

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
สังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์

The Guidelines to Develop Innovation Leadership of School Administrators
in Schools Under Nakhon Sawan Municipality

พิมสวียา ธีระเดชธำรง¹, ปพนสรณ์ โพธิพิทักษ์², ธีรพจน์ แนบเนียน³
Pimsaviya Teeradethamrong¹, Paponsan Potipitak², Teerapot Neabnean³
Corresponding Author E-mail: pimsaviya@gmail.com

Received: 2023-11-05; Revised: 2023-12-15; Accepted: 2024-01-20

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 162 คน ได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างเคร่งครัด และมอร์แกน และการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.96 และค่าความตรงเท่ากับ 0.67 – 1.00 การวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) หาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการจัดประชุมสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา และ 3) ประเมินแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบประเมินแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97 และค่าความตรงเท่ากับ 0.67 – 1.00 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม รองลงมา คือ ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านบริหารความเสี่ยง 2) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้วงจรเดมมิง เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จัดทำฐานข้อมูลของสถานศึกษา พัฒนาการองค์กรสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม มีการวิเคราะห์ การเปลี่ยนแปลง และนำมาวางแผนการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาประชุม ร่วมกับคณะครู หรือชุมชน เพื่อวางแผนการปฏิบัติงาน การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญ และจัดทำคู่มือบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษา และ 3) ผลการประเมินแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การพัฒนาภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

² Student in Master of Education Degree, (Educational Administration), Nakhon Sawan Rajabhat University

³ อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

² Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

³ อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

³ Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the innovative leadership level of educational institution administrators. The sample consisted of 162 teachers, obtained from the Krejci and Morgan sample and simple randomization. The research instruments was a questionnaire on innovative leadership among school administrators, the reliability value is 0.96 and the validity value is 0.67 – 1.00. The statistics used to analyze the data were mean and standard deviation, 2) to find ways to develop innovative leadership among school administrators by organizing a group discussion meeting with 7 experts and analyzing the data using content analysis techniques and 3) to evaluating innovative leadership development approaches for school administrators. The sample group consisted of 9 educational institution administrators using the purposive sampling. The research instruments was a guidelines questionnaire innovative leadership for educational administrators with the reliability value was 0.97 and the validity value is 0.67 – 1.00. The statistics used to analyze the data were mean and standard deviation. The research results found that:

1) The innovation leadership of school administrators, the overall was at high level when classified into each aspect, it was found that the innovative leadership level of school administrators, the highest in terms of teamwork and participation, the second highest organization climate of the lowest aspect was and risk management, 2) The guidelines for developing innovative leadership among school administrators using the deming cycle, it is a guideline for developing innovative leadership among school administrators, create a database of educational institutions, develop the organization to be an innovative organization, there is an analysis change and used to plan operations, educational institution administrators meeting collaborate with teachers or the community to plan operations, the application of information and communication technology is important and create a risk management manual in educational institutions, and 3) the results of the evaluation of develop the innovation leadership of school administrators, overall and each aspect is at the highest level.

Keywords: Leadership Development, Innovation Leadership

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านวิทยาการของโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้โลกไร้พรมแดน พลโลกมีการติดต่อสัมพันธ์กันได้อย่างเร็วยิ่งขึ้น และกระแสโลกาภิวัตน์ นำเข้าสู่ยุคแห่งการจัดระเบียบทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองระหว่างประเทศใหม่ ซึ่งมีผลกระทบต่อวิถีชีวิตและวัฒนธรรม ความเป็นอยู่ทุกชาติ ทุกภาษารวมทั้งประเทศไทย ต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมทั้งภายในและภายนอกประเทศที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และส่งผลต่อความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างกว้างขวาง ประเทศไทยจึงมีความจำเป็นที่ต้องปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ (จิณฉวีตร ปะโคทัง. 2561: 3) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 27 ระบุว่า ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาและมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุม ดูแลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย กฎ ระเบียบข้อบังคับ และส่งเสริม สนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการจัดทำมาตรฐานภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน รวมถึงมาตรา 79 ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและมีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความก้าวหน้าแก่ราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2553: 33) การบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับสถานศึกษาได้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมี

ความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้วัตถุประสงค์ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (ปิยาภรณ์ พลเสนา, และพนายุทธ เขยบาล. 2564: 14)

สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ มีนักเรียนที่มีจำนวนมากและความหลากหลายของผู้เรียน ประกอบกับยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้น จำเป็นที่ผู้บริหารและครูจะต้องหาวิธีหรือรูปแบบการบริหารหรือการสอนที่น่าสนใจและเหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ มีปัญหาการดำเนินงาน เช่น ปัญหาจำนวนผู้เรียนที่เพิ่มมากขึ้น ปัญหาการพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัยและเหมาะสมกับนักเรียน ปัญหาการผลิตสื่อที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้นและปรับใช้ประยุกต์ใช้ได้หลากหลายสาระวิชาหรือหลากหลายชั้นเรียน ปัญหาบางโรงเรียนอาจมีครูไม่ครบชั้นต้องควบชั้นทำให้เป็นประโยชน์กับครูผู้สอนมากยิ่งขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น ปัญหาการใช้นวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการระบบการศึกษา ปัญหาการมีส่วนช่วยในการจัดการเรียนการสอนให้ไปในทิศทางที่มีประสิทธิภาพและเกิดผลดีกับนักเรียนมากขึ้น เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และมุ่งเน้นการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียนและบุคลากรทางการศึกษา ให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้ก้าวทันต่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้ที่จะสะท้อนให้เห็นถึงการนำนวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และผลจากการวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อันเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง นำไปเพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาตัดสินใจ ปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์
3. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

การทบทวนวรรณกรรม

คุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากการสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมควรมีลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

จรูณี เก้าเอี้ยน (2556: 18) กล่าวว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษาทั้งสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 2) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดค่านิยมของโรงเรียน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามค่านิยมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่ออนาคต 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ภายใต้การกระจายอำนาจและการบริหารแบบมีส่วนร่วม 5) สร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6) จัดระบบสื่อสารเพื่อให้ทราบและเกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์ ค่านิยมและผลการดำเนินการที่คาดหวังของโรงเรียนแบบสองทิศทางอย่างหลากหลายรูปแบบ 7) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลการดำเนินการบรรลุพันธกิจ และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ รวมทั้งส่งเสริมและกำกับให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ และมีจริยธรรม

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560: 55) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ

พีรดิษฐ์ จัตุรัส (2561: 38) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะพลวัตกรรมด้านวิสัยทัศน์ไว้ว่า ต้องมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย

ยินดี ฮานาฟี (2562: 77) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และถ่ายทอดวิสัยทัศน์นั้น ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้าใจชัดเจน จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความมุ่งมั่น พยายามในการปฏิบัติงาน เผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีเจตคติที่ดีในการทำงานมีความสามารถในการแสดงความคิดเห็นที่หลากหลายและแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยใช้เหตุผล มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น

2. ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560: 40) ได้กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงาน ร่วมกันสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้นมีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

สุรกิจ สุวรรณ (2561: 18) ได้กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในองค์กรเกิดได้จากการเรียนรู้ของบุคลากร ดังนั้นหากมีบรรยากาศขององค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยการมีการตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสาร การเป็นแบบอย่างและเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการ ให้โอกาสผู้ร่วมงานเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตน และลงมือปฏิบัติจนพัฒนานำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับ

Dave (2007: 88) กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ว่า ควรค่อย ๆ พัฒนา และปรับปรุง วัตถุประสงค์แรกของผู้นำคือการเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่วุ่นวายที่เกิดขึ้นรอบ ๆ ตัวผู้นำเองที่มาจาก การเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชา

George (2012: 40) ได้กล่าวว่าการสร้างบรรยากาศที่ดี หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียดในนามมากเกินไป

3. ด้านการคิดสร้างสรรค์

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560: 53) ได้กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อน การดำเนินงาน มีความริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้า ของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร คิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เช่น ให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นแล้วนำมาปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงาน สนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กร และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์เพื่อสร้าง

ลำพู สนั่นเอื้อ (2561: 20) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ในการคิด การทำสิ่งใหม่ ที่แตกต่างไปจากเดิม โดยอาศัย การบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563: 42) ได้สรุปแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่า เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน คิดกว้าง คิดไกล คิดอย่างสร้างสรรค์ มองสิ่งที่เกิดขึ้นต่างไปจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น สามารถคิดได้อย่างรวดเร็วรอบคอบ มุ่งการทำงานร่วมกันเป็นทีม ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีมนุษยสัมพันธ์และทัศนคติในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ประกอบไปด้วย 1) มีจินตนาการ 2) มีวิสัยทัศน์ 3) มีความยืดหยุ่น

4. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560: 38) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึงการร่วมมือร่วมใจ ปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลายหลายฝ่ายเปิดโอกาสและ โน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานร่วมกันทำงานเป็นทีมช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมองช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนด บทบาท วางแผน มอบหมายงานตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุง ประสิทธิภาพในการทำงานเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันถ่ายทอดความรู้และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุ วัตถุประสงค์รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ

ณัฐฉัตร ศรีสนิท, และโกวิทย์ เทชบุตร (2563: 32) กล่าวว่า การสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเป็นทีม คือ บูรณาการ ความร่วมมือจากหลายฝ่าย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเพิ่มขึ้น เนื่องจากการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เพราะเปิดโอกาส ให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรม ที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์นั้น และยังทำให้รู้สึกดีว่าตนมีคุณค่าที่สามารถเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จทำให้เกิดความรู้สึก ภาคภูมิใจ มีความรักความศรัทธาในผลงาน ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพและศักยภาพยิ่งขึ้นอันจะเป็นผลดีต่อการเพิ่ม ขีดความสามารถในการแข่งขันโดยตรง

สุจิตรา หนูงาม (2563: 36) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม teamwork หมายถึงพฤติกรรมการแสดงออกของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่ยึดมั่นในทิศทาง และมุ่งหมายการทำงานอย่างเป็นระบบส่งเสริมและสนับสนุน ให้ครู และบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพมีการให้คำแนะนำให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาใน การปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ มีการจัดการฝึกอบรมประจำการ (In-service training) ในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจ และการบริหารความเปลี่ยนแปลงสามารถวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการทำงานโดยมีตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 3) มีการติดต่อสื่อสารที่ดี 4) การสร้างความ ร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน 5) มีการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง สรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีมต้องอาศัยการมีส่วนร่วม (Participation) ต้องให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้มองเห็นความสำคัญของงาน พร้อมใจที่ช่วยงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์

ฮะพีชุตติน เจมมู (2564: 47) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบด้านการปฏิบัติงานของทีม หมายถึง การรวมพลังและ กำลังความสามารถในการดำเนินต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานของทีมบรรลุเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน โดยมุ่งเน้นการมี ส่วนร่วม (Participation) หมายถึง กระบวนการให้สมาชิกในทีมเข้ามา มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ตัดสินใจ ร่วมแก้ไขปัญหาของทีม โดยมุ่งเน้นประโยชน์และความเข้มแข็งของทีมงาน การรับผิดชอบในผลงานและปรับปรุง ประสิทธิภาพในการทำงานของทีมอย่างต่อเนื่อง มีตัวบ่งชี้ย่อย ดังนี้ 1) สมาชิกในทีมมีการร่วมวางแผน ร่วมคิด ร่วมทำ และ ร่วมประเมินผลงานของทีม 2) สมาชิกในทีมทำงานร่วมกันโดยมุ่งเน้นประโยชน์ของทีมงานเป็นสำคัญ 3) สมาชิกในทีมมี ส่วนร่วมในการสร้างทีมงานและการพัฒนาทีมงานให้เข้มแข็ง 4) สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อผลงานของทีม 5) สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน

5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560: 56) ได้กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การมี ความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ เห็นความสำคัญและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติ ปรับปรุงประยุกต์ให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย พัฒนาระบบบริหารจัดการ ถ่ายทอดเผยแพร่ความรู้ สู่มุมชนและหน่วยงานอื่น จัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีและ การสื่อสาร ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษาและ การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กร จัดให้บริการความรู้โดยใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้าน ICT ร่วมกัน ตลอดจนจัดทำระบบงานข้อมูล สารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน โดยจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลส่วนกลางและสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที

ปิยาภรณ์ พลเสนา, และพนายุทธ เขยบาล (2564: 25) กล่าวว่า การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี คือ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อความสะดวกรวดเร็วสอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยข้อมูลข่าวสารมีสาระ ชัดเจน น่าเชื่อถือ สร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง

พรพิมล อินทรรักษา (2564: 17) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการในการจัดการ ประมวลผล จัดเก็บ เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารสารสนเทศด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีการสื่อสารโทรคมนาคม และเทคโนโลยีฐานข้อมูลทำงานร่วมกันในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาทุกฝ่ายให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

Lindegaard (2009) ได้กล่าวถึง แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ได้กำหนดยุทธศาสตร์ เช่น ยกระดับความสามารถของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา

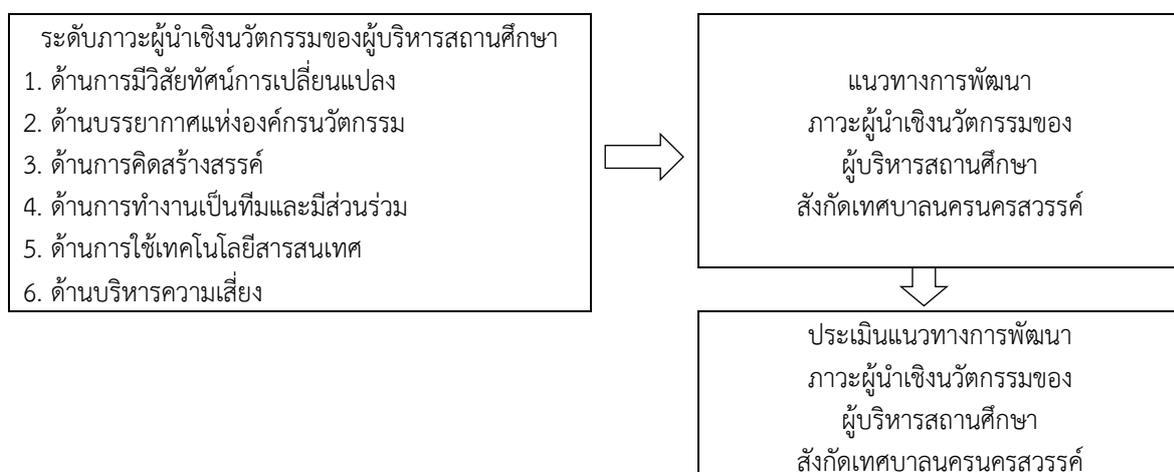
6. ด้านบริหารความเสี่ยง

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560: 65) ได้กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยงกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับและติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ กล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากร และแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานวางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมองค์กร

อรพิน อิมรัตน์ (2562: 17) ได้สรุปว่า การบริหารความเสี่ยง ประกอบด้วย ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน ความเสี่ยงด้านการเงิน ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ

สุรียา สรวงศิริ (2564: 10) ได้กล่าวถึง การกล้าเสี่ยงกล้าลอง สามารถเรียกวิธีการหรือแนวคิดใหม่ ๆ เหล่านั้นได้ว่าเป็นนวัตกรรม ทั้งนี้ผู้บริหารและครูจะต้องร่วมกันวางแผนบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ ตลอดจนวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

ประชากร

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ครูของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 275 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้ ได้มาจากการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยการเปิดตารางเครจซี่, และมอร์แกน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้แก่ ครู จำนวน 162 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 6) ด้านบริหารความเสี่ยง แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ คุณภาพของเครื่องมือมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.67-1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ ได้ค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.96

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ทั้ง 9 แห่ง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ในการวิจัยเพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือไป เพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืนจนครบ เพื่อนำมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบคำถาม หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าร้อยละ

ขั้นตอนที่ 2 หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

ประชากร

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เป็นแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบความเหมาะสมของร่างแนวทางที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 6) ด้านบริหารความเสี่ยง

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

โดยนำระดับปัญหาการบริหารสูงสุด 3 อันดับแรก ในแต่ละด้านมาจัดทำเป็นร่าง เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบใน 2 ลักษณะ คือ 1) ร่างแนวทางที่ผู้วิจัยนำเสนอหากเหมาะสมให้พิจารณาว่าคงเดิม และ 2) ร่างแนวที่ผู้วิจัยนำเสนอหากไม่เหมาะสม ให้ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติมในร่างเพื่อการปรับปรุงต่อไป

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

จากการสนทนากลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. นำรายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกได้นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอชี้แนะและขอความเห็นชอบ
2. ประสานผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอความอนุเคราะห์ร่วมการสนทนาผู้เชี่ยวชาญ
3. ขอบหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อเชิญผู้เชี่ยวชาญร่วมประชุมสนทนากลุ่ม
4. จัดการประชุมสนทนากลุ่ม โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน

5. นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ข้อมูล สรุปอภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะและเขียนรายงานการวิจัย ตลอดจนจัดพิมพ์เป็นรูปเล่มพร้อมส่งอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจากการสนทนากลุ่ม เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

กลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้มีแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์
2. แบบประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความถูกต้อง
2. สร้างแบบประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ แบบประเมินค่า 5 ระดับ จำแนกเป็น ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางในการนำไปใช้

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ผู้วิจัยจัดทำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลงานวิจัย จากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ดำเนินการส่งแบบสอบถาม แก่ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 ฉบับ
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตอบกลับคืน ตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำมาจัดเรียงข้อมูลเพื่อนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อทำการสรุปต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

วิเคราะห์ผลการประเมินแนวทางมาตรวจให้คะแนนและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม

รายการ	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.31	0.56	มาก	3
2. ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	4.37	0.52	มาก	2
3. ด้านการคิดสร้างสรรค์	4.28	0.58	มาก	4
4. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.38	0.62	มาก	1
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.27	0.65	มาก	5
6. ด้านบริหารความเสี่ยง	4.26	0.62	มาก	6
รวมเฉลี่ย	4.31	0.55	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม รองลงมา คือ ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม และด้านที่มีระดับต่ำสุด คือ ด้านบริหารความเสี่ยง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลง เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง และข้อที่มีระดับต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน

2. ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการสร้างมิตรภาพในที่ทำงาน ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน และข้อที่มีระดับต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม

3. ด้านการคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และสามารถนำมาปฏิบัติได้ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการทำงาน และข้อที่มีระดับต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศ ความรู้ใหม่ ๆ ที่แตกต่าง มาใช้ประกอบการพัฒนาความคิด และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ

4. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรและชุมชน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายได้เป็นอย่างดี รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้ชัดเจน มีความสอดคล้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน และข้อที่มีระดับต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือชุมชนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นหรือตัดสินใจ เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน

5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในสถานศึกษา และข้อที่มีระดับต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้

6. ด้านบริหารความเสี่ยง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับภาวะผู้นำนวัตกรรม อันดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์บนความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลและรายงานผล เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนงานตามเวลาที่กำหนด และข้อที่มีระดับต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ตรวจสอบติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ มีดังนี้

2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต้องวางแผนจัดทำฐานข้อมูลของสถานศึกษา เพื่อนำมากำหนดเป็นเป้าหมายที่ชัดเจนของสถานศึกษา ลงมือปฏิบัติในการวิเคราะห์ข้อมูลจุดอ่อน จุดแข็ง และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของสถานศึกษา

2.2 ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม โดยมีการกำหนดทิศทางโครงสร้างของสถานศึกษาและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่

2.3 ด้านการคิดสร้างสรรค์ แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และนำมาวางแผนการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งกำกับติดตาม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ดีขึ้น

2.4 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาประชุม ร่วมกับคณะครู หรือชุมชน เพื่อวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย

2.5 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาวางแผน การบริหารจัดการสถานศึกษา โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นสำคัญ เช่น การจัดสารสนเทศ การประชาสัมพันธ์ การจัดตารางสอน การจัดท่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การจัดทำระบบบัญชีและพัสดุ เป็นต้น

2.6 ด้านบริหารความเสี่ยง แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำคู่มือบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษา เพื่อกำหนดมาตรการควบคุมความเสี่ยงในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ และแต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมภายใน เพื่อกำกับและตรวจสอบติดตามการบริหารความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในสถานศึกษา

3. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้ง 6 ด้าน โดยภาพรวม

รายการประเมิน	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการมีวิสัยทัศน์			มาก			มาก			มากที่สุด			มากที่สุด
การเปลี่ยนแปลง	4.82	0.47	ที่สุด	4.72	0.62	ที่สุด	4.62	0.58	มากที่สุด	4.75	0.43	มากที่สุด
ด้านบรรยากาศแห่ง			มาก			มาก			มาก			มากที่สุด
องค์กรนวัตกรรม	4.67	0.65	ที่สุด	4.61	0.80	ที่สุด	4.56	0.82	ที่สุด	4.58	0.85	มากที่สุด
ด้านการคิด			มาก			มาก			มาก			มากที่สุด
สร้างสรรค์	4.76	0.55	ที่สุด	4.71	0.49	ที่สุด	4.65	0.55	ที่สุด	4.70	0.56	มากที่สุด
ด้านการทำงานเป็น			มาก			มาก			มาก			มากที่สุด
ทีมและมีส่วนร่วม	4.69	0.70	ที่สุด	4.69	0.74	ที่สุด	4.61	0.79	ที่สุด	4.74	0.66	มากที่สุด
ด้านการใช้เทคโนโลยี			มาก			มาก			มาก			มากที่สุด
สารสนเทศ	4.62	0.67	ที่สุด	4.57	0.73	ที่สุด	4.43	0.73	มาก	4.55	0.68	มากที่สุด

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านบริหารความเสี่ยง	4.54	0.65	มากที่สุด	4.50	0.66	มากที่สุด	4.48	0.71	มาก	4.51	0.65	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.68	0.57	มากที่สุด	4.63	0.62	มากที่สุด	4.56	0.62	มากที่สุด	4.64	0.59	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบประเมิน ทั้ง 6 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ความเหมาะสม และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความเป็นไปได้

อภิปรายผล

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยจากการศึกษาทั้ง 6 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลง เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพองค์กร ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยาภรณ์ พลเสนา, และพนายุทธ เขยบาล (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย การให้ความสำคัญต่อตัวบุคคล การสร้างบรรยากาศสนับสนุนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างทัดเทียมกันเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพิน อัมรัตน์ (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการคิดสร้างสรรค์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และสามารถนำมาปฏิบัติได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการคิดริเริ่ม เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน นำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ ตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยาภรณ์

พลเสนา, และพนายุทธ เขยบาล (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรและชุมชนโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม เป็นการร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลายหลายฝ่ายเปิดโอกาส และโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพิน อิมรัตน์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ต้องมีความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ เห็นความสำคัญและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยาภรณ์ พลเสนา, และพนายุทธ เขยบาล (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านบริหารความเสี่ยง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์บนความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารความเสี่ยง เป็นการจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยงกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพิน อิมรัตน์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านบริหารความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ มีดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวางแผนจัดทำฐานข้อมูลของสถานศึกษา เพื่อนำมากำหนดเป็นเป้าหมายที่ชัดเจนของสถานศึกษา ติดตามการปฏิบัติงานเรื่องการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม และประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม จัดการประชุมเพื่อบริหารจัดการการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์ในสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์ในสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร ชุมชนมีส่วนร่วมในการประชุม และเสนอแนะความคิดเห็นหรือตัดสินใจ เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน วางแผนการบริหารจัดการสถานศึกษาและสำรวจระบบบริหารการจัดการเรียนรู้และองค์ความรู้ภายในสถานศึกษา โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นสำคัญ สถานศึกษาจัดทำคู่มือบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจัดการประชุม เพื่อกำหนดมาตรการควบคุมความเสี่ยงในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยาภรณ์ พลเสนา, และพนายุทธ เขยบาล (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งการสร้างวิสัยทัศน์จากความร่วมมือร่วมของบุคลากรทั้งหมด สร้างต้นแบบในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการศึกษา กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และติดตามการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด และพรพิมล อินทรรักษา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง

นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษาให้มีความผ่อนคลาย ยืดหยุ่นและเกิดความสบายใจในการทำงาน ในการกำหนดทิศทางโครงสร้างสถานศึกษาและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษา และยินดี ฮานาพี (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคกสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า ผู้บริหารควรประชุมเพื่อพัฒนาการเป็นองค์กรนวัตกรรม โดยกำหนดทิศทาง โครงสร้าง และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ควรส่งเสริมให้ครูได้แสวงหาความรู้ คิดค้นสิ่งใหม่ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ เปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อร่วมปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ร่วมกันในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรในสังกัดมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับหน่วยงานทั้งภายในภายนอก

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมอย่างแพร่หลาย กระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างทัดเทียมกันเต็มศักยภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการพัฒนาแบบการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษา เพื่อศึกษาพัฒนาและประเมินความเหมาะสมของการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาลำดับดำเนินงานบนความเสี่ยงที่ยอมรับได้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- จรุณี แก้วเอี่ยม. (2556). **รายงานการวิจัยคุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของสังคมพหุวัฒนธรรม.** ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- จินณวัตร ปะโคทัง. (2561). **ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ.** อุบลราชธานี: ศิริธรรมออฟเซ็ท
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จิตินันท์ นันทะศรี. (2563). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารและการพัฒนาการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐวุฒิ ศรีสนิท, และโกวัฒน์ เทศบุตร. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3.** วารสารการบริหารและการนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 11(1): 20 – 30.
- ปิยาภรณ์ พลเสนา, และพนายุทธ เขยบาล. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.** วารสาร มจร อุบลพิตรศน์. 6(1): 207 - 222.

- พรพิมล อินทร์รักษา. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- พีรตนัย จัตุรัส. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ยินดี ฮานาฟี. (2562). แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคกสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ลำพู สนั่นเอื้อ. (2560). องค์ประกอบของภาวะผู้นำนวัตกรรมทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ที่โรงพยาบาลเฉพาะทางมะเร็ง เขต 4. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล). มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- สุจิตรา หนูงาม. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรกิจ สุวรรณแกม. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภาษี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุรียา สรวงศิริ. (2564). องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. ใน การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22. (หน้า 912-921). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อรพิน อิมรัตน์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อัจฉรา พยัคเมฆ. (2559). การบริหาร. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- ฮะฟีซุดดีน เจมะ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Dave, R. (2007). *Characteristics of Innovative Leaders*. New York: McGraw-Hill.
- George Asamoah. (2012). *Factors Which Influence the Buying Behaviors of Customers with Multiple Regular Customer Cards*. Degree Thesis (International Business): Arcada.
- Lindegaard. (2009). *The Open Innovation Revolution: Essentials, Roadblocks and Leadership Skills*. New Jersey: Wiley.