

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโลกในหลายด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และด้านอื่น ๆ อันนำไปสู่การปรับตัวเพื่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ สำหรับประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งในระดับชาติ และในระดับองค์กรเป็นอย่างมาก โดยได้มีการกำหนดนโยบายการให้ความสำคัญกับนวัตกรรมและมีการวางแผนเพื่อนำพาประเทศไปสู่การเป็นประเทศที่เป็นผู้นำด้านนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้วิกฤติการณ์และสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาประเทศ และเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่า นวัตกรรม (Innovation) มีเส้นทางการพัฒนาโดยควบคู่ไปกับการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมโลก (Diamond, 1997) ซึ่งจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ได้นำไปสู่ยุคแห่งความสับสนและความไม่แน่นอน ซึ่งล้วนเป็นแรงขับสู่การเปลี่ยนผ่านกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) (Kunh, 1962) จากทัศนะที่มองมนุษย์เป็นเสมือนเครื่องจักร ทัศนะที่มองชีวิตในสังคมว่ามีลักษณะแก่งแย่งแข่งขันเพื่อการดำรงอยู่ ความเชื่อที่ว่า ความก้าวหน้าทางวัตถุอย่างไร้ขีดจำกัดนั้น สามารถได้มาโดยอาศัยการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี สู่การพึ่งพาอาศัยกันของประเทศต่าง ๆ และเชื่อมโยงระหว่างกันมากขึ้น กลายเป็นโลกไร้พรมแดน และก้าวเข้าสู่ระยะแห่งการเปลี่ยนยุคสมัยที่ยิ่งใหญ่ที่สุดของประวัติศาสตร์โลกในยุคโลกาภิวัตน์ (Capra, 1996) นั่นคือ การพัฒนาที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information technology) และการให้ความสำคัญเป็นอย่างมากในสร้างสรรค์นวัตกรรม ทำให้ประเทศต่าง ๆ ต้องปรับตัวและพัฒนาหน่วยงานภายในประเทศเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพทางการแข่งขันอย่างต่อเนื่อง (Shafritz & Ott, 2001) ซึ่งการสร้างสรรค์นวัตกรรมจะเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ ทำให้ก่อเกิดแนวคิดที่สามารถผลิตผลงานและผลิตภัณฑ์ใหม่ที่มีประโยชน์ (Zhou and George, 2001) และแสดงออกถึงกระบวนการคิด การนำเสนอความคิด และการผลักดันความคิดที่มีประโยชน์และแปลกใหม่ที่เกี่ยวกับงานที่ตนได้รับมอบหมายให้กับองค์กรได้ใช้ประโยชน์ต่อไป (ตรีทิพ บุญแย้ม, 2554) ซึ่งจะเห็นได้ว่าความรู้ความสามารถและประสบการณ์การเรียนรู้ ถือเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างผลงานนวัตกรรม เพราะความรู้เกิดจากการประมวลและตกผลึกทางข้อมูล และสารสนเทศ จนก่อให้เกิดความรู้ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างนวัตกรรม (เนาวนิตย์ สงคราม, 2556)

ศาสตร์หนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงดังที่กล่าวมาแล้วอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ คือ ศาสตร์ด้านการศึกษาซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถของประเทศ องค์กรและหน่วยงานทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างนวัตกรรมในองค์กร หน่วยงานทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ซึ่งมีอยู่ถึง 30,112 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561ก) มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาในระดับพื้นฐานตั้งแต่ระดับปฐมวัย จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และมีภารกิจเกี่ยวกับการจัดการและการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งในด้านการข้อเสนอแนะนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษา มาตรฐานการจัดการศึกษา และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง และดำเนินการเกี่ยวกับการสนับสนุนทรัพยากร พัฒนาระบบการบริหารและส่งเสริม ประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ประสาน ส่งเสริมสนับสนุน และกำกับดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการกำหนดแนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ซึ่งมีจำนวน 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ และมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งตามมาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน มีจุดเน้นในการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา และมีความรู้ทักษะพื้นฐานและเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ สำหรับความสามารถด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนจะเน้นให้ผู้เรียนสามารถที่จะคิดวิเคราะห์ และสร้างนวัตกรรมได้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความสามารถในการเป็นนวัตกรการศึกษาที่จะสามารถบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาในรูปแบบใหม่ มีการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการเรียนรู้ รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานกระบวนการบริหารและการจัดการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561ข)

สำหรับลักษณะการเสริมสร้างและการพัฒนานวัตกรรมที่นำมาใช้ในวงการทางการศึกษานั้น สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ (2551) ได้กล่าวว่า จะต้องเป็นไปในลักษณะของการพัฒนาเชิงองค์การ และพัฒนาเชิงทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่ถือเป็นบุคลากรหลักในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์การซึ่งจะมีภารกิจสำคัญในการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยและสร้างองค์ความรู้ เทคนิควิธีการและนวัตกรรมใหม่ ๆ เกี่ยวกับเทคโนโลยี นวัตกรรมทางการศึกษา และนวัตกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงาน เสนอแนะในการกำหนดนโยบาย และพัฒนางานด้านการศึกษา ภายใต้การขับเคลื่อนเชิงนวัตกรรมดังกล่าวนี้ ได้มุ่งเน้นให้นักวิชาการศึกษาสร้างสรรค์นวัตกรรมในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ นวัตกรรมทางด้านหลักสูตร นวัตกรรมการเรียนการสอน นวัตกรรมสื่อการสอน นวัตกรรม การประเมินผล และนวัตกรรมการบริหารจัดการเพื่อสร้างผู้เรียนยุคไทยแลนด์ 4.0 ให้มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะในการประยุกต์ให้เข้าถึงเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจาก

สื่อการสอนทุกรูปแบบ ทั้งสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อดิจิทัล แต่จากการศึกษาของ วสันต์ สุทธาวาศ และประสพชัย พสุนนท์ (2558) เกี่ยวกับสภาพการสร้งนวัตกรรมในหน่วยงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า นักวิชาการศึกษาได้มีการแสดงออกถึงพฤติกรรมสร้งนวัตกรรมในระดับบุคคล ซึ่งเกิดจากปัจจัย คือ เครือข่ายทางสังคม การเปิดกว้างทางความคิด และลักษณะการคิดริเริ่ม แต่ย้งก้าวไม่ถึงความเป็นคนนวัตกรรม หรือความเป็นนวัตกรรม (Innovator) อย่างแท้จริง กล่าวคือ บุคลากรย้งไม่สามารถสร้งผลงานของตนให้มีคุณค่าในระดับของความเป็นนวัตกรรมได้ในจำนวนที่เหมาะสม นวัตกรรมที่มีอยู่ส่วนมากเกิดจากผู้ที่ปฏิบัติราชการมาเป็นเวลานาน มีความรู้ความเชี่ยวชาญ มีผลงานทางวิชาการด้านการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานระดับสูงขององค์กร จึงชี้ให้เห็นว่าการมีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเพียงอย่างเดียว ไม่สามารถสร้งสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมได้

จากความเป็นจริงในการสร้งนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้น ศักยภาพในความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาจึงเป็นสิ่งที่ยังต้องต่อการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการองค์กรและสถานศึกษา ซึ่งผู้ที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เป็นองค์กรนวัตกรรมหรือสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม (School of innovation) ได้คือ ผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีพันธกิจในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร รวมทั้งพัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้งความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษาและบูรณาการการจัดการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีศักยภาพในความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษา (Educational innovator) โดยมีความสามารถ พฤติกรรม และทัศนคติที่จำเป็นในการวิเคราะห์สถานการณ์ของสถานศึกษาสามารถค้นพบแนวทางในการบริหารนวัตกรรม รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้งสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้งนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง วสันต์ สุทธาวาศ และธีระวัฒน์ จันทิก (2559) และ Gliddon (2006) ได้เห็นพ้องกันว่า การพัฒนาความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญท่ามกลางบริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบจะต้องมีการจัดระบบเสริมสร้งศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการจัดการเพื่อความยั่งยืนเชิงนวัตกรรม ซึ่งการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีศักยภาพในความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาได้นั้น จะมีองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพ ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร (Balase, 2017; Loewe et al., 2014; Rossberger, 2014) ในขณะเดียวกันย้งได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้นำในแต่ละบทบาทจะมีวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพในความเป็นนวัตกรรมที่แตกต่างกัน และจะต้องใช้วิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้ผู้นำสามารถคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ (Mansfeld et al., 2011) รวมทั้งพฤติกรรมที่ผู้บริหารใช้ในการจัดการนวัตกรรม (Reich, 2017) หน่วยงานระดับนโยบายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษายถึงองค์ประกอบของความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาให้ชัดเจนและจะต้องมีการศึกษาวิจัยถึงรูปแบบการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำมากำหนดเป็นนโยบายสู่การพัฒนาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การศึกษาองค์ประกอบของความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาและการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา: กรณีศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ ผลจากการศึกษาจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารและพัฒนานวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา รวมทั้งหน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำรูปแบบการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในภาพรวม

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบของความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย: กรณีศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2.2 เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย: กรณีศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 สมมติฐานการวิจัย

การคัดเลือกตัวแปรเพื่อศึกษาองค์ประกอบของความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษามาจากหลายแนวคิดทั้งจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งในเบื้องต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ 1) *ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล* ประกอบด้วยความสามารถในการเข้าใจบริบทและเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน ความสามารถในการสื่อสารที่ชัดเจน ความกล้าเสี่ยงที่จะคิดสิ่งใหม่ การมีจินตนาการ และความมุ่งมั่นอดทนในการเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้น 2) *ด้านการเสริมสร้างศักยภาพ* ประกอบด้วย การพัฒนาด้วยวิธีการทางนวัตกรรมที่เน้นการปฏิบัติงานจริง การพัฒนาโดยใช้การนิเทศงานและการสอนงาน การพัฒนาเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการสะท้อนผลการพัฒนา และ 3) *ด้านการจัดการนวัตกรรม* ประกอบด้วย การสนับสนุนทรัพยากรและวิธีการในการคิดค้นสิ่งใหม่ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม กำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม การพัฒนาทักษะความสามารถแก่ทีมงาน การกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร การสะท้อนผลการประเมินการปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรม ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้ง 3 ดังกล่าวกับพฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ซึ่งผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปรากฏว่าองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา 8 ประการ ได้แก่ 1) การพัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การทำงานที่เน้นนวัตกรรมในสถานศึกษา 2) การตั้งเป้าหมาย/การนำกิจกรรมสู่การปฏิบัติ 3) การใช้ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของผู้บริหาร 4) การนำและการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา 5) การให้

ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม 6) การทำงานร่วมกับเครือข่ายทางการศึกษา 7) การยอมรับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ และ 8) การติดตามผลการดำเนินงาน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้านความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษารูปแบบการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย: กรณีศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกขอบเขต ดังนี้

1.4.1 ด้านประชากร ได้แก่ สถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 226 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561ก) โดยจำแนกเป็นสถานศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 39 โรงเรียน จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 48 โรงเรียน จังหวัดนราธิวาส จำนวน 19 โรงเรียน จังหวัดปัตตานี 18 โรงเรียน จังหวัดยะลา จำนวน 28 โรงเรียน จังหวัดระยอง จำนวน 22 โรงเรียน จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 42 โรงเรียน และจังหวัดสตูล จำนวน 10 โรงเรียน

1.4.2 ด้านเนื้อหา ได้แก่

1.4.2.1 องค์ประกอบของความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษา

2.1.1 ด้านคุณลักษณะส่วนตน ประกอบด้วย ความสามารถในการเข้าใจบริบทและเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน ความสามารถในการสื่อสารที่ชัดเจน ความกล้าเสี่ยงที่จะคิดสิ่งใหม่ การมีจินตนาการ และความมุ่งมั่นอดทนในการเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้น

2.2.2 ด้านการพัฒนาศักยภาพ ประกอบด้วย การพัฒนาด้วยวิธีการทางนวัตกรรมที่เน้นการปฏิบัติงานจริง การพัฒนาโดยใช้กรณีศึกษาและการสอนงาน การพัฒนาเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการสะท้อนผลการพัฒนาศักยภาพ

2.2.3 ด้านการจัดการนวัตกรรม ประกอบด้วย การสนับสนุนทรัพยากรและวิธีการให้ผู้ร่วมงานได้คิดค้นสิ่งใหม่ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การพัฒนาทักษะและความสามารถแก่ทีมงาน การกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม การกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรม การสะท้อนผลการประเมินการปฏิบัติงาน และการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

1.4.2.2 พฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษา

- 1) การพัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การทำงานที่เน้นนวัตกรรมในสถานศึกษา
- 2) การตั้งเป้าหมายและการนำกิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ
- 3) การใช้ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของผู้บริหาร
- 4) การนำและการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
- 5) การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม

- 6) การทำงานร่วมกับเครือข่ายทางการศึกษา
- 7) การยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
- 8) การติดตามผลการดำเนินงาน

1.4.2.3 รูปแบบการพัฒนา ประกอบด้วย

- 1) หลักการและวัตถุประสงค์
- 2) องค์ประกอบที่ต้องพัฒนา
- 3) กระบวนการพัฒนา
- 4) การประเมินผลการดำเนินงาน
- 5) ปัจจัยความสำเร็จในการนำรูปแบบการพัฒนาไปใช้

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาแนวคิดและหลักการของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศเพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

1.5.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ตัวแปรสำคัญที่จะบ่งบอกถึงความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งนักวิชาการ (เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557), Landrum (1991), Clayton (1997), Gliddon (2006), Clark (2009), Dyer et al. (2011), Weiss & Legrand (2011), Overstreet et al. (2013), Furr et al. (2014), Khalili (2017), Bagley (2019), Baumgartner (2019)) มีความเห็นสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ จากนั้นจึงสังเคราะห์ออกมาเป็นตัวแปรหลัก ได้แก่ 1) ความสามารถในการเข้าใจบริบทและเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน 2) ความสามารถในการสื่อสารที่ชัดเจน 3) ความกล้าเสี่ยงที่จะคิดสิ่งใหม่ 4) การมีจินตนาการ และ 5) ความมุ่งมั่นอดทนในการเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้น

1.5.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาศักยภาพ พบว่า ตัวแปรสำคัญที่จะบ่งบอกถึงความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งนักวิชาการ (เนาวนิตย์ สงคราม (2556), Dotlich & Noel (1998), Darling-Hammond et al. (2007), DuBrin (2010), Velsor et al. (2010), OECD (2012), Rhodes & Fletcher (2013), Goetchius (2018), Harvard Business Publishing Corporate Learning (2018), Horoszowski (2018), The Department of Defense Education Activity (2014)) มีความเห็นสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ จากนั้นจึงสังเคราะห์ออกมาเป็นตัวแปรหลัก ได้แก่ 1) การพัฒนาด้วยวิธีการทางนวัตกรรมที่เน้นการปฏิบัติงานจริง 2) การพัฒนาโดยใช้การนิเทศงานและการสอนงาน 3) การพัฒนาเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และ 4) การสะท้อนผลการพัฒนาศักยภาพ

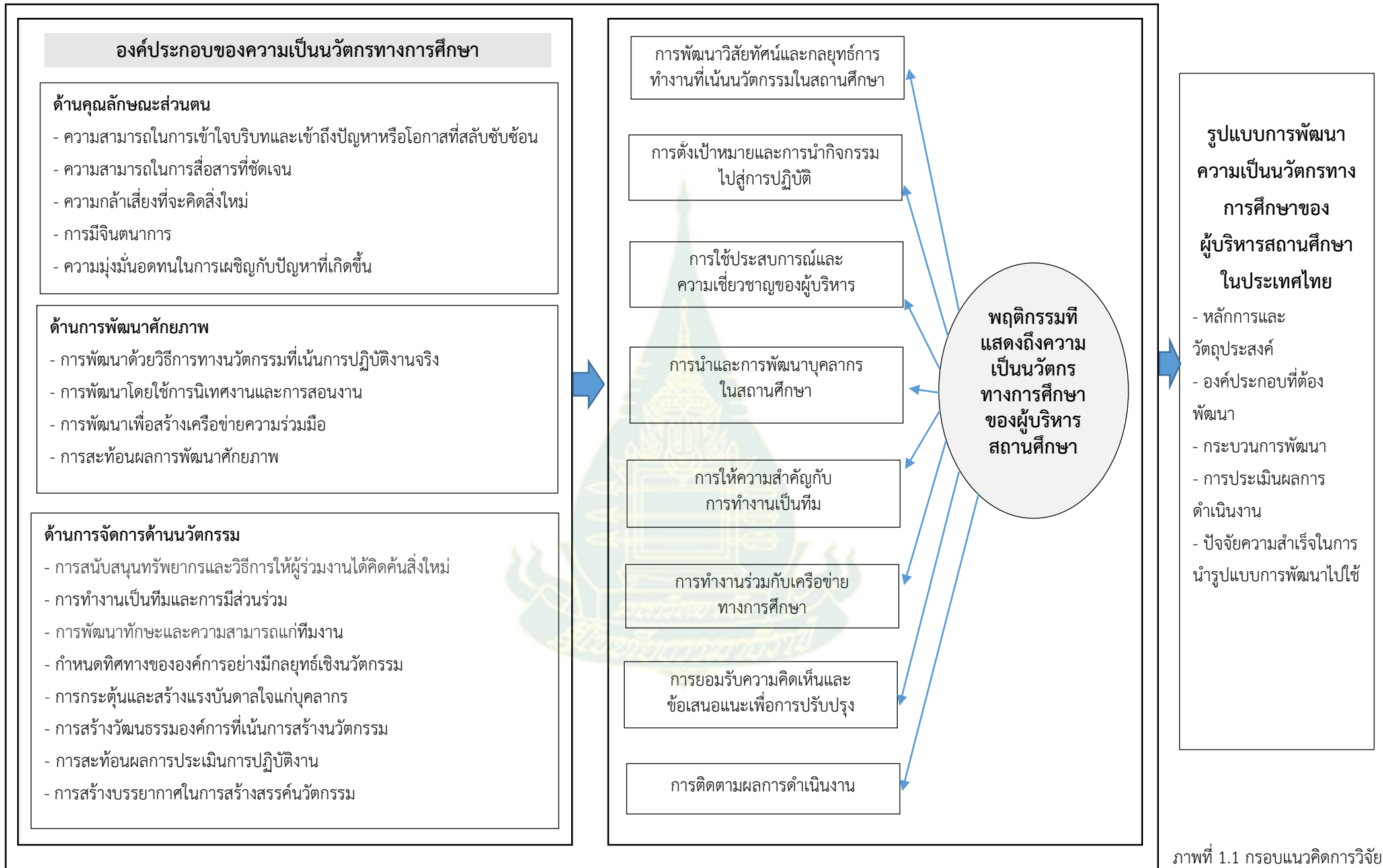
1.5.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการจัดการด้านนวัตกรรม พบว่า ตัวแปรสำคัญที่จะบ่งบอกถึงความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งนักวิชาการ (ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2552), อรอนงค์ โรจนวิวัฒนบุลย์ (2553), ทินกร บัวชู

(2554), เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557), พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558), ศศิรดา พงษ์ไทย (2017), Van de Ven & Chu (1989), Clayton (1997), Gliddon (2006), Smith et al. (2008), Clark (2009), Porter & Malloch (2010), Horth (2014), Ghosh (2015), Khalili (2017), Bagley (2019)) มีความเห็นสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ จากนั้นจึงสังเคราะห์ออกมาเป็นตัวแปรหลัก ได้แก่ 1) การสนับสนุนทรัพยากรและวิธีการให้ผู้ร่วมงานได้คิดค้นสิ่งใหม่ 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 3) การพัฒนาทักษะและความสามารถแก่ทีมงาน 4) การกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม 5) การกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร 6) การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรม 7) การสะท้อนผลการประเมินการปฏิบัติงาน และ 8) การสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

1.5.4 การศึกษาพฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาของ Swart (2013) และ Dogaru & Neacsu (2014) พบว่า ตัวแปรสำคัญของพฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) การพัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การทำงานที่เน้นนวัตกรรมในสถานศึกษา 2) การตั้งเป้าหมายและการนำกิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ 3) การใช้ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของผู้บริหาร 4) การนำและการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา 5) การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม 6) การทำงานร่วมกับเครือข่ายทางการศึกษา 7) การยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง และ 8) การติดตามผลการดำเนินงาน

1.5.5 การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนา จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549) พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558) และ Ivancevich et al. (1989) พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนา ประกอบด้วย 1) หลักการและวัตถุประสงค์ 2) องค์ประกอบที่ต้องพัฒนา 3) กระบวนการพัฒนา 4) การประเมินผลการดำเนินงาน และ 5) ปัจจัยความสำเร็จในการนำรูปแบบการพัฒนาไปใช้

ปรากฏกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

1.6.1 รูปแบบการพัฒนา หมายถึง แบบจำลองที่สร้างขึ้นมาเป็นต้นแบบในการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย หลักการและวัตถุประสงค์ องค์ประกอบที่ต้องพัฒนา กระบวนการพัฒนา การประเมินผลการดำเนินงาน และปัจจัยความสำเร็จในการนำรูปแบบการพัฒนาไปใช้

1.6.2 นวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง ความสามารถ พฤติกรรม ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมที่จะเปิดรับนวัตกรรมหรือแนวโน้มในการเกิดสิ่งใหม่ ๆ โดยมีความกล้าเสี่ยงที่จะคิดสิ่งใหม่ เพื่อการพัฒนาการศึกษา

1.6.3 การพัฒนาความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง แนวทางในการทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาศักยภาพความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาด้านคุณลักษณะส่วนตน การพัฒนาศักยภาพ และการจัดการนวัตกรรม

1.6.4 องค์ประกอบของความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถ พฤติกรรม ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์สถานการณ์ของสถานศึกษา สามารถค้นพบแนวทางในการบริหารนวัตกรรม รวมทั้งใช้การจัดระบบเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้บนฐานของการจัดการนวัตกรรม ประกอบด้วย

1.6.4.1 คุณลักษณะส่วนตน หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการเข้าใจบริบทและเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน ความสามารถในการสื่อสารที่ชัดเจน ความกล้าเสี่ยงที่จะคิดสิ่งใหม่ การมีจินตนาการ และความมุ่งมั่นอดทนในการเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้น ประกอบด้วย

1) ความสามารถในการเข้าใจบริบทและเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการเข้าใจบริบททั้งภายในและภายนอกและภายในที่ซับซ้อนมองเห็นและเข้าใจถึงปัญหาที่สลับซับซ้อน และสามารถค้นพบวิธีการใหม่ ๆ และวิธีการในการแก้ปัญหาให้สำเร็จได้อย่างชัดเจน

2) ความสามารถในการสื่อสารที่ชัดเจน เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและมีการสื่อสารที่เปิดกว้างกับบุคลากรในองค์กร มีการโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรในองค์กรเกิดความกระตือรือร้นและเห็นความสำคัญของนวัตกรรม และมีการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรในองค์กรในการร่วมกันในการเผชิญกับปัญหาและการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

3) ความกล้าเสี่ยงที่จะคิดสิ่งใหม่ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการกล้าเสี่ยงและกล้าคิดในสิ่งปฏิบัติได้ในการบริหารจัดการ มีการวางแผนการบริหารความเสี่ยงเพื่อหาวิธีการในการที่จะลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น และมีความสามารถในการกล้าเสี่ยงและกล้าคิดบนพื้นฐานข้อมูลสนับสนุน มีการค้นคว้าการวิจัย และหาข้อมูลที่สำคัญอย่างจริงจัง

4) การมีจินตนาการ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการคิดก้าวหน้า โดยจะทบทวนและคิดริเริ่มทิศทางขององค์กรในแนวใหม่อยู่ตลอดเวลา และเป็นผู้นำที่

บูรณาการความคิดอย่างหลากหลายที่เคยปฏิบัติ และพยายามที่จะหลอมรวมความคิดเพื่อให้เกิดกระบวนทัศน์ใหม่ในการจัดการศึกษาที่สร้างสรรค์

5) ความมุ่งมั่นอดทนในการเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการเข้าใจสถานการณ์ของปัญหาและมุ่งมั่นอดทนในการเผชิญกับการแก้ไขปัญหา มีความมุ่งมั่นในการบริหารองค์การความพยายามที่สูงสุด และมีความกระตือรือร้นและปรารถนาอันแรงกล้าในการคิดค้นนวัตกรรมให้สำเร็จ

1.6.4.2 การพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีศักยภาพด้วยวิธีการทางนวัตกรรมที่เน้นการปฏิบัติงานจริง การพัฒนาโดยใช้การนิเทศงานและการสอนงาน การพัฒนาเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการสะท้อนผลการพัฒนา ประกอบด้วย

1) การพัฒนาด้วยวิธีการทางนวัตกรรมที่เน้นการปฏิบัติงานจริง เป็นการพัฒนาศักยภาพของตนเองด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการออกแบบการพัฒนาด้วยรูปแบบหรือกิจกรรมใหม่ ๆ ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา ระบบการบริหารสถานศึกษา และผลการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน และมีการออกแบบการพัฒนาด้วยโปรแกรมที่เน้นการปฏิบัติงานเชิงพื้นที่ที่เกิดขึ้นจริงในสถานศึกษา

2) การพัฒนาโดยใช้การนิเทศงานและการสอนงาน เป็นการให้คำแนะนำและการเป็นที่ปรึกษาอย่างเป็นทางการ โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญสูงกว่า มีการออกแบบให้ผู้บริหารสถานศึกษาฝึกงานกับผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญสูงกว่า และมีการนิเทศ ติดตามผลการพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัดที่มีการกิจในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

3) การพัฒนาเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือ มีการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในรูปของเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรในสถานศึกษาควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาจนเกิดการดำเนินงานในลักษณะร่วมมือกันเป็นเครือข่าย และมีการใช้เครือข่ายการเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษาเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อจะทำได้แนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ นำไปสู่การเชื่อมโยงและความร่วมมือกันในการทำงาน

4) การสะท้อนผลการพัฒนาศักยภาพ เป็นการติดตาม และตรวจสอบผลการพัฒนา ศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการออกแบบนวัตกรรมเพื่อให้ผู้บริหารสามารถสะท้อนผลการพัฒนา ศักยภาพ ของตนเอง และมีการออกแบบกิจกรรมเพื่อนำผลการพัฒนา ศักยภาพ มาใช้ในการสนับสนุนและสร้างเสริมความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเป็นมืออาชีพมากยิ่งขึ้น

1.6.4.3 การจัดการนวัตกรรม หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารนวัตกรรมการศึกษาเพื่อให้ นวัตกรรมนั้นสามารถผลักดันและแก้ปัญหา รวมทั้งพัฒนาการบริหารงานสถานศึกษาด้วยแนวคิดและวิธีการใหม่ ประกอบด้วย

1) การสนับสนุนทรัพยากรและวิธีการให้ผู้ร่วมงานได้คิดค้นสิ่งใหม่ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการสนับสนุนทรัพยากรและวิธีการในการคิดค้นสิ่งใหม่ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้การสนับสนุนทรัพยากรการปฏิบัติงานเพื่อคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ มีการสนับสนุนความคิด หรือวิธีการในการคิดค้นสิ่งใหม่ และมีการจัดสรรทรัพยากรด้านเวลาเพื่อให้บุคคลได้มี space ที่เป็นอิสระในการคิดงานหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ

2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลในองค์กร เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม และสนับสนุนให้เกิดความผูกพันในการทำงานเป็นทีม มีความสามารถในการนำทีมงาน และสามารถจัดการทีมงานนวัตกรรม โดยมีการซักถามปัญหา เพื่อค้นพบปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน

3) การพัฒนาทักษะและความสามารถแก่ทีมงาน เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการประเมินทักษะความสามารถของทีมงานและแนวทางที่จะเติมเต็มความสามารถเหล่านั้นในการสร้างนวัตกรรม ให้การสนับสนุน การเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำแก่บุคลากรให้สามารถพัฒนาทักษะเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม และมีสร้างสัมพันธ์ภาพส่วนตัวเชิงบวกในการพัฒนาทักษะแก่บุคลากร

4) การกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการวิเคราะห์เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอดีต มีความเข้าใจอย่างชัดเจนที่เกี่ยวกับภารกิจขององค์กร การบริการลูกค้า และโอกาสและข้อจำกัดของภารกิจองค์กร มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการมองอนาคตเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม และมีมุมมองเชิงกลยุทธ์และกลวิธีที่จะสามารถแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

5) การกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการเป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรโดยการสร้างความปรารถนาและความเชื่อมั่นในความสำเร็จของงาน มีการสนับสนุนให้เกิดการให้กำลังใจในการคิดสร้างสรรค์ของบุคคลในองค์กรโดยตรงตามหน้าที่ที่กำหนด และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรด้วยการมอบอำนาจให้พวกเขามีอำนาจในการมีส่วนร่วมในการคิดค้นนวัตกรรมและตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมขององค์กร

6) การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรม เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมใหม่เพื่อขับเคลื่อนการเรียนการสอน สนับสนุนกิจกรรมกลุ่ม และวิธีการคิดอย่างสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา การขยายความรู้ การพัฒนาทักษะของบุคลากร และการแบ่งปันความรู้และข้อมูล การใช้หลักประชาธิปไตยในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาคความขัดแย้ง และการความเคารพต่อทัศนคติความเห็นต่าง และการสร้างบรรยากาศแห่งการยอมรับและเคารพต่อผู้สร้างนวัตกรรมใหม่

7) การสะท้อนผลการประเมินการปฏิบัติงาน เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการสะท้อนผลการประเมินการปฏิบัติงาน เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสามารถในการให้คำปรึกษา และติดตามการปฏิบัติงาน โดยการเปิดโอกาสให้มีการพูดคุย สนทนา

ปรึกษาหารือในบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม มีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และมีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานโดยสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายขององค์กรและกลยุทธ์การพัฒนานวัตกรรมในองค์กร

8) การสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ การจัดบรรยากาศองค์กรให้บุคคลในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี รวมทั้งกระตุ้นให้เกิดการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้วยบรรยากาศที่เป็นมิตร และมีการจัดกระบวนการที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดในเชิงสร้างสรรค์ร่วมกัน

1.6.5 พฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงถึงการมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การทำงานที่เน้นนวัตกรรม มีการตั้งเป้าหมาย และใช้ความเชี่ยวชาญส่วนตัวในการนำและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งประสานการทำงานกับเครือข่ายทางการศึกษา การยอมรับความคิดเห็นและติดตามผลการดำเนินงานเพื่อนำมาปรับปรุงประกอบด้วย

1) การพัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การทำงานที่เน้นนวัตกรรมในสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการทำงานร่วมกับทีมบุคลากรเพื่อประเมินสถานภาพของสถานศึกษา และร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม และกำหนดกลยุทธ์การทำงานสู่การปฏิบัติ

2) การตั้งเป้าหมายและการนำกิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการกำหนดเป้าหมายและจุดเน้นในการคิดสร้างสรรค์งานนวัตกรรมตรงกับความต้องการของผู้รับบริการ การจัดสรรทรัพยากรการบริหารและสภาพแวดล้อมเพื่อการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพในการสร้างสรรค์แนวความคิดใหม่

3) การใช้ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของผู้บริหาร เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการคิดค้นนวัตกรรมจากประสบการณ์และความเชี่ยวชาญส่วนตัวที่ผ่านการสำรวจและทดสอบสมมติฐานในการได้มาซึ่งนวัตกรรมที่สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง

4) การนำและการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กิจกรรมกลุ่ม การวิจัย การดำเนินการนิเทศ การเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการสร้างแรงจูงใจให้แก่ทีมงาน

5) การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการติดต่อสื่อสารและให้คำปรึกษากับทีมงานเชิงรุก การให้ความสำคัญในเอกลักษณ์ค่านิยมของบุคคล การให้สวัสดิการและขวัญกำลังใจ และการให้รางวัล

6) การทำงานร่วมกับเครือข่ายทางการศึกษา เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับเครือข่ายทางการศึกษา

7) การยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาปรับปรุง การให้ความสำคัญและยอมรับความคิดเห็น และคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมของผู้รับบริการ

8) การติดตามผลการดำเนินงาน เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานกระบวนการนวัตกรรมเป็นระยะเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อพัฒนานวัตกรรมใหม่

1.6.6 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา

1.6.7 พื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง พื้นที่ที่คณะรัฐมนตรีประกาศกำหนดให้เป็นพื้นที่ปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการศึกษาตามพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.7.1 ได้รูปแบบการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย

1.7.2 ผลจากการนำรูปแบบการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและต่อการบริหารและพัฒนานวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในภาพรวม

1.7.3 หน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำรูปแบบการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาของตน