

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 INNOVATIVE LEADERSHIP OF EARLY CHILDHOOD EDUCATION ADMINISTRATORS IN THE 21st CENTURY

ชัยญณัท คงกะพันธ์ Chanyanat Kongkaphan
โรงเรียนสอนดี (ประชารัฐอนุสรณ์) Sorndee Pracharatanusorn School, Thailand
Corresponding Author E-mail: chanyanat239@gmail.com

Article Received: March 31, 2025. Revised: April 21, 2025. Accepted: April 27, 2025.

บทคัดย่อ

บทความนี้จะนำเสนอภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ซึ่งผลการศึกษาพบองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 มิติ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การคิดเชิงนวัตกรรม 3) การสร้างบรรยากาศนวัตกรรม และ 4) การจัดการนวัตกรรม นอกจากนี้ยังพบปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร การสร้างระบบนิเวศนวัตกรรม และการประเมินและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การสังเคราะห์องค์ความรู้ดำเนินการตามกรอบการวิเคราะห์ 3 ระดับ ได้แก่ ระดับทฤษฎี ระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติ ผ่านกระบวนการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาตามแนวทางของ Thematic Analysis โดยผลการศึกษาชี้ไปสู่การนำเสนอกรอบแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่เหมาะสมกับบริบทการศึกษาปฐมวัยในประเทศไทย ซึ่งครอบคลุมการพัฒนาสมรรถนะเชิงนวัตกรรมระดับบุคคล การพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมในสถานศึกษา และการประเมินและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิผลและยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการเชิงระบบนิเวศและการสร้างความรู้ความยั่งยืนในการพัฒนา ซึ่งเป็นความท้าทายสำคัญต่อการขับเคลื่อนการศึกษาปฐมวัยของไทยในศตวรรษที่ 21

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัย, ศตวรรษที่ 21

Abstract

This article aimed to present the innovative leadership of early childhood education administrators in the 21st century. The study revealed four key dimensions of innovative leadership: 1) innovative vision, 2) innovative thinking, 3) innovative atmosphere creation, and 4) innovation management. Moreover, critical success factors in developing innovative leadership were identified, including administrator competency development, creation of innovation ecosystems, and continuous assessment and development. The knowledge synthesis was conducted using a three-level analytical framework: theoretical, policy, and practical levels, through thematic analysis. The findings led to the presentation of a conceptual framework for developing innovative leadership appropriate for the early childhood education context in Thailand, covering individual innovative competency development, innovation ecosystem development in educational institutions, and

continuous assessment and development of innovative leadership. However, effective and sustainable development of innovative leadership required ecological system integration and sustainability in development, which presented significant challenges for driving Thai early childhood education in the 21st century.

Keywords: Innovative Leadership, Early Childhood Education Administrators, 21st Century

บทนำ

ในบริบทของศตวรรษที่ 21 การจัดการศึกษาปฐมวัยกำลังเผชิญกับความท้าทายที่สำคัญหลายประการ อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง (Hallinger and Kovačević, 2021) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาปฐมวัยให้สอดคล้องกับความท้าทายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา (Liu, 2021)

การศึกษาวิจัยในระยะที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลลัพธ์ทางการศึกษาในหลายมิติ ทั้งด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (Wang and Ho, 2022) อย่างไรก็ตาม องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในบริบทของการศึกษาปฐมวัยยังมีข้อจำกัดและต้องการการศึกษาเชิงสังเคราะห์อย่างเป็นระบบ

การเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันในศตวรรษที่ 21 ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อระบบการศึกษาปฐมวัยทั่วโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา การปรับตัวต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้เรียนและสังคม (Park and Jeong, 2023) ในบริบทดังกล่าว ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและยกระดับคุณภาพการศึกษาปฐมวัยให้สอดคล้องกับความท้าทายของยุคสมัย

การศึกษาวิจัยในระดับนานาชาติได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับประสิทธิผลขององค์กรการศึกษา โดย Mertkan and Özerdem (2020) ได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในหลายมิติ ทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาครู และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน นอกจากนี้ Yang and Li (2021) ยังพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ในบริบทของประเทศไทย การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัยมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนนโยบายการปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่สมบูรณ์รอบด้านและมีความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างไรก็ตาม การศึกษาของ Shin and Lee (2022) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัยส่วนใหญ่ยังขาดสมรรถนะที่จำเป็นในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาและการนำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการทบทวนวรรณกรรมเบื้องต้นพบว่า แม้จะมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในบริบทการศึกษาเป็นจำนวนมาก แต่การศึกษาที่มุ่งเน้นเฉพาะในบริบทการศึกษาปฐมวัยยังมีจำกัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรม การสร้างระบบนิเวศนวัตกรรมในสถานศึกษา และการประเมินผลลัพธ์ของการพัฒนาภาวะผู้นำ (Zhang & Liu, 2023) ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัยเพื่อนำเสนอกรอบแนวคิดและแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย

บทความนี้วัตถุประสงค์หลักเพื่อเสนอภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัยในศตวรรษที่ 21

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในศตวรรษที่ 21 ทั้งในบริบทธุรกิจและการศึกษา โดยมีนักวิชาการให้ความหมายไว้หลากหลายมุมมอง Vlok (2012) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นความสามารถของผู้นำในการคิดและปฏิบัติที่แตกต่างไปจากเดิม เพื่อปรับปรุงผลิตภัณฑ์ กระบวนการและบริการขององค์กร ในขณะที่ Lindberg และ Berglund (2016) ได้นิยามว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้ความคิดสร้างสรรค์และวิสัยทัศน์ในการนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาวัฒนธรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป สำหรับในบริบทการศึกษา Liu (2021) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่าเป็นความสามารถของผู้บริหารการศึกษาในการริเริ่ม สนับสนุน และนำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาผ่านกระบวนการพัฒนานวัตกรรมที่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้และการสอนและผลลัพธ์ทางการศึกษา สอดคล้องกับ Park และ Jeong (2023) ที่อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาประกอบด้วยความสามารถในการคิดวิเคราะห์เชิงระบบ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และการบริหารจัดการทรัพยากรและกระบวนการเพื่อพัฒนานวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการทบทวนนิยามดังกล่าว ผู้เขียนสรุปความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในบริบทการศึกษาปฐมวัยได้ว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัยในการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ และนำการเปลี่ยนแปลงผ่านกระบวนการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน ครู และชุมชน โดยบูรณาการองค์ความรู้ด้านการศึกษาปฐมวัย การบริหารการศึกษา และนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยให้สอดคล้องกับความท้าทายในศตวรรษที่ 21

ในด้านความสำคัญ การศึกษาของ Wang และ Ho (2022) ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้วยเหตุผลสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ทำให้สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาอย่างก้าวกระโดดเพื่อตอบสนองต่อความท้าทายดังกล่าว 2) ความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ผู้ปกครอง และสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้รูปแบบการจัดการศึกษาแบบดั้งเดิมไม่สามารถตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) ความจำเป็นในการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของผู้เรียนให้สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องอาศัยนวัตกรรมการศึกษาที่มีประสิทธิผล

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า นักวิชาการได้นำเสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้หลากหลาย โดย Dyer และคณะ (2011) เสนอว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ทักษะการเชื่อมโยง (Associating) 2) ทักษะการตั้งคำถาม

(Questioning) 3) ทักษะการสังเกต (Observing) 4) ทักษะการเชื่อมโยงเครือข่าย (Networking) และ 5) ทักษะการทดลอง (Experimenting) ในขณะที่ Carmeli และคณะ (2010) เสนอองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 2) การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3) การบริหารจัดการความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลง และ 4) การสร้างเครือข่ายและพันธมิตร

การศึกษาของ Liu (2021) ที่ทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบและวิเคราะห์อภิปรายเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในบริบทการศึกษา ได้เสนอกรอบแนวคิดองค์ประกอบหลัก 4 มิติ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (Innovative Vision) หมายถึง ความสามารถในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเชิงนวัตกรรมที่ชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจ และมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ รวมถึงการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคลากร

2. การคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking) หมายถึง ความสามารถในการคิดวิเคราะห์เชิงระบบ คิดเชิงออกแบบ คิดเชิงสร้างสรรค์ และคิดเชิงวิพากษ์ เพื่อระบุปัญหา มองเห็นโอกาส และพัฒนาแนวทางการแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์และมีประสิทธิผล

3. การสร้างบรรยากาศนวัตกรรม (Innovative Climate Creation) หมายถึง ความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการริเริ่มนวัตกรรม การเรียนรู้จากความผิดพลาด การทดลองสิ่งใหม่ และการแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดสร้างสรรค์ระหว่างบุคลากร

4. การจัดการนวัตกรรม (Innovation Management) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการกระบวนการพัฒนานวัตกรรมอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การระบุโอกาสและความต้องการ การออกแบบและพัฒนานวัตกรรม การทดลองและประเมินผล ไปจนถึงการขยายผลและการจัดการการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนการพัฒนานวัตกรรม

สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นรูปแบบการบริหารจัดการที่ผสมผสานความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการปรับตัว และการคิดเชิงกลยุทธ์ เพื่อขับเคลื่อนการเติบโตและความสำเร็จขององค์กร โดยผู้นำลักษณะนี้จะนำทางให้ทีมสร้างสรรค์แนวทางแก้ไข คุณภาพ หรือบริการใหม่ๆ ที่สร้างคุณค่าให้กับองค์กร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัยในศตวรรษที่ 21

ผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้ที่เป็นผู้นำและจัดการสถานศึกษาที่ดูแลและให้การศึกษาแก่เด็กตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 8 ขวบ โดยมีบทบาทที่ซับซ้อนและหลากหลายกว่าในอดีต ไม่ใช่เพียงแค่ผู้ดูแลจัดการ แต่ยังเป็นผู้นำทางการศึกษาที่ต้องมีความเข้าใจในพัฒนาการเด็ก หลักสูตรที่เหมาะสม และสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัยมีความหมายที่ครอบคลุมถึงบทบาทและความรับผิดชอบดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 มีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยอย่างเต็มศักยภาพ โดยต้องมีทักษะและความสามารถที่หลากหลาย ทั้งด้านการบริหารจัดการ การเป็นผู้นำ การจัดการเรียนการสอน และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ โดยบทบาทหลักของผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ การให้ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การบริหารจัดการการดำเนินงานประจำวันอย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นบวกและสนับสนุนสำหรับบุคลากร การทำให้มั่นใจว่ามีการส่งมอบหลักสูตรที่มีคุณภาพสูงและเหมาะสมกับพัฒนาการ การสร้างความร่วมมือที่แข็งแกร่งกับผู้ปกครองและชุมชน และการบริหารจัดการ

ทรัพยากรทางการเงินของสถาบันอย่างมีความรับผิดชอบ เพื่อให้สามารถปฏิบัติบทบาทเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะที่หลากหลาย รวมถึงความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี ความสามารถในการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ที่แข็งแกร่ง เทคนิคการเป็นผู้นำและการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับตัว และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับพัฒนาการเด็กและหลักการการศึกษาปฐมวัย โดยสรุป ผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 เป็นบุคคลสำคัญในภูมิทัศน์ทางการศึกษา ความเป็นผู้นำและความเชี่ยวชาญของพวกเขามีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการสร้างและรักษาโครงการการศึกษาปฐมวัยที่มีคุณภาพสูง ซึ่งเป็นรากฐานที่แข็งแกร่งสำหรับความสำเร็จในอนาคตของเด็กๆ และมีส่วนช่วยให้สังคมโดยรวมมีความเป็นอยู่ที่ดี

การบริหารสถานศึกษาปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 มีองค์ประกอบสำคัญหลายประการที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการนำและการจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำพาสถานศึกษาให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของเด็ก ครอบครัว และสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการเติบโตและการพัฒนาการของเด็กในระยะยาว ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำและการจัดการที่มีวิสัยทัศน์:

1.1 วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน: ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับคุณภาพของการศึกษาปฐมวัยและสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์นี้ไปยังบุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนได้

1.2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์: สามารถวางแผนและดำเนินการตามเป้าหมายของสถานศึกษาในระยะสั้นและระยะยาว

1.3 การตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ: สามารถตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผลและมีข้อมูลรอบด้านเพื่อประโยชน์สูงสุดของเด็กและสถานศึกษา

1.4 การสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้น: สามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพและมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. ความเชี่ยวชาญด้านการสอนและการพัฒนาหลักสูตร:

2.1 ความเข้าใจในพัฒนาการเด็ก: มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับพัฒนาการของเด็กในทุกด้าน (ร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และภาษา)

2.2 ความรู้ด้านหลักสูตรปฐมวัย: มีความเข้าใจในหลักสูตรที่เหมาะสมกับวัยและแนวทางการสอนที่มีประสิทธิภาพ

2.3 การส่งเสริมการเรียนรู้แบบบูรณาการ: สนับสนุนและเข้าใจแนวทางการสอนที่บูรณาการข้ามวิชาและเน้นการเรียนรู้ผ่านการเล่น

2.4 การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน: มีความรู้ความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กอย่างเหมาะสม

3. ทักษะด้านเทคโนโลยี:

3.1 การใช้เครื่องมือดิจิทัล: สามารถใช้เครื่องมือและแพลตฟอร์มดิจิทัลต่างๆ เพื่อการบริหารจัดการ การสื่อสาร และการเรียนการสอน

3.2 ความเข้าใจในประโยชน์และความเสี่ยงของเทคโนโลยี: ตระหนักถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีในการศึกษาปฐมวัย แต่ก็เข้าใจถึงความเสี่ยงและแนวทางการใช้งานอย่างมีความรับผิดชอบ

3.3 การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีของบุคลากร สามารถให้คำแนะนำและสนับสนุนบุคลากรในการ บูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการปฏิบัติงาน

4. ทักษะด้านการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์:

4.1 การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจน กระชับ และเหมาะสมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย (บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน) ทั้งในรูปแบบการพูดประชาสัมพันธ์และการเขียนหนังสือราชการ

4.2 การฟังอย่างตั้งใจและการเอาใจใส่ สามารถรับฟังความคิดเห็นและความกังวลของผู้อื่นด้วยความเข้าใจและเอาใจใส่

4.3 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สามารถสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและร่วมมือกัน

4.4 การแก้ไขความขัดแย้ง สามารถจัดการกับความขัดแย้งและแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

5. ทักษะด้านการบริหารจัดการ:

5.1 การบริหารงบประมาณและทรัพยากร สามารถวางแผน จัดทำ และบริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ให้เพียงพอและเหมาะสม

5.2 การบริหารบุคลากร สามารถสรรหา คัดเลือก จ้าง ฝึกอบรม ประเมิน และพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3 การกำกับดูแลการดำเนินงาน สามารถกำกับดูแลและประสานงานกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

5.4 การจัดการด้านความปลอดภัยและสุขอนามัย มีความรู้ความเข้าใจและสามารถดำเนินการตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยเพื่อให้มั่นใจในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับเด็กและบุคลากร

6. ความสามารถในการปรับตัวและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง:

6.1 การเปิดรับการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมที่จะปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในบริบทของการศึกษาปฐมวัย

6.2 การเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อแนวโน้มใหม่ๆ งานวิจัย และแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในการศึกษาปฐมวัย

6.3 การสะท้อนการปฏิบัติงาน สามารถทบทวนและสะท้อนการปฏิบัติงานของตนเองและสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

7. ความเข้าใจในเรื่องความเสมอภาค ความหลากหลาย และการไม่แบ่งแยก

7.1 การตระหนักถึงความหลากหลาย เข้าใจและเห็นคุณค่าของความหลากหลายในทุกด้าน (วัฒนธรรม ภาษา ความสามารถ ความต้องการพิเศษ) ของเด็กและครอบครัว

7.2 การส่งเสริมความเสมอภาค มุ่งมั่นที่จะสร้างสภาพแวดล้อมที่ทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและมีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

7.3 การไม่แบ่งแยก สร้างบรรยากาศที่อบอุ่น ปลอดภัย และยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล

สรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 เป็นผู้นำและผู้จัดการที่มีพลวัต ซึ่งรับผิดชอบในการดูแลทุกด้านของโครงการการศึกษาปฐมวัย บทบาทขยายขอบเขตไปไกลกว่าการกำกับดูแลขั้นพื้นฐาน แต่ยังรวมถึงการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาหลักสูตร การเป็นผู้นำและสนับสนุนบุคลากร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับครอบครัวและชุมชน และการบริหารจัดการทางการเงินที่รอบคอบ เป็นแรงผลักดันเบื้องหลังการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูง เหมาะสมกับพัฒนาการ และครอบคลุมสำหรับเด็กเล็ก มุมมองดั้งเดิมของผู้บริหารที่เน้นการจัดการเป็นหลักได้พัฒนาไปแล้ว ปัจจุบัน พวกเขาคาดหวังให้เป็นผู้ดำเนินการสอนที่เข้าใจและส่งเสริมแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุดในการศึกษาปฐมวัย รวมถึงการบูรณาการเทคโนโลยี การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ พวกเขายังต้องมีความเชี่ยวชาญในการนำทางภูมิทัศน์ด้านกฎระเบียบที่ซับซ้อนมากขึ้น และเป็นผู้สนับสนุนที่แข็งแกร่งสำหรับโครงการของตนเองและเด็กๆ ที่พวกเขาดูแล ท้ายที่สุดแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 มีบทบาทสำคัญในการวางรากฐานสำหรับการเรียนรู้และการพัฒนาตลอดชีวิตในเด็กเล็ก ทำให้ความเป็นผู้นำและความเชี่ยวชาญของพวกเขามีความสำคัญต่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลและชุมชนในวงกว้าง

พลวัตของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในบริบทการศึกษาปฐมวัย

ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นถึงพลวัตของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีลักษณะปรับเปลี่ยนตามบริบทและความท้าทายของยุคสมัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wang and Ho (2022) ที่ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะที่หลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น โดยเฉพาะในประเด็นต่อไปนี้

ประการแรก การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในบริบทการศึกษาปฐมวัย โดยเฉพาะในยุคหลังการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่เทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาปฐมวัย ทั้งในแง่ของการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการสถานศึกษา และการติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองและชุมชน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Yang และ Li (2021) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัยที่มีความสามารถในการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลจะมีประสิทธิผลในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาและการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษามากกว่า

ประการที่สอง การจัดการความซับซ้อนและความไม่แน่นอนเป็นความท้าทายสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 โดยผลการสังเคราะห์พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิผลในบริบทปัจจุบันต้องสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว คาดการณ์ได้ยาก และมีความซับซ้อนสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ Harris และ Jones (2020) ที่ระบุว่า บริบทการศึกษาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน (Disruptive Times) ต้องการผู้นำที่มีความยืดหยุ่น มีความคล่องตัว และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว

ประเด็นที่น่าสนใจคือ ผลการศึกษายังสะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาปฐมวัยมีความหลากหลายมากขึ้น และไม่มีรูปแบบที่เป็นสากล (Universal Model) ที่เหมาะสมกับทุกบริบท แต่ต้องคำนึงถึงปัจจัยเฉพาะของแต่ละสถานศึกษา เช่น บริบททางสังคมและวัฒนธรรม ระบบการศึกษา นโยบาย และทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ Mertkan และ Özerdem (2020) ที่เสนอว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมควรคำนึงถึงบริบทเฉพาะ (Context-specific) และความต้องการของแต่ละสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัยในศตวรรษที่ 21

การบูรณาการแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเข้ากับบริบทการศึกษาปฐมวัยมีความสำคัญอย่างยิ่งในศตวรรษที่ 21 ด้วยเหตุผลหลายประการ ดังที่ Liu (2021) ได้วิเคราะห์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการศึกษาศึกษาปฐมวัยในสี่มิติหลัก ได้แก่ 1) การยกระดับคุณภาพการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อพัฒนาการและความต้องการที่หลากหลายของเด็กปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 2) การพัฒนาศักยภาพของครูปฐมวัยให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 สำหรับเด็กปฐมวัย 3) การสร้างความร่วมมือกับครอบครัวและชุมชนในรูปแบบใหม่ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม และ 4) การบริหารจัดการทรัพยากรและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดทางทรัพยากรที่มักพบในระดับการศึกษาปฐมวัย

Yang and Li (2021) ยังชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทการศึกษาปฐมวัยที่กำลังเผชิญกับความท้าทายด้านการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสามารถประเมินและคัดเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็กปฐมวัย พัฒนาครูให้สามารถใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างสมดุลระหว่างการใช้เทคโนโลยีกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นการลงมือปฏิบัติและการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเรียนรู้ในระดับปฐมวัย

นอกจากนี้ การศึกษาของ Park and Jeong (2023) ยังพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาปฐมวัยในบริบทความเหลื่อมล้ำทางสังคมและการศึกษา โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสามารถพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของเด็กและครอบครัวที่มีความเปราะบาง สร้างโอกาสและความเท่าเทียมในการเข้าถึงการศึกษาปฐมวัยที่มีคุณภาพ และลดช่องว่างทางการเรียนรู้ที่เกิดจากความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรม

การประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในบริบทการศึกษาปฐมวัย

การประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในบริบทการศึกษาปฐมวัยสามารถพิจารณาตามองค์ประกอบหลัก 4 มิติ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมในบริบทการศึกษาปฐมวัย การศึกษาของ Wang and Ho (2022) ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผลจะต้องสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่สะท้อนความเข้าใจในแนวคิดและทฤษฎีการศึกษาปฐมวัยร่วมสมัย พัฒนาการของเด็กในยุคดิจิทัล บทบาทของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็ก และความสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยระดับชาติและสากล โดยวิสัยทัศน์ดังกล่าวควรมุ่งเน้นการพัฒนาเด็กอย่างเป็นองค์รวม การส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็กปฐมวัย และการเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2. การคิดเชิงนวัตกรรมในบริบทการศึกษาปฐมวัย Shin and Lee (2022) พบว่า การคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัยควรเน้นการคิดเชิงระบบที่เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย การคิดเชิงออกแบบที่เน้นการทำความเข้าใจความต้องการของเด็ก ครู และครอบครัว และการออกแบบนวัตกรรมการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการดังกล่าว และการคิดเชิงสร้างสรรค์ที่สามารถบูรณาการองค์ความรู้จากศาสตร์ต่างๆ เพื่อพัฒนาแนวทางการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ

3. การสร้างบรรยากาศนวัตกรรมในบริบทการศึกษาปฐมวัย การศึกษาของ Zhang and Liu (2023) ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัยควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม โดย

ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพของครูปฐมวัยอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการทดลองวิธีการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ใหม่ๆ สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และสร้างระบบการยอมรับและให้รางวัลสำหรับความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

4. การจัดการนวัตกรรมในบริบทการศึกษาปฐมวัย Mertkan and Özerdem (2020) เสนอว่า การจัดการนวัตกรรมในสถานศึกษาปฐมวัยควรเน้นกระบวนการที่เป็นระบบและมีส่วนร่วม ตั้งแต่การระบุความต้องการและโอกาสในการพัฒนานวัตกรรม การออกแบบและพัฒนานวัตกรรมที่เหมาะสมกับบริบทและ พัฒนาการของเด็กปฐมวัย การทดลองใช้และประเมินผลนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ และการขยายผลและการบูรณาการนวัตกรรมเข้าสู่การปฏิบัติประจำวัน นอกจากนี้ ยังควรให้ความสำคัญกับการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็น การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนนวัตกรรม และการสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนานวัตกรรม

ความสอดคล้องและช่องว่างระหว่างแนวคิดทฤษฎีและการปฏิบัติในบริบทประเทศไทย

การวิเคราะห์ความสอดคล้องและช่องว่างระหว่างแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการปฏิบัติในบริบทการศึกษาปฐมวัยของประเทศไทยเป็นประเด็นที่มีความสำคัญ โดยจากการศึกษาของสมศักดิ์ คงเที่ยง และคณะ (2564) ที่วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัยในประเทศไทย พบว่ามีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีในระดับหนึ่ง โดยเฉพาะในมิติของวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการสร้างบรรยากาศนวัตกรรม อย่างไรก็ตาม ยังพบช่องว่างที่สำคัญในมิติของการคิดเชิงนวัตกรรมและการจัดการนวัตกรรม ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัยในประเทศไทยส่วนใหญ่ยังมีข้อจำกัดในการพัฒนาทักษะการคิดเชิงระบบและการคิดเชิงออกแบบ รวมถึงการบริหารจัดการกระบวนการพัฒนานวัตกรรมอย่างเป็นระบบ

นอกจากนี้ จากการศึกษาของศศิธร บัวทอง และคณะ (2565) ที่พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย ยังพบช่องว่างที่สำคัญระหว่างนโยบายและการปฏิบัติ โดยแม้จะมีการกำหนดนโยบายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำและการส่งเสริมนวัตกรรมในสถานศึกษาปฐมวัย แต่ในทางปฏิบัติยังพบข้อจำกัดหลายประการ ได้แก่ 1) การขาดการสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอสำหรับการพัฒนานวัตกรรม 2) การขาดระบบการพัฒนาวิชาชีพที่เน้นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างเฉพาะเจาะจง 3) การขาดความเชื่อมโยงระหว่างสถาบันผลิตและพัฒนาผู้บริหารกับสถานศึกษาปฐมวัย และ 4) การขาดระบบการประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิผล

ผลการสังเคราะห์องค์ความรู้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิผล ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ OECD (2021) ที่เสนอว่า การพัฒนาผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรเป็นกระบวนการที่บูรณาการ ต่อเนื่อง และอยู่บนพื้นฐานของหลักฐานเชิงประจักษ์

ประการแรก การพัฒนาสมรรถนะระดับบุคคลควรเน้นการบูรณาการระหว่างการพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยเน้นการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) การสะท้อนคิด (Reflection) และการประยุกต์ใช้ในบริบทจริง สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ Wang และ Ho (2022) ที่พบว่า วิธีการพัฒนาที่เน้นการปฏิบัติและการแก้ปัญหาในสถานการณ์จริงมีประสิทธิภาพมากกว่าการพัฒนาในรูปแบบทางการ (Formal Training) เพียงอย่างเดียว

ประการที่สอง การพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยเน้นการปรับโครงสร้างองค์กร การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และนวัตกรรม และการพัฒนาระบบสนับสนุนที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Zhang และ Liu (2023) ที่เสนอว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไม่ได้เกิดขึ้นในสุญญากาศ แต่ต้องอาศัยระบบนิเวศองค์กร (Organizational Ecosystem) ที่เอื้อต่อการพัฒนาและแสดงออกของภาวะผู้นำดังกล่าว

ประการที่สาม การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นแนวโน้มที่สำคัญ โดยเฉพาะการใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล และเทคโนโลยีเสมือนจริง (Virtual Reality) ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการคิดเชิงนวัตกรรมและการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Yang และ Li (2021) ที่พบว่า การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาวิชาชีพจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยเฉพาะในการพัฒนาทักษะการคิดเชิงระบบและการคิดเชิงออกแบบ

อย่างไรก็ตาม ประเด็นที่ควรพิจารณาคือ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิผลจำเป็นต้องคำนึงถึงความสมดุลระหว่างมิติต่างๆ ทั้งการพัฒนาระดับบุคคล การพัฒนาระดับองค์กร และการเชื่อมโยงกับระบบนิเวศภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mertkan and Özerdem (2020) ที่เสนอว่า การพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนต้องเป็นการพัฒนาแบบองค์รวม (Holistic Development) ที่บูรณาการทั้งมิติด้านความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และบริบทองค์กร

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในบริบทการศึกษาปฐมวัยไทย

ผลการสังเคราะห์องค์ความรู้ชี้ให้เห็นทั้งความสอดคล้องและช่องว่างระหว่างแนวคิดทฤษฎีกับการปฏิบัติในบริบทการศึกษาปฐมวัยของประเทศไทย ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

ประการแรก นโยบายและมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัยในประเทศไทยมีความสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับหนึ่ง โดยเฉพาะในมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2563) และมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรมและการบริหารการเปลี่ยนแปลง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาของ สมศักดิ์ คงเที่ยง และคณะ (2564) พบว่า ยังมีช่องว่างระหว่างนโยบายและการปฏิบัติจริง โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการคิดเชิงนวัตกรรมและการจัดการนวัตกรรม

ประการที่สอง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในบริบทการศึกษาปฐมวัยไทยมีความท้าทายเฉพาะ เนื่องจากความหลากหลายของรูปแบบสถานศึกษาปฐมวัย (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนอนุบาล โรงเรียนอนุบาลเอกชน ฯลฯ) และความแตกต่างของหน่วยงานต้นสังกัด (กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ฯลฯ) ซึ่งส่งผลต่อความเป็นเอกภาพในการพัฒนานโยบายและแนวปฏิบัติ สอดคล้องกับการศึกษาของ ศศิธร บัวทอง และคณะ (2565) ที่พบว่า ความหลากหลายของหน่วยงานต้นสังกัดและมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นความท้าทายสำคัญในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่เป็นมาตรฐานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัยในประเทศไทย

ประการที่สาม ระบบการพัฒนาวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัยในประเทศไทยยังมีข้อจำกัดในด้านความต่อเนื่องและการเชื่อมโยงกับการปฏิบัติจริง ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ Zhang และ

Liu (2023) ที่ระบุว่า ระบบการพัฒนานวัตกรรมที่ขาดความต่อเนื่องและไม่เชื่อมโยงกับบริบทการปฏิบัติงานจริง เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาปฐมวัย

ข้อค้นพบเหล่านี้สะท้อนให้เห็นความจำเป็นในการพัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่เหมาะสมกับบริบทการศึกษาปฐมวัยในประเทศไทย โดยคำนึงถึงความหลากหลายของสถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัด ข้อจำกัดด้านทรัพยากร และความต้องการในการพัฒนาที่แตกต่างกันของผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัย

บทสรุป

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาปฐมวัยสะท้อนถึงการเปลี่ยนผ่านกระบวนทัศน์จากภาวะผู้นำแบบดั้งเดิมที่เน้นการควบคุมและมาตรฐาน สู่ภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรม การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ กระบวนทัศน์ใหม่นี้ให้ความสำคัญกับการบูรณาการแนวคิดการพัฒนานวัตกรรมกับการบริหารการศึกษา และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับความท้าทายและโอกาสของการศึกษาปฐมวัยในบริบทศตวรรษที่ 21

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในบริบทการศึกษาปฐมวัยประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 มิติ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม เป็นความสามารถในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่สร้างสรรค์ มองเห็นโอกาสท่ามกลางความท้าทาย และสื่อสารวิสัยทัศน์ที่สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน 2) การคิดเชิงนวัตกรรม ครอบคลุมทั้งการคิดเชิงระบบที่เข้าใจความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างปัจจัยต่างๆ การคิดเชิงออกแบบที่เน้นความเข้าใจปัญหาและความต้องการของผู้ใช้ และการคิดเชิงสร้างสรรค์ที่สามารถสร้างทางเลือกและแนวคิดใหม่ๆ 3) การสร้างบรรยากาศนวัตกรรม เป็นความสามารถในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม ส่งเสริมการทดลองและการเรียนรู้จากความผิดพลาด และสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เข้มแข็ง 4) การจัดการนวัตกรรม ครอบคลุมการบริหารกระบวนการพัฒนานวัตกรรมอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหาและโอกาส การออกแบบและพัฒนา การทดลองและปรับปรุง ไปจนถึงการขยายผลและการบริหารการเปลี่ยนแปลง

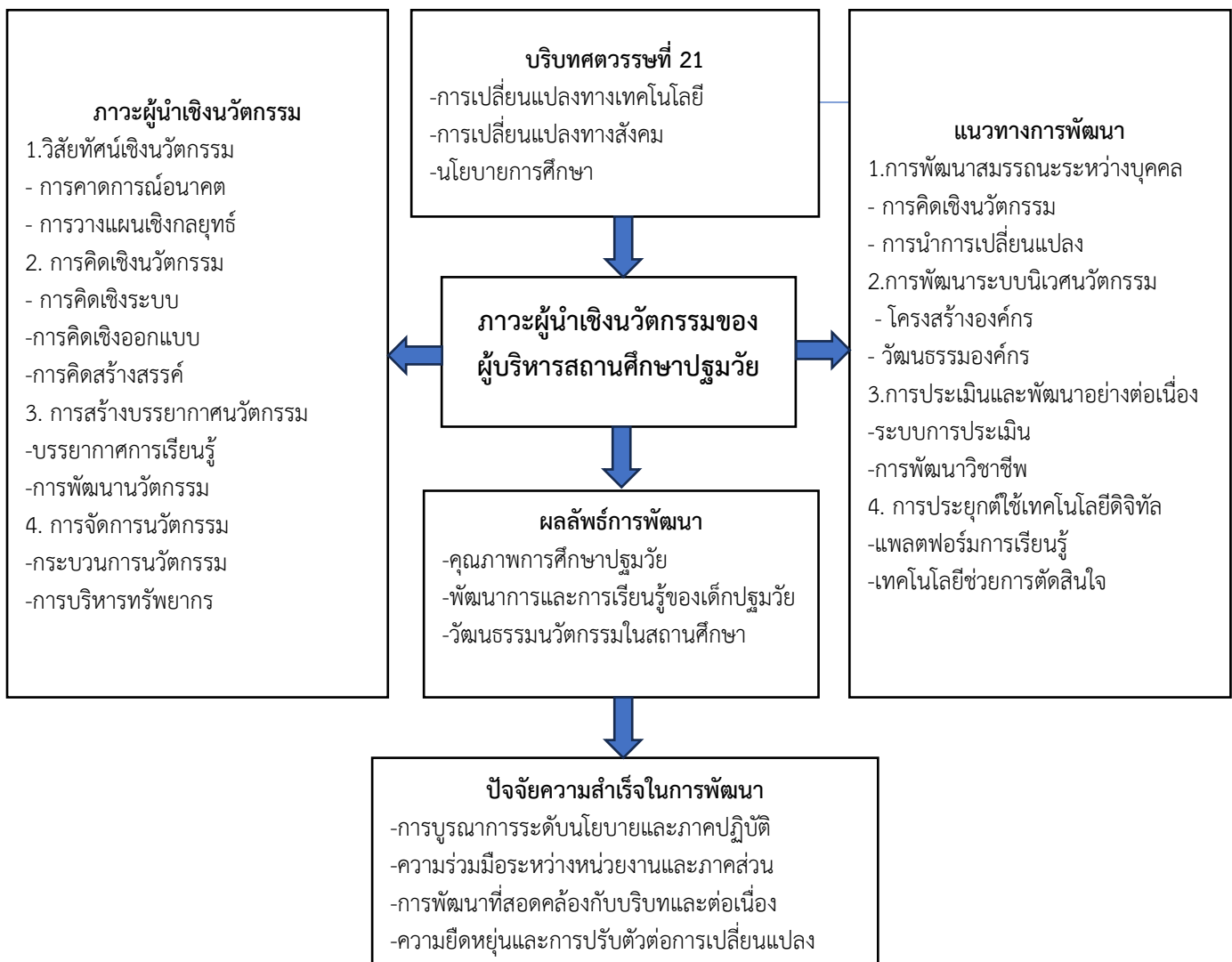
การศึกษาชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในบริบทการศึกษาปฐมวัยจำเป็นต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัล และการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัยในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) ที่เหมาะสม และสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีในการพัฒนานวัตกรรมและการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ยั่งยืนจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาระบบสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งในระยะยาว ทั้งนี้ การพัฒนาที่ยั่งยืนยังต้องคำนึงถึงการบูรณาการเชิงระบบนิเวศ ที่มองการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นส่วนหนึ่งของระบบนิเวศการศึกษาที่กว้างขึ้น และเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาปฐมวัยโดยรวม

การนำองค์ความรู้และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในบริบทการศึกษาปฐมวัยไทย จำเป็นต้องคำนึงถึงบริบทเฉพาะของประเทศไทย ทั้งในด้านความหลากหลายของรูปแบบสถานศึกษาปฐมวัย ความแตกต่างของหน่วยงานต้นสังกัด ข้อจำกัดด้านทรัพยากร และความต้องการพัฒนาที่

แตกต่างกันของผู้บริหารและสถานศึกษา ทั้งนี้ การพัฒนาที่มีประสิทธิผลควรเน้นการบูรณาการระหว่างนโยบายระดับชาติกับการปฏิบัติระดับสถานศึกษา การพัฒนาระบบและกลไกสนับสนุนที่มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับบริบท และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและภาคส่วนต่างๆ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 อันจะเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 โดยแนวทางการพัฒนาดังกล่าวนับเป็นความท้าทายสำคัญที่ผู้บริหารการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องร่วมมือกันในการขับเคลื่อนให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ การบูรณาการองค์ความรู้และประสบการณ์จากภาคส่วนต่างๆ การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น และความมุ่งมั่นในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อการจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีคุณภาพในอนาคต สรุปผลการศึกษาดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัยในศตวรรษที่ 21

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- คุรุสภา. (2563). มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2563). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- ศศิธร บัวทอง และคณะ. (2565). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 24(2), 246-261.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง และคณะ. (2564). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัยในประเทศไทย. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 18(35), 124-139.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2564-2570. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- Amabile, T. M. (1996). Creativity in context: Update to the social psychology of creativity. Boulder, CO: Westview Press.
- Anderson, K. L. (2022). Transformative leadership in early childhood education: A mixed-methods study of innovative practices. Doctoral dissertation. University of Cambridge.
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Brown, T. (2008). Design thinking. Harvard Business Review, 86(6), 84-92.
- Carmeli, A., Gelbard, R. and Gefen, D. (2010). The importance of innovation leadership in cultivating strategic fit and enhancing firm performance. The Leadership Quarterly, 21(3), 339-349.
- Chen, H. Y. (2023). Digital transformation and leadership development in early childhood settings: Evidence from East Asian contexts. Doctoral thesis, National Institute of Education, Singapore.
- Dyer, J., Gregersen, H. and Christensen, C. M. (2011). The innovator's DNA: Mastering the five skills of disruptive innovators. Harvard Business Press.

- European Commission. (2021). Council recommendation on high-quality early childhood education and care systems. Official Journal of the European Union, C189, 4-14.
- Hallinger, P. and Kovačević, J. (2021). Science mapping the knowledge base in educational leadership and management: A longitudinal bibliometric analysis 1960 to 2018. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(1), 5-30. <https://doi.org/10.1177/1741143219859002>
- Harris, A. and Jones, M. (2020). COVID 19 -- school leadership in disruptive times. *School Leadership & Management*, 40(4), 243-247. <https://doi.org/10.1080/13632434.2020.1811479>
- International Labour Organization. (2022). Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work. ILO Publishing.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading change*. Harvard Business Press.
- Lindberg, T. and Berglund, R. (2016). The innovative leadership in a digital era. In *ISPIM Innovation Forum*. Boston.
- Liu, P. (2021). Understanding innovative leadership in early childhood education: A systematic review and meta-analysis. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(5), 670-689. <https://doi.org/10.1177/1741143220953604>
- Mertkan, S. and Özerdem, F. (2020). Leadership capacity building for sustainable educational innovation: A systematic literature review. *Educational Management Administration & Leadership*, 48(1), 5-24. <https://doi.org/10.1177/1741143218814254>
- OECD. (2021). *Starting Strong VI: Supporting meaningful interactions in early childhood education and care*. OECD Publishing.
- OECD. (2023). *Education at a glance 2023: OECD indicators*. OECD Publishing.
- Park, J. H. and Jeong, D. W. (2023). Early childhood educational leadership for innovation: A conceptual framework and empirical evidence. *International Journal of Leadership in Education*, 26(1), 122-142. <https://doi.org/10.1080/13603124.2021.1889578>
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday.
- Shin, M. H. and Lee, Y. J. (2022). Developing innovative leadership competencies in early childhood education settings: Evidence from a mixed-methods study. *Teaching and Teacher Education*, 109, 103521. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103521>
- UNESCO. (2022). *Global report on early childhood care and education: Right from the start: Build inclusive early childhood education and care systems*. UNESCO Publishing.
- 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*, 41, 209-226.

- Wang, Y. and Ho, D. (2022). Innovation leadership in early childhood education: A systematic review and future directions. *Early Childhood Education Journal*, 50(4), 589-601. <https://doi.org/10.1007/s10643-021-01197-y>
- World Bank. (2023). Realizing the future of learning: From learning poverty to learning for everyone, everywhere. World Bank Group.
- Yang, X. and Li, M. (2021). Early childhood educational leadership in the digital age: A systematic review and research agenda. *Early Education and Development*, 32(8), 1196-1218. <https://doi.org/10.1080/10409289.2020.1848401>
- Zhang, W. and Liu, L. (2023). Building innovative capacity in early childhood education: A leadership perspective. *Journal of Research in Childhood Education*, 37(2), 285-302. <https://doi.org/10.1080/02568543.2022.2095339>