำการวิเคราะห์หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จมีการนำแนวคิดและวิธีการรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอด สร้างแนวคิดใหม่ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีคุณค่ามากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัย ณิชานา สุนทรไชย และคณะ (2561) ที่กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมมีความสำคัญมากสำหรับผู้บริหารและสามารถทำได้โดยการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการต่างๆ เพื่อเป็นการฝึกทักษะกระบวนการคิดทางสมองเรียนรู้สิ่งใหม่ประมวลและกลั่นกรองความรู้จนเกิดเป็นความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการสามารถสร้างนวัตกรรมที่แปลกใหม่ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bandansinn (2014) ที่พบว่า นวัตกรรมเกิดขึ้นได้จากความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์กร ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ หากองค์กรไม่มีทรัพยากรมนุษย์ผู้เปี่ยมด้วยความคิดสร้างสรรค์แล้ว นวัตกรรมต่างๆ ขององค์กรย่อมไม่อาจเกิดขึ้นอย่างแน่นอน

7. การสร้างบรรยากาศองค์กร ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสิ่งแวดล้อมความสะดวกและสภาพแวดล้อม เพื่อให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานสร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมให้ประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของชลกร ดันประภัสร์ (2556) ที่พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของงานนั้นส่งผลต่อระดับความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนในทางเดียวกันองค์กรที่มีบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรมีเวลาคิดทดลองแนวความคิดลองเสี่ยงเปิดโอกาสให้กล้าคิด กล้าแสดงความคิดเห็น อภิปรายแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างอิสระ เป็นการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมและสอดคล้องกับงานวิจัย Wooi (2013) พบว่า บรรยากาศแบบเปิดและสภาพแวดล้อมที่ดีสามารถพัฒนานวัตกรรมได้ทั้งกลุ่มโรงเรียนทั่วไปและกลุ่มโรงเรียนที่มีระดับการพัฒนาด้านนวัตกรรมที่ดี รวมถึงสร้างความมั่นใจและเป็นเกราะป้องกันบุคลากรในการทำงาน ซึ่งทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต่างต้องการบรรยากาศองค์กรที่ดี เพื่อที่จะทำให้ทั้งสองฝ่ายได้ปฏิบัติตามหน้าที่ของตนอย่างสมบูรณ์

8. การบริหารความเสี่ยง ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการรองรับในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงและความเสียหายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัย ของ Phayat Wutthirong (2014) ที่พบว่า สิ่งใหม่ๆ ที่ไม่เคยมีใครทำมาก่อนเมื่อมีการพัฒนาขึ้นย่อมต้องเผชิญกับสถานการณ์เสี่ยงสูง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความแตกต่างในการนำสถานศึกษาไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันโดยใช้นวัตกรรมเป็นฐาน ต้องมีความมั่นใจตั้งใจด้วยความพากเพียร เพื่อให้บรรลุผลซึ่งความสำเร็จ

และงานวิจัยปราชญา กล้าผัจญ์ และชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2551) ที่พบว่า ความเสี่ยงเกิดจากความไม่แน่นอนหรือ โอกาสบางสิ่งบางอย่างที่เกิดขึ้นเป็นผลลัพธ์ที่เป็นอันตรายต่อองค์กร ซึ่งสามารถวัดความน่าจะเป็นของสิ่งที่เกิดขึ้นหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นได้แต่ผู้บริหารก็ต้องบริหารความเสี่ยงนี้ให้ได้เช่นเดียวกับอุษณา ภัทรมนตรี (2552) ที่พบว่า ความเสี่ยงและวิธีการตอบสนองต่อเหตุการณ์ความไม่แน่นอนที่อาจจะเกิดขึ้นเพื่อให้ความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้หรือเพิ่มโอกาสการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดกระบวนการบริหารความเสี่ยงให้มีประสิทธิผลที่สุด

9. การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำการปรับปรุงพัฒนาระบบเครือข่ายและส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของประสิทธิ์ เพยกกลิ่น (2560) ที่พบว่า กิจกรรมในการสร้างความรู้เรียนรู้ร่วมกันของหน่วยงานเน้นให้ทำงานร่วมกัน ท่ามกลางผู้บริหารสถานศึกษาครูและชุมชนเพื่อมุ่งเน้นให้เข้าใจความรู้สัจจุกุณย์ของกันและกัน และสอดคล้องกับเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่ายเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่ายเพราะการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกฝ่ายจะส่งผลให้เกิดการร่วมรับรู้ร่วมคิดร่วมตัดสินใจและร่วมปฏิบัติอย่างเข้มแข็งเช่นเดียวกันกับ วิจิตรา แซ่เล่า (2552) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเป็นการสร้างเครือข่ายที่ดี

10. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาคุณภาพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้มีความทันสมัยทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Alsharifa & Watters (2012) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญและส่งเสริมทีมผู้สอนให้ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนรวมถึงสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ มีการกำหนดข้อปฏิบัติให้คำแนะนำแนวทางเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสุชุม เกลยทรัพย์และคณะ (2555) ที่กล่าวว่า ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องเพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดเก็บวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศได้ ซึ่งคอมพิวเตอร์จัดเป็นเทคโนโลยีแกนหลักที่สำคัญในการนำมาประยุกต์ร่วมกับเทคโนโลยีด้านอื่นๆ ต่อไป เช่นเดียวกัน กับอรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553) ที่พบว่า ผู้นำจะต้องมุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมมากขึ้นเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและมีรูปแบบในการจัดการเรียนรู้ที่มีระบบกระบวนการที่ชัดเจนโดยใช้เทคโนโลยีในการสร้างคลังความรู้

3. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

3.1.1 จากการวิจัย พบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานการณปัจจุบันมีการดูแลให้ความสำคัญน้อยกว่าด้านอื่นอีกทั้งยังถูกจัดอยู่ในลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาน้อยที่สุด ดังนั้นจึงเสนอว่า ผู้บริหารสถานศึกษายังคงต้องให้ความสำคัญและมุ่งเน้นในการจัดให้สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างเหมาะสมและเต็มประสิทธิภาพให้ได้สอดคล้องกับความต้องการในการใช้งานของทั้งบุคลากรและนักเรียน

3.1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแม้ว่าโดยภาพรวมและรายด้านจะอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด แต่เมื่อพิจารณาแต่ละด้านจะเห็นว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญในด้านนี้มากยิ่งขึ้น และข้อเสนอแนะในการพัฒนา ดังนี้

1. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร สามารถนำผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้มากำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาผ่านกระบวนการจัดอบรมในหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเริ่มต้นด้วยการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของตนเองด้วยการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง นำวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมของโรงเรียน ไปถ่ายทอดให้กับบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดผลลัพธ์หรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. หน่วยงานด้านนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สถาบันการพัฒนาคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด สามารถนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร จัดทำเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นนโยบายการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

4. หน่วยงานที่กำกับติดตาม เช่น ศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) สามารถนำคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากการวิจัยในครั้งนี้ มากำหนดเป็นแนวทางในการประเมินและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา หรือกำกับติดตามอำนวยความสะดวกกับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การสนับสนุนในส่วนที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการ ซึ่งแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานี้จะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

5. ผู้บริหารควรวางแผนและจัดตั้งงบประมาณที่ส่งเสริมการปฏิบัติและให้เวลาแก่บุคลากรในการสร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรม

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำในมิติอื่นๆ ที่มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อการปรับตัวของสถานศึกษาในยุคพลิกผัน เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความเป็นองค์กรนวัตกรรม

3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดและประเมินภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบตนเอง และพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาต่อไป

4. ควรศึกษาเปรียบเทียบองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน ว่ามีความเหมือนหรือต่างกันอย่างไร เพื่อนำมาพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

5. ศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำในองค์กรในระดับต่างๆ เช่น ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับสูง เพื่อเป็นแนวทางให้แก่ผู้ที่กำลังจะเข้าสู่ตำแหน่งได้ เป็นข้อมูลวิเคราะห์ตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่เหมาะสมเพื่อบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



ภาคผนวก

บรรณานุกรม

- กัญญา แซ่มซ้อย. (2555). แนวคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในทศวรรษที่ 21. *วารสารศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 14(2), 117-128.
- กัญญา ฤทธิสาคร. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตที่ไม่มีการศึกษาพิเศษ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กุลชลี จงเจริญ. (2562). ภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. ใน *มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หน่วยที่ 12. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*
- เกศสรินทร์ ตรีเดช. (2552). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 26 (การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทรานี สงวนนาม. (2551). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. บุ๊คพอยท์.
- จุมพร พัฒนะมาศ. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี). ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์อิเล็กทรอนิกส์ RBRU.
- ฉัตรพร เสมอใจ. (2550). *พฤติกรรมผู้บริหาร*. ซีเอ็ดยูเคชั่น,
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2555). *80 นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). แดเน็กซ์ อินเทอร์เน็ตปอเรชั่น.
- ชัยเสถียร พรหมศรี. (2561). *การบริหารความเสี่ยง*. เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2557). การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. ใน *มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. เอกสารการสอนชุดวิชา 23721 การวิจัยการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 6* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. *สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ถวัลย์ มาศจรัส และ วรณภา มิ่งบุญแ้วน. (2555). *Model การจัดการศึกษาและแหล่งการเรียนรู้ สร้างสรรค์. ธารอักษร.*
- ทวีภรณ์ วรชิน. (2559). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ทองทิพา วิริยะพันธ์. (2555). *ผู้นำด้านนวัตกรรม.*
[https://www.bangkokbiznews.com/home/details/business/ceoblogs/thongtipha_v/20120822/46684/ผู้นำด้านนวัตกรรม \(Innovation-Leadership\).html](https://www.bangkokbiznews.com/home/details/business/ceoblogs/thongtipha_v/20120822/46684/ผู้นำด้านนวัตกรรม (Innovation-Leadership).html)
- เชิรพัฒน์ ชูปวา. (2559). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- นนทิพร สาน้อย. (2557). *การศึกษายปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- นันทินิตย์ ท่าโพธิ์. (2556). *การศึกษาศภาพการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). สาขาวิชาการการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.*
- บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ และ สุทธิพงษ์ หกสุวรรณ. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. *วารสารวิชาการแพรวกาพาสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์. 4(1), 58-73.*
- พยัคฆ์ วุฒิรงค์. (2557). *เทคนิคและกลยุทธ์ การประเมินผลงานและการบริหารค่าตอบแทนสมัยใหม่ สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พรพัชรี แจ่มครุฑ. (2554). *วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ท้องถิ่นเกาะรัตน โกสินทร์. ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- พรพิพัฒน์ ตั้งจิตวัฒนากุล และ สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2560). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา. สักทอง: วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 23(1), 38-54.*
- พัชรา วาณิชวสิน. (2559). *การพัฒนาชุดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม, 15(3), 21-28.*
- พิทักษ์ ทิพย์วาริ. (2558). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร สถาบันพลศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิตไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.*
- พิสิฐวัฒน์ กลิ่น ไชยงค์. (2559). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- พีรณย์ จักรูต. (2561). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- ภารดี อนันตนาวิ. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2554). *เอกสารการสอนชุดวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศเบื้องต้น หน่วยที่ 1-7. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*
- อุทัยรัตน์ ดอกคำ. (2553). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์คุชฎีบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- วันเพ็ญ รัตนอนันต์. (2555). *การศึกษากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา.*

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิมล จันทร์แก้ว. (2555). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 (วิทยานิพนธ์ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ศิริพงษ์ เสภาภาน. (2552). หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา. ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. บุ๊คพอยท์.
- โสภษา อรัญวัฒน์. (2550). การงูใจในหลักการจัดการ. แมคกรอฮิล.
- สมจิต สงสาร. (2553). การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมชิต บรรพิต. (2556). ศึกษาระดับการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13. (สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2556) คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating). พรีเมียร์โพร.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2561). การจัดการนวัตกรรมสำหรับบริหาร. ผู้แต่ง.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2556). นวัตกรรม คืออะไร. <http://www.nia.or.th/nia/>.
- สุขุม เฉลยทรัพย์ และคณะ. (2555). เทคโนโลยีสารสนเทศ (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สุพานี สุฤษฎ์วานิช. (2559). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพิชชา พุกกันงาม. (2552). การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. (ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุวิทย์ ยอดสละ. (2556). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิมล ติรگانนท์. (2555). *การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์*. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ กุลสท้าน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนาวัตกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 27. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 11(54), 173-180.
- อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2560). *การพัฒนารูปแบบของกิจกรรมแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. หลักสูตรปรัชญาคุษณินพนธ์บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนุสรฯ สุวรรณวงศ์. (2558). *การวิเคราะห์องค์ประกอบการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้ารับการศึกษานในโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สงขลา เขต 2*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อริยญา เถลิงศรี. (2562). *สร้างแรงจูงใจในชีวิต*. (ออนไลน์). <https://www.seasiacenter.com/insights>.
- อำไพวรรณ ทัพเป็นไทย. (2553). *สารสนเทศเพื่อการศึกษาค้นคว้า*. โอเดียน สโตร์.
- Adijei, M. T., Noble, S. M., & Noble, C. H. (2013). The influence of C2C communications inonline brand communities on customer purchase behavior. *Journal of the Academy Marketing Science*, 38(5), 634-653. <https://doi.org/10.1007/s11747-009-0178-5>
- Abdullah, M. A., & Lindgren, P. (2008). Innovation leadership in Danish SMEs. In *Management of Innovation and Technology, 2008. ICMIT 2008. 4th IEEE International Conference*. IEEE.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Avolio, B. J. (2010). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 7(2), 31, 441-462.
- Bolam, R. (2005). *Creation and sustaining effective professional learning communities*. DFES Publications
- Carmeli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2010). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*, 27(1), 75-90.
- Daft, R. L. (1999). *Leadership: Theory and practice*. Dryden Press.
- Deschamps, J. P., & Nelson, B. (2014). *Innovation governance: How top management organizes and mobilizes for innovation*. John Wiley & Sons.
- Dessler, G. (2008). *Human resource management*. Pearson Prentice Hall.
- Drucker, P. F. (1993). *Post-Capitalist society*. Harper Business.
- DuBrin, A. J. (2010). *Principles of leadership* (6th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Flora of North America Editorial Committee. (Ed.). (2003). *Flora of North America*. Oxford University Press.
- Tallent, S., Hait, J., Bennett, R. W., & Lancette, G. A. (2016). BAM chapter 12: Staphylococcus aureus. In *Bacteriological Analytical Manual (BAM)*. U.S. Food and Drug Administration. <https://www.fda.gov/food/laboratory-methods-food/bam-chapter-12-staphylococcus-aureus>
- Grady, T. P. & Malloch, K. (2010). *Innovation leadership: Creating the landscape of healthcare*. Jones and Bartlett Publisher.
- Horth, D. & Buchner, D. (2014). *Innovative leadership How to use innovation to lead effectively, work collaboratively and drive results*. Center for Creative Leadership. <https://encc.eu/sites/default/files/2016-11/InnovationLeadership%20.pdf>
- Kuratko, D. F. (2012). *Innovation acceleration: Transforming organizational thinking*. Pearson.
- Lindgard, A. (2009). *The innovator's toolkit*. Mecauley.
- Marilyn, J. S. (2011). *Steward leadership: In the public sector*. Cornell University

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Mecauley, C. D. (1998). Our view of leadership development in the center for creative leadership. In *Handbook of Leadership Development*. Jossey-Bass.
- Murray, M. E. G. (2011). *Evaluating the effectiveness of nonprofit organizations*. In R. D. Northouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory and practice*. Sage.
- Patel, V. & De Souza, N. (2000). School drop-out: A public health approach for India. *The National Medical Journal of India*, 13(6), 316-318.
- Pollock, S. E. (1986). Human responses to chronic illness: Physiologic and psychosocial adaptation. *Nursing Research*, 35(2), 90-95.
- Robins, S. P. (2007). *Essential of organization behavior* (4th ed.). Prentice-Hall.
- Rogers. (2003). *Intermediate school principal*. John Wiley & Son.
- Ronald, E. R. (2006). *Transformational leadership*. (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Schumpeter, J. A. (2010). *Colophon edition of 1941 edition, Capitalism, Socialism and democracy*. Harper and Row.
- Sen, A. & Eren, E. (2012). *Innovation leadership for the Twenty-first Century*. Procedia-Social And Behavioral Sciences.
- Seth, K. (2017). *Visionary leadership*. http://www.sethkahan.com/Resources_Ovisionary/Leadership.html
- Sharma, R. C. (2008). "Population and social economic development." Population trends. In *Resource and Environment: Handbook on Population Education*. n.p.
- Tansik, D. A. & Chakrabarti, A. K. (1989). *Implementing routine and radical innovations*.
- Trulove, S. (1992). *Handbook of training and development*. Blackwell.
- Vlok, A. (2012). *A Leadership competency profile for innovation leaders in a science-based research and innovation organization in South Africa*. Procedia-Social and Behavioral Sciences.
- Weiss, T. G. (2011). *Governance, good governance and global governance: Conceptual and Actual challenge*. Third World Quaterly.



ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล



ที่ สน ๐๒๑๐.๔/ว ๐๓๔

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ประเมินกรอบแนวคิดในการวิจัย
เรียน รองศาสตราจารย์ ดร. ชนิด เอลยจรรยา ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาเทคนิคศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ด้วย นางนภาพร ศรีสุคันพฤกษ์ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรม การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตตรวจราชการ ส่วนกลาง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. จอมพงศ์ มลคลวนิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (หลัก) และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปองสิน วิเศษศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (ร่วม) นั้น

ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ประเมิน กรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตตรวจราชการส่วนกลาง เพื่อพิจารณาความเหมาะสม พร้อมทั้งให้ ข้อเสนอแนะต่อกรอบแนวคิดในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญประเมินกรอบแนวคิดในการวิจัย และ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิดา รักษ์พลเมือง
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. 0-2457-0068 ต่อ 5329 โทรสาร 0-2868-6852

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นาง นภาพร ศรีสุคันพฤกษ์ โทร. ๐๙๕-๕๔๙-๕๑๖๔



ที่ สบ ๐๒๑๐.๔/ว.๐๓๔

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ประเมินกรอบแนวคิดในการวิจัย
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศรุตฯ ชัยสุวรรณ
อาจารย์ประจำคณะกรรมการการศึกษาเชิงสร้างสรรค์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

ด้วย นางนภาพร ศรีสุคันทรุณย์ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรม การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตตรวจราชการ ส่วนกลาง" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จอมพงศ์ มลคฺลวนิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาคุณวุฒิ (หลัก) และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาคูชภูนิพนธ์ (ร่วม) นั้น

ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ประเมิน กรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตตรวจราชการส่วนกลาง เพื่อพิจารณาความเหมาะสม พร้อมทั้งให้ ข้อเสนอแนะต่อกรอบแนวคิดในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญประเมินกรอบแนวคิดในการวิจัย และ ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิตา ริกซ์พลเมือง
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. 0-2457-0068 ต่อ 5329 โทรสาร 0-2868-6852

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นาง นภาพร ศรีสุคันทรุณย์ โทร. ๐๙๙๘-๕๕๑๖-๕๑๖๒



ที่ มส 0210.4/ว 040

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160.

26 พฤศจิกายน 2564

เรื่อง ขออนุญาตประชาสัมพันธ์ผู้ทรงคุณวุฒิในการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้บริหาร

เรียน คุณเพียร เกตุานนท์
ผู้อำนวยการโรงเรียนพนมสารคาม "พนมอศุฬวิทยา" สหณะเชิงเทรา

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถามจำนวนใบ..... ฉบับ

ด้วย นางนภาพร ศรีสุคันพฤกษ์ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรม การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำคุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตตรวจราชการส่วนกลาง" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จอมพงศ์ มลคลวนิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์ (หลัก) และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์ (ร่วม) เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตาม วัตถุประสงค์ของการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้เข้าสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย โดยใช้แบบสอบถาม แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขตตรวจราชการส่วนกลาง โดยข้อมูลที่ได้อาจไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ให้ข้อมูลใดๆ ทั้งสิ้น และข้อมูลที่ได้จะนำมาใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตและโปรดพิจารณาให้นักศึกษาดังกล่าวเข้าสัมภาษณ์ เก็บข้อมูลเพื่อ การวิจัย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิดา รัชชพลเมือง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. 0-2457-0068 ต่อ 5329 โทรสาร 0-2868-6852

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นาง นภาพร ศรีสุคันพฤกษ์ โทร. ๐๙๘-๕๔๙-๕๑๖๔



ที่ สบ ๐๒๑๐.๔/ว ๐๓๗

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๓๘ ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน รองศาสตราจารย์ ดร. ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน
อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสารคาม

ด้วย นางนภาพร ศรีสุคันพฤกษ์ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรม
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตตรวจราชการ
ส่วนกลาง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. จอมหงส์ มลคลวนิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (หลัก) และ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปองสิน วิเศษศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (ร่วม) นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบ
เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตตรวจราชการส่วนกลาง เพื่อพิจารณาความเหมาะสม พร้อม
ทั้งให้ข้อเสนอแนะต่อเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และ
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชันทา ริกษพลเมือง
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. 0-2457-0068 ต่อ 5329 โทรสาร 0-2868-6852

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นาง นภาพร ศรีสุคันพฤกษ์ โทร. ๐๙๙๘-๕๔๙๙-๕๑๖๔



ที่ สบ ๐๒๑๐.๔/ว ๐๓๗

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๓๘ ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน รองศาสตราจารย์ ดร. บุญชม ศรีสะอาด
อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ด้วย นางนภาพร ศรีสุคันพฤกษ์ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรม การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตตรวจราชการ ส่วนกลาง" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จอมพงศ์ มลคสวณิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (หลัก) และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บงสิน วิเศษศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (ร่วม) นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบ เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตตรวจราชการส่วนกลาง เพื่อพิจารณาความเหมาะสม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่อเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิตา รักษ์พลเมือง
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. 0-2457-0068 ต่อ 5329 โทรสาร 0-2868-6852

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นาง นภาพร ศรีสุคันพฤกษ์ โทร. ๐๘๘-๕๔๙-๕๑๖๔



ที่ มล 0210.4/ว 001

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

5 มกราคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถามจำนวน1.....ฉบับ

ด้วย นางนภาพร ศรีสุคันตฤกษ์ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรม การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตตรวจราชการส่วนกลาง" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จอมพงศ์ มลกลวนิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (หลัก) และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (ร่วม) เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตาม วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อ การวิจัย โดยใช้แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตตรวจราชการส่วนกลาง ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย 1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา 2. รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายบริหารวิชาการ 3. ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จะไม่มีการเปิดเผยถึงชื่อผู้ให้ข้อมูลใดๆ ทั้งสิ้น และข้อมูลที่ได้จะนำมาใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และโปรดพิจารณาให้นักศึกษาดังกล่าว เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิตา รัชกุลเมือง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. 0-2457-0068 ต่อ 5329 โทรสาร 0-2868-6852

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นาง นภาพร ศรีสุคันตฤกษ์ โทร. 098-549-5164



ที่ มส 0210.4/ว 001

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

5 มกราคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถามจำนวน1..... ฉบับ

ด้วย นางนภาพร ศรีสุคันพฤกษ์ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรม การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตตรวจราชการส่วนกลาง" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จอมพงศ์ มลคลลวนิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (หลัก) และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (ร่วม) เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตาม วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อ การวิจัย โดยใช้แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตตรวจราชการส่วนกลาง ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย 1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา 2. รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายบริหารวิชาการ 3. ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จะไม่มีการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ให้ข้อมูลใดๆ ทั้งสิ้น และข้อมูลที่ได้นำมาใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และโปรดพิจารณาให้นักศึกษาดังกล่าว เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิดา ริกซ์พลเมือง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. 0-2457-0068 ต่อ 5329 โทรสาร 0-2868-6852

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นาง นภาพร ศรีสุคันพฤกษ์ โทร. 098-549-5464



ที่ มส ๐๒๑๘.๐๔/ ๖ ๐๑๒

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๓๘ ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน ดร.จินตภัทร พิบูลวิฑิตถาวร

ผู้อำนวยการโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต๑

ด้วย นางนภาพร ศรีสุคันตฤกษ์ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรม
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตตรวจราชการส่วนกลาง"
โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จอมพงศ์ มลคลานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (หลัก) และ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (ร่วม) เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตาม
วัตถุประสงค์ของการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มี
คุณวุฒิและมีประสบการณ์ ได้เข้าร่วมกระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) แนวทางการ
พัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตตรวจ
ราชการส่วนกลาง โดยการประชุมออนไลน์ ระบบ Zoom Cloud Meeting ในวันอังคาร ที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕
เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชันทา รัชภมเมือง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-๒๕๕๓-๐๐๖๘ ต่อ ๕๓๒๙ โทรสาร ๐-๒๖๘๖-๖๘๕๒

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นาง นภาพร ศรีสุคันตฤกษ์ โทร. ๐๙๘-๕๕๙-๕๑๖๘



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินกรอบแนวคิดในการวิจัย

1. รศ.ดร. คณิต เถลยจรรยา ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาเทคนิคศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. รศ.ดร. ชรินทร์ นามวรรณ หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. ดร. ชนากร วงศ์ศรีเผือก ผู้อำนวยการโรงเรียนกมลลักษณ์ จังหวัดอุดรธานี
4. ดร. สาวิตรี ราญมีชัย อาจารย์ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
5. ผศ.ดร. ศรุต ชัยสุวรรณ อาจารย์ประจำคณะกรรมการจัดการการศึกษาเชิงสร้างสรรค์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
6. ดร. จิตินันท์ นันทะศรี รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้บริหารที่ได้รับรางวัล สพฐ. OBEC AWARDS ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม

1. นายเพชร เกตานนท์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนพนมสารคาม “พนมอดุลวิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา
2. นางพลอยกาญจน์ พึ่งเพียร ผู้อำนวยการ โรงเรียนฤทธิรงค์รอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
3. นางสาวชนัญชิตา ม่วงทอง ผู้อำนวยการ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้าปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
4. นายอภิเชษฐ์ ชมภู ผู้อำนวยการ โรงเรียนวังตะเคียนวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี
5. นายประจวบ โชค สร้อยสม ผู้อำนวยการ โรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
6. ดร. รัตนาดี โมรากุล ผู้อำนวยการ โรงเรียนสุนทโรเมตตาประชาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
7. นายอลงกรณ์ เขตสกุล ผู้อำนวยการ โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. รศ.ดร. ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสารคาม
2. ผศ.ดร. ชัชชัย จิตรนนท์ อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม
3. รศ.ดร. บุญชม ศรีสะอาด อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
4. ดร. พิทักษ์ โสตถยาคม ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. รศ.ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ รองคณบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการทดลองเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาละโว้ เขต 6

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

1. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
2. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินตรวจสอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา

1. ดร. จงรักษ์ ศรีทิพย์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครปฐม
2. ดร. จุฑารัตน์ อินทะเสน ผู้อำนวยการ โรงเรียนกุศลวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม
3. ดร. ฐาปนี พวงงาม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี
4. ดร. รั้งสรรค์ นกสกุล ผู้อำนวยการ โรงเรียนเทพลีลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
5. ดร. วรณกร ทวีกร ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดศรีสำราญราษฎร์บำรุง (เข้มประชาอุทิศ)
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

6. ดร. วิไล ปรีภยากกร รองผู้อำนวยการ โรงเรียนประสาทรัฐประชากิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี
7. ดร. สายฝน ภาณุมาศ ผู้อำนวยการ โรงเรียนประสาทรัฐประชากิจ รักษาการณ์ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนบรมราชินีนาถราชวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี เขต 8
8. ดร. อนิรุทธิ์ บุญเกื้อ รองผู้อำนวยการ โรงเรียนพนมสารคาม “พนมอดุลวิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา
9. ดร. อภิเชษฐ์ วันทา ผู้อำนวยการ โรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสงคราม
10. ดร.อรรถนพ ชุ่มเพ็งพันธ์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนสมุทรสาครบูรณะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

1. ดร. จินฉัตร พิบูลวิทิตธำรง ผู้อำนวยการ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
2. ดร. พิสิทธิ์ ศุภวัฒน์ธนบดี ผู้อำนวยการ โรงเรียนพิทยาลงกรณ์พิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
3. ดร. รัตนาดี โมรากุล ผู้อำนวยการ โรงเรียนสุนทโรเมตตาประชาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
4. ดร. รุ่งสุรีย์ สิงหาราช ผู้อำนวยการ โรงเรียนหาดอมราอักษรลักษณ์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ
5. ดร. วินัย คำวิเศษ ผู้อำนวยการ โรงเรียนดอนเมืองจาตุรจินดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
6. ดร. สาวิตรี ราญมีชัย อาจารย์ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
7. ดร. บรรจบ ภูโสดา ผู้อำนวยการ โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
8. นางสาวกาญจนา สิริวงศาภรณ์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดธรรมจริยาภิรมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร



ภาคผนวก ค
ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินกรอบแนวคิดการวิจัย
เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

ประกอบการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย

นางนภาพร ศรีสุคันธพุกษ์
 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา
 บัณฑิตวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม

อาจารย์ที่ปรึกษา

| | |
|------------------------|----------------------|
| รศ.ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช | ประธานที่ปรึกษา |
| ผศ.ดร.ปองสิน วิเศษศิริ | อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม |

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....
 ตำแหน่ง/หน้าที่.....
 หน่วยงาน.....
 หมายเลขโทรศัพท์.....โทรสาร.....
 สัมภาษณ์ วันที่.....เดือน.....พ.ศ.เวลา.....ถึง.....น.

คำชี้แจง

1. ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็นแนวทางในการจัดทำกรอบแนวคิดการวิจัยต่อไป
2. รูปแบบของการสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่ง โครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ซึ่งผู้วิจัย ได้สรุปประเด็นปัญหาสำคัญที่จะสัมภาษณ์ และเรียนให้ผู้สัมภาษณ์ได้ทราบล่วงหน้า เวลาที่จะ สัมภาษณ์ ไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์
3. ลักษณะของการสัมภาษณ์ จะใช้เวลาสัมภาษณ์ประมาณ 1 ชั่วโมง โดยผู้วิจัยจะขอ อนุญาตจดบันทึก พร้อมทั้งบันทึกเสียงไปพร้อมกันไปด้วย
4. การสรุปคำให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะสรุปประเด็นสำคัญให้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ทราบหลังจาก เสร็จสิ้นการสัมภาษณ์ และจะสรุปผลการของการสัมภาษณ์แต่ละครั้งในวันที่ทำการสัมภาษณ์ ทุกครั้ง
5. คำให้สัมภาษณ์ทั้งหมด ผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินกรอบแนวคิดการวิจัย
เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร

คำถาม

หลังจากที่ท่านศึกษากรอบแนวคิดเบื้องต้นที่เป็นผลมาจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แล้ว นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้น ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องนี้ ท่านมีความคิดเห็นในประเด็นต่างๆ ต่อไปนี้อย่างไร

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ท่านคิดว่าจะมีความเหมาะสมหรือไม่

.....

.....

1.2 ด้านการบริหารความเสี่ยง ท่านคิดว่าจะมีความเหมาะสมหรือไม่

.....

.....

1.3 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ท่านคิดว่าจะมีความเหมาะสมหรือไม่

.....

.....

1.4 ด้านการสร้างแรงจูงใจ ท่านคิดว่าจะมีความเหมาะสมหรือไม่

.....

.....

1.5 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร ท่านคิดว่าจะมีความเหมาะสมหรือไม่

.....

.....

1.6 ด้านการคิดสร้างสรรค์ ท่านคิดว่าจะมีความเหมาะสมหรือไม่

.....

.....

1.7 ด้านการสร้างเครือข่ายนวัตกรรมและสายสัมพันธ์ ท่านคิดว่าจะมีความเหมาะสมหรือไม่

.....

.....

1.8 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ท่านคิดว่าจะมีความเหมาะสมหรือไม่

.....

.....

2. ท่านมีข้อเสนอแนะอื่น ๆ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างไรบ้าง

.....

.....

กราบขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์
นางนภาพร ศรีสุคันธพฤษ์
นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสยาม

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิโรงเรียนที่ได้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ.

(OBEC AWARDS)

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

ประกอบกรวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย

นางนภาพร ศรีสุคันธพุกษ์

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม

อาจารย์ที่ปรึกษา

รศ.ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช

ประธานที่ปรึกษา

ผศ.ดร.ปองสิน วิเศษศิริ

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....
 ตำแหน่ง/หน้าที่.....
 หน่วยงาน.....
 หมายเลขโทรศัพท์.....โทรสาร.....
 สัมภาษณ์ วันที่.....เดือน.....พ.ศ.เวลา.....ถึง.....น.

คำชี้แจง

1. ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็นแนวทางในการจัดทำกรอบแนวคิดการวิจัยต่อไป
2. รูปแบบของการสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่ง โครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ซึ่งผู้วิจัย ได้สรุปประเด็นปัญหาสำคัญที่จะสัมภาษณ์ และเรียนให้ผู้สัมภาษณ์ได้ทราบล่วงหน้าเวลาที่ จะสัมภาษณ์ ไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์
3. ลักษณะของการสัมภาษณ์ จะใช้เวลาสัมภาษณ์ประมาณ 1 ชั่วโมง โดยผู้วิจัยจะขอ อนุญาตจดบันทึก พร้อมทั้งบันทึกเสียงไปพร้อมกันไปด้วย
4. การสรุปคำให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะสรุปประเด็นสำคัญให้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ทราบหลังจาก เสร็จสิ้นการสัมภาษณ์ และจะสรุปผลการของการสัมภาษณ์แต่ละครั้งในวันที่ทำการสัมภาษณ์ ทุกครั้ง
5. คำให้สัมภาษณ์ทั้งหมด ผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิโรงเรียนที่ได้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS)

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

คำถาม

หลังจากที่ท่านศึกษารอบแนวคิดเบื้องต้นที่เป็นผลมาจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แล้ว นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้น ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องนี้ ท่านมีความคิดเห็นในประเด็นต่างๆ ต่อไปนี้อย่างไร

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ท่านคิดว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ควรมีแนวทางการพัฒนาอย่างไร

.....

1.2 ท่านคิดว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการบริหารความเสี่ยง ควรมีแนวทางการพัฒนาอย่างไร

.....

1.3 ท่านคิดว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ควรมีแนวทางการพัฒนาอย่างไร

.....

1.4 ท่านคิดว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างแรงจูงใจ ควรมีแนวทางการพัฒนาอย่างไร

.....

1.5 ท่านคิดว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร ควรมีแนวทางการพัฒนาอย่างไร

.....

1.6 ท่านคิดว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการคิดสร้างสรรค์ ควรมีแนวทางการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

1.7 ท่านคิดว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ ควรมีแนวทางการพัฒนาอย่างไร

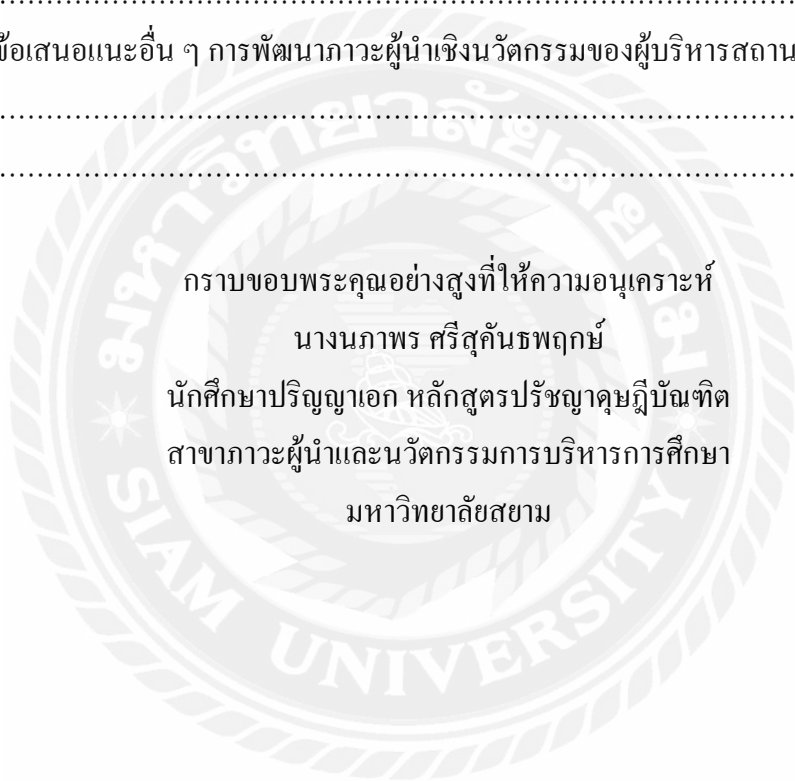
.....
.....

1.8 ท่านคิดว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ควรมีแนวทางการพัฒนาอย่างไร

.....
.....

2. ท่านมีข้อเสนอแนะอื่น ๆ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างไรบ้าง

.....
.....



กราบขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์
นางนภาพร ศรีสุคันทรพฤกษ์
นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสยาม



แบบตรวจสอบคุณภาพสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC)

| | |
|----------------------|--|
| วิทยานิพนธ์ เรื่อง | แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร Guidelines for the innovative leadership development of school administrators under the Bangkok Secondary Education Service Area Office |
| ผู้วิจัย | นางนภาพร ศรีสุคันธฤกษ์ นิสิตระดับคุุญฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | รศ.ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช |
| อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม | ผศ.ดร.ปองสิน วิเศษศิริ |

คำชี้แจง

- แบบสอบถามชุดนี้มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาประเมินความตรงตาม
เนื้อหาของแบบสอบถาม โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาในข้อคำถามกับนิยามเชิง
ปฏิบัติการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับการปรับปรุงข้อคำถามและพัฒนาเครื่องมือในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลในงานวิจัย (ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แนบเอกสาร คำนิยามศัพท์เฉพาะมาพร้อมแบบประเมินนี้)
- แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เนื้อหาข้อกระทงของคำถามในแบบสอบถามตามร่างแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 3 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ประเมิน

1. ชื่อ – นามสกุล
2. ตำแหน่งงานปัจจุบัน
3. มหาวิทยาลัย/สถานศึกษา
4. หน่วยงานอื่นๆ
5. เบอร์โทรศัพท์ที่ติดต่อกลับสะดวก
6. E-mail

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

| การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม | ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ | | | ข้อเสนอแนะ |
|--|--------------------------------|---|----|------------|
| | -1 | 0 | +1 | |
| 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง | | | | |
| 1.1) มีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จ มองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มุ่งมั่น ตั้งใจพัฒนาองค์กร และมีความเชื่อมโยงกับนโยบายของต้นสังกัด | | | | |
| 1.2) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล แปลกใหม่ โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนานวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา | | | | |
| 1.3) การจัดวางภาพนวัตกรรมในอนาคตที่คาดหวังของสถานศึกษาที่ชัดเจนปฏิบัติได้ | | | | |
| 1.4) การนำข้อมูลย้อนกลับมาทบทวนการดำเนินงานและต่อ ยอดการพัฒนา นวัตกรรม | | | | |
| 1.5) การเผยแพร่วิสัยทัศน์และการพัฒนา นวัตกรรม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต | | | | |
| 2) การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม | | | | |
| 2.1) การบริหารจัดการความเสี่ยงในปัจจุบัน มีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ | | | | |

| การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม | ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|--------------------------------|---|----|------------|
| | -1 | 0 | +1 | |
| 2.2) การวางแผนความเสี่ยงเพื่อนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ | | | | |
| 2.3) การกำหนดแนวทางหรือมาตรการรองรับในสถานการณ์ ต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงและความเสียหายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต | | | | |
| 2.4) การกำกับติดตามประเมินผลและรายงานผลเพื่อ ตรวจสอบ | | | | |
| 2.5) การดำเนินงานบริหารความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ทุกคน ในองค์กรยอมรับได้และสามารถปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสู่ การสร้างนวัตกรรมได้ | | | | |
| 3) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม | | | | |
| 3.1) การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงาน ด้านนวัตกรรมสะท้อนผลการทำงานและเสนอแนะแนวทางใน การพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน | | | | |
| 3.2) การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่รับผิดชอบที่ ชัดเจน | | | | |
| 3.3) การถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกัน | | | | |
| 3.4) การกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดร่วมกัน | | | | |
| 3.5) การร่วมมือร่วมใจและบูรณาการจากหลายๆ ฝ่าย เสนอ ความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ปัญหาผลการดำเนินการร่วมกัน | | | | |
| 4) การสร้างแรงจูงใจ | | | | |
| 4.1) การสร้างแรงจูงใจกระตุ้น พฤติกรรมให้บุคลากรมีความ ตั้งใจ มุ่งมั่น กระตือรือร้น สร้างทางเลือกที่หลากหลาย เพื่อเป็น การพัฒนาส่งเสริมให้เกิดผลงานนวัตกรรมใหม่ๆ | | | | |
| 4.2) การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และ ทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา | | | | |

| การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม | ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ | | | ข้อเสนอแนะ |
|--|--------------------------------|---|----|------------|
| | -1 | 0 | +1 | |
| เพื่อนำไปพัฒนานวัตกรรม | | | | |
| 4.3) การสร้างความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานของบุคลากร ให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ | | | | |
| 4.4) การยกย่องชมเชยให้รางวัลกับบุคลากรเมื่อปฏิบัติงาน บรรลุวัตถุประสงค์หรือสร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อพัฒนาองค์กร | | | | |
| 4.5) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีความจริงใจเอาใจใส่ให้การ สนับสนุนบุคลากรอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน | | | | |
| 5) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม | | | | |
| 5.1) ผู้บริหารจัดตั้งอำนาจความสะดวกและสภาพแวดล้อม เพื่อให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานสร้างสรรค์ผลงานด้าน นวัตกรรมให้ประสบผลสำเร็จ | | | | |
| 5.2) การสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร เพื่อให้ บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียดในการปฏิบัติงาน | | | | |
| 5.3) การมุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายใน องค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรม | | | | |
| 5.4) การให้ความสำคัญต่อบุคลากรเปิดโอกาสให้มีการ นำเสนอผลงานเพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ และนวัตกรรมใหม่ใน องค์กร | | | | |
| 5.5) การสร้างบรรยากาศให้บุคลากรระดมความคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ เชื่อมโยงให้เกิดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยในการพัฒนานวัตกรรม | | | | |
| 6) การคิดสร้างสรรค์ | | | | |
| 6.1) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการคิดค้นแผนการ พัฒนาการเรียนการสอนการวิจัยในชั้นเรียนที่เป็นนวัตกรรมการ สอนใหม่ | | | | |

| การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม | ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|--------------------------------|---|----|------------|
| | -1 | 0 | +1 | |
| 6.2) การส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดนอกกรอบโดยไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการทำงานรูปแบบเดิมๆ สามารถสร้างทางเลือกใหม่ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมและขับเคลื่อนการดำเนินงานได้ | | | | |
| 6.3) มีการคิดสร้างสรรค์หาทางเลือกในการพัฒนางานได้หลากหลายทิศทาง | | | | |
| 6.4) การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสวงหาความรู้ คัดค้นสิ่งใหม่ๆ โดยที่ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหาวิธีการ หรือประยุกต์ใช้วิธีปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ให้สอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทองค์กร | | | | |
| 6.5) ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จมีการนำแนวคิดและวิธีการรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอด สร้างแนวคิดใหม่ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีคุณค่ามากขึ้น | | | | |
| 7) การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ | | | | |
| 7.1) การวางแผนสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและสร้างเครือข่ายในการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรม | | | | |
| 7.2) การเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมที่สร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคมแห่งการเรียนรู้และขับเคลื่อนการดำเนินงานได้ | | | | |
| 7.3) การส่งเสริมเชื่อมโยงระบบต่างๆ ของสถานศึกษาเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ด้านนวัตกรรมร่วมกับชุมชน | | | | |
| 7.4) การปรับปรุงพัฒนาระบบเครือข่ายและส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง | | | | |
| 7.5) การบริหารจัดการส่งเสริมสนับสนุนเครือข่าย เพื่อให้มีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและนวัตกรรมองค์กร | | | | |

| การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม | ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|--------------------------------|---|----|------------|
| | -1 | 0 | +1 | |
| 8) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | | | | |
| 8.1) ผู้บริหารนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา | | | | |
| 8.2) ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในสถานศึกษา | | | | |
| 8.3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการเรียนรู้เชิง นวัตกรรมนำเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่ออุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ ออนไลน์มาใช้ในการบริหารจัดการ | | | | |
| 8.4) ผู้บริหารมีการบริหารจัดการและพัฒนาระบบสารสนเทศ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงานและเป้าหมายการ ดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม | | | | |
| 8.5) ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาคุณภาพเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารให้มีความทันสมัยทันต่อ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันเพื่อนำไปสู่การ สร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา | | | | |

ตอนที่ 3 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

...

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

2. ขอความอนุเคราะห์ท่านตอบคำถามทุกข้อ และตอบตามสภาพที่เป็นจริง เพราะข้อมูลดังกล่าวจะช่วยให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีคุณค่าเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาโดยภาพรวม

3. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

4. เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ ขอความกรุณาจากท่าน โปรดตอบทุกข้อตามลำดับในแต่ละตอน ตามความเป็นจริงในความคิดเห็นของท่าน และขอความอนุเคราะห์จากท่านจัดส่งกลับคืนผู้วิจัย

ทั้งนี้ ผู้วิจัยตระหนักดีว่าท่านมีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบเป็นจำนวนมาก แต่เพื่อผลการวิจัยนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป จึงใคร่ขอรบกวนเวลาท่านในการตอบแบบสอบถามนี้และขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือด้วยดีในการวิจัยครั้งนี้

นางนภาพร ศรีสุคันธพฤกษ์

สาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

เบอร์ติดต่อผู้วิจัย : 098-549-5164

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ
1. ชาย 2. หญิง
2. อายุ
1. น้อยกว่า 31 ปี 2. 31 – 40 ปี
3. 41 - 50 ปี 4. มากกว่า 50 ปี
3. วุฒิการศึกษา
- ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก อื่นๆ.....
4. สถานภาพ
- ผู้บริหารสถานศึกษา
- รองผู้บริหารสถานศึกษา
- ครู
- อื่นๆ.....
5. วิทยฐานะ
- ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ
- เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ
6. อายุราชการ (ตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน)
- น้อยกว่า 10 ปี 11 - 20 ปี 21 – 30 ปี 31 - 40 ปี 41 ปีขึ้นไป
7. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง
- น้อยกว่า 5 ปี 6 - 10 ปี 11 – 15 ปี 16 - 20 ปี 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน
สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

คำชี้แจง 1. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความจริงในการปฏิบัติความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยเกณฑ์ในการเลือกตอบมีดังนี้

1. เกณฑ์ระดับคะแนนในช่องสภาพปัจจุบัน

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

2. เกณฑ์ระดับคะแนนในช่องสภาพที่พึงประสงค์

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

| การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม | สภาพปัจจุบัน | | | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | | | |
|---|--------------|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8.4) ผู้บริหารมีการบริหารจัดการและ พัฒนาระบบสารสนเทศที่เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะงานและเป้าหมายการ ดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม | | | | | | | | | | |
| 8.5) ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาคุณภาพ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้มี ความทันสมัยทันต่อความก้าวหน้าทาง เทคโนโลยีในยุคปัจจุบันเพื่อนำไปสู่การ สร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา | | | | | | | | | | |

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ (ที่ต้องการ
เสนอแนะเพิ่มเติม)

.....

.....

.....

ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง

แบบประเมินตรวจสอบความเหมาะสมสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ
เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร

ผลการประเมิน แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร

ชื่อ - นามสกุล

หน่วยงาน

E-mail

วัตถุประสงค์ในการประเมินตรวจสอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ในการประเมินตรวจสอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อ
 ประเมินตรวจสอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และนำ
 ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างแนวทางการพัฒนาภาวะ
 ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา
 กรุงเทพมหานคร ซึ่งดำเนินการพิจารณาร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้

| แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา | ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร | การพิจารณา ของผู้ทรงคุณวุฒิ | |
|---|--|--------------------------------|----------------|
| | | เหมาะสม | ไม่ เหมาะสม |
| 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง | | | |
| 1.1) มีการตั้งเป้าหมาย ความสำเร็จ มองเห็นภาพ อนาคตของสถานศึกษาใน สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มุ่งมั่น ตั้งใจพัฒนาองค์กร และ มีความเชื่อมโยงกับนโยบาย ของต้นสังกัด | 1) สร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเองอย่าง สม่ำเสมอสามารถพัฒนาบุคลากรให้มียุทธศาสตร์ความรู้ ในการประมวลวิเคราะห์สังเคราะห์ เพื่อวางแผน ออกแบบพัฒนานวัตกรรมให้สอดคล้องกับ มาตรฐานการศึกษา 2) นำและร่วมสร้างกำหนดวิสัยทัศน์มีเป้าหมาย ในการมองอนาคตตามนโยบายหลักของกระทรวง และเชื่อมโยงความสัมพันธ์ และผลการดำเนินงาน ในอดีต ปัจจุบัน อนาคต ติดตามข้อมูลข่าวสาร ยึด หลักการ/หลักวิชาการของวิชาชีพ | | |
| 1.2) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครู และบุคลากรร่วมกันสร้าง วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล แปลก ใหม่ โดยมุ่งมั่นให้เกิดการ พัฒนานวัตกรรม เพื่อยกระดับ คุณภาพการศึกษา | 1) ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ อย่างชัดเจนและมีความเต็มใจที่ร่วมกันปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จ 2) สร้างความเชื่อถือนับถือและยอมรับว่าทุกคนเป็นส่วน หนึ่งของวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างขึ้น | | |
| 1.3) การจัดวางภาพ นวัตกรรมในอนาคตที่คาดหวัง ของสถานศึกษาที่ชัดเจนปฏิบัติ ได้ | 1) สร้างความมุ่งมั่นหรือคาดหวังให้ทุกคนได้ ร่วมกันพัฒนาความเป็นเลิศในด้านต่างๆ 2) กำหนดเป้าหมาย กำหนดทิศทาง ให้ทุกคน มองเห็นถึงความสำคัญที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียน สะท้อนจุดหมายปลายทางของวิสัยทัศน์ทบทวน ผลการวิเคราะห์แนวทางที่สอดคล้องกับบริบท ของสถานศึกษา | | |

| แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา | ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร | การพิจารณา ของผู้ทรงคุณวุฒิ | |
|---|---|--------------------------------|------------|
| | | เหมาะสม | ไม่เหมาะสม |
| 1.4) การนำข้อมูลย้อนกลับ มาทบทวนการดำเนินงานและ ต่อ ยอดการพัฒนา นวัตกรรม | 1) มีการนำข้อมูลย้อนกลับจากการแลกเปลี่ยน ข้อคิดเห็นในวิสัยทัศน์หรือนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น ระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกนำผลที่ได้ จากการติดตามงานมาสรุปเป็นบทเรียนเพื่อเป็น แนวทางการดำเนินงานในครั้งต่อไป 2) สามารถนำประสบการณ์ต่างๆ ที่เกิดจากการ เรียนรู้มาสร้างองค์ความรู้ให้แก่ตนเองและพัฒนา บุคลากร นำไปประยุกต์ใช้พัฒนานวัตกรรมให้มี ประสิทธิภาพในการดำเนินงานในสถานศึกษา | | |
| 1.5) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการพัฒนานวัตกรรม เพื่อนำไปสู่การพัฒนา สถานศึกษาในอนาคต | 1) มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่องค์ความรู้และ นวัตกรรม สื่อสารสร้างการรับรู้ให้บุคลากรใน สถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องรับทราบ 2) มีการจัดประชุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อ เผยแพร่และรายงานผลการพัฒนานวัตกรรมที่ ประสบผลสำเร็จเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา | | |
| ข้อเสนอแนะ..... | | | |
| 2. ด้านการบริหารความเสี่ยง | | | |
| 2.1) การบริหารจัดการความ เสี่ยงในปัจจุบัน มีกระบวนการ ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และ มีประสิทธิภาพ | 1) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการ จำแนกแยกแยะข้อมูลสถานการณ์ความเสี่ยงที่ อาจเกิดขึ้นหรือมีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยทุกฝ่ายร่วมวิเคราะห์หาเหตุผลประกอบได้ อย่างเหมาะสมและมีระบบป้องกันภัยเกี่ยวกับ บุคคล อาคารสถานที่และ | | |

| แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา | ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร | การพิจารณา ของผู้ทรงคุณวุฒิ | |
|--|--|--------------------------------|------------|
| | | เหมาะสม | ไม่เหมาะสม |
| | เอกสารจัดระบบซ่อมบำรุงและดูแลรักษาอย่าง เหมาะสมทันต่อเหตุการณ์ 2) มีการเตรียมความพร้อมรับมือกับความเสี ง ด้านต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นและกล้าเผชิญหน้าเมื่อเจอ ปัญหาหรืออุปสรรคและสร้างเครื่องมือในการ ป้องกันความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ | | |
| 2.2) การวางแผนความเสี่ยง เพื่อนำนวัตกรรมไปสู่การ ปฏิบัติ | 1) มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ ทำให้บุคลากร เกิดการยอมรับความเสี่ยง เพื่อนำนวัตกรรมไปสู่ การปฏิบัติและมีการพัฒนาแนวทางเพื่อป้องกัน ภาวะเสี่ยงในรูปแบบต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นใน สถานศึกษา 2) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความกล้าเสี่ยงและมีความ กระตือรือร้นที่อยู่บนพื้นฐานของความมีเหตุผล จากการศึกษาข้อมูลและนำบทเรียนจาก ความสำเร็จ ความล้มเหลวในอดีตมาประกอบการ วิเคราะห์ตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผลมีความ รับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น | | |
| 2.3) การกำหนดแนวทางหรือ มาตรการรองรับในสถานการณ์ ต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงและ ความเสียหายที่จะเกิดขึ้นใน อนาคต | 1) มีมาตรการแก้ปัญหาความเสี่ยงด้วยความ ตรงไปตรงมาเปิดเผย เปิดใจพูดคุยกับบุคลากรเล่า ให้ฟังถึงสถานการณ์ในสถานศึกษา ภาวะวิกฤตที่ กำลังเผชิญเสนอทางเลือกและระดมความคิดใน การแก้ปัญหาาร่วมกัน 2) ส่งเสริมให้ความเข้าใจ เกิดการรับรู้ให้ ทั่วถึงทั้งองค์กรเพื่อให้สามารถนำไปกำหนด เป้าหมายแผนงาน โครงการ กระบวนการ ดำเนินงานเพื่อลดความเสี่ยงและความเสียหาย | | |

| แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา | ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร | การพิจารณา ของผู้ทรงคุณวุฒิ | |
|---|--|--------------------------------|------------|
| | | เหมาะสม | ไม่เหมาะสม |
| | ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตรวมถึงทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ พึงประสงค์ต่อสถานศึกษา | | |
| 2.4) การกำกับติดตาม ประเมินผลและรายงานผลเพื่อ ตรวจสอบ | <p>1) สร้างความตระหนักในตนเองให้มีการนิเทศก์ ติดตามบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และเลือกใช้ นวัตกรรมเทคนิคการบริหารการนิเทศก์ภายใน ประเมินปรับปรุงให้บุคลากร รู้ศักยภาพตนเอง มีความยุติธรรมต่อทุกคน ในการสร้างทีมนิเทศก์ร่วมกัน</p> <p>2) เข้าร่วมประชุมกับคณะครูแต่ละกลุ่มสาระการ เรียนรู้เพื่อรับฟังรับทราบให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ คู่มือกำกับติดตามคุณภาพของการ จัดทำและพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง</p> <p>3) สนับสนุนให้มีการประเมินผลการดำเนินการ ต่างๆ อย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดระยะเวลา ขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศก์ติดตามประเมินผล อย่างเป็นระยะ</p> | | |
| 2.5) การดำเนินงานบริหาร ความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ทุก คนในองค์กรยอมรับได้และ สามารถปฏิบัติเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายสู่การสร้างนวัตกรรม ได้ | <p>1) ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่กล้าเสี่ยง ชอบ ความท้าทาย ชอบความแปลกใหม่ ให้อภัย ปฏิบัติจริงและได้เรียนรู้ความผิดพลาดและ สามารถนำมาต่อ ยอดสร้างนวัตกรรมเพื่อป้องกัน ความเสี่ยงอาจจะเกิดขึ้นในสถานศึกษา</p> <p>2) ส่งเสริมทุกกิจกรรมที่จัดขึ้นทุกฝ่ายจะต้อง ช่วยกันและยอมรับเมื่อเกิดปัญหาหรือภาวะเสี่ยง ร่วมกันหาวิธีการแก้ปัญหาและยอมรับผลที่จะ เกิดขึ้นร่วมกันได้</p> | | |

| แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา | ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร | การพิจารณา ของผู้ทรงคุณวุฒิ | |
|--|--|--------------------------------|------------|
| | | เหมาะสม | ไม่เหมาะสม |
| 2.5) การดำเนินงานบริหาร ความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ทุก คนในองค์กรยอมรับได้และ สามารถปฏิบัติเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายสู่การสร้างนวัตกรรม ได้ | 1) ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่กล้าเสี่ยง ชอบ ความท้าทาย ชอบความแปลกใหม่ ให้อลงมือ ปฏิบัติจริงและได้เรียนรู้ความผิดพลาดและ สามารถนำมาต่อ ยอดสร้างนวัตกรรมเพื่อป้องกัน ความเสี่ยงอาจเกิดขึ้นในสถานศึกษา 2) ส่งเสริมทุกกิจกรรมที่จัดขึ้นทุกฝ่ายจะต้อง ช่วยกันและยอมรับเมื่อเกิดปัญหาหรือภาวะเสี่ยง ร่วมกันหาวิธีการแก้ปัญหาและยอมรับผลที่จะ เกิดขึ้นร่วมกันได้ | | |
| ข้อเสนอแนะ..... | | | |
| 3. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม | | | |
| 3.1) การเปิดโอกาสให้ บุคลากรทุกคนได้สร้างสรรค์ ผลงานด้านนวัตกรรมสะท้อน ผลการทำงานและเสนอแนะ แนวทางในการพัฒนา นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ ร่วมกัน | 1) ส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานแบบทีมในการ สืบเสาะหาความรู้การเรียนรู้แบบทีม การร่วมมือ ร่วมใจกันเพื่อพัฒนานวัตกรรมและแก้ปัญหาที่จะ เกิดขึ้น โดยทุกคนเข้ามา มีส่วนร่วม 2) เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมแสดงความ คิดเห็นในการสร้าง ปรับปรุง เลือกใช้ นวัตกรรม ได้อย่างหลากหลายตรงกับสภาพการณ์ของ สถานศึกษาจนนำไปสู่ความสำเร็จได้จริง | | |
| 3.2) การกำหนดบทบาทและ การมอบหมายงานที่รับผิดชอบ ที่ชัดเจน | 1) การมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานตาม ความรู้ความสามารถตามแผนงาน โครงการ กำหนดทิศทาง และและเป้าหมายการดำเนินงานที่ ชัดเจน ซึ่งให้เห็นความสำเร็จที่ควบคู่กับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | | |

| แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา | ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร | การพิจารณา ของผู้ทรงคุณวุฒิ | |
|--|---|--------------------------------|------------|
| | | เหมาะสม | ไม่เหมาะสม |
| | ใช้คำพูด การสื่อสาร ที่กระชับตรงประเด็น 2) ส่งเสริมและมอบหมายให้บุคลากรเป็นหัวหน้า งานต่างๆ กำหนดบทบาทหน้าที่บุคลากรมีการ ติดตามความก้าวหน้าเป็นระยะและทำหน้าที่การ สอนงาน Coaching เป็นที่ปรึกษา (Mentoring) คอยเสนอแนะให้ คำปรึกษาสอบถามปัญหาอุปสรรคต่างๆ ตามความจำเป็นและเหมาะสมเพื่อช่วยเหลือ ปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้น | | |
| 3.3) การถ่ายทอดความรู้และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม ที่พัฒนาร่วมกัน | 1) อธิบายกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์ ปัจจุบัน และอนาคต วิธีการและแนวทางในการทำงาน แบบใหม่ที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อสถานศึกษา 2) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยใช้รูปแบบที่หลากหลายและรับฟังความ คิดเห็นในการกำหนดแนวทางวิธีปฏิบัติเพื่อ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมร่วมกัน | | |
| 3.4) การกำหนดเป้าหมายใน การปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิภาพและบรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่กำหนด ร่วมกัน | 1) ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จซึ่งบุคลากรทุกคน ร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษา โดยถือว่าในแต่ละบุคคลเป็นเจ้าของร่วมกันจาก การร่วมคิดร่วมทำร่วมรับผิดชอบ 2) ส่งเสริมบุคลากรทุกเห็นภาพในการพัฒนา สถานศึกษาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและเป็นไป ในทิศทางเดียวกันเพื่อวัตถุประสงค์ที่กำหนด ร่วมกัน | | |

| แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา | ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร | การพิจารณา ของผู้ทรงคุณวุฒิ | |
|--|--|--------------------------------|------------|
| | | เหมาะสม | ไม่เหมาะสม |
| 3.5) การร่วมมือร่วมใจและ บูรณาการจากหลายๆ ฝ่าย เสนอความคิดเห็นเพื่อร่วม แก้ปัญหาผลการดำเนินการ ร่วมกัน | 1) ส่งเสริมบุคลากรทุกคนร่วมกันแสดงความคิดเห็นในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนางาน 2) สร้างกิจกรรมกลุ่มเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพื่อส่งเสริมบุคลากรทุกคนพร้อมที่จะให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน | | |
| ข้อเสนอแนะ..... | | | |
| 4. ด้านการสร้างแรงจูงใจ | | | |
| 4.1) การสร้างแรงจูงใจกระตุ้น พฤติกรรมให้บุคลากรมีความ ตั้งใจ มุ่งมั่น กระตือรือร้น สร้างทางเลือกที่หลากหลาย เพื่อเป็นการพัฒนาส่งเสริมให้ เกิดผลงานนวัตกรรมใหม่ๆ | 1) ส่งเสริมความรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนา นวัตกรรมเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนา สถานศึกษามีการสื่อสารกระตุ้นสร้างความกล้า และมั่นใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการ ทำงาน 2) สร้างความตระหนักให้บุคลากรเห็น ความสำคัญของนวัตกรรมและส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาในการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้เกิด การสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมใหม่ๆ ใน สถานศึกษา | | |
| 4.2) การส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรแสวงหาความรู้และ ทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษาเพื่อนำไปพัฒนา นวัตกรรม | 1) ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้เกิดความศรัทธา ความเชื่อมั่น ความเชื่อถือ การยอมรับนับถือในตัว ผู้บริหาร ทำให้เกิดการแสวงหา ความรู้ใหม่จากภายในและภายนอกองค์กรและ เปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ | | |

| แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา | ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร | การพิจารณา ของผู้ทรงคุณวุฒิ | |
|---|---|--------------------------------|------------|
| | | เหมาะสม | ไม่เหมาะสม |
| | 2) ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเองรักในการใฝ่หาความรู้ นำผลการวิจัยในชั้นเรียนที่พัฒนาขึ้นหรือจากการค้นคว้าแหล่งต่างๆ ไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน เทคนิควิธีสอน พัฒนาระบวนการทำงาน สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ เพื่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูง | | |
| 4.3) การสร้างความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานของบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ | 1) ยอมรับและชื่นชมในความสามารถในการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จร่วมวางแผนการทำงานเพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน 2) มีการติดต่อสื่อสารกระตุ้นการทำงานสอบถามความพึงพอใจ เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเป็นผู้ฟังที่ดี ไกล่เกลี่ยแก้ไขความขัดแย้งทางความคิดมองหาจุดแข็งของผู้ร่วมงาน โดยมองความแตกต่างเป็นพลังร่วมมือในพัฒนาสถานศึกษา | | |
| 4.4) การยกย่องชมเชยให้รางวัลกับบุคลากรเมื่อปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือสร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อพัฒนาองค์กร | 1) ยกย่อง เชิดชูเกียรติ ชมเชยให้รางวัลกับบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น หรือเมื่อปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์จัดสวัสดิการให้ทั่วถึงโดยเท่าเทียมและเป็นธรรม 2) ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีแนวคิดสาธารณะให้ความร่วมมือมีการยอมรับซึ่งกันและกัน เชื่อมั่นร่วมกัน ในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมทางการศึกษาออกสู่สังคม | | |

| แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา | ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร | การพิจารณา ของผู้ทรงคุณวุฒิ | |
|---|---|--------------------------------|------------|
| | | เหมาะสม | ไม่เหมาะสม |
| 4.5) การสร้างความสัมพันธ์ ที่ดี มีความจริงใจเอาใจใส่ให้ การสนับสนุนบุคลากรอย่าง เสมอภาคเท่าเทียมกัน | 1) ให้ความสำคัญสนับสนุนบุคลากรทุกคนเรียนรู้ ที่จะทำความเข้าใจความรู้สึกรักของบุคลากรทุกคน ให้กำลังใจสนับสนุน จริงจังจริงจังต่อการ แก้ปัญหาและพัฒนาวิธีการทำงาน สามารถโน้มน้าว นำใจบุคลากรให้คล้อยตามจนนำไปสู่การ สร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ 2) สร้างความสัมพันธ์ที่ดี เอาใจใส่ ดูแล ทุกข์สุข มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละให้ความ ช่วยเหลือรับฟังปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่อง การปฏิบัติงาน ห่วงใยมีความเป็นมิตรเป็นกันเอง ให้การสนับสนุนอย่างเสมอภาคเท่าเทียม | | |
| ข้อเสนอแนะ..... | | | |
| 5. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร | | | |
| 5.1) ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวก สภาพแวดล้อม เพื่อให้ครูและ บุคลากรปฏิบัติงานสร้างสรรค์ ผลงานด้านนวัตกรรมให้ ประสบผลสำเร็จ | 1) ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกแก่ บุคลากรในการสร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรม และในการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา 2) สร้างความร่วมมือให้ความไว้วางใจให้เกียรติ ให้การยอมรับและกำหนดโครงสร้างให้ทุกฝ่ายมี การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมและเป็นพี่เลี้ยงให้ คำปรึกษาให้กับบุคลากรในการพัฒนานวัตกรรม | | |
| 5.2) การสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร | 1) มีการวางแผนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ เป็นระบบตามแนวคิด นำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ | | |

| แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา | ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร | การพิจารณา ของผู้ทรงคุณวุฒิ | |
|---|---|--------------------------------|------------|
| | | เหมาะสม | ไม่เหมาะสม |
| เพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่ เคร่งเครียดในการปฏิบัติงาน | จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ส่งเสริม บุคลากรออกแบบกิจกรรมและกระบวนการ ทำงานได้อย่างอิสระ เปลี่ยนบรรยากาศในการ ทำงานเป็นลักษณะที่นอิ่งมากกว่าเจ้านายกับ ลูกน้อง 2) ผู้บริหารเป็นต้นแบบในความเป็นผู้นำเชิง นวัตกรรมเป็นแบบอย่างในการสร้างบรรยากาศที่ โปร่งใสเปิดเผยทำให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจ นำมาซึ่งการร่วมกันสร้างสรรค์ต่อยอดนวัตกรรม | | |
| 5.3) การมุ่งเน้นและผลักดัน ให้เกิดการสร้างวัฒนธรรม ภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็น คุณค่าของนวัตกรรม | 1) มีการกำหนดค่านิยมองค์กรที่เกิดจากการมีส่วนร่วม และใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย โดยมุ่งเน้นความสุขในการทำงานเพื่อสร้าง บรรยากาศแห่งนวัตกรรมองค์กร 2) สนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้แก่ บุคลากรเพื่อที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและระดมทรัพยากรเพื่อส่งเสริม สนับสนุนและจัดสรรงบประมาณในการพัฒนา นวัตกรรมอย่างเพียงพอและเหมาะสม | | |
| 5.4) การให้ความสำคัญต่อ บุคลากรเปิดโอกาสให้มีการ นำเสนอผลงานเพื่อให้เกิด แนวคิดใหม่ๆ และนวัตกรรม ใหม่ในองค์กร | 1) การสนับสนุนและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ด้านนวัตกรรมการศึกษาและเชิงวิทย์การ ผู้ชำนาญการจากทุกส่วนมาให้ความรู้ อย่างสม่ำเสมอ 2) ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนา สร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง | | |

| แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา | ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร | การพิจารณา ของผู้ทรงคุณวุฒิ | |
|--|---|--------------------------------|------------|
| | | เหมาะสม | ไม่เหมาะสม |
| 5.5) การสร้างบรรยากาศให้ บุคลากรระดมความคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูล ข่าวสาร ส่งเสริมการสร้าง มิตรภาพเชื่อมโยงให้เกิด บรรยากาศที่เอื้ออำนวยในการ พัฒนานวัตกรรม | 1) จัดเวทีแสดงผลงานหรือกิจกรรมที่เสริมสร้าง การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ด้านนวัตกรรม ร่วมกันและส่งเสริมความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม ตามวาระ 2) เสริมสร้างความเข้าใจให้ครูเปลี่ยนแปลงวิธีการ ดำเนินงานโดยบูรณาการใช้ประสบการณ์นำ ข้อมูลข่าวสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำวิธีการแนวคิด กระบวนการเดิมมาต่อยอดให้เกิดนวัตกรรมใหม่ และสามารถ นำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา | | |
| ข้อเสนอแนะ..... | | | |
| 6. ด้านการคิดสร้างสรรค์ | | | |
| 6.1) ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำในการคิดค้นแผนการ พัฒนาการเรียนการสอนการ วิจัยในชั้นเรียนที่เป็นนวัตกรรม การสอนใหม่ | 1) ส่งเสริมการแสดงออกถึงการเป็นนักคิดนัก วางแผนคิดเชิงระบบและสามารถ วิเคราะห์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) กระตุ้นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและ ระบบการทำงาน มีความยืดหยุ่น มีการเปลี่ยนไป ตามสถานการณ์ มีจินตนาการในการคิด สร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อพัฒนางานและเป็น ทางเลือกใหม่ในการดำเนินงาน | | |
| 6.2) การส่งเสริมให้บุคลากรมี ความคิดนอกกรอบโดยไม่ยึดติด กับกรอบงานหรือวิธีการทำงาน รูปแบบเดิมๆ สามารถสร้าง ทางเลือกใหม่ๆ เพื่อหาแนวทาง | 1) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดนอกกรอบไม่ยึด ติดกับวิธีการเดิม กล้าที่จะนำเสนอแนวความคิด ใหม่ กล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง และมี ความเข้าใจในการสร้างนวัตกรรมในองค์กร สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดี | | |

| แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา | ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร | การพิจารณา ของผู้ทรงคุณวุฒิ | |
|--|---|--------------------------------|------------|
| | | เหมาะสม | ไม่เหมาะสม |
| ในการพัฒนานวัตกรรมและ ขับเคลื่อนการดำเนินงานได้ | 2) เปิดโอกาสให้บุคลากรในการเป็นผู้ริเริ่มคิดค้น พัฒนานวัตกรรมได้คิดสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์ที่ แปลกใหม่และสนับสนุนให้นำไปศึกษา ค้นคว้าวิจัยต่อยอดเพื่อเป็นแนวทางในการ ขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพ | | |
| 6.3) มีการคิดสร้างสรรค์ หาทางเลือกในการพัฒนางาน ได้หลากหลายทิศทาง | 1) ผู้บริหารสถานศึกษาคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ มีความแตกต่าง มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ และมี ทัศนคติเชิงบวกต่อการนำนวัตกรรมมาใช้ใน สถานศึกษา 2) พัฒนาตนเองและให้การส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อ การศึกษาและสามารถเป็นแกนนำหรือต้นแบบ ให้แก่สถานศึกษาอื่นได้ | | |
| 6.4) การเปิดโอกาสให้ บุคลากรแสวงหาความรู้ คิดค้น สิ่งใหม่ๆ โดยที่ทุกคนเข้ามามี ส่วนร่วมในการค้นหาวิธีการ หรือประยุกต์ใช้วิธีปฏิบัติงาน ใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ให้ สอดคล้องกับลักษณะงานและ บริบทองค์กร | 1) จัดกิจกรรมให้บุคลากรทุกคนได้แสดงศักยภาพ ในการนำเสนอนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา 2) กระตุ้นบุคลากรทุกคนให้เปิดใจรับแนวคิดและ วิธีการใหม่เพื่อเป็นทางเลือกใหม่นำไปสู่การสร้าง ผลงาน | | |
| 6.5) ผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์หน่วยงานที่ประสบ ผลสำเร็จมีการนำแนวคิดและ | 1) ส่งเสริมบุคลากรทุกคนต้องปรับระบบงานให้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ ที่ปฏิบัติและมีปรับเปลี่ยนตาม | | |

| แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา | ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร | การพิจารณา ของผู้ทรงคุณวุฒิ | |
|--|---|--------------------------------|------------|
| | | เหมาะสม | ไม่เหมาะสม |
| วิธีการรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อ ยอด สร้างแนวคิดใหม่ๆ ในการ ขับเคลื่อนให้เกิดการสร้าง นวัตกรรมใหม่ที่มีคุณค่ามาก ขึ้น | สถานการณ์ 2) เปิดรับมุมมองที่มีโลกทัศน์ที่หลากหลาย หรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่ดี มีความคิดที่ทันสมัยทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน | | |
| ข้อเสนอแนะ..... | | | |
| 7. ด้านการสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ | | | |
| 7.1) การวางแผน สร้าง ความสัมพันธ์ระหว่าง สถานศึกษาและสร้างเครือข่าย ในการส่งเสริมและพัฒนา นวัตกรรม | 1) สร้างความร่วมมือกับเครือข่ายในการวิเคราะห์ บริบทสถานศึกษาและร่วมวางแผนออกแบบการ พัฒนานวัตกรรมสถานศึกษาให้เหมาะสม 2) สร้างความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนและ เครือข่ายสร้างความร่วมมือในการส่งเสริมการ พัฒนานวัตกรรมให้แก่ชุมชนและสถานศึกษา | | |
| 7.2) การเผยแพร่ผลงาน นวัตกรรมที่สร้างขึ้นสู่เครือข่าย สังคมแห่งการเรียนรู้และ ขับเคลื่อนการดำเนินงานได้ | 1) ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการบูรณาการความรู้และจัดระบบงานในการ พัฒนานวัตกรรมและชี้แจงนำเสนอมีวิธีการ ถ่ายทอดความคิดสู่การปฏิบัติให้บุคลากรและ เครือข่ายได้รับทราบ อย่างเท่าเทียมกัน 2) จัดกิจกรรมประชุมแลกเปลี่ยนข้อมูลและ สื่อสารข้อมูลด้านนวัตกรรมการศึกษาให้เครือข่าย อย่างหลากหลายวิธี และประกาศผลงานยกย่อง เผยแพร่การดำเนินงานของเครือข่าย | | |

| แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา | ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร | การพิจารณา ของผู้ทรงคุณวุฒิ | |
|---|---|--------------------------------|------------|
| | | เหมาะสม | ไม่เหมาะสม |
| 7.3) การส่งเสริมเชื่อมโยง ระบบต่างๆ ของสถานศึกษา เป็นเครือข่ายการเรียนรู้ นวัตกรรมร่วมกับชุมชน | 1) แสวงหาความร่วมมือจากภาครัฐภาคเอกชน ภาคประชาสังคมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ 2) สร้างความร่วมมือให้ความรู้และ ความสามารถสื่อสารให้บุคลากรในเครือข่ายมี ความเข้าใจในการพัฒนานวัตกรรม | | |
| 7.4) การปรับปรุงพัฒนา ระบบเครือข่ายและส่งเสริม พัฒนานวัตกรรมให้มี ประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง | 1) ปรับปรุงพัฒนาระบบเครือข่ายเพื่อบริการ นักเรียน บุคลากร ชุมชน เครือข่าย และหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนางาน ในหน้าที่อยู่เสมอ | | |
| 7.5) การบริหารจัดการ ส่งเสริมสนับสนุนเครือข่าย เพื่อให้มีส่วนร่วมใน กระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และนวัตกรรมองค์กร | 1) สร้างเครือข่ายความร่วมมือและส่งเสริมทุกภาค ส่วนให้เข้ามามีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษา 2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันทาง การศึกษาในการพัฒนามูลฐานด้านนวัตกรรม การศึกษา | | |
| ข้อเสนอแนะ..... | | | |
| 8. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | | | |
| 8.1) ผู้บริหารนำนวัตกรรม ใหม่ๆ มาใช้ในการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริหาร สถานศึกษา | 1) ส่งเสริมสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีมาใช้ใน สร้างนวัตกรรมและสิ่งใหม่ๆ เพื่อยกระดับ คุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและพัฒนา ประยุกต์ใช้ที่เหมาะสมกับการบริหารจัดการ 2) ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยน กระบวนการทัศน์ใหม่มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยี | | |

| แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา | ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร | การพิจารณา ของผู้ทรงคุณวุฒิ | |
|---|--|--------------------------------|------------|
| | | เหมาะสม | ไม่เหมาะสม |
| | มุ่งมั่นศึกษาและเรียนรู้สิ่งใหม่ที่ทันสมัยเข้ามาช่วย อำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการ | | |
| 8.2) ผู้บริหารมีการส่งเสริม ให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร เพื่อการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ใน สถานศึกษา | 1) ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมใน กระบวนการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมใน ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และส่งเสริมศักยภาพให้ แต่ละบุคคลได้เป็นแกนนำและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้พัฒนาาร่วมกัน 2) แนะนำแนวทางการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ๆ และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีที่หลากหลายโดยการทดลองการ เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงฝึกฝนให้เกิดความรู้ความ เข้าใจ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม | | |
| 8.3) ผู้บริหารสถานศึกษามี การส่งเสริมการเรียนรู้ เชิงนวัตกรรมนำเทคโนโลยี สารสนเทศ สื่ออุปกรณ์และ แหล่งเรียนรู้ออนไลน์มาใช้ในการ บริหารจัดการ | 1) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง โดยการเรียนรู้และฝึกฝนทักษะจากสังคม ออนไลน์และสร้างความร่วมมือจากองค์กร เครือข่ายในการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ในการสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างต่อเนื่อง 2) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำสื่อเทคโนโลยี แหล่งรู้ออนไลน์มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหาร จัดการและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน | | |
| 8.4) ผู้บริหารมีการบริหาร จัดการและพัฒนาระบบ สารสนเทศที่เหมาะสม | 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการ จัดการเรียนรู้ รวมถึงการถ่ายทอดวิธีปฏิบัติ ทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม | | |

| แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา | ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร | การพิจารณา ของผู้ทรงคุณวุฒิ | |
|---|--|--------------------------------|------------|
| | | เหมาะสม | ไม่เหมาะสม |
| สอดคล้องกับลักษณะงานและ เป้าหมายการดำเนินงานเพื่อ นำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม | ไปยังหน่วยงานอื่นๆ 2) ส่งเสริมการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการ จัดเก็บและค้นคว้าองค์ความรู้ได้อย่างรวดเร็ว แบ่งปันข้อมูลความรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ จำเป็นสำหรับพัฒนานวัตกรรมในอนาคต | | |
| 8.5) ผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาคุณภาพเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารให้มี ความทันสมัยทันต่อ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ในยุคปัจจุบันเพื่อนำไปสู่การ สร้างสรรค์นวัตกรรมใน สถานศึกษา | 1) ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์ สารสนเทศในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ พัฒนาหรือเป็นสื่อการเรียนการสอน รวมถึงนำมาใช้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่าง เหมาะสม 2) ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของ การนำเทคโนโลยีมาใช้ รวมถึงมีการจัดสรร งบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อนำไปสู่ การเรียนรู้ และการสร้างสรรค์นวัตกรรมใน สถานศึกษา | | |
| ข้อเสนอแนะ..... | | | |



ภาคผนวก ง
ผลการพิจารณาแบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



ผลการพิจารณาแบบประเมินราคาสิ่งอำนวยความสะดวก (IOC)
เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขตตรวจราชการส่วนกลาง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

| ข้อที่ | การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม | คะแนนความคิดเห็น | | | | | รวม | IOC | แปล ผล |
|---|--|-----------------------|----|---|---|---|-----|------|-----------|
| | | ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง | | | | | | | | | |
| 1.1 | มีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จ มุ่งมั่น ตั้งใจ ยึดมั่นในเป้าหมายของความสำเร็จและมี ความเชื่อมโยงกับนโยบายของต้นสังกัด | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.80 | ใช้ได้ |
| 1.2 | ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรร่วม สร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลแบบพลิกใหม่ เพื่อ ยกระดับคุณภาพการศึกษา | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 4 | 0.80 | ใช้ได้ |
| 1.3 | การจัดวางภาพอนาคตในอนาคติที่ หลากหลายของสถานศึกษาที่ชัดเจนปฏิบัติได้ | 1 | -1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 0.60 | ใช้ได้ |
| 1.4 | การมีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง ได้อย่างดี | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 0.60 | ใช้ได้ |
| 1.5 | การเสนอพรวิสัยทัศน์และการพัฒนา นวัตกรรม เพื่อนำไปสู่การพัฒนา สถานศึกษาในอนาคต | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.80 | ใช้ได้ |

| ข้อที่ | การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม | คะแนนความคิดเห็น | | | | | รวม | IOC | แปล ผล |
|---|--|-----------------------|----|---|---|---|-----|------|-----------|
| | | ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 2. การบริหารความเสี่ยง | | | | | | | | | |
| 2.1 | การบริหารจัดการความเสี่ยงในปัจจุบัน มี กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | 0.60 | ใช้ได้ |
| 2.2 | การวางแผนความเสี่ยงเพื่อนำมาวัดกรรม ไปสู่การปฏิบัติ | 1 | -1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 0.60 | ใช้ได้ |
| 2.3 | การกำหนดแนวทางหรือมาตรการรองรับ ในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงและ ความเสียหายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต | 1 | -1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 0.60 | ใช้ได้ |
| 2.4 | การกำกับติดตามประเมินผลและรายงาน ผลเพื่อตรวจสอบ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2.5 | การดำเนินงานบริหารความเสี่ยงให้อยู่ใน ระดับที่ทุกคนในองค์กรยอมรับได้และ สามารถปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสู่การ สร้างนวัตกรรมได้ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม | | | | | | | | | |
| 3.1 | การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้ สร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมสะท้อน ผลการทำงาน และเสนอแนะแนวทางใน การพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ ร่วมกัน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3.2 | การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงาน ที่รับผิดชอบที่ชัดเจน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |

| ข้อที่ | การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม | คะแนนความคิดเห็น | | | | | รวม | IOC | แปล ผล |
|----------------------------|--|-----------------------|---|---|---|---|-----|------|-----------|
| | | ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 3.3 | การถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิธีการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การสร้าง นวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกัน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3.4 | การกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้ เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่กำหนดร่วมกัน | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 4 | 0.80 | ใช้ได้ |
| 3.5 | การร่วมมือร่วมใจและบูรณาการจาก หลายๆ ฝ่าย เสนอความคิดเห็นเพื่อร่วม แก้ปัญหาผลการดำเนินการร่วมกัน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4. การสร้างแรงจูงใจ | | | | | | | | | |
| 4.1 | การสร้างแรงจูงใจกระตุ้นพฤติกรรมให้ บุคลากรมีความตั้งใจมุ่งมั่น กระตือรือร้น สร้างทางเลือกที่หลากหลายเพื่อเป็นการ พัฒนาส่งเสริมให้เกิดผลงานนวัตกรรม ใหม่ๆ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4.2 | การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหา ความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อ นำไปพัฒนานวัตกรรม | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4.3 | การสร้างความภาคภูมิใจในหน้าที่การงาน ของบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4.4 | การยกย่องชมเชยให้รางวัลกับบุคลากรเมื่อ ปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือสร้าง | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |

| ข้อที่ | การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม | คะแนนความคิดเห็น | | | | | รวม | IOC | แปล ผล |
|----------------------------------|--|-----------------------|---|---|---|---|-----|------|-----------|
| | | ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| | นวัตกรรมใหม่เพื่อพัฒนาองค์กร | | | | | | | | |
| 4.5 | การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีความจริงใจ เอาใจใส่ให้การสนับสนุนบุคลากรอย่าง เสมอภาคเท่าเทียมกัน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5. การสร้างบรรยากาศองค์กร | | | | | | | | | |
| 5.1 | ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและ สภาพแวดล้อม เพื่อให้ครูและบุคลากร ปฏิบัติงานสร้างสรรค์ผลงานด้าน นวัตกรรมให้ประสบความสำเร็จ | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.80 | ใช้ได้ |
| 5.2 | การสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ดีใน องค์กร เพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่ เคร่งเครียดในการปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5.3 | การมุ่งมั่นและผลักดันให้เกิดการสร้าง วัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็น คุณค่าของนวัตกรรม | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 4 | 0.80 | ใช้ได้ |
| 5.4 | การให้ความสำคัญต่อบุคลากรเปิดโอกาส ให้มีการนำเสนอผลงานเพื่อให้เกิดแนวคิด ใหม่ๆ และนวัตกรรมใหม่ในองค์กร | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5.5 | การสร้างบรรยากาศให้บุคลากรระดม ความคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพเชื่อมโยงให้เกิด บรรยากาศที่เอื้ออำนวยในการพัฒนา นวัตกรรม | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |

| ข้อที่ | การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม | คะแนนความคิดเห็น | | | | | รวม | IOC | แปล ผล |
|---|---|-----------------------|---|---|---|---|-----|------|-----------|
| | | ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 6. การคิดสร้างสรรค์ | | | | | | | | | |
| 6.1 | ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการคิดค้น แผนการพัฒนาการเรียนการสอนการวิจัย ในชั้นเรียนที่เป็นนวัตกรรมการสอนใหม่ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 6.2 | การส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดนอก กรอบโดยไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือ วิธีการทำงานรูปแบบเดิมๆ สามารถสร้าง ทางเลือกใหม่ๆ เพื่อหาแนวทางในการ พัฒนานวัตกรรมและขับเคลื่อนการ ดำเนินงานได้ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 6.3 | มีการคิดสร้างสรรค์หาทางเลือกในการ พัฒนางานได้หลากหลายทิศทาง | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 6.4 | การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความคิด สร้างสรรค์ด้านความคิด ประยุกต์ใช้วิธี ปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ให้ สอดคล้องกับลักษณะงานและบริบท องค์กร | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 6.5 | ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์หน่วยงานที่ ประสบผลสำเร็จมีการนำแนวคิดและ วิธีการรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอด สร้าง แนวคิดใหม่ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการ สร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีคุณค่ามากขึ้น | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 7. การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ | | | | | | | | | |
| 7.1 | การวางแผนสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง สถานศึกษาและสร้างเครือข่ายในการ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |

| ข้อที่ | การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม | คะแนนความคิดเห็น | | | | | รวม | IOC | แปล ผล |
|--|---|-----------------------|---|---|---|---|-----|------|-----------|
| | | ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| | ส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรม | | | | | | | | |
| 7.2 | การเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมที่สร้างขึ้นสู่ เครือข่ายสังคมแห่งการเรียนรู้ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 7.3 | การส่งเสริมเชื่อมโยงระบบต่างๆ ของ สถานศึกษาเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ด้าน นวัตกรรมร่วมกับชุมชน | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 4 | 0.80 | ใช้ได้ |
| 7.4 | การปรับปรุงพัฒนาระบบเครือข่ายและ ส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ อย่างต่อเนื่อง | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 7.5 | การบริหารจัดการส่งเสริมสนับสนุน เครือข่าย เพื่อให้มีส่วนร่วมในกระบวนการ จัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนและนวัตกรรมองค์กร | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 8. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | | | | | | | | | |
| 8.1 | ผู้บริหารนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร สถานศึกษา | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 8.2 | การส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณภาพ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารใน สถานศึกษาให้มีความทันสมัยทันต่อ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมใหม่ ในองค์กร | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |

| ข้อที่ | การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม | คะแนนความคิดเห็น | | | | | รวม | IOC | แปล ผล |
|--------|---|-----------------------|---|---|---|---|-----|------|-----------|
| | | ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 8.3 | ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม นำเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่ออุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ออนไลน์มาใช้ในการบริหารจัดการ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 8.4 | การบริหารจัดการและพัฒนาระบบสารสนเทศที่เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงานและนโยบายขององค์กรเพื่อนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 8.5 | การส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในองค์กร | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |



ภาคผนวก จ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability Analysis)
ของแบบสอบถามวิทยานิพนธ์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร
สภาพปัจจุบัน

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------------|---|--------------------------------------|-------------------------------------|
| a1.1 | 151.70 | 386.493 | 0.808 | 0.984 |
| a1.2 | 151.80 | 395.407 | 0.701 | 0.984 |
| a1.3 | 152.10 | 389.059 | 0.734 | 0.984 |
| a1.4 | 152.00 | 392.069 | 0.788 | 0.984 |
| a1.5 | 152.10 | 388.300 | 0.763 | 0.984 |
| b2.1 | 152.00 | 392.345 | 0.774 | 0.984 |
| b2.2 | 152.10 | 390.369 | 0.825 | 0.984 |
| b2.3 | 152.00 | 388.897 | 0.768 | 0.984 |
| b2.4 | 152.00 | 391.517 | 0.728 | 0.984 |
| b2.5 | 151.93 | 392.409 | 0.820 | 0.984 |
| c3.1 | 151.60 | 382.248 | 0.833 | 0.984 |
| c3.2 | 151.53 | 387.223 | 0.776 | 0.984 |
| c3.3 | 151.73 | 385.857 | 0.803 | 0.984 |
| c3.4 | 151.60 | 384.593 | 0.857 | 0.983 |
| c3.5 | 151.73 | 386.754 | 0.721 | 0.984 |
| d4.1 | 151.90 | 389.059 | 0.815 | 0.984 |
| d4.2 | 151.60 | 385.214 | 0.835 | 0.984 |
| d4.3 | 151.67 | 382.506 | 0.818 | 0.984 |
| d4.4 | 151.67 | 394.437 | 0.583 | 0.984 |
| d4.5 | 151.60 | 387.214 | 0.712 | 0.984 |
| e5.1 | 151.87 | 390.740 | 0.767 | 0.984 |
| e5.2 | 151.60 | 382.317 | 0.881 | 0.983 |
| e5.3 | 151.53 | 385.154 | 0.853 | 0.984 |
| e5.4 | 151.67 | 383.057 | 0.848 | 0.984 |

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------------|---|--------------------------------------|-------------------------------------|
| e5.5 | 151.60 | 382.869 | 0.921 | 0.983 |
| f6.1 | 151.70 | 384.631 | 0.819 | 0.984 |
| f6.2 | 151.87 | 393.085 | 0.745 | 0.984 |
| f6.3 | 152.00 | 393.448 | 0.721 | 0.984 |
| f6.4 | 151.80 | 394.855 | 0.731 | 0.984 |
| f6.5 | 151.87 | 393.499 | 0.838 | 0.984 |
| g7.1 | 151.97 | 391.206 | 0.758 | 0.984 |
| g7.2 | 151.93 | 392.064 | 0.740 | 0.984 |
| g7.3 | 152.03 | 392.654 | 0.667 | 0.984 |
| g7.4 | 151.90 | 391.403 | 0.715 | 0.984 |
| g7.5 | 151.67 | 383.540 | 0.832 | 0.984 |
| h8.1 | 151.87 | 389.499 | 0.821 | 0.984 |
| h8.2 | 151.87 | 391.223 | 0.746 | 0.984 |
| h8.3 | 151.77 | 391.426 | 0.749 | 0.984 |
| h8.4 | 151.87 | 394.809 | 0.765 | 0.984 |
| h8.5 | 151.57 | 386.806 | 0.812 | 0.984 |

| Case Processing Summary | | | |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

| Reliability Statistics | | |
|------------------------|---|------------|
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .984 | .985 | 40 |

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability Analysis)
ของแบบสอบถามวิทยานิพนธ์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร
สภาพที่พึงประสงค์

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------------|---|--------------------------------------|-------------------------------------|
| A1.1 | 170.33 | 550.782 | 0.897 | 0.993 |
| A1.2 | 170.37 | 546.516 | 0.891 | 0.993 |
| A1.3 | 170.60 | 545.628 | 0.789 | 0.993 |
| A1.4 | 170.43 | 549.426 | 0.818 | 0.993 |
| A1.5 | 170.43 | 545.220 | 0.888 | 0.993 |
| B2.1 | 170.60 | 542.179 | 0.887 | 0.993 |
| B2.2 | 170.37 | 550.861 | 0.817 | 0.993 |
| B2.3 | 170.47 | 544.671 | 0.857 | 0.993 |
| B2.4 | 170.40 | 542.110 | 0.910 | 0.993 |
| B2.5 | 170.47 | 549.154 | 0.843 | 0.993 |
| C3.1 | 170.37 | 545.964 | 0.909 | 0.993 |
| C3.2 | 170.30 | 549.252 | 0.858 | 0.993 |
| C3.3 | 170.37 | 545.757 | 0.916 | 0.993 |
| C3.4 | 170.30 | 549.114 | 0.863 | 0.993 |
| C3.5 | 170.47 | 543.154 | 0.849 | 0.993 |
| D4.1 | 170.33 | 544.851 | 0.937 | 0.993 |
| D4.2 | 170.33 | 547.885 | 0.913 | 0.993 |
| D4.3 | 170.40 | 541.766 | 0.920 | 0.993 |
| D4.4 | 170.27 | 548.754 | 0.962 | 0.993 |
| D4.5 | 170.37 | 543.344 | 0.866 | 0.993 |
| E5.1 | 170.37 | 543.620 | 0.916 | 0.993 |
| E5.2 | 170.33 | 548.092 | 0.905 | 0.993 |
| E5.3 | 170.27 | 548.754 | 0.962 | 0.993 |
| E5.4 | 170.37 | 543.620 | 0.916 | 0.993 |

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------------|---|--------------------------------------|-------------------------------------|
| E5.5 | 170.30 | 546.907 | 0.940 | 0.993 |
| F6.1 | 170.27 | 547.375 | 0.919 | 0.993 |
| F6.2 | 170.33 | 549.195 | 0.867 | 0.993 |
| F6.3 | 170.43 | 543.633 | 0.876 | 0.993 |
| F6.4 | 170.30 | 550.907 | 0.884 | 0.993 |
| F6.5 | 170.37 | 548.654 | 0.895 | 0.993 |
| G7.1 | 170.33 | 543.747 | 0.905 | 0.993 |
| G7.2 | 170.33 | 549.609 | 0.852 | 0.993 |
| G7.3 | 170.33 | 549.057 | 0.801 | 0.993 |
| G7.4 | 170.37 | 544.309 | 0.895 | 0.993 |
| G7.5 | 170.37 | 541.757 | 0.912 | 0.993 |
| H8.1 | 170.30 | 545.321 | 0.916 | 0.993 |
| H8.2 | 170.33 | 543.747 | 0.905 | 0.993 |
| H8.3 | 170.23 | 548.875 | 0.955 | 0.993 |
| H8.4 | 170.43 | 549.151 | 0.827 | 0.993 |
| H8.5 | 170.27 | 548.754 | 0.871 | 0.993 |

| Case Processing Summary | | | |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

| Reliability Statistics | | |
|------------------------|--|------------|
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .993 | .994 | 40 |

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability Analysis)
ของแบบสอบถามวิทยานิพนธ์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (ภาพรวมทั้งฉบับ)

| Reliability Statistics | | |
|------------------------|--|------------|
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .991 | .992 | 80 |

ประวัติผู้วิจัย

| | |
|----------------------|---|
| ชื่อ - สกุล | นางนภาพร ศรีสุคันธพฤกษ์ |
| วัน เดือน ปี เกิด | 23 มิถุนายน พ.ศ. 2513 |
| สถานที่เกิด | อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น |
| ตำแหน่งหน้าที่การงาน | ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนบ้านหนองบอน (นัยนานนท่อนุสรณ์) เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร |
| ประวัติการศึกษา | |
| พ.ศ. 2533 | ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านไผ่ (ข.ก.5) อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น |
| พ.ศ. 2536 | ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต วิชาเอกคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| พ.ศ. 2545 | ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา สถาบันราชภัฏพระนคร |
| พ.ศ. 2556 | ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต (ศษ.ม) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง |