

Innovative Leadership of Educational Institution Administrators: Effectiveness of Educational Institution Administration

Phramaha Phisit Visitthapanyo^{1*}

¹ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

* Corresponding author. E-mail: pipisit1@gmail.com

ABSTRACT

This article aims to present the innovative leadership of educational institution administrators: the effectiveness of educational institution administration. The results of the study found that the leadership of school administrators is important to the effectiveness of school administration. In particular, the innovative leadership of educational institution administrators will result in educational institutions being able to work to achieve innovations or things that are beneficial to educational institutions in new ways. Both in terms of ideas, management, teaching and learning, and evaluation of educational management, which can use such innovation to develop educational institutions with quality based on change. In which educational institution administrators are directly involved in creating, developing and being an important driving force for change in educational institutions. Especially using innovative leadership to drive the organization in line with the current situation and era.

Keywords: Innovative Leadership, Educational Institution Administrators, Effectiveness of Educational Institution Administration

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา : ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา

พระมหาพิสิฐ วิสิษฐปณโย^{1*}

¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: pipisit1@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา : ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญกับประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะส่งผลให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในรูปแบบใหม่ ทั้งในเชิงของความคิด การบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน การประเมินผลการจัดการศึกษา ซึ่งจะสามารถใช้นวัตกรรมดังกล่าว เพื่อพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการสร้าง พัฒนา และเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา โดยเฉพาะการนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นมาขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์และยุคในปัจจุบัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา

© 2024 JAE: Journal of Applied Education

บทนำ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งนวัตกรรมการจัดการ นวัตกรรมการทำงาน และนวัตกรรมเป็นผู้นำ โดยจงใจให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาที่จะสามารถนำความรู้ ทักษะ กระบวนการต่างๆ มาใช้ปรับให้เป็นประโยชน์กับการบริหารรวมทั้งการจัดการศึกษา (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้นวัตกรรมหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้นำมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการสร้างพัฒนา และเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง (ปาริฉัตร นวนทอง และ ตรัยภูมิษฐ์ ตรีศรีสุวรรณ, 2563)

การพัฒนานวัตกรรมเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทุกองค์การสร้างจุดยืนที่เข้มแข็งเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความอยู่รอด การเจริญเติบโต และการสร้างสมรรถนะในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็วไร้พรมแดน และกระทบไปทุกกิจการไม่เว้นแม้แต่ด้านการจัดการศึกษาที่จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหาร มืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ (ธีระ รุญเจริญ, 2557)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญการเป็นผู้นำในยุคปัจจุบันนี้ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีบทบาทในการจัดการและพฤติกรรมขององค์กร ตลอดจนต้องมีความรู้ ความเข้าใจในทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นอย่างดี ต้องรู้ถึงเทคนิคในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำองค์กรให้ไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผู้นำที่ดีจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ (ปาริฉัตร นวนทอง และ ตรัยภูมิษฐ์ ตรีศรีสุวรรณ, 2563) บทความนี้จึงมุ่งนำเสนอภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา : ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา โดยมุ่งหวังให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปปรับใช้

เป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงาน โดยใช้ทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความเข้าใจ และมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อขับเคลื่อนการศึกษาต่อไป

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1. ความหมายภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำได้มีนักวิชาการจำนวนมากให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

กุลรัศมี สิริกรวุฒิพงศ์ (2553) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้ศิลปะโน้มน้าวผู้ตามให้ทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

สมมาตร สุโรคา (2553) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ใช้อิทธิพลทางสังคมให้บุคคลหนึ่งปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ และสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในกลุ่มเพื่อเอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

จันทร์วลัย เสนคราม (2554) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรือใช้มนุษยสัมพันธ์เข้ามาสร้างความเชื่อมั่นและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีในการตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานควบคุมดูแล และสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจที่มีของตนกระตุ้นชักนำให้บุคคลอื่นเกิดความเต็มใจแล้วกระตือรือร้นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือของกลุ่ม

2. คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

คุณลักษณะของภาวะผู้นำ ที่ประสบความสำเร็จซึ่งเชื่อกันว่าจะเกิดมาพร้อมด้วย ลักษณะที่โดดเด่นในลักษณะหลายๆ ด้าน และมีประเด็นที่น่าสนใจก็คือ ผู้นำจะเป็นบุคคลที่จะมุ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม ในทิศทางที่ถูกต้อง (do the right things) โดยนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557) ได้กล่าวไว้ว่าคุณลักษณะของผู้นำที่สำคัญมี ดังนี้

1. บุคลิกภาพ (Personality) ซึ่งติดตัวมากับตัวของบุคคลแต่ละคนในส่วนของที่สามารถปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น บุคลิกภาพดังกล่าวคือ

1.1 ความสามารถในการปรับตัวเป็นความสามารถทั่วไปของบุคคล

1.2 ความต้องการที่จะนำซึ่งอาจจะเป็นความสามารถในส่วนลึกๆ มองไม่เห็นชัด แต่ก็สามารถค้นคว้าได้

1.3 ความมั่นคงทางอารมณ์ ซึ่งแต่ละคนจะมีนิสัยทางด้านความคงที่ของอารมณ์การควบคุมอารมณ์ได้มากน้อยเพียงใด

1.4 ความเป็นตัวของตัวเอง มีอำนาจในการตัดสินใจต่างๆ ตามสภาพสังคมและวัฒนธรรม

1.5 ความอดสาหะพยายาม หมายถึง ความอดทนของแต่และบุคคลที่จะพยายามฟันฝ่าอุปสรรคนานาประการ

2. ความรู้ ความสามารถ (Intelligence) สมองของคนเรานี้ธรรมชาติสร้างมา เพื่อใช้สติปัญญาให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ความรู้ความสามารถจะเห็นได้จาก

2.1 เชาว์ปัญญา สติปัญญาของแต่ละบุคคลที่มีต่อการกระทำในเรื่องต่างๆ ที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับความสามารถและการเรียนรู้ ทักษะฝีมือของแต่ละบุคคล

2.2 ความแม่นยำในการตัดสินใจ เพราะต้องทำการตัดสินใจอยู่ตลอดเวลา ในการทำงาน การดำรงชีวิต การตัดสินใจที่แม่นยำจึงต้องอาศัยประสบการณ์

2.3 ระดับความรู้ ทุกคนสามารถศึกษาเล่าเรียนได้ไม่เท่ากันเพราะสมอง แต่ละคนไม่สามารถรับอะไรได้อย่างเต็มที่ คือมีการจุความจำไว้เท่ากันก็จริง แต่การรับรู้ การถ่ายทอดอาจจะมีบางสิ่งบางอย่างแตกต่างออกไป ดังนั้น จึงวัดระดับความรู้ได้จากการศึกษาใน ระดับความรู้ได้จากการศึกษาในระดับที่สูงๆ ขึ้นไปของแต่ละคน

3. คุณลักษณะด้านสังคม (Social Skill) การเข้าสังคมเป็นของคนทุกคน เพราะคนเราไม่สามารถอยู่คนเดียวในโลกได้ การเข้าสังคมของคนแต่ละระดับต้องมีพิธีรีตองแตกต่างกันออกไปตามสภาพการณ์และเหตุการณ์นั้นๆ คุณลักษณะด้านสังคมมีดังนี้

3.1 การรู้จักประนีประนอม การที่บุคคลทำงานร่วมกับคนอื่น ผลประโยชน์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญไม่น้อยด้วยเหตุนี้จึงต้องการคนที่จะมาประสานผลประโยชน์หรือเป็นคนที่ยอมประนีประนอมให้ทุกคนที่ร่วมงานเกิดความพอใจ

3.2 ความสามารถในการบริหารงานบริหารเป็นการใช้ศิลป์ ซึ่งแต่ละคนไม่สามารถใช้ได้ทัดเทียมกันด้วยข้อจำกัดต่างๆ การศึกษาเล่าเรียนก็จะเป็นส่วนประกอบในการบริหารได้เช่นกัน

3.3 ความร่วมมือ ถือเป็นเรื่องสำคัญมากในการเป็นผู้นำ เพราะผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่สารพัดชักจูงให้ผู้ร่วมงานตั้งใจทำงานหรือทำตามทีผู้นำต้องการความเต็มใจ

3.4 ความเป็นนักการทูต ต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถในเรื่องของทักษะการพูด การมีสติ สามารถแก้ไขปัญหาในเบื้องต้นได้ดี อย่างรอบคอบ

4. คุณลักษณะด้านกายภาพ (Physical Characteristic) ถือเป็นเรื่องที่ต้องดูอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจสามารถแก้ไข ปรับปรุงด้วยการให้อาหารหรือรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ รวมทั้งการออกกำลังกายที่เหมาะสมด้วย คุณลักษณะด้านกายภาพ มีดังนี้

4.1 ส่วนสูง ถึงแม้ทุกคนไม่สามารถจะสูงทัดเทียมกัน แต่ก็เป็นที่ประจักษ์แล้วว่า การรับประทานอาหารที่ถูกต้องตามหลักโภชนาการนี้มีส่วนทำให้คนเราสูงได้ไม่เพียงพอ เพราะพันธุกรรมเพียงอย่างเดียว

4.2 น้ำหนักการควบคุมน้ำหนักจะเห็นได้ชัดเจนจากนักมวย เพราะการควบคุมต่างๆ ย่อมเกิดผลตามที่เราต้องการ หรือเป็นไปตามเป้าหมายระหว่างบุคคล มีนักจิตวิทยาได้ทำการทดสอบเรื่องน้ำหนักกับการเป็นภาวะผู้นำเหมือนกัน แต่ไม่มีความสำคัญอย่างมีนัยสำคัญ

4.3 การฝึกฝน นับเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการดำรงชีวิต การที่ร่างกายของคนเราได้รับการออกกำลังกาย การฝึกฝนให้ใช้ความคิด การใช้สมอง การนั่งสมาธิ ล้วนแล้วแต่มีส่วนทำให้จิตใจเยือกเย็น สามารถพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นผู้นำได้ในที่สุด

4.4 ความสมบูรณ์ของร่างกาย การรักษาตนให้พ้นจากโรคภัยถือเป็นลาภอันประเสริฐตามหลักของพระพุทธศาสนา ดังนั้น ความสมบูรณ์นั้นต้องมีส่วนประกอบด้านอื่นด้วยเช่น การรักษาความอบอุ่นของร่างกาย การพักผ่อนที่เพียงพอ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

สรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้นำ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่แสดงความเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ และคุณลักษณะทางแรงจูงใจ คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่แสดงออกทางบุคลิกภาพ ได้แก่ คุณลักษณะทางด้านร่างกาย คุณลักษณะทางด้านอารมณ์ จิตใจ คุณลักษณะทางด้านสังคม และคุณลักษณะทางด้านคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะทางแรงจูงใจ หมายถึง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่แสดงออกถึง แรงกระตุ้นในตัวของผู้บริหารต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ มีแรงขับในการปฏิบัติงาน มีแรงกระตุ้นในการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จ และมีความต้องการในอำนาจ

3. แบบของภาวะผู้นำ

สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ (2553) ได้อธิบายถึงชนิดหรือ แบบของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

1. ภาวะการเป็นผู้นำแบบอัตตานิยม (Autocratic Leadership) คือ การเป็นผู้นำโดยตัวของเขาเอง ซึ่งอาจแสดงนิสัย หรือตัวตนที่แท้จริงออกมาได้

2. ภาวะการเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) การเป็นผู้นำในลักษณะนี้ สมาชิกในทีมหรือพนักงานทุกท่านสามารถแสดงความคิดเห็น หรือแม้กระทั่งการร่วมกันตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างชัดเจน เพื่อหาข้อสรุปที่ทุกคนยอมรับและไม่เกิดปัญหาระหว่างกันได้

3. ภาวะการเป็นผู้นำแบบปล่อยเสรี (Laissez Leadership) ผู้นำแบบนี้จะไม่มีบทบาทตรงกันข้ามบทบาทต่างๆ จะตกอยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชา จุดเน้นจึงอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ จะเห็นได้ว่า ผู้นำแบบนี้ไม่ได้ทำการนำเลย ดังนั้นจึง

อาจถือว่าเป็นผู้นำจอมปลอม (Pseudo - Leaders) ในภาวะการเป็นผู้นำแบบนี้ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความพึงพอใจมากกว่าผู้นำแบบอัตโนมัติ

สรุปได้ว่า ภาวะการณ์เป็นผู้นำแบบอัตโนมัติ เป็นผู้นำจะยึดตนเองเป็นสำคัญ เขาจะเป็นผู้ตัดสินใจกำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำงานด้วยตนเอง ภาวะการณ์เป็นผู้นำแบบราชาธิปไตย ไว้เนื้อเชื่อใจผู้ใต้บังคับบัญชา และเห็นผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ ดังนั้น เขาจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมและภาวะการณ์เป็นผู้นำแบบปล่อยเสรี ผู้นำจะปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เขาเป็นเพียงผู้ดูแลอยู่อย่างห่างๆ คอยกำกับ ควบคุมการทำงานให้ไปสู่เป้าหมาย

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเชิงนวัตกรรม

1. ความหมายของผู้นำเชิงนวัตกรรม

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2554) ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการปรับทัศนคติ ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาปรับใช้ในการทำงานให้มีความสะดวก รวดเร็วมากยิ่งขึ้น

จิตภา สุขขุณานันท์ (2555) ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำทางนวัตกรรมต้องใช้ความคิดเชิงนวัตกรรมและความเป็นผู้นำในการสนับสนุนที่เป็นกุญแจสำคัญให้เราค้นพบสิ่งใหม่ๆ คืออะไรดีกว่าอย่างไร และต่อไปจะเป็นอย่างไร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา คือการรู้จักนำเทคโนโลยี หรือแม้กระทั่งสิ่งของความรู้ที่อยู่รอบๆ ตัวนำมาปรับใช้ พัฒนาองค์กรของตนเองให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยที่องค์กรเหล่านั้น ได้ประโยชน์อย่างเต็มที่ และพนักงานผู้บริหารยอมรับ และได้ประโยชน์ร่วมกันกับองค์กร

2. คุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม

จารุณันท์ อิทธิอาวัชกุล (2551) กล่าวถึงผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กร ใครมีวาระศิลป์ในการพูดจาโน้มน้าวใจ วิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นอยู่เสมอเพื่อเตรียมความพร้อมให้ทีมงาน การมีอิสระในการแสดงออกความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ สามารถแนะนำข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานได้ สร้างความรู้สึกลึกซึ้ง สนุกสนานในการทำงานแก่ทีมงาน โดยให้ความสำคัญกับเรื่องที่พนักงานต้องการพูด แนะนำ หรือให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญต่อพนักงานทุกคน และยังเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน บริหารงานด้วย และส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการให้ปฏิบัติงานกันอย่างต่อเนื่องรวมทั้งสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมเพิ่มเติมความสามารถเพื่อพัฒนาความสามารถของแต่ละบุคคล ให้มีทักษะ ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น

Dave (2007) กล่าวว่า ผู้นำควรคิดค้นหาวิธีการต่างๆ เพื่อพัฒนาองค์กร หน่วยงาน รวมถึงพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ขับเคลื่อนไปในอนาคตได้อย่างมีคุณภาพ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตั้งคำถามในอนาคตอยู่เสมอเพื่อให้มองเห็นปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต หรือความเสี่ยงที่ทุกคนภายในองค์กรอาจต้องพบเจอ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและรับมือกับความเสี่ยง ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างแม่นยำ แรงจูงใจและการกระตุ้นของผู้บังคับบัญชา เป็นการใส่ใจและให้ความสำคัญกับพนักงานทุกระดับภายในองค์กร เพื่อย้ำเตือนให้กับพนักงานทุกคนว่าพวกเขามีความสำคัญกับองค์กรมากน้อยแค่ไหน ความกระตือรือร้น ที่จะพัฒนาองค์กร เพราะ หากผู้บริหารมีแรงจูงใจ แรงกระตุ้นที่จะพัฒนาองค์กรให้ได้ดี ความคิดของพนักงาน การทำงานต่างๆ ย่อมมีผลที่ดีตามไปด้วย ผู้ค้าขายและผู้นำที่ดีเยี่ยมควรมองหาโอกาส หรือช่องทางที่องค์กรสามารถที่จะทำธุรกิจ หรือเป็นกำไร การทำงานที่ดีให้กับองค์กรได้ ความยืดหยุ่นในการบริหารงาน พร้อมทั้งจะรับมือกับอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเสมอ รู้จักที่จะนำนวัตกรรมสมัยใหม่เข้ามาปรับใช้ภายในองค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุด การสร้างความเชื่อ ความมั่นใจ และความหวังในตัวเองกับพนักงาน เพื่อให้ทุกคนมีแรงกระตุ้น และแรงจูงใจในการทำงาน

สามารถสรุปได้ว่า ลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม ต้องประกอบไปด้วยทักษะต่างๆ มากมาย เช่น ด้านความเป็นผู้นำ ความคิดริเริ่ม ตลอดไปจนถึงกระบวนการแก้ไขปัญหาต่างๆ องค์กรประกอบเหล่านี้ล้วนสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรในองค์กรทั้งในด้านการทำงาน และด้านจิตใจ อันจะส่งผลให้การทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

3. องค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรม

Horth and Vehar (2012) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรม ในองค์การไว้ว่า ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรม เนื่องจากผู้บริหารมีส่วนสำคัญ อย่างยิ่งในการผลักดันให้เกิดการสร้างสรรค นวัตกรรม และสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลงใน องค์การ และมีบทบาท เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีภาวะผู้นำในการจัดการและสร้างแรง บันดาลใจให้แก่บุคลากรในองค์การ

George, G., McGahan, A. M., & Prabhu, J. (2012) สำรวจปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรมของ องค์การ ในองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ พบว่าจะต้องเป็นผู้ที่กำหนดทิศทาง และวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ส่งเสริมให้เกิดความ สามัคคีภายในทีมงาน สร้างความผูกพันและสร้างความคิด เป็นผู้สอนงาน (Coaching) โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาบุคคลในระยะ ยาว การมีการมอบอำนาจ (Empowerment) สร้างการมีส่วนร่วม (Participation) และสร้างทีมงาน (Teamwork)

Patel (2012) ได้เสนอรูปแบบผู้นำ (Leadership Style) ที่เกี่ยวข้อง กับการสร้างนวัตกรรมในองค์การไว้ว่า ผู้นำองค์การต้องสนับสนุนและส่งเสริมนวัตกรรม ผู้นำลักษณะนี้ควรจะมีอยู่ในทุกระดับขององค์การ โดยควรจะมีที่ผู้นำ ระดับสูงขององค์การก่อน

อรพิน อิมรัตน์ (2561) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำเชิง นวัตกรรมไว้ ดังนี้

- 1) ให้การสนับสนุนและสร้างความมั่นใจในการทำงานและเห็นคุณค่าของ พนักงานแต่ละคน
- 2) ดูแลและสนับสนุนพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์
- 3) ปกป้องและสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการนวัตกรรมด้วยการ เปลี่ยนแปลงคนที่มีความคิดทางลบ
- 4) ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อจะได้พ้นจากระบบและการ ตอบสนองการทำงานแบบเดิมที่จะเป็น สิ่ง

ที่ทำลายนวัตกรรม

รังสรรค์ ปุทอง (2562) ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมพบว่า มีคุณลักษณะ ดังนี้ ผู้บริหารระดับสูงมี พันธสัญญาในการสร้างนวัตกรรม ผู้นำมีวิธีการทำงานแบบเดินตรวจสอบ และให้ข้อมูลย้อนกลับ และยึดมั่นในวิสัยทัศน์และ พันธกิจ

อนุชิต โฉมศรี (2562) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารระดับสูงที่เกี่ยวข้อง กับการสร้างนวัตกรรมในองค์การ ไว้ว่า ลักษณะภาวะผู้นำที่เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์การ นวัตกรรมมีดังนี้

1) การสร้างวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นทางกลยุทธ์ (Strategic Intent) ผู้นำจะต้องมีการสื่อสารเพื่อถ่ายทอด วิสัยทัศน์ไปสู่พนักงาน ซึ่งเป็นทักษะหนึ่งที่มีความสำคัญ ของผู้นำเพื่อให้พนักงานมีพันธะสัญญากับวิสัยทัศน์ด้าน นวัตกรรมขององค์การ

2) ผู้นำจะต้องอดทนและยอมรับกับความผิดพลาดหรือล้มเหลวที่จะเกิดขึ้น จากการสร้างนวัตกรรม ผู้นำจะต้อง ส่งเสริมให้พนักงานกล้าเสี่ยงในการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์

3) การใช้เวลาในการตัดสินใจความคิดใหม่ ผู้นำจะต้องรู้จักการรอคอย ไม่ด่วน ตัดสินความคิดของพนักงานว่าถูก หรือผิด ควรให้เวลากับพนักงานในการริเริ่มดำเนินการต่อไป

4) ผู้นำในองค์การนวัตกรรมจะต้องมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อเกิด ความผิดพลาดหรือล้มเหลวในการ ทำงาน ผู้นำจะต้องพิจารณาหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วรีบ แก้ไข และผู้นำต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานที่ ทำ ผิดพลาดหรือล้มเหลว

5) มีการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนรูป (Transformational Leadership) รูปแบบ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนรูปมี ความเหมาะสมในการจัดการนวัตกรรมและบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสนับสนุนให้องค์การประสบผลสำเร็จ

6) การจัดการบุคลากรด้านนวัตกรรม เช่น การสอนงาน (Coaching) การพัฒนาความเชี่ยวชาญของพนักงาน อย่างเหมาะสม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อการเพิ่ม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้น มีองค์ประกอบจำนวนทั้งสิ้น 6 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 2) การสร้างเครือข่ายและการทำงานแบบมีส่วนร่วม 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ 4) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา และ 5) การสร้างบรรยากาศขององค์กรแห่งนวัตกรรม

4. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551) การพัฒนาภาวะผู้นำมักจะใช้การรับรู้ ความเข้าใจด้วยการให้การศึกษา (Education) การฝึกอบรม (Training) การสร้างประสบการณ์ในงาน (Job Experience) และการสอนงาน (Coaching) ตลอดจนผู้นำจะต้องช่วยพัฒนาตนเองและทักษะด้านการสื่อสารการพัฒนาความสามารถพิเศษและการสร้างโมเดลผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ ในการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยตนเองคือ (1) การสร้างการรับรู้ ด้วยตนเอง (Self-Awareness) (2) การสร้างวินัยในตนเอง (Self-Discipline)

สมชาติ กิจยรรยง (2544) กล่าวถึง ความฉลาดรู้ ของผู้นำ (Leadership Quotient) คือการจะพัฒนาตนให้เป็นแบบฉบับของผู้นำ ให้ทีมงานเชื่อถือ ศรัทธา ดังนี้

1. การฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้นำ อาจจะสร้างแบบฉบับให้ตนเองในการเป็นผู้นำได้โดยแต่งกายเหมาะสม การก้าวเดิน การยืนที่มั่นคง กล้าแสดงออก ริเริ่ม การลงมือปฏิบัติ ทักทายผู้อื่นก่อนเสมอ ทำรายการต่างๆ ที่สร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเอง เป็นตัวของตัวเอง และมีความเชื่อมั่นวางแผนพัฒนาตนเองเสมอ เป็นนักฟังมากกว่าพูด เป็นผู้เสริมพลังใจให้แก่ตนเอง และใช้ภาษาในแง่บวก เมื่อมีการติดต่อสื่อสารกับทีมงาน

2. การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการบริหาร ซึ่งบุคลิกภาพที่มีความสำคัญ คือการเป็นคนสดชื่น อารมณ์ดีอยู่เป็นนิจ เป็นที่ชื่นชอบ ชื่นชม นิยมและเป็นที่รัก สร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดีติดต่อประสานงานกับใครก็ประสบผลสำเร็จ และเป็นผู้มีความกล้า ความมั่นใจ

3. ทำอย่างไรให้ทีมงานเชื่อมั่นและศรัทธา ซึ่งในการก้าวสู่การเป็นผู้นำ หัวหน้าจะต้องสร้างความเชื่อถือ หรือเชื่อมั่นให้กับทีมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา คือบุคลิกภาพ กิริยาท่าทางการแต่งกาย การวางตัวเหมาะสม อารมณ์มั่นคง อารมณ์ดี มีความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับมีความประพฤติดีเสมอต้นเสมอปลาย ห่วงดีและปรารถนาดีกับลูกน้องช่วยเหลือให้คำแนะนำเพื่อความก้าวหน้า หรือสำเร็จ กล้าแสดงออกหรือริเริ่มก่อน รักษาความลับสัญญา มั่นใจและวางใจตัวเอง ดำเนินเพื่อก่อ มิใช่ทำลาย ชุม แสดงน้ำใจ เมื่อประสบความสำเร็จ ไม่หลงตัวเอง ไม่ลำเอียงเปิดใจให้กว้าง รับฟังทุกคนทุกปัญหา พัฒนาตนเองเสมอ และทันเหตุการณ์

4. การสร้างความเชื่อมั่นในการบริหาร เป็นแนวทางในการที่หัวหน้าหรือผู้นำจะเสริมสร้างความเชื่อมั่นทางการบริหาร คือ มีความรู้ในงาน ระบบงาน องค์กรมีความสามารถในการทำงาน มีความสามารถในการพูดหรือถ่ายทอดงาน มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง งาน และองค์กร เข้าสังคมเพื่อพัฒนา ปรับปรุงตนเอง เป็นนักพัฒนาหาความรู้ ในส่วนที่ขาด ปรับปรุงบุคลิกภาพในส่วนที่ขาดไป ทันเหตุการณ์ ทันสมัยจากการติดตามข่าวสารเสมอ เรียนรู้ตัวอย่างจากบุคคลอื่นฝึกเป็นผู้นำ คิดก่อน และตัดสินใจก่อนเสมอ

5. การก้าวสู่หัวหน้าหรือผู้นำที่ดี จะต้องรู้จักตนเองในบทบาท ความคิดและทัศนคติในการเป็นผู้นำ รู้จักขอบเขตของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ มีการเป็นผู้นำ ที่จะประพฤติตนเป็นแบบอย่าง พัฒนาผู้ปฏิบัติงานแทนเรา มีความเชี่ยวชาญในหลักการบริหาร รู้จักการแก้ไขปัญหาในงานที่ทำหรือที่รับผิดชอบ ซื่อตรงและยึดมั่นต่อคุณธรรม มีความรู้รอบตัวและกว้างขวางใช้ประสบการณ์เป็นเครื่องช่วย และทันต่อเหตุการณ์เสมอ

วิเชียร วิทยอดม (2554) เสนอว่า ในพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำได้มีการนำโปรแกรมการฝึกอบรมมาใช้อย่างกว้างขวาง ซึ่งสามารถจัดทำได้หลายรูปแบบ นับตั้งแต่การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ซึ่งมุ่งเน้นที่ทักษะเฉพาะบางอย่างไปจนถึงโปรแกรมซึ่งครอบคลุมเนื้อหาและการฝึกทักษะในระดับกว้างซึ่งใช้เวลาเป็นปี หรือมากกว่า ความมีประสิทธิภาพของโปรแกรมการฝึกอบรมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในการออกแบบโปรแกรม ขั้นตอนที่สำคัญในการกำหนดรูปแบบการฝึกอบรมมีดังนี้

1. การกำหนดเนื้อหาวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ไว้ชัดเจน (Clear Learning objectives) จุดประสงค์ของการเรียนรู้ควรอธิบาย พฤติกรรม ทักษะและความรู้ของผู้ฝึกอบรมที่คาดหวังว่าจะได้รับการฝึกอบรมอย่างชัดเจน การศึกษา

วัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจงช่วยให้เข้าใจถึงเนื้อหาของการฝึกอบรมและประเด็นในการฝึกอบรมอย่างชัดเจน วัตถุประสงค์ส่วนใหญ่ไม่เพียงแต่ให้คำอธิบายถึงสิ่งที่กำลังศึกษา แต่ยังหมายรวมถึงคำอธิบายประโยชน์ของการฝึกอบรมที่ผู้เข้าอบรมได้อีกด้วย ดังนั้น ในช่วงเริ่มของการฝึกอบรม ครูฝึกอบรม ควรระบุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอย่างชัดเจน รวมทั้งควรอธิบายถึงสาเหตุที่ทำให้การฝึกอบรมช่วยเพิ่มประสิทธิผลของความเป็นผู้นำ

2. กำหนดเนื้อหาที่ชัดเจน (Clear Meaningful Content) เนื้อหาของการฝึกอบรมควรมีการกำหนดอย่างชัดเจนและมากด้วยเนื้อหาสาระสำคัญนอกจากนี้เนื้อหาของการฝึกอบรมควรสร้างความรู้ให้แก่ครูผู้ฝึกอบรมที่มีอยู่ก่อน และควรจะเน้นเฉพาะในสิ่งที่สำคัญๆ การฝึกอบรมควรประกอบด้วยกรณีตัวอย่างจำนวนมากและควรมีการเป็นข้อสรุปเป็นระยะๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เข้าใจและการเข้าใจและจดจำ โดยอาจมีการเพิ่มแผนภาพตัวอย่างซึ่งเป็นทฤษฎีธรรมดาทั่วไปที่ง่ายต่อการจดจำ และตรงประเด็นเพียงพอที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตีความได้จากประสบการณ์ของตนเอง

3. การจัดลำดับของเนื้อหาที่เหมาะสม (Appropriate Sequencing of Content) กิจกรรมการฝึกอบรมควรได้รับการจัดระเบียบแบบแผนและพัฒนาต่อเนื่องไปในทิศทางที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้รวดเร็วและง่ายขึ้น อาทิ การฝึกอบรมควรเริ่มตอนที่ภาคทฤษฎีก่อนที่จะทำกิจกรรมและควรเริ่มที่ความคิดธรรมดาไปถึงความคิดที่สลับซับซ้อนและสิ่งที่ซับซ้อนควรทำให้ตกเป็นส่วนประกอบซึ่งจะทำให้เข้าใจง่ายกว่า นอกจากนี้ การพักช่วงระหว่างการฝึกอบรมจะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสทบทวนและหลีกเลี่ยงไม่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องเหน็ดเหนื่อยระหว่างการฝึกอบรมที่ยาวนาน

4. การผสมผสานวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม (Appropriate Mix of Training Methods) วิธีการฝึกอบรมมีอยู่มากมายหลายวิธีแต่ครูผู้ฝึกควรเลือกวิธีที่เหมาะสม โดยพิจารณาจากระดับทักษะของผู้ฝึกอบรม ความกระตือรือร้น ความสามารถในการเข้าใจและความสามารถในการจดจำข้อมูลที่สลับซับซ้อน วิธีการควรจะต้องสอดคล้องเหมาะสมกับความรู้ ทักษะ ทักษะคิดหรือพฤติกรรม นอกจากนี้ วิธีการฝึกอบรมควรมีความหลากหลายตามความต้องการของผู้ฝึกอบรม อาทิ การนั่งฟังการบรรยายที่นานกว่า 30 นาทีอาจทำให้ผู้ฝึกอบรมขาดความสนใจ ทั้งนี้ วิธีการฝึกอบรมที่ช่วยดึงดูดความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม คือการจัดกลุ่มอภิปรายและให้ฝึกอบรมเป็นระยะ

5. โอกาสสำหรับการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ (Opportunity for Active Practice) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทักษะเพื่อที่จะเรียนรู้ว่ากิจกรรมในการเรียนรู้และทบทวนข้อมูลที่ยังอยู่ในความทรงจำนำมาประยุกต์กับหลักการในการทำงาน ประยุกต์หลักการที่มีความหลากหลายเพื่อใช้กับสถานการณ์ที่ต่างกันและปรับเปลี่ยนหลักการเหล่านี้อย่างสอดคล้องกันแทนที่จะเรียนรู้เพียงสถานการณ์เดียว การฝึกอบรมควรมีขึ้นทั้ง 2 ระยะ คือในระหว่างช่วงเวลาที่เข้ารับการฝึกอบรมและช่วงเวลาสั้นๆหลังจากการทำงาน ทักษะที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมทักษะของกลุ่มควรได้รับการฝึกอบรมภายใต้เงื่อนไขตามความเป็นจริง

6. การประเมินผลการฝึกอบรมที่ถูกต้อง (Relevant Timely Feedback) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรได้รับการประเมินที่ตรงประเด็นจากผู้ประเมินที่มาจากที่ต่างๆ การประเมินควรมีความแม่นยำ เหมาะกับเวลา และสร้างสรรค์การเรียนรู้ งานต้องอาศัยกระบวนการของการศึกษา โดยช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นพัฒนาการของตนเอง และนำมาประเมินได้ว่าอะไรคือสิ่งที่ตนรู้ และไม่รู้การประเมินผลอาจไม่ก่อให้เกิดประโยชน์หากผู้เข้ารับการฝึกอบรมใช้อารมณ์ในการประเมินอย่างไม่เหมาะสม มิเช่นนั้นการประเมินก็จะได้ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นเลย

7. การเพิ่มความมั่นใจในตนเองให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Enhancement of Trainee Self-Confidence) วิธีการนี้ทำได้โดยการเพิ่มความมั่นใจในตัวเองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและให้ความคาดหวังในตัวพวกเขาว่าจะสามารถทำงานสำเร็จ ครูผู้ฝึกควรให้กำลังใจและอดทนรวมทั้งบอกความคาดหวังที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรจะทำ ทั้งนี้ครูผู้ฝึกควรให้โอกาสผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้งานต่างๆ เพื่อเสริมสร้างทักษะในตัวพวกเขา

8. การให้มีกิจกรรมในการติดตามผลอย่างเหมาะสม (Appropriate Follow-up Activities) การเรียนรู้ ทักษะที่ซับซ้อนภายในระยะเวลาสั้นๆที่กำหนดเป็นสิ่งที่ยาก ดังนั้น การเรียนรู้ดังกล่าวจึงสามารถกระทำได้โดยการติดตามผลของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างใกล้ชิด เช่น ในส่วนของการทบทวนบทเรียนหรือให้จัดทำโครงการที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะการฝึกอบรมในครั้งนั้น เทคนิคพิเศษที่นำมาใช้อย่างกว้างขวางในการฝึกอบรมภาวะผู้นำ สามารถจำแนกได้เป็น 3 เทคนิค คือ การสร้างตัว

แบบอย่างบทบาทของพฤติกรรม การใช้กรณีศึกษาตัวอย่าง และการใช้วิธีการเลียนแบบ นอกจากนี้ ยังมีเทคนิคที่ไม่เป็นทางการอีกหลายประการ ดังต่อไปนี้

8.1 การมอบหมายงานพิเศษ (Special Assignments)

8.2 การหมุนเวียนตำแหน่ง (Job Rotation Programs)

8.3 การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (Action Learning)

8.4 การให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentoring)

8.5 เทคนิคในการพัฒนาตนเอง (Self-Help Techniques) เช่น การอ่านคู่มือที่ใช้ฝึกอบรมการศึกษารุทกจากวิดีโอเทป และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการช่วยเรียนรู้ เป็นต้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นกระบวนการที่จะเพิ่มความสามารถของบุคคลในการบริหารงานทั้งที่เป็นบทบาทของภาวะผู้นำและกระบวนการตลอดจนผู้นำจะต้องช่วยพัฒนาตนเองและทักษะด้านการสื่อสารการพัฒนาความสามารถพิเศษและการสร้างโมเดลผู้นำที่มีประสิทธิผลการเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำของบุคคลที่เป็นผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรหรือหน่วยงาน หรือเพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะความศรัทธา น่าเชื่อถือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกันให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา : ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโลกในหลายด้านทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมอันนำไปสู่การปรับตัว เพื่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์สำหรับประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ทั้งในระดับประเทศชาติ และในระดับองค์การเป็นอย่างมาก โดยได้มีการกำหนดนโยบายในการให้ความสำคัญกับนวัตกรรมและมีการวางแผนเพื่อนำพาประเทศไปสู่การเป็นประเทศที่เป็นผู้นำด้านนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้วิกฤติการณ์และสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาประเทศและเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้น ผู้นำองค์กรจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะผู้นำคือผู้ที่มิบทบาทในการสนับสนุนและเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความคิดและแนวทางในการสร้างสิ่งใหม่ วิธีการใหม่ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร ดังนั้น การทำความเข้าใจถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้งในส่วนของความหมายและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง (กุลชลี จงเจริญ, 2561)

จากแนวคิดของ พยัต วุฒิรงค์ (2555) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการประยุกต์ใช้ความสามารถในการบริหารองค์กร โดยคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การมีความคิดสร้างสรรค์ การสร้างบรรยากาศในองค์กร การบริหารความเสี่ยง จริยธรรมของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับ เวียงวิวรรณ์ ทำทูล และ วัลลภา อาริรัตน์ (2557) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบไปด้วย การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ การบริหารความเสี่ยง บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ปัจจัยเหล่านี้ที่ผู้นำต้องใช้เป็นกระบวนการสำคัญในด้านการพัฒนาองค์กรให้มากขึ้น จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทอย่างยิ่งในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำไปสู่คุณภาพ การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานของครูและบุคลากรการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรการศึกษาสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมาย และเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าแก่สถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) นับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนให้ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่เป็นเลิศ เพราะสามารถสร้างหรือส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ๆ วิธีการดำเนินงานใหม่ๆ สามารถนำมาเป็นกลยุทธ์ในด้านการบริหารจัดการและพัฒนาวิธีการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการเรียนการสอนที่ใช้นวัตกรรมจะช่วยสนับสนุนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนยุคใหม่ โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์

(Creative Thinking) เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ในการเรียนรู้ ให้เกิดขึ้นกับโรงเรียนอยู่ตลอดเวลา ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างองค์กรในระบบ โรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อนำความรู้ความสามารถและผลิตผลจากนวัตกรรมใหม่ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อพัฒนาโรงเรียน (พยัต วุฒิรงค์, 2555)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะส่งผลให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในรูปแบบใหม่ ทั้งในเชิงของความคิด การบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน การประเมินผล การจัดการศึกษา ซึ่งจะสามารถใช้นวัตกรรมดังกล่าว เพื่อพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้นำมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการสร้าง พัฒนา และเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา กล่าวคือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา การเปลี่ยนแปลงบริบทของสถานศึกษาในยุคนวัตกรรมทำให้ครูยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ นับเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งในการดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใดๆ นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้การยอมรับและนำสิ่งเหล่านั้นมาใช้กับตนเองก่อนที่จะเผยแพร่หรือส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้ เทคโนโลยี นวัตกรรม (วรวิชุดิ ศิริอ่อน, 2565)

การเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมทางการศึกษาส่งผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคคลในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ที่รับผิดชอบไม่เพียงแต่งานของบุคลากรเท่านั้น แต่ยังรับผิดชอบระบบบริหารจัดการและรับผิดชอบในการพัฒนาตนเองอีกด้วย สำหรับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องควบคู่กันระหว่างการพัฒนาตนเองและการได้รับการพัฒนา (กุลชลี จงเจริญ, 2561) ซึ่งการพัฒนาตนเองนั้น ผู้บริหารจะต้องพัฒนาโดยตระหนักถึงการรับรู้ในตนเองและการมีวินัยในตนเอง รวมทั้งต้องได้รับการพัฒนา เช่น จากการศึกษาจากประสบการณ์ จากการได้รับคำแนะนำจากผู้นำที่มีประสบการณ์และมีภูมิรู้ที่สูงกว่า หรือ จากการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการจากการทำงาน เป็นต้น รวมทั้งการให้ความสำคัญกับการสะท้อนผลการพัฒนา เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ในสถานการณ์ใหม่ๆ ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนในภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทสรุป

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะส่งผลให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในรูปแบบใหม่ ทั้งในเชิงของความคิด การบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน การประเมินผล การจัดการศึกษา ซึ่งจะสามารถใช้นวัตกรรมดังกล่าว เพื่อพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้นำมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการสร้าง พัฒนา และเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา

การเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมทางการศึกษาส่งผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคคลในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ที่รับผิดชอบไม่เพียงแต่งานของบุคลากรเท่านั้น แต่ยังรับผิดชอบระบบบริหารจัดการและรับผิดชอบในการพัฒนาตนเองอีกด้วย

การก้าวสู่ความสำเร็จของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้นำที่ครองตน ครองคน และครองงาน โดยการบริหารจัดการยุคใหม่ ทำงานให้มีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญคือการพัฒนาความคิด เพื่อให้คนพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ โดยต้องอาศัยผู้บริหารที่มีเทคนิคพิเศษในการบริหารจัดการให้เข้ากับยุคใหม่ โดยเฉพาะการนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นมาขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์และยุคในปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

- กุลชลี จงเจริญ. (2561). เอกสารประกอบการสอน หน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ชุดวิชา 23728 นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กุลรัศมี สิริกรวุฒิจ. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- จันทร์วัลย์ เสนคราม. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารภาวะผู้นำของหัวหน้างานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนไทยในสำนักงานใหญ่. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- จารุพันธ์ อธิธาว์กุล. (2551). บริหารคนเหนือตำรา. กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯธุรกิจ Bizbook.
- ธีระ รุณเจริญ. (2557). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ปาริฉัตร นวนทอง และ ตรีภูมิพันธ์ ตรีศิริวร. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. ใน การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 13 มหาวิทยาลัยมหาดใหญ่ (น. 1434-1449). สงขลา: มหาวิทยาลัยมหาดใหญ่.
- พยัต วุฒิจ. (2555). การจัดการนวัตกรรมจากแนวคิดสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). ภาวะผู้นำ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บริษัท ธีระฟิล์มและโซลแพ็กซ์.
- รังสรรค์ ปุทอง. (2562). การเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. (การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- วรวิทย์ ศิริอ่อน. (2565). แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2554). Modern Management การจัดการสมัยใหม่. นนทบุรี: ธนัธการพิมพ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์.
- เวียงวิวรรณ ทำทูล และ วัลลภา อาริรัตน์. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น , 37(3), 31-38.
- ศศิวิมล สุขนารักษ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สมชาติ กิจจริย. (2544). สร้างบริการสร้างความประทับใจ. กรุงเทพฯ: เดช-เอน การพิมพ์.
- สมมาตร สุโรคา. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2553). พฤติกรรมองค์การทฤษฎีและการประยุกต์. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนุชิต โฉมศรี. (2562). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากลในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- อรพิน อิมรัตน์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- อรอนงค์ ใจนันทน์บุญ. (2554). การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม. (รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).

- Dave. (2007). *Characteristics of Innovative Leaders*. Retrieved 1 April 2023. from <http://innovativeleadership.Blogspot.com/2007/02/innovative-leadership-progress-at-warp.html>.
- George, G., McGahan, A. M., & Prabhu, J. (2012). Innovation for inclusive growth: Towards a theoretical framework and a research agenda. *Journal of management studies*, 49(4), 661-683.
- Horth, D. M. & Vehar, J. (2012). *Becoming a leader who fosters innovation*. Baffles: Guildford & King Lynn.
- Patel, E. (2012). *The Essentials of School Leadership*. London: Paul Chapman.