



Innovative Leadership of School Administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1

Nuttinan Foyfon¹, and Nissara Pronsurivong²

¹Students of the Master of Education Program, Educational Administration Program, North Bangkok University, Thailand

²Faculty of Education, North Bangkok University, Thailand

E-mail: nuttinan.foyf@northbkk.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-0746-5606>

E-mail: nissara.pr@northbkk.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-8167-6147>

Received 23/02/2025

Revised 13/03/2025

Accepted 13/04/2025

Abstract

Background and Aims: Innovative leadership is a crucial aspect of driving educational institutions toward success amidst constant changes. School administrators play a vital role in managing education and enhancing the potential of personnel, particularly by encouraging staff to change their work behaviors and think creatively in developing new approaches or creating modern innovations that meet the institution's needs. Leaders must utilize their skills and abilities to influence and motivate personnel by fostering an environment that supports innovation processes, ultimately adding value and improving efficiency in both work and services. Furthermore, they contribute to increasing the value of educational outcomes, ensuring long-term success. Therefore, the purpose of this research is: 1. Study the innovative leadership of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Pathum Thani 2. Compare the innovative leadership of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Pathum Thani 3. Study the guidelines for enhancing innovative leadership of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Pathum Thani.

Methodology: The sample group used in the research was 322 school administrators and teachers who were responsible for managing learning in schools under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Pathum Thani, in the academic year 2024. The sample group was determined by opening the Krejcie and Morgan table (Krejcie & Morgan 1970), stratified sampling method according to school size, and random sampling of schools by simple random sampling with lottery. The research instrument was a questionnaire. Data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

Results: The research findings are as follows: 1. Innovative leadership of school administrators in the Office of the Primary Education Service Area 1, Pathum Thani, overall, the level of opinions was at a high level. When considering each aspect, the aspect with the highest average value was teamwork and participation, with a high level of opinions. Next was creativity, with a high level of opinions. The aspect with the lowest average value was creating an innovative organizational



atmosphere, with a high level of opinions. 2. Teachers with different genders, education levels, work experience, and school sizes had different levels of opinions on innovative leadership of school administrators in the Office of the Primary Education Service Area 1, overall, with statistical significance at the .01 level. However, teachers with different positions had different levels of opinions on the innovative leadership of school administrators overall. 3. Guidelines for strengthening innovative leadership of school administrators in the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1, there are 7 areas and 21 guidelines.

Conclusion: The study found that administrators and teachers have differing opinions regarding the behavioral leadership of school administrators when classified by gender, educational level, work experience, and school size. However, there is no difference in opinion based on position.

Keywords: Leadership; Innovative Leadership; School Administrators

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ณัฐฐินันท์ ฝอยฝน¹ และนิษรา พรสุริวงษ์²

¹นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นภาวะผู้นำที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการ การศึกษา รวมถึงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยเฉพาะการกระตุ้นให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การทำงานและคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ หรือการสร้างนวัตกรรมที่ทันสมัยเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานศึกษา ผู้นำต้องสามารถใช้ทักษะและความสามารถในการโน้มน้าวและกระตุ้นบุคลากร ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนกระบวนการนวัตกรรมเพื่อเพิ่มมูลค่าและประสิทธิภาพในการทำงานและการบริการ ตลอดจนสร้างมูลค่าเพิ่มในผลผลิตของสถานศึกษาให้เกิดความสำเร็จอย่างยั่งยืน ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 3. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ระเบียบวิธีการวิจัย: กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 322 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan.1970) วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) ตามขนาดโรงเรียน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ผู้บริหาร จำนวน 5 คน โดยการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าที (t-test) สถิติค่าเอฟ (F-test) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย: ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสร้างบรรยากาศองค์กร นวัตกรรม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2. ผู้บริหาร และครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดสถานศึกษา มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ผู้บริหาร และครูที่มีตำแหน่ง มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีทั้งหมด 7 ด้าน 21 แนวทาง

สรุปผล: จากการศึกษาพบว่าผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดสถานศึกษา แต่ตำแหน่งมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา

บทนำ

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาเทคโนโลยีสารสนเทศได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ก้าวกระโดด และเป็นไปอย่างรวดเร็ว (disruptive change) รวมถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพสังคม วัฒนธรรมและการแข่งขันทางเศรษฐกิจทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้เกิดสถานการณ์ที่เรียกว่า VUCA WORLD ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดจากการผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความสลับซับซ้อน (Complexity) และความคลุมเครือ (Ambiguity) (กุลชลี จงเจริญ.2561: 6) และท่ามกลางแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ตั้งแต่แนวโน้มประชากร ที่ก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุความขัดแย้งทางการเมืองระหว่างประเทศ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมความเป็นอยู่ แนวโน้มภัยพิบัติทางธรรมชาติที่รุนแรงขึ้นและล่าสุด คือการระบาดของโรคโควิด - 19 ที่ส่งผลกระทบทำให้ประเทศไทยปรับเปลี่ยนนโยบายให้เท่าทัน กระแสความเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สามารถยืนหยัดอยู่ได้ในสังคมโลก (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์.2564: 53) การบริหารองค์กรในปัจจุบันไม่อาจที่จะใช้วิธีการแบบดั้งเดิมอย่างที่เคยใช้มาในอดีตไม่ได้ ซึ่งองค์กร ต้องปรับตัวตลอดเวลา องค์กรที่อยู่ในสภาพแวดล้อมปัจจุบันต้องพบกับการแข่งขันสูงมากกว่าในอดีต จากเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วต่อเนื่อง ดังนั้นนวัตกรรม เทคโนโลยีจึงเป็นสิ่งจำเป็นของการบริหาร องค์กรในยุคปัจจุบันอย่างยิ่ง (พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต. 2565: 93) ซึ่งรวมถึงองค์การทางการศึกษาที่มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาการบริหารงานในด้านต่าง ๆ อย่าง แพร่หลาย เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพ มีความสะดวก และรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 กำหนดยุทธศาสตร์ทางการจัดการศึกษาในยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิต พัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถโดยมีแนวทางการพัฒนาส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิต ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยมีแนวพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 นวัตกรรมเป็นการนำแนวคิด หรือความคิดที่สร้างสรรค์ไปสู่การทำให้เกิดผลผลิต หรือวิธีการทำงานที่เป็นประโยชน์ที่ดีขึ้นกว่าเดิม ไม่ว่าจะเป็นการคิดค้น และพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ หรือวิธีการทำงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นวัตกรรมไม่ใช่เพียงแค่การทำให้แตกต่างไปจากเดิมเท่านั้น แต่หมายถึงสิ่งที่ทำให้เกิดผลกระทบในด้านบวกแก่องค์กร และสังคม การคิดสร้างสรรค์เพียงอย่างเดียวไม่ก่อให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กรได้แต่ต้องมีการนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. 2561: 417) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ และให้ความสำคัญทุกระดับ ตั้งแต่ระดับโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้สอน ผู้เรียน การปรับเปลี่ยนหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอนเพื่อก้าวสู่เวทีแห่งยุคสมัยใหม่ เพื่อให้ประเทศมีความสามารถในการแข่งขัน พัฒนาคนให้ดี เก่ง มีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มุ่งพัฒนาทักษะขั้นสูงสู่การเป็นนวัตกรรมเพื่อคิดค้นนวัตกรรม (สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา.2564: 2)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นภาวะผู้นำที่จำเป็นมากเนื่องจากสามารถช่วยขับเคลื่อนองค์กรเพื่อเผชิญกับความท้าทายหรือแก้ไขปัญหาด้วยความร่วมมือเพื่อประโยชน์ขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอร์ธ (Horth & Buchner. 2014) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถใช้พลังและความสามารถของตนในการโน้มน้าวใจและกระตุ้นบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลายมุ่งให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและคิดสร้างสรรค์แนวทางการดำเนินงานใหม่หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัยเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและสถานศึกษาสูงสุด รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์ (กุลชลี จงเจริญ.2561: 7) ดังนั้นจึงเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนด โดยเน้นการเปิดรับแนวคิดใหม่และมุมมองที่หลากหลาย ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ก่อนส่งเสริมให้ครูยอมรับและบูรณาการเข้าสู่การเรียนการสอน การมีวิสัยทัศน์และแนวทางที่ชัดเจนจะช่วยสร้างสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมที่สามารถปรับตัวและพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป (สุกัญญา แซ่มซ้อย.2561: 2) ผู้นำจึงเป็นตัวหลักสำคัญที่ก่อให้เกิดผลผลิตหรือผลงานขององค์กรผู้นำ มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสมที่จะผลักดันให้งานก้าวหน้าไปได้ด้วยกันก็จะสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่องค์กรได้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศพัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มทักษะ และค่านิยมของบุคลากรภายใต้ความร่วมมือของทุกภาคส่วนสู่มาตรฐานระดับสากล และมีนโยบายสร้างนวัตกรรม น้อมนำศาสตร์พระราชา สู่คุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1. 2567) จากการสำรวจข้อมูลพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษายังขาดการสนับสนุน และผลักดันให้ใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาและมุ่งเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยใช้ภาวะผู้นำในรูปแบบอื่นมากกว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยที่ผ่านมาครูและบุคลากรทางการศึกษายังขาดการกระตุ้นจากผู้บริหารสถานศึกษาค่อนข้างน้อย ในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาวัตกรรมการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดกระบวนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพจากความสำเร็จข้างต้น จะเห็นว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างมากที่จะช่วยเสริมสร้างให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคปัจจุบัน และสอดคล้องกับการประเมินและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งผลต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ และเสริมศักยภาพของการศึกษาไทยในระดับสากล (มาตรฐานการศึกษาชาติ พ.ศ.2561 . 2562)

ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสนใจในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขอข้อมูลสารสนเทศไปใช้ประโยชน์ในด้านการวางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้บริหารมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการพัฒนาการศึกษาและเป็นแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายมาตรฐานการศึกษาของชาติ สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของพื้นที่ตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม รวมถึงพัฒนาศักยภาพการแข่งขันของการศึกษาไทยในระดับสากล เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่ให้มีทักษะชีวิต ทักษะการคิด และทักษะด้านเทคโนโลยี ตามคุณลักษณะของเด็กไทยในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

โวลส์ (Volk, 2012) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำในยุคปัจจุบันต้องสามารถพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการคิดค้นนวัตกรรม โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกันในหมู่ผู้นำ ผู้ได้บังคับบัญชา และเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานให้กลายเป็นผู้นำทางความคิด และสร้างทรัพยากรใหม่ที่มีความแตกต่าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง

เซนะ และเอเรนา (Sena & Erena, 2012) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำนวัตกรรมคือ บุคคลที่สามารถเสนอแนวคิด วิธีการ เทคนิค กระบวนการ ผลิตภัณฑ์ หรือบริการใหม่ ๆ ที่ตอบโจทย์ความต้องการของสังคมในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ พร้อมทั้งมีภาวะผู้นำ ทักษะ ค่านิยม และวิสัยทัศน์ที่ล้ำหน้า เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม รวมถึงใส่ใจสิ่งแวดล้อมและสร้างสมดุลในสังคม

ไวส์ และเลอแกรนด์ (Weiss and Legrand, 2011: 36-37) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ผู้นำที่สามารถเข้าใจและจัดการกับปัญหาหรือโอกาสที่ซับซ้อน พร้อมค้นพบแนวทางใหม่ในการดำเนินงาน จำเป็นต้องมีความฉลาดด้านนวัตกรรม (Innovative Intelligence) เพื่อแก้ไขปัญหาจากสถานการณ์จริงอย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการพัฒนา นวัตกรรมภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ศิริพร พงษ์เนตร (2564: 35) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำแสดงออกผ่านบุคลิกภาพ และสมรรถนะ โดยมีความคิดริเริ่มและความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาหรือโอกาสที่ซับซ้อน พร้อมทั้งค้นหาแนวทางใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน ทั้งในแง่วิธีการและการปฏิบัติ ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นวัฒนธรรมนวัตกรรม นอกจากนี้ ผู้นำยังสามารถกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ ด้วยการนำนวัตกรรมมาใช้ในการแก้ปัญหา ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมุมมองและทัศนคติด้านการบริหาร

บริพัฒน์ สารผล (2565: 22) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนถึงความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรคิดค้นแนวทางใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา ตลอดจนส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและพัฒนาการศึกษา อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรเกิดการคิดค้นแนวทางดำเนินการใหม่มาใช้ขับเคลื่อนให้เกิดความคิด

สร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ หรือใช้นวัตกรรมเดิมและดัดแปลงให้ทันสมัย นำไปสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ผลสัมฤทธิ์บรรลุตามวัตถุประสงค์

ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

อิมเมจินเนชันโคมา (Imaginnationcomau. 2016) ได้กล่าวว่า ในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กร ดังนี้

- 1) สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์
 - 2) สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิดที่ก่อให้เกิดผลกระทบที่รุนแรง (Black swan events) ได้อย่างทันท่วงที ด้วยวิธีการเชิงนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์
 - 3) สามารถใช้ประโยชน์จากบริบทการเปลี่ยนแปลง เช่น การเปลี่ยนแปลงในเชิง เทคโนโลยี เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและบริการเพื่อสร้างมูลค่า และประโยชน์ในการบริหารจัดการ
 - 4) สามารถบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ โดยใช้การทำงานเป็นทีมในรูปของเครือข่ายที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้กลยุทธ์เชิงนวัตกรรม
 - 5) สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์กร
- คิทาน่า, เอ (Kitana, A. 2016) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นกุญแจสำคัญและกลไกของการเปลี่ยนแปลงและผู้นำนวัตกรรมเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

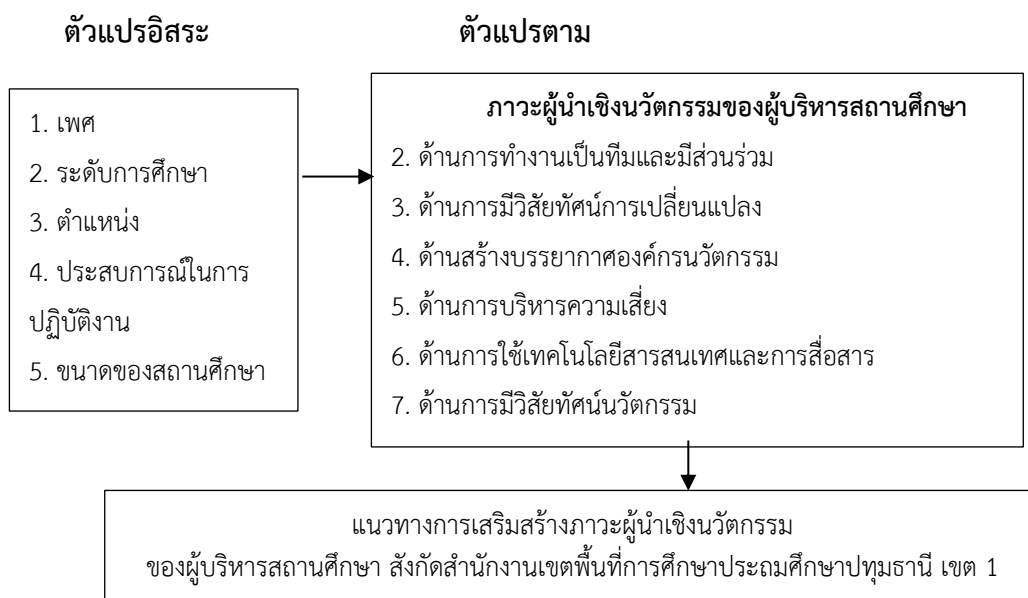
คณิน คำแพง (2563: 41) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษา เนื่องจากทุกองค์กรและสถานศึกษาต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพของพลเมือง ดังนั้น หากผู้นำองค์กรหรือสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ก็จะสามารถเตรียมความพร้อม รับมือกับความเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษาให้ก้าวทันยุคสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บริพัทธ์ สารผล (2565: 28) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จะช่วยสนับสนุนและผลักดันให้มีการสร้างนวัตกรรมมาใช้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนแนวคิดใหม่ ๆ การเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และการเกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในเวลาเดียวกันก็สามารถนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ภาวะผู้นำช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือ เป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม สร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นของสังคม ทำให้การทำงานในองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องใช้เทคนิควิธีการบริหารจัดการเพื่อนำพาให้องค์กรสู่ความสำเร็จ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติและวิธีการทำงานใหม่ให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทและให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ของทั้งผู้นำและผู้ตาม สู่การพัฒนานวัตกรรมในการทำงานที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ McMillan (2010); Roscorla (2010); George et al (2012); Wooi (2013); Horth and Vehar (2012); จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560); ปวีณา กันถิ่น (2560); ภิญญา สายศิริสุข (2561); อรพิน อิมรัตน์ (2561); ยินดี ฮานาฟี (2562); เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562); ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563); ปรีวัฒน์ ยืนยง (2563); ศิริพร พงษ์เนตร (2564); ปุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564); บริพัฒน์ สารผล (2565); วรวิทย์ ศิริอ่อน (2565); พชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565); นภาพร ศรีสุคันธพฤกษ์ (2566); ลัดดาวัลย์ ซาซีย (2566) และกำหนดตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. ด้านความคิดสร้างสรรค์ 2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 4. ด้านสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม 5. ด้านการบริหารความเสี่ยง 6. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 7. ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นองค์ประกอบเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้โดยองค์ประกอบที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน หรือที่สามารถจัดเป็นกลุ่มเดียวกันได้ โดยวิเคราะห์เนื้อหาของแต่ละองค์ประกอบยึดตามความถี่ของแหล่งข้อมูลที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ความถี่ขึ้นไป



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 102 โรงเรียน จำนวน 1,993 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2567)

กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 322 คน โดย 1) กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำรวจเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) ตามขนาดโรงเรียน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม สร้างขึ้นจากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัย โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
2. นำความรู้ที่ได้จากข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ครอบคลุมเนื้อหา
3. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่า IOC ได้ค่า $IOC = .80-1.00$
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลอง (Try-out) กับนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (α - Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่า = .959
5. นำแบบสอบถามที่ได้จากขั้นที่ 5 มาปรับปรุงแก้ไข และนำไปใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ซึ่งได้จากการใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการกำหนดคุณสมบัติต้องมีประสบการณ์ในการบริหารงานอย่างน้อย 5 ปี

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล เป็นเครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure interview) มีขั้นตอน ดังนี้ 1. ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ จากตำราเอกสาร วารสาร สิ่งตีพิมพ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ 2. นำแบบสัมภาษณ์เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพัฒนาปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index Of Item Objective Congruence หรือ IOC) มีค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 2. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีก

ครั้งหนึ่ง 3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาปรับปรุงอีกครั้งหนึ่ง แล้วนำแบบทดสอบที่สมบูรณ์แล้วไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบสอบถามไปสอบถามผู้บริหาร และครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 322 คน เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป
2. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ ไปสัมภาษณ์ผู้บริหารด้วยตนเอง จำนวน 5 ท่าน และนำผลจากการสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผู้บริหาร และครู ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 56.21 ส่วนใหญ่ศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 65.84 ส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 92.24 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 43.79 และสังกัดสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 43.79

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.41	0.320	มาก	2
ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.43	0.346	มาก	1
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.41	0.410	มาก	3
ด้านสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.33	0.460	มาก	7
ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.37	0.432	มาก	4
ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.35	0.503	มาก	5
ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม	4.33	0.378	มาก	6
	4.37	0.351	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.351) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.346) รองลงมาคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.320) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.460) ตามลำดับ

3. การทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ		ระดับการศึกษา		ตำแหน่ง		ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน		ขนาดสถานศึกษา	
	t	P- Value	t	P- Value	t	P- Value	f	P- Value	f	P-Value
ด้านความคิดสร้างสรรค์	-1.324**	0.004	-1.655**	0.003	2.465	0.421	18.063**	0.000	3.028*	0.030
ด้านการทำงานเป็นทีมและมี ส่วนร่วม	-2.756**	0.000	-1.971	0.394	2.465	0.421	18.330**	0.000	4.532**	0.004
ด้านการมีวิสัยทัศน์การ เปลี่ยนแปลง	-7.451**	0.009	0.529*	0.013	1.121	0.506	8.746**	0.000	31.839**	0.000
ด้านสร้างบรรยากาศองค์กร นวัตกรรม	-5.851	0.420	-1.617*	0.047	7.646	0.200	22.139**	0.000	19.862**	0.000
ด้านการบริหารความเสี่ยง	-4.215	0.977	0.139	0.640	6.307	0.070	16.601**	0.000	25.708**	0.000
ด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร	-3.574	0.086	0.892	0.083	4.990	0.747	15.827**	0.000	25.328**	0.000
ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม	-2.989	0.073	-0.749*	0.038	3.566**	0.000	18.063**	0.000	10.912**	0.000
รวม	-4.746**	0.005	-0.611*	0.023	5.379	0.269	23.365**	0.000	21.394**	0.000

จากตาราง 2 พบว่า ผู้บริหาร และครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดสถานศึกษา มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ผู้บริหาร และครูที่มีตำแหน่ง มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า มีทั้งหมด 7 ด้าน 21 แนวทาง

4.1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่กล้าคิด กล้าทำ สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ และส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันผลักดันการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นจนบรรลุตามเป้าหมาย มีการพัฒนาทักษะและกระบวนการการคิดสร้างสรรค์ คิดสิ่งใหม่ วิธีการใหม่ให้แก่ครูและบุคลากร เพื่อพัฒนาต่อยอดสร้างนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน และมีการระดมสมอง ส่งเสริมให้ครูมีอิสระทางความคิด ร่วมกันแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ โดยยอมรับความคิดคิดนอกกรอบ เพื่อให้เกิดการสร้างทางเลือกใหม่ ๆ ในการพัฒนางาน

4.2 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรสนับสนุนครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยน เรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม ผ่านกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community : PLC) เผยแพร่ความรู้ต่อไป สามารถจูงใจและสนับสนุนครู เปิดโอกาสให้เสนอแนะหรือร่วมตัดสินใจ โดยใช้ความสามารถของแต่ละคนให้เต็มที่ สร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาสร้างผลงานนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

4.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายที่เหมาะสมกับสภาพโรงเรียนและนโยบายของ สพฐ. โดยเน้นจุดเด่นและเอกลักษณ์ของโรงเรียนให้มีความชัดเจน สอดคล้องกับแนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และบริบทของสถานศึกษา เป็นต้นแบบในการวางแผน การยอมรับและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอก และให้โอกาสครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ช่วยสร้างความร่วมมือ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

4.4 ด้านสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารควรผลักดันให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา สร้างความตระหนักรู้ถึงคุณค่าของนวัตกรรม มีการสื่อสารที่เปิดกว้างช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อนวัตกรรม โดยเปิดช่องทางให้ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนข้อมูล และมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างเสรี มีการส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณ สื่อ อุปกรณ์ วัสดุจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม เพื่อให้ครูและบุคลากรใน สถานศึกษามีความรู้และน่านวัตกรรม ต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดี เอาใจใส่ ดูแล ให้กำลังใจ ส่งเสริมการพัฒนาการทำงานนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน และนำเสนอพร้อมมอบเกียรติบัตร รางวัล เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีสู่สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม

4.5 ด้านการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารควรมีความพร้อมรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ทั้งทางด้านกฎหมาย นโยบายอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ โดยยึดหลักความถูกต้องของการทำงานตามระเบียบแบบแผน มีการประชุมรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมความคิดร่วมกัน ต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความรู้ ทักษะมาใช้ในการบริหารจัดการ สถานศึกษา ความเสี่ยงเชิงนวัตกรรมเป็นเรื่องที่ต้องวิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง

4.6 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ ทำให้บุคลากรเข้าใจ ยอมรับ และนำไปปฏิบัติ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา พัฒนาตนเอง ด้านการใช้เทคโนโลยี โดยผ่านกระบวนการจัดอบรมให้ความรู้ในรูปแบบออนไลน์และออนไซต์อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม และมีนโยบายให้ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยมีการสนับสนุนงบประมาณ จัดซื้อ/จัดหาสื่อ อุปกรณ์ ต่าง ๆ เพื่อให้ครู นักเรียน และบุคลากรในสถานศึกษาได้ใช้ประโยชน์ โดยมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ

4.7 ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ก่อให้เกิดนโยบาย หรือแนวคิด ใหม่ ๆ นำไปสู่แผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีความรอบรู้ มีเหตุผล กล้าตัดสินใจ รู้จักยืดหยุ่นตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น กำหนดวิสัยทัศน์นวัตกรรมที่ทางองค์กรให้บรรลุ จุดมุ่งหมาย และเป็นตัวกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ต้องดำเนินการให้บรรลุวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งการมีวิสัยทัศน์ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ทำให้สถานศึกษามองเห็นภาพอนาคตสถานศึกษาที่แวดล้อมด้วยนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการบริหาร

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พันธ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีแล้ว พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวม และรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีวีณ์ ยืนยิ่ง (2563) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานีอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธมนวรรณ จันทร์สวย (2564) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร พงษ์เนตร (2564) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้ครูและบุคลากรเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ สอดคล้องแนวคิดของ วูล (Wooli, 2013) ได้กล่าวว่า ผู้นำให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมโดยการระดมความคิดของพนักงาน รวมทั้งการสนับสนุนทรัพยากรจากผู้นำ เพื่อสร้างความมั่นใจและเป็นเกราะป้องกันทีมในการทำงาน และเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงาน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้เวลาแก่ พนักงานในองค์กรสามารถปรึกษาหารือในการพัฒนาระบบงานใหม่ ๆ เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร พงษ์เนตร (2564: 46) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีการแบ่งงาน หน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรตามความรู้ ความสามารถ ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาทวางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพใน การทำงานให้ดีขึ้น เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ ร่วมกันสร้างความ มั่นใจและเป็นเกราะป้องกันทีมในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงาน พร้อมทั้ง เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรสามารถปรึกษาหารือเพื่อพัฒนาระบบงานใหม่ ๆ ส่งเสริมให้เห็นคุณค่า ของนวัตกรรมที่ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565) ได้สรุปวิจัยว่า การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่แสดงออกถึงพฤติกรรม ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมาย การทำงานอย่างเป็นระบบส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงาน ของทีมงานต่าง ๆ ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาทวางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่า ของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานและองค์กรของตน ที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์ (2566) ได้สรุปวิจัยว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดบทบาท และมอบหมายงานให้บุคลากรในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมสะท้อนผลการทำงาน เสนอแนะแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ ทำให้เกิดการร่วมมือร่วมใจ บูรณาการจากหลายๆ ฝ่าย เพื่อแก้ปัญหาผลการดำเนินงาน รวมถึงมีการถ่ายทอดความรู้วิธีการปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกัน และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีอิสระทางความคิด เพื่อส่งเสริมให้ครูประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์ และผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่น ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องแนวคิดของ เอเชนดู (Ariwa and Syvertsen, 2010) ได้กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในอนาคตไว้ว่า จะต้องมีความสามารถในการกำหนดทิศทางที่มีความทันสมัย และความสามารถในการใช้นวัตกรรมได้เป็นอย่างดี ประกอบไปด้วย 1) การรู้แนวทาง 2) การคิดนอกกรอบ 3) ความสามารถในการควบคุม และ 4) การมีจินตนาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยินดี ฮานาฟี (2562: 22) ได้สรุปวิจัยว่า การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Creative) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่แสดงออกถึงความเชี่ยวชาญที่เกิดจากความรู้ ประสบการณ์และทักษะการทำงานขั้นสูง สามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณในการเชื่อมโยง ความสัมพันธ์จากฐานความรู้เดิมไปสู่จินตนาการใหม่ ๆ เรื่องใหม่ ๆ แล้วพัฒนาสิ่งที่เป็นนามธรรมในจินตนาการนั้นให้เป็นรูปธรรมจนใช้ประโยชน์ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทญวิสา จันทพิมพ์ (2565) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ หลากหลายรูปแบบ คิดนอกกรอบสำรวจหาข้อมูลความรู้ที่สร้างสรรค์ หยิบใช้ข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ ประกอบการพัฒนาความคิดการตัดสินใจสร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา และขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความตื่นตัวกับข้อมูลหรือสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา พัฒนานวัตกรรมและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบนำใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ บริพัทธ์ สารผล (2565) ได้สรุปวิจัยว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหารูปแบบที่แตกต่างเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีอิสระทางความคิด เพื่อส่งเสริมให้ครูประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลายที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์พัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

2. การทดสอบสมมติฐาน

2.1 เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ ธมนวรรณ จันทรวงศ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องงานวิจัยของ ธนพล สรรคพงษ์ และ สุภิญญา สุदारรัตน์ (2566) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียน ในภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องงานวิจัยของ พรพิมล อินทรรักษา (2564) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์การ และขนาดของสถานศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องงานวิจัยของ รุสนา ฮามะ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในอำเภอเมือง นราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 พบว่า เพศต่างกันและปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

2.2 ตำแหน่งต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ ศศิธรา แพงไทย (2567) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ ไพฑูรย์ แววงค์ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า มีทั้งหมด 7 ด้าน 21 แนวทาง

3.1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ประกอบด้วย 3 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่กล้าคิด กล้าทำ สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ และส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันผลักดันการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นจนบรรลุตามเป้าหมาย 2) ผู้บริหารมีการพัฒนาทักษะและกระบวนการการคิดสร้างสรรค์ คิดสิ่งใหม่ วิธีการใหม่ให้แก่ครูและบุคลากร เพื่อพัฒนาต่อยอดสร้างนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน และ 3) ผู้บริหารมีการระดมสมอง ส่งเสริมให้ครูมีอิสระทางความคิด ร่วมกันแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ โดยยอมรับความคิดเห็นนอกกรอบ เพื่อให้เกิดการสร้างทางเลือกใหม่ ๆ ในการพัฒนางาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิศิษฐ์ มาแย้ม (2567) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต1 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ ทักษะในการคิดวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาใน

การบริหารจัดการองค์กรที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ได้แนวคิดใหม่ ๆ หลากหลายแง่มุมในการบริหารจัดการสถานศึกษา

3.2 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม พบว่า ประกอบด้วย 3 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารสนับสนุนครู และบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยน เรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม ผ่านกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้(Professional Learning Community : PLC) และเผยแพร่ความรู้ต่อไป 2) ผู้บริหารสามารถจูงใจ และสนับสนุนครู เปิดโอกาสให้เสนอแนะหรือร่วมตัดสินใจ โดยใช้ความสามารถของแต่ละคนให้เต็มที่ สร้างขวัญ กำลังใจแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) ผู้บริหารส่งเสริมและ สนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาสร้างผลงาน นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริพร พงษ์เนตร (2564) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกันและ เปิดโอกาสให้บุคลากร ปรึกษาหารือกันเพื่อพัฒนาระบบงานใหม่ ๆ สร้างความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานโดย มีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย สามารถกระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม เกิดการช่วยกัน คิด ช่วยกันระดมสมอง

3.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 3 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายที่เหมาะสมกับสภาพโรงเรียนและนโยบายของ สพฐ. โดยเน้นจุดเด่นและเอกลักษณ์ ของโรงเรียนให้มีความชัดเจนสอดคล้องกับแนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และบริบทของ สถานศึกษา 2) ผู้บริหารเป็นต้นแบบในการวางแผน การยอมรับและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อม ภายนอก และ 3) ผู้บริหารให้โอกาสครูและผู้นำได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ช่วยสร้างความ ร่วมมือ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งสอดคล้องกับ นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จ มองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มุ่งมั่น ตั้งใจพัฒนาองค์กร และมีความเชื่อมโยง กับนโยบายของต้นสังกัด

3.4 ด้านสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ประกอบด้วย 3 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรผลักดันให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษา สร้างความตระหนักถึงคุณค่าของนวัตกรรม มีการสื่อสารที่เปิดกว้างช่วยสร้าง บรรยากาศที่เอื้อต่อนวัตกรรม โดยเปิดช่องทางให้ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนข้อมูล และมีส่วนร่วมในการพัฒนา อย่างเสรี 2) ผู้บริหาร ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณ สื่อ อุปกรณ์ ควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและ สภาพแวดล้อม เพื่อให้ครูและบุคลากรใน สถานศึกษามีความรู้และนำนวัตกรรม ต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน และ 3) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดี เอาใจใส่ ดูแล ให้กำลังใจ ส่งเสริมการพัฒนาการทำงานนวัตกรรมจัดการเรียน การสอน และนำเสนอพร้อมมอบเกียรติบัตร รางวัล เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดี สู่สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐนินา หามนตรี และพรเทพ ฐิ์แผน (2564) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ผู้บริหารมุ่งเน้นและผลักดันให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยสร้าง สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา ให้ความสำคัญ สร้างความตระหนักถึงคุณค่าของนวัตกรรม ผู้บริหารส่งเสริม

และสนับสนุนงบประมาณ สื่อ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้ครูและบุคลากรใน สถานศึกษามี ความรู้และนำนวัตกรรม ต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรใน สถานศึกษาทำนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน และนำเสนอพร้อมมอบเกียรติบัตร รางวัล ฯลฯ เพื่อเป็นการ สร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีสู่สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม

3.5 ด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่า ประกอบด้วย 3 แนวทาง ดังนี้ 1)ผู้บริหารควรมีความพร้อมรับมือ กับปัญหาต่าง ๆ ทั้งทางด้านกฎหมาย นโยบายอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ โดยยึดหลักความถูกต้องของการ ทำงานตามระเบียบแบบแผน 2)มีการประชุมรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา และ บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมความคิดร่วมกัน 3)ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความรู้ ทักษะมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ความเสี่ยงเชิงนวัตกรรมเป็นเรื่องที่ต้อง วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แนว ทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้ หรือข้อมูล กฎหมายต่าง ๆ โดยยึดหลักความถูกต้องของ การทำงานตามระเบียบแบบแผน และศึกษาถึงความคุ้มค่าและประโยชน์ ของผลการเสี่ยงและการตัดสินใจ รวมทั้ง การนำความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติม มาใช้ประกอบ การตัดสินใจ การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และเกี่ยวกับการ สะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจให้การปฏิบัติงานได้รับการปรับปรุงอย่างมี ประสิทธิภาพ

3.6 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า ประกอบด้วย 3 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารมี การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ ทำให้บุคลากรเข้าใจ ยอมรับ และนำไปปฏิบัติ 2) ผู้บริหาร ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเอง ด้านการใช้เทคโนโลยี โดยผ่านกระบวนการ จัดอบรมให้ความรู้ในรูปแบบออนไลน์และออนไซต์อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม และ 3) ผู้บริหาร ให้มีนโยบายให้ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยมีการสนับสนุนงบประมาณ จัดซื้อ/จัดหาสื่อ อุปกรณ์ ต่าง ๆ เพื่อให้ครู นักเรียน และบุคลากรในสถานศึกษาได้ใช้ประโยชน์ โดยมีการจัดสร รงบประมาณให้เพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์สุตา พัฒนภูมิชัย (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ ติดตามเทคโนโลยีให้ก้าวหน้า ยุคสมัย ฝึกปฏิบัติจริง เข้ารับการอบรม พัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองอยู่เป็นประจำ จัด โครงการและเข้าร่วมการอบรมพัฒนาทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์หรือโปรแกรมที่จำเป็นต่อการทำงานของ ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากร สนับสนุนความสามารถของบุคลากรที่ชำนาญการใช้คอมพิวเตอร์มอบโอกาสการ เป็นวิทยากรในโครงการอบรม สอนทักษะพื้นฐานหรือโปรแกรมต่าง ๆ ให้กับผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรใน สถานศึกษา และเพื่อให้พัฒนาการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้บริหารประชุมร่วมกันวางแผน ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี อย่างเคร่งครัด คำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนเป็นหลัก จัดให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาจากหน่วยงานอื่น และผู้มีจิตศรัทธาทั่วไป เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้เพียงพออำนวยความสะดวกด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารให้บุคลากรในสถานศึกษาตามความจำเป็นและคุ้มค่ามากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.7 ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม พบว่า ประกอบด้วย 3 แนวทาง ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ก่อให้เกิดนโยบายหรือแนวคิดใหม่ ๆ นำไปสู่แผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ 2) มีความรอบรู้ มีเหตุผล มีเหตุมีผล กล้าตัดสินใจ รู้จักยืดหยุ่นตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น 3) วิสัยทัศน์ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมเป็นแนวทางสำคัญในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา ช่วยให้การบริหารจัดการมุ่งสู่อนาคตที่เต็มไปด้วยนวัตกรรม สนับสนุนการพัฒนาองค์กรและการศึกษาให้ทันสมัยและยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรพรรณ เปรมลาภ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรม และเชิญวิทยากรเชี่ยวชาญให้ความรู้กับผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้มีความสอดคล้องกัน และมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการ นิเทศติดตาม ประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานผู้บริหารสถานศึกษา อย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผน ประชุมเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับทิศทางการศึกษาโดยวิเคราะห์ SWOT Analysis รวมถึงควรมีการวางแผน ประชุม บุคลากรเพื่อสื่อสารวิสัยทัศน์สถานศึกษาให้รับรู้ และเข้าใจ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษา ดังนี้

1. ด้านสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม และควรส่งเสริมการต่อยอดแนวคิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม ให้รางวัล เสริมสร้างแรงจูงใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหาอุปสรรค นำไปปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และควรมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม และการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง
3. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำความรู้ ความสามารถมาส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม นำเทคโนโลยี สื่ออุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ออนไลน์มาใช้ในการบริหารการศึกษา และควรมีการประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

เอกสารอ้างอิง

กุลชลี จงเจริญ. (2561). เอกสารประกอบการสอน หน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ชุดวิชา 23728 นวัตกรรม การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- คณิน คำแพง. (2563). โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ประถมศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตาม ความคิดเห็นของ ครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2564). การจัดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็มดี ออล กราฟฟิค จำกัด.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ.แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐนิชา หามนตรี และพรเทพ ฐิพัฒน์. (2565). แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วารสาร *Roi Kaensarn Academi*. 7(4), 347-361.
- ธนพล สรรคพงษ์ และ สุกัญญา สุदारรัตน์. (2566).ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี. วารสาร *มณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*. 7(5), 903-919.
- ธมนวรรณ จันทร์สวย. (2564).ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์ (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม.
- เนาวรัตน์ เยาวนาถ. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บริพัฒน์ สารผล (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปรีวัฒน์ ยืนยง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี. วารสาร *นวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 4(3), 330-344. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jeir/article/view/247458>
- ปวีณา กันถิน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์. (2564). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสกลนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พงษ์เสฏฐียร เหลืองอลงกต. (2565). นวัตกรรมจัดการภาครัฐ. กรุงเทพฯ: บริษัท ทริบเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.



- พรพิมล อินทรรักษา (2564).แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. *วารสารพุทธสังคมิวิทยาปริทรรศน์*, 6(3), 116-129.
- พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย. *ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา*.
- พิมพ์สุดา พัฒนภูมิชัย.(2566).แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. *Journal of Mahayana voice*, 10(4), 100-114.
<https://so09.tci-thaijo.org/index.php/nsc/article/view/4645/3520>
- แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565).แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. *ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร*.
- ไพฑูรย์ แววงค์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. *Journal of Integration Social Sciences and Development*, 2(2), 1–14. <https://so15.tci-thaijo.org/index.php/JISSD/article/view/20>
- ภริญา สายศิริสุข. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4. *ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*.
- ยินดี ฮานาฟี. (2562). แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต*.
- รุสนา ฮามะ. (2566).ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในอำเภอเมือง นราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 9 (3), 839-848.
- ลัดดาวัลย์ ชาศิโย. (2566).แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. *ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*.
- วรวิฑูรี ศิริอ่อน (2565).แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1. *ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร*.
- วิศิษฐ์ มาแย้ม และ ธดา สิทธิธาดา (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ ศรีนครินทรวิโรฒ*, 25(2), 178–192. สืบค้น จาก https://so13.tci-thaijo.org/index.php/SWU_JEd/article/view/1323
- ศศิธดา แพงไทย (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. *Journal of Applied Education*, 2(5), 19–28.
<https://so16.tci-thaijo.org/index.php/JAE/article/view/1128>
- ศิริพร พงษ์เนตร (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*.ปทุมธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1





- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562 ก). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ.2561*. กรุงเทพฯ : บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. (2564). *แนวการพัฒนาโรงเรียนนวัตกรรมพัฒนาผู้เรียนสู่การเป็นนวัตกรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา.
- สุกัญญา แชมช้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรพิน อิมรต์น. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*.
- Ariwa, E., Syvertsen, C.M. (2010). Informatization of Economic Growth in the Health-tourism Industry in Montenegro Using Insight from Regionalization. *Journal of Internet Banking and Commerce*, 15(1). <https://www.icommercecentral.com/open-access/informatization-of-economic-growth-in-the-healthtourism-industry-in-montenegro-using-insights-from-regionalization-1-15.php?aid=38310>
- GEORGE, G., McGahan, A.M., & Prabhu, J.I. (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.
- Horth, D., & Buchner, D. (2014). *Innovation Leadership: How to Use Innovation to Lead Effectively, Work Collaboratively and Drive Results*. Center for Creative Leadership. Open Journal of Leadership, 10(3), 18.
- Imaginationcomau. (2016). *8 reasons why innovation is important to businesses today: Imagine Nation*. Retrieved October 22, 2019, from <http://www.innovation-blog/8-reasons-innovation-important-businesses-today/>
- Kitana, A. (2016). The Effect of Innovative Leadership on The Management of Change Process. *Business Management College City University College of Ajman United Arab Emirates. Proceedings of ISER 26th International Conference, Bangkok, Thailand, 14th March 2016*, ISBN: 978-93-85973-66-6,97-107.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). *Determining sample size for research activities. Education and Psychological Management*, 30(3), 608-610.
- Likert. (1976). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.
- McMillan, M. (2010). *Cognitive Development*. California: Sage Publication.
- Roscorla, T. (2010). *The 7 Steps to Innovation*. Retrieved December 16, 2017, from <http://www.convergemag.com/policy/The-7-Elements-of-Innovative-Leadership.html>





- Sena, A. & Erena, E. (2012). *Innovative Leadership for the Twenty-First Century*. Retrieved October 5, 2021. from <http://www.sciencedirect.com>.
- Vlok, A. (2012). *International Conference on Leadership, Technology & Innovation*. Management. Retrieved October 5, 2021 from: www.sciencedirect.com
- Weiss, S. D., & Legand, P. C. (2011). *Innovative intelligence*. Ontario: John Wiley & Sons.
- Wooi, T. (2013). *Innovation leadership in education*. Retrieved October 5, 2021 from: <http://www.slideshare.net/timothywooi/innovation-leadership-in-education-29983666>.