

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5*

Innovative Leadership of Civil-State School Administrators in
Chiang Mai Primary Educational Service Area 5

ปวีณา กันถิน (Paweena Kunthin)**

มนต์ภัส มโนการณ (Monnapat Manokarn)***

ธารณ ทองงอก (Thran Thongngok)***

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ ตามทัศนะของครู ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 2) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 วิจัยดำเนินการศึกษามี 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยใช้แบบสอบถามกับครูผู้สอน จำนวน 68 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) การจัดทำข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า

1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐมีระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม การมีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม และการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

* บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่การค้นคว้าอิสระ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

** นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา (การบริหารการศึกษา) คณะศึกษาศาสตร์

Student of Master Education in Education (Educational Administration), Faculty of Education, Chiang Mai University. E-mail : meemomomee@gmail.com

*** อ.ดร. อาจารย์ที่ปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50200

Lect.Dr. ,Advisor,Corresponding, Faculty of Education, Chiang Mai University, Muang District, Chiang Mai.

50200 E-mail : monnapat.m@cmu.ac.th

2) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ซึ่งพบว่า 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้อันจะนำไปสู่การพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนครูและบุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ และเปิดโอกาสให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงานของตนเองเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้รวมทั้งให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานของสถานศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรอำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่ดีแก่ครูที่ประสบปัญหาในการทำงาน รวมทั้งให้การยกย่องหรือชมเชยแก่ครูที่ทำงานประสบความสำเร็จเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน 5) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระราชรัฐ

Abstract

This study had two objectives 1) to study the innovative leadership level of Civil-State School Administrators in Chiang Mai Primary Educational Service Area 5, 2) to provide recommendations for the development of innovative leadership of school administrators of in Civil-State School. There were 2 steps in conducting the research: 1) the study of the innovative leadership level of Civil-State School Administrators in Chiang Mai Primary Educational Service Area 5, it was conducted by distributing the questionnaire with 68 teachers. The instrument used was the questionnaire. Data were analyzed using mean and standard deviation, and 2) the provision of suggestions for developing innovative leadership Civil-State School Administrators in Chiang Mai Primary Educational Service Area 5, the suggestions were collected by interviewing 5 qualified experts. The instrument used was the interview form. Data analysis was done for content analysis. The study indicated that;

1) The level of innovative leadership among Civil-State School Administrators in Chiang Mai Primary Educational Service Area 5 as a whole was at the high level, arranged in the descending of means: having vision to change, motivated creation for staff, participation in work and teamwork, having ethics, creation of an atmosphere for promoting innovative organizations, and creativity.

2) As the recommendations for the development of innovative leadership of school administrators of in Civil-State School in Chiang Mai Primary Educational Service Area 5, the qualified expert recommended as follows: 1) The Educational Service Area should provide

training on the innovative leadership development process : 2) The school administrators should develop themselves as individuals who will lead to the development of creativity and innovation: 3) School administrators should encourage and support teachers and school staff to develop their own potential fully and allow teachers to create their own work to lead to innovation in learning including the teachers have to participate in the planning and operation of the school: 4) The school administrators should facilitate, provide assistance and advice to teachers who are experiencing with work problems as well as respect or praise for teachers who work successfully to build morale in the workplace: 5) School administrators must be transparent and be ready for an official inspection.

Keywords: innovative leadership, school administrators, Civil-State School

บทนำ

ประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศในระยะยาว โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และพัฒนาสู่การเป็น “ประเทศไทย 4.0” ซึ่งการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ทุกประเทศใช้เป็นนโยบายหลักสำหรับการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติโดยตรง ดังนั้นการศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปฏิรูปให้เป็น “การศึกษา 4.0 :ผู้เรียนสร้างนวัตกรรมได้” โดยมุ่งเน้นการผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

โรงเรียนประชารัฐ เป็นโครงการที่เกิดขึ้นจากนโยบายการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ประชารัฐเพื่อเศรษฐกิจฐานราก ซึ่งเป็นการพัฒนาและยกระดับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานรวมถึงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะความเป็นผู้นำในการบริหารสถานศึกษาทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรมและสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา จัดทำและเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาระบบ ICT เพื่อการศึกษาและการบริหารจัดการสื่อ พัฒนารูปแบบการเรียนการสอน (Active Learning, Critical Thinking) จัดทำคู่มือการจัดการเรียนการสอน และการจัดทำกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เน้นการพัฒนาจิตสาธารณะ เพื่อการบริการชุมชนและสังคม และยกระดับความสามารถด้านการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในสถานศึกษาสู่ระดับนานาชาติ จะเห็นได้ว่าที่กล่าวมาเป็นการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารและครูให้สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้เกิดกับสถานศึกษาเพื่อเป็นการแก้ปัญหาการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยที่ยังประสบปัญหาอยู่หลายด้าน อาทิ การจัดทำหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา ครูบางส่วนขาดเทคนิคการสอน ปัญหาการขาดแคลนครู ครูไม่ครบชั้นในโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนยังไม่สามารถบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปัญหาที่สำคัญที่สุดคือ กระบวนการศึกษาธิการเป็นองค์กรขนาดใหญ่ การเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับ

สถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนไปทำได้ซ้ำ การที่รัฐบาล มีโครงการความร่วมมือประชาชาติด้านการศึกษาพื้นฐาน และการพัฒนาผู้นำในครั้งนี้จะทำให้เกิดการขับเคลื่อนที่สำคัญ จากทุกภาคส่วนมาช่วยกันพัฒนาหลักสูตรและ กระบวนการเรียนรู้ตามศักยภาพของโรงเรียน (บัลลังก์ โรหิตเสถียร, 2559)

ผู้ที่มีบทบาทและมีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์กรและยังเป็นศูนย์กลางศูนย์รวมพลังของแต่ละกลุ่ม หรือหน่วยงาน นั่นก็คือ ผู้นำขององค์กรต่าง ๆ ภาวะผู้นำและความสำคัญของผู้นำในการใช้อิทธิพล อำนาจการและดำเนินการขององค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาให้องค์กร บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผู้นำก็จะหมายถึงผู้บริหารด้วยเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารในองค์กรการทำงานหรือใน โรงเรียนก็คือผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนการศึกษาให้พัฒนาเป็นไปตาม กลไก “สานพลังประชารัฐ” ตามแนวทางการพัฒนาประเทศของรัฐบาลในยุคปัจจุบันซึ่งเน้นในเรื่องของ “นวัตกรรม” ผู้บริหารสถานศึกษาก็ควรที่จะมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้ นวัตกรรมหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการ เปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ผู้นำมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการสร้างพัฒนาและเป็นแรงผลักดันสำคัญ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา และจากแนวทางสานพลังประชารัฐ ด้านการศึกษาพื้นฐานและพัฒนา ผู้นำ เพื่อขับเคลื่อนและยกระดับมาตรฐานการศึกษาของประเทศในทุกมิติ การพัฒนาผู้นำสถานศึกษาให้มี คุณลักษณะและสมรรถนะความเป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการเปลี่ยนแปลง ด้านกลยุทธ์ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจและกลไกการมีส่วนร่วมของชุมชน พร้อมนำประเทศไทยก้าวสู่การเป็น ศูนย์กลางการศึกษาเทคโนโลยีแห่งอนาคตในระดับภูมิภาค เพื่อวางรากฐานการศึกษาของประเทศให้มั่นคง ยิ่งขึ้น และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ซึ่งจะนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนตาม วิสัยทัศน์ของการพัฒนาประเทศ

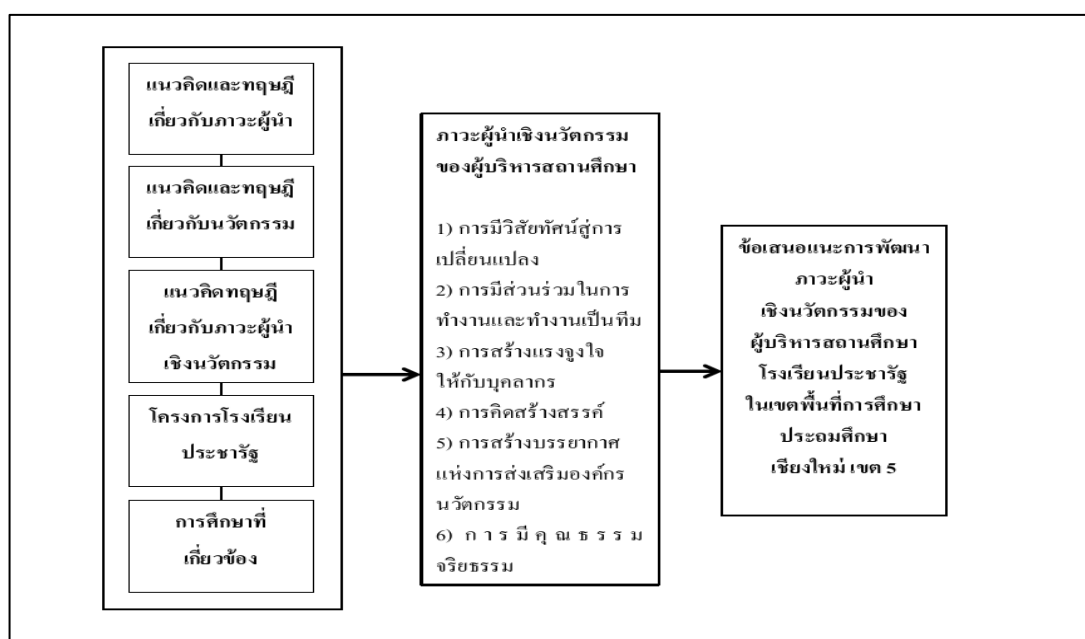
ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาของคณะทำงานประชารัฐ ด้านการศึกษาพื้นฐานและการพัฒนา ผู้นำ คือ พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและการมีส่วนร่วมของชุมชน ได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้อง ได้รับการพัฒนา ให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะความเป็นผู้นำในการจัดการบริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมเป็นหนึ่งในคุณลักษณะที่ผู้บริหารของโรงเรียนประชารัฐจะต้องมี และผู้บริหารสถานศึกษาใน โครงการโรงเรียนประชารัฐจะต้องผ่านการอบรม ในหัวข้อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ สร้างความตระหนักและปรับเปลี่ยนทัศนคติ และความสามารถ ในการเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นผู้นำเชิง นวัตกรรมสามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และกรอบทำงานที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถ นำความคิดสร้างสรรค์มาเปลี่ยนเป็นการกระทำ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเรียนรู้และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยคำนึงถึง 2 ประเด็นหลัก คือการนำ วิธีการใหม่ ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำและการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการ ทำงานที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในเวลาเดียวกันนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและ สร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ในองค์กรอีกด้วย ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีหน้าที่หลักในการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร ไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, หน้า 63-64)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้นวัตกรรม หรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้นำมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการสร้างพัฒนา และเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง ดังนั้น จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนั้นการบริหารจัดการโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาตามโครงการโรงเรียนประชารัฐ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

จากความสำคัญและปัญหาข้างต้น สรุปได้ได้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนประชารัฐตามนโยบายของรัฐบาล ดังนั้นผู้ศึกษาจึงต้องการทราบข้อมูลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากทัศนคติของครู นำไปสู่การจัดทำข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษานำไปสู่การพัฒนาตนเองในการเป็นผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่นำพาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมเพื่อการศึกษาที่ยั่งยืนตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาของโครงการโรงเรียนประชารัฐต่อไป

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 มีกรอบแนวคิดในการศึกษาดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

วิธีการศึกษา

วิธีการดำเนินการ ผู้ศึกษาได้แบ่งขั้นตอนการศึกษาออกเป็น 2 ขั้นตอน รายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐตามทัศนะของครู เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูซึ่งทำหน้าที่ปฏิบัติการสอน ในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนพระราชรัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนแม่ไผ่วิทยาคม จำนวน 38 คน 2) โรงเรียนชุมชนศูนย์อพยพแปลง 4 จำนวน 13 คน 3) โรงเรียนบ้านตาลเหนือ จำนวน 17 คน รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 68 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้สังเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ทั้งหมด 14 แหล่ง โดยทำการศึกษาเอกสารตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 ถึง พ.ศ. 2557 โดยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบที่สอดคล้องกัน เพื่อที่จะใช้เป็นกรอบในการวิจัยในการศึกษานี้ ซึ่งสังเคราะห์ได้ จำนวน 6 องค์ประกอบ โดยใช้คำถามที่เป็นมาตรวัด 5 ระดับ ซึ่งแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ตามโครงสร้างเนื้อหา ตลอดจนการใช้ภาษา และไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มเป้าหมายที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยเลือกครูที่สอนในโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนพระราชรัฐในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์ ในโปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป ตามความเชื่อของครอนบาค (เกียรติสุตา ศรีสุข, 2552 : 152) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.90

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐตามทัศนะของครู เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ในการแปลความหมายของข้อมูลใช้เกณฑ์การแปลความหมายมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 121)

ขั้นตอนที่ 2 การจัดทำข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่หรือศึกษาธิการจังหวัด จำนวน 2 คน และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญขึ้นไปหรือมีประสบการณ์บริหารงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 5 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ทั้ง 6 องค์ประกอบ โดยดำเนินการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ

การสร้างแบบสัมภาษณ์

1. นำผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยเลือกข้อคำถามที่มีระดับภาวะผู้นำน้อยที่สุด 2 อันดับสุดท้ายมา กำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์ เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ตลอดจนพิจารณาถึงความเหมาะสมทั่วไปของประเด็นในการสัมภาษณ์
2. ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา โดยสิ่งที่ต้องแก้ไข คือ เพิ่มประเด็นของข้อคำถาม และเพิ่มประวัติของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วจัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการดำเนินการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 มี ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ ตามทัศนะของครู เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐตามทัศนะของครู เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่าโดยรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.79$, $\sigma = 0.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.32$) การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ($\mu = 3.86$,

$\sigma=0.32$) การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม ($\mu =3.81$, $\sigma=0.36$) การมีคุณธรรมจริยธรรม ($\mu =3.80$, $\sigma=0.38$) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี ($\mu =3.66$, $\sigma=0.28$) และการคิดสร้างสรรค์ ($\mu =3.64$, $\sigma=0.41$) เมื่อพิจารณาารายด้าน สรุปได้ดังนี้

1) **ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง** พบว่าโดยรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมเพื่อกำหนดค่านิยมร่วมในการเปลี่ยนแปลงทั้งโรงเรียน รองลงมาได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและชุมชนแสดงความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ของโรงเรียน รองลงมาได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์และยุติธรรมสำหรับทุกคน และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ วิสัยทัศน์ของโรงเรียนมีความแปลกใหม่ ทำทายเป็นไปได้และเหมาะสม ในการนำไปเป็นหลักในการพัฒนาโรงเรียน

2) **ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม** พบว่าโดยรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีการสอนงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกัน รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้ และผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูจัดประชุม เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายบทบาท เพื่อสร้างภารกิจในการปฏิบัติงานตามความสามารถและความถนัดของครู รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีน้ำใจเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกัน และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู สะท้อนผลการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเสนอแนะแนวทางในการทำงานครั้งต่อไปจัดระบบครูช่วยครู

3) **ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร** พบว่าโดยรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำชมเชย เมื่อครู และบุคลากรทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ข้อเสนอแนะที่ดีในระหว่างการทำงาน รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อประสบกับปัญหาและอุปสรรค

4) **ด้านการคิดสร้างสรรค์** โดยรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบในการทำงาน รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสสนับสนุนให้ครูมีความเป็นอิสระด้านความคิดในการวางแผนทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์ รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูมีทางเลือกหลากหลายในการพัฒนางานใหม่ๆ ให้เกิดนวัตกรรมการทำงาน และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมครูในการประยุกต์วิธีการปฏิบัติงาน ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทของโรงเรียน

5) **ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี** โดยรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามองภาพรวมของโรงเรียนในแง่มุมต่างๆ รู้ศักยภาพของหน่วยงานได้ชัดเจน รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดตั้งคณะทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเฉพาะเพื่อความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน รองลงมาได้แก่ ผู้บริหาร

สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้าถึงในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และสถานศึกษาจัดเครื่องมือให้ผู้เรียนมีความสะดวกในการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ สถานศึกษาสร้างระบบบริการเทคโนโลยีที่เอื้อแก่ผู้เรียนทั้งเวลาและสถานที่

6) ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม โดยรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากล้าเปลี่ยนแปลงโดยคำนึงถึงความเป็นธรรมและถูกกฎหมาย รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษายึดถือผลประโยชน์ขององค์การเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดองค์การในการบริการด้วยความรวดเร็ว เป็นกัลยาณมิตร และไม่เลือกปฏิบัติ และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีจริยธรรมในการพัฒนานวัตกรรม โดยไม่ลอกผลงานของคนอื่น

ขั้นตอนที่ 2 การจัดทำข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ได้ผลดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดการอบรม และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้ตลอดเวลา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการประชุมครูและคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อวางแผนการสร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียนในทุกขั้นตอน เพื่อเป็นการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้กับครู และชุมชนได้รับรู้และเข้าใจตรงกัน

2) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งในระดับเครือข่าย/ระดับอำเภอ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนการจัดตั้งเครือข่ายของครูและสถานศึกษา เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งในเรื่องของกระบวนการจัดการเรียนการสอน หรือการทำงานผลงานของตนเอง ตลอดจนการเผยแพร่นวัตกรรมของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลงานหรือนวัตกรรมของสถานศึกษาของตนเองเผยแพร่ให้กับสถานศึกษาอื่น หรือหน่วยงานอื่น และชุมชนได้รับรู้ โดยการจัดทำกิจกรรมเปิดบ้านวิชาการอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริม สร้างความตระหนัก และให้ความสำคัญกับการใช้กระบวนการการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้กับครูโดยนำกระบวนการ PLC มาใช้ในการดำเนินงานของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานตามที่ตนเองมีความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล และควรเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานตามที่ตนเองสนใจ

3) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำที่ดีตามความเหมาะสม สำหรับครูในการทำงานต่าง ๆ เมื่อประสบปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การยกย่องหรือชมเชย แก่ครูที่ทำงานประสบความสำเร็จ หรือมีผลงานนวัตกรรมที่โดดเด่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับครู เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น ที่พัก วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณในการทำงาน เป็นต้น และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดกฎเกณฑ์และวิธีการ

ประเมินเพื่อพิจารณาผลงานหรือความดีความชอบ ให้ชัดเจน พร้อมทั้งทำข้อตกลงและสร้างความเข้าใจกับครู เพื่อให้เกิดความยุติธรรมกับทุกคน

4) **ด้านการคิดสร้างสรรค์** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการจัดการอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิดสร้างสรรค์ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาหาความรู้ และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาซึ่งจะนำไปสู่การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาส และสนับสนุนให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงานด้วยตนเอง พร้อมทั้งให้ลงมือปฏิบัติเอง โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ให้การสนับสนุน

5) **ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมคุณนวัตกรรมและเทคโนโลยี** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดอบรมปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ที่ทันสมัย ให้กับผู้บริหารสถานศึกษา และควรจัดทำแอปพลิเคชัน เกี่ยวกับ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อเป็นอีกช่องทางหนึ่งให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กรของตนเอง ส่วนตัวผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน และควรส่งเสริมให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีเพื่อสืบค้นหาความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองในเรื่องของการใช้เทคโนโลยี โดยผ่านกระบวนการจัดอบรมให้ความรู้ และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการ และผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสมกับการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

6) **ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนการดำเนินงาน และปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ อีกทั้งต้องมีการเผยแพร่การปฏิบัติงานสู่สาธารณชน และผู้บริหารสถานศึกษาควรนำหลักการบริหารงานแบบธรรมาภิบาล มาใช้บริหารงานในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

อภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 มีประเด็นที่น่าสนใจ ซึ่งผู้ศึกษาได้นำมาอภิปรายดังนี้

1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน และมีประสบการณ์การบริหารงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับ โกวิท ฉวีรักษ์ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษา พบว่าอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ กษรรัตน์ ทวีวงศ์ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ซึ่งทำการศึกษาภาวะผู้นำทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการประสานงาน และด้านการเข้าสังคม โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับ

มาก และยังสอดคล้องกับเวียงวิวรรพ์ ทำทูล (2557) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 โดยทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรมได้องค์ประกอบดังนี้ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ การบริหารความเสี่ยง บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ซึ่งภาวะผู้นำในแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

1.1) การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง จากการศึกษาโดยรวมพบว่า ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงทั้งการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์โดยมีส่วนร่วมของบุคลากร มีการสร้างความเชื่อมั่นให้กับวิสัยทัศน์ของตนเอง และมีวิธีการที่ดีเกี่ยวกับการแก้ปัญหาความขัดแย้งให้กับบุคลากรทุกคนอย่างสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ คเนเชวิช (Kaezevich, 1984 : 16-18) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้นำไว้ว่า ผู้นำจะต้องมีบทบาทเป็นผู้จัดการความขัดแย้ง ต้องเข้าใจถึงสาเหตุสามารถต่อรอง โกล่เกลี่ย สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งของหน่วยงานและบุคลากรได้ และสอดคล้องกับสุนทร โคตรบรรเทา (2552 : 16-17) ซึ่งอธิบายถึงลักษณะของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ไว้ว่า ผู้นำสามารถสื่อความรู้สึกต่อวิสัยทัศน์เป็นคำพูดหรือตัวอย่าง โดยใช้ภาษาและสัญลักษณ์ที่เข้าใจง่าย แต่ยังสื่อความเป็นต้นคิด และความใหม่เอี่ยมได้ด้วย และผู้นำต้องให้ออกาสผู้อื่น มีประสบการณ์เกี่ยวกับวิสัยทัศน์และความรู้สึกต่อเป้าหมายของตนเอง เพื่อผู้อื่นจะได้มีส่วนร่วมในความเป็นเจ้าของ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับชาติชาย คงเพชรดิษฐ์ (2559 : 909) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทและทักษะด้านการสื่อสารของผู้บริหารที่มีต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารทุกระดับมีผลต่อความสำเร็จของการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก เพราะผู้บริหารสามารถสื่อสารทิศทางที่ชัดเจน และต้องสามารถเลือกใช้การสื่อสารที่เหมาะสมกับสถานการณ์ได้

1.2) การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม โดยรวมพบว่าระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชวังในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และยังมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรของโรงเรียน และยังมีการจัดการประชุมร่วมกับครู เพื่อช่วยกันกำหนดจุดมุ่งหมาย บทบาท เพื่อสร้างภารกิจในการปฏิบัติงานตามความสามารถและความถนัด และผู้บริหารยังมีการส่งเสริมให้ครูมีน้ำใจเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือกันในการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์ (2553 : 118-121) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำไว้ว่า เป็นผู้ฟังที่ดี มีใจเปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ร่วมงานทุกระดับ พร้อมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ยอมรับความสามารถที่อาจจะเหนือกว่าที่ตนมีอยู่ เปิดใจรับแนวคิดใหม่ ๆ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของลินเดการ์ด ริชชาร์ด (Lindegard Richard, 2009) ได้อธิบายถึงลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ประสบผลสำเร็จจะต้องมีความสามารถในการสร้างเครือข่าย นวัตกรรมสามารถเกิดจากการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างความคิดใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นร่วมกันตลอดเวลา และสามารถแข่งขันได้นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับจรรณี แก้วเอียน (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไว้ว่า บทบาทหน้าที่ผู้นำต้องมีความเข้าใจในภารกิจและสามารถดูแลทีมงานได้เป็นอย่างดี ผู้นำต้องรับรู้เข้าใจในศักยภาพของ

บุคลากรและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้นำต้องมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ ผู้นำต้องให้ความยุติธรรม ความเสมอภาคในการทำงานและการให้สิทธิต่างๆ แก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ผู้นำต้องเป็นทีมในการสร้างงาน

1.3) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร โดยรวมพบว่าระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 มีการแรงจูงใจให้กับบุคลากรโดยมีการให้ค่าชมเชย เมื่อครู และบุคลากรทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย โดยมีการให้ข้อเสนอแนะที่ดีในระหว่างการทำงาน มีการจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานให้บุคลากรอย่างเหมาะสมเพื่อใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับ จุมพล หนีมพานิช (2551 : 71-74) ได้อธิบายถึงการเป็นผู้นำที่ดี ประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ประการ ผู้นำที่ดีต้องเข้ากับหมู่คณะได้ ทำตัวสนิทสนมกับทุกคนโดยสามารถวางตัวเป็นกันเองและเป็นทีปรึกษาของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ สอดคล้องกับก่องศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์ (2553 : 118-121) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำไว้ว่า ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีปวิญจา เป็นผู้ฟังที่ดี ใช้วาจาสุภาพในการแสดงความคิดเห็น การสอนงานหรือตักเตือนลูกน้อง ใช้คำพูดเชิงสร้างสรรค์ ชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ใช้อารมณ์ด่วนสรุป วาจาเสียดสี ประชดประชัน

1.4) การคิดสร้างสรรค์ โดยรวมพบว่าระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 มีกระบวนการคิดวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ มีการเปิดโอกาสและให้อิสระให้บุคลากรได้คิดและวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์โดยมีวิธีการกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับลินเดการ์ด ริชาร์ด (Lindegard Richard, 2009) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ประสบผลสำเร็จว่าผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ภาพใหญ่ทั้งในและนอกองค์กร การมองโลกในแง่ดี ซึ่งจะมองเห็นโอกาสมากกว่าปัญหา สร้างการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงานสามารถโน้มน้าวและสร้างขวัญกำลังใจให้ทุกคนสามารถเอาชนะอุปสรรคและมีความมั่นใจในความสามารถของบุคลากรที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งที่พวกเขาดำเนินการ มีการผลักดันการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น และร่วมแรงร่วมใจฟันฝ่าอุปสรรคจนบรรลุตามเป้าหมาย ต้องมีความอยากรู้อยากเห็น จะทำให้ผู้นำเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเกี่ยวกับแนวโน้มและการพัฒนานวัตกรรม

1.5) การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม โดยรวมพบว่าระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 มีการสร้างบรรยากาศในการสร้างองค์กรนวัตกรรม โดยรับรู้ถึงศักยภาพของโรงเรียนตนเอง ผู้บริหารมีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานในการอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีการสนับสนุนให้ครูหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความรู้ให้กับตนเอง อีกทั้งสถานศึกษายังมีการสรรหาอุปกรณ์เครื่องมือให้กับผู้เรียนได้เข้าถึงเทคโนโลยีได้อย่างสะดวก สอดคล้องกับ คาเซวิช (Kaezevich, 1984, หน้า 16-18) ผู้บริหารหรือผู้นำทางการศึกษาควรมีบทบาทต่าง ๆ ในการบริหารให้เกิดประสิทธิผลในการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือ บทบาทเป็นนักวางแผน สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต จัดเตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น มีความรู้เข้าใจในกระบวนการวางแผนบริหารสิ่งแวดล้อม และยัง

สอดคล้องกับโรสคอร์ลา เทนยา (Roscorla Tanya, 2010) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติงานของผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า จะต้องมีความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ และโครงสร้างพื้นฐาน ต้องให้ครูและนักเรียนสามารถเรียนรู้ผ่านสื่อและโลกออนไลน์ บล็อกจากเว็บไซต์ต่าง ๆ

1.6) การมีคุณธรรมจริยธรรม โดยรวมพบว่ามีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 กล่าวที่จะตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงที่อยู่บนหลักของความเป็นธรรมและถูกต้องตามกฎหมาย โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กร มากกว่าผลประโยชน์ที่ตนเองจะได้ มีการบริหารแบบกัลยาณมิตรและมีความสะดวกรวดเร็วในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับจารุณี แก้วเอียน (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำด้านคุณธรรมจริยธรรมไว้ว่า ผู้นำต้องกล้าเสี่ยงกล้าเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่และกล้าคิดนอกกรอบเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีบุคลิกภาพของการเป็นผู้นำที่ดี กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจในเรื่องที่มีความสำคัญและกล้ารับผิดชอบ ผู้นำต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร ผู้นำต้องเข้าใจ และสามารถนำคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานและการดำรงชีวิตได้อย่างถูกต้อง ผู้นำจะต้องมีความเป็นกัลยาณมิตรกับผู้ร่วมงาน ในส่วนของวิโรจน์ สารรัตน์ (2557 : 5-6) ได้กล่าวถึงลักษณะเฉพาะหรือลักษณะพิเศษของผู้นำที่มีประสิทธิผลในด้านของคุณธรรมจริยธรรมจะต้องยึดหลักความถูกต้องและชอบธรรม

2) ผลการจัดทำข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 จากการสัมภาษณ์พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาเฝ้าหาความรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้ตลอดเวลา ซึ่งจะไปสู่การพัฒนาความริเริ่มสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา นอกจากนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนครูและบุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่โดยเปิดโอกาสให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงานของตนเองเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานของโรงเรียนในทุกขั้นตอน อีกทั้งคอยให้การช่วยเหลือ และให้คำแนะนำที่ดีแก่ครูที่ประสบปัญหาในการทำงาน ให้การยกย่องหรือชมเชยแก่ครูที่ทำงานประสบความสำเร็จเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และการปฏิบัติงานในทุกขั้นตอนของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้เนื่องจากว่า ผู้บริหารที่จะมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ คิดริเริ่ม และศึกษาหาความรู้ที่จะนำมาพัฒนาตนเอง สถานศึกษา และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ พร้อมทั้งจะสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้ทำงานด้วยตนเองอย่างมีส่วนร่วม และได้พัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับจุมพล หนีมพานิช (2551 : 71-74) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่ดี จะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ มีความอยากรู้อยากเห็น และผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่เห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา เอาใจใส่เรื่องทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะเป็นเครื่องช่วยผูกมัดจิตใจกันและกัน ผลที่ตามมาคือจะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานลุล่วงไปด้วยดี สอดคล้องกับ เคนเซวิช (Kaezevich, 1984 : 16-18) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำ จะต้องมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีทักษะในกระบวนการทำงานกลุ่ม และยังสอดคล้องกับ จรุณี แก้วเอียน

(2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้นำต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความทันสมัยด้านข่าวสารและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการสื่อสาร ผู้นำต้องมีความสามารถจูงใจผู้อื่นให้ทำงานได้ รู้จักสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์อย่างมีมิตรภาพกับหน่วยงานอื่น ผู้นำต้องมีความเข้าใจในภารกิจและสามารถดูแลทีมงานได้เป็นอย่างดี ต้องรับรู้ศักยภาพของบุคลากรและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ต้องมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ ผู้นำจะต้องมีความยุติธรรม ความเสมอภาคในการทำงานและการให้สิทธิต่าง ๆ แก่บุคคลอย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งยังต้องเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริตอีกด้วย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ พสุธิตา ตันตราจิน (2559 : 945) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำบุคลากรรุ่นใหม่ ประกอบด้วย มีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีทักษะการคิดและการรับรู้ การสร้างขวัญและกำลังใจต่อทีมงาน ตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน สร้างสรรค์เทคโนโลยีใหม่ และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา ดังนี้

1) การสร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียนผู้บริหารควรให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำทุกขั้นตอน และต้องมีความทันสมัย สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และเข้ากับบริบทของโรงเรียน

2) การทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของครูให้มาก เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์สะท้อนผลการบริหารงานในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) มาใช้ในการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังต้องมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในทุกระดับ

3) การสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากร ผู้บริหารควรให้สิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณที่เพียงพอมีความเหมาะสมกับงาน ควรมีการให้ความช่วยเหลือให้กำลังใจ และให้คำแนะนำเมื่อครูประสบปัญหาในการทำงาน และควรให้การชื่นชมยินดีกับครูที่มีผลงานเพื่อเป็นสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานครั้งต่อไป

4) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้ครูได้คิดค้นกระบวนการดำเนินงานด้วยตนเอง พร้อมทั้งลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง โดยผู้บริหารเป็นคนให้การสนับสนุนและให้คำแนะนำที่ดี และควรมีการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ

5) การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี ผู้บริหารควรจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกในเรื่องของวัสดุอุปกรณ์ เวลา และสถานที่ ให้เหมาะสมซึ่งเอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมของครู และเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน

6) การมีคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานของสถานศึกษา มีความซื่อสัตย์ สุจริต บริหารงานด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบกระบวนการทำงานได้ทุกขั้นตอน และมีความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

- 1) ควรศึกษา เรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำในด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5
- 2) ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชวัง จากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในสถานศึกษา
- 3) ควรมีการศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้งองค์หลักและองค์ประกอบย่อย

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กษัตริย์ ทวีวงศ์. (2553). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอแกลงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). คู่มือการประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงแนวทางการดำเนินงานโครงการโรงเรียนพระราชวัง โครงการสานพลังประชารัฐ ด้านการศึกษาพื้นฐานและการพัฒนาผู้นำ. วันที่ 2-4 พฤษภาคม 2559.
- ก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์. (2553). CEO โลกดะวันออก: ฉบับเข้มข้น. กรุงเทพฯ: สยามอินเตอร์บุ๊คส์.
- โกวิท ฉวีรักษ์. (2551). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกียรติสุดา ศรีสุข. (2552). ระเบียบวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. เชียงใหม่: บริษัท ครองช้างพรินต์ติ้ง จำกัด.
- จรรณี แก้วเอียน. (2556). คุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- จุมพล หนิมพสนิช. (2551). ผู้นำอำนาจและการเมืองในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชาติชาย คงเพชรดิษฐ์. (2559) “การบริหารการเปลี่ยนแปลง: บทบาทของภาวะผู้นำและการสื่อสารในองค์กร”. Veridian E-Journal ฉบับ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ ปีที่ 9, ฉบับที่ 1 (เดือนมกราคม – เมษายน 2559) : 895-919
- บัลลังก์ โรหิตเสถียร. (2559). บันทึกข้อตกลงสานพลังประชารัฐ.[ระบบออนไลน์]
http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=44713&Key=news_act
สืบค้น ณ วันที่ 15 พฤศจิกายน 255
- บุญชุม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น
- พสุธิดา ตันตราจิน. (2559). “การพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรรุ่นใหม่เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้”. Veridian E-Journal ฉบับ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ ปีที่ 9, ฉบับที่ 1 (เดือนมกราคม – เมษายน 2559) : 932-948

- วิโรจน์ สารัตนะ. (2557). **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและนันทาทศนร่วมสมัยปัจจุบัน**. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- เวียงวิวรรณ ทำทูล. (2557). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยของแก่น.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2552). **หลักการและทฤษฎีการบริหารศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

ภาษาต่างประเทศ

- Knezevich, S. J. (1984). **Administration of Mangement**. 5th ed. New York : Harper and Row
- Richard, L. (2009). **The Innovator's Toolkit**. Bostom: USA.
- Tanya, R. (2010). **The 7 Step to Innovative Leadership**. Retrieved July 10,2016, form <http://www.centerdigitaled.com/polity/The-7-Ellemeents-of-Innovative-Leadership.html>.