



Development Characteristics Approaches of Innovative Leaders for Leadership of School Administrators under the Sakaeo Primary Educational Service Area Office 1

Chotika Choram¹, Ruangurai Setsungnoen², and Supanee Samarnyat³

Master of Education, Educational Administration, Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand

¹E-mail: auichoram@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-1112-9125>

²E-mail: ruangurai.se@spu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-7956-6266>

³E-mail: supanee.sa@spu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-6105-9363>

Received 24/02/2025

Revised 14/03/2025

Accepted 15/04/2025

Abstract

Background and Aims: In an era of rapid technological and social change, innovative leadership is crucial in driving educational organizations to adapt and achieve sustainable growth. This study aims to explore the essential needs and development approaches for fostering the characteristics of innovative leaders among school administrators under the Office of Sakaeo Primary Educational Service Area 1.

Methodology: The study employed a mixed-methods approach, consisting of (1) a quantitative study, which collected data from a sample of 110 school directors and deputy directors through an online questionnaire, analyzed using Krejcie & Morgan's (1970) sample size table, and (2) a qualitative study, which conducted in-depth interviews with five purposively selected experts to analyze approaches for developing innovative leadership characteristics.

Results: The current characteristics of innovative leaders are at a moderate level. However, when considering the desired state, they are at a significantly high level, indicating a gap that needs to be addressed. The highest priority for development is enhancing leaders' creative thinking skills, followed by fostering an environment conducive to development, promoting leader participation, and cultivating visionary leadership. To align the development of innovative leadership characteristics with actual needs, this study proposes four key development approaches. The first is visionary leadership, which should be supported through multidimensional data analysis and decision-making processes that encourage stakeholder participation. The second is leader participation, emphasizing the creation of management structures that facilitate knowledge exchange through Professional Learning Communities (PLCs) to systematically drive development. Additionally, creative thinking skills are crucial and should be nurtured by allocating resources and establishing an environment that encourages out-of-the-box thinking while promoting the use of technology and innovation in leadership. Lastly, creating an organizational atmosphere should focus on fostering an open work culture, encouraging trial and error as a learning process, and





recognizing individuals who contribute creative ideas. These strategies will ultimately lead to sustainable innovation development within educational organizations.

Conclusion: The research findings highlight the necessity of developing innovative leadership characteristics, with a particular focus on enhancing creative thinking skills and fostering a learning environment conducive to development. These factors are crucial in effectively improving the overall quality of education.

Keywords: Innovative Leadership; School Administrators; Needs Assessment; Educational Development



แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

โชติกา โชรัมย์, เรืองอุไร เศษสูงเนิน และสุพรรณิ สมานญาติ

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้นำนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรการศึกษาให้สามารถปรับตัวและเติบโตได้อย่างยั่งยืน งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำนวัตกรรมในกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ระเบียบวิธีการวิจัย: การวิจัยใช้วิธีแบบผสม (Mixed-Methods) ประกอบด้วย (1) การวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 110 คน ซึ่งเป็นผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการโรงเรียน ผ่านแบบสอบถามออนไลน์ที่วิเคราะห์ตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970) และ (2) การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านที่คัดเลือกแบบเจาะจง เพื่อวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนวัตกรรม

ผลการวิจัย: คุณลักษณะของผู้นำนวัตกรรมในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาภาพที่พึงประสงค์พบว่าอยู่ในระดับสูงมาก สะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างที่ต้องได้รับการพัฒนา โดยลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดคือทักษะความคิดสร้างสรรค์ของผู้นำ รองลงมาคือ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนา การมีส่วนร่วมของผู้นำ และการมีวิสัยทัศน์ เพื่อยกระดับคุณลักษณะของผู้นำนวัตกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง งานวิจัยจึงนำเสนอแนวทางการพัฒนาใน 4 ด้านหลัก ด้านแรกคือ การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ ซึ่งควรได้รับการสนับสนุนผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลหลายมิติ พร้อมทั้งส่งเสริมกระบวนการตัดสินใจที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ด้านที่สอง การมีส่วนร่วมของผู้นำ เน้นการสร้างโครงสร้างบริหารที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ของผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องได้รับการส่งเสริม โดยควรมีการจัดสรรทรัพยากรและบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดการคิดนอกกรอบ และกระตุ้นให้เกิดการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารจัดการ และสุดท้าย การสร้างบรรยากาศในองค์กร ควรมุ่งเน้นให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้าง สนับสนุนการลองผิดลองถูกเพื่อการเรียนรู้ และเชิดชูบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมอย่างยั่งยืนในองค์กรการศึกษา

สรุปผล: ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนวัตกรรม โดยเน้นการส่งเสริมทักษะความคิดสร้างสรรค์และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น; แนวทางการพัฒนา; คุณลักษณะผู้นำนวัตกรรม; ผู้บริหาร

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ทำให้จำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของยุคดิจิทัล นโยบาย "ประเทศไทย 4.0" และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ได้ให้

ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว รวมถึงการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) อย่างไรก็ตาม การบรรลุเป้าหมายนี้จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

แม้ว่าจะมีนโยบายสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในระบบการศึกษา แต่ผู้บริหารสถานศึกษาหลายแห่งยังขาดทักษะด้านการบริหารเชิงนวัตกรรม ส่งผลให้ไม่สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ Hallinger และ Huber (2012) ได้ระบุว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน รวมถึงสามารถสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม งานวิจัยของ วิทยา วาโย (2565) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาหลายแห่งยังขาดแนวทางที่ชัดเจนในการสนับสนุนให้ครูนำแนวคิดนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน ส่งผลให้คุณภาพการศึกษายังพัฒนาได้ไม่เต็มศักยภาพ นอกจากนี้ สมหมาย อ่าดอนกลอย (2564) ยังระบุว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มักใช้ภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม เช่น การชี้แนะและการมุ่งเน้นผลสำเร็จ มากกว่าการส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของยุคดิจิทัล

ในระดับพื้นที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ดูแลโรงเรียนในสังกัดจำนวน 145 แห่ง มีผู้บริหารสถานศึกษา 216 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา 1,553 คน และนักเรียน 26,047 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1, 2567) แม้ว่าจะมีการกำหนดแนวนโยบายเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี แต่ยังพบว่าผู้บริหารหลายคนขาดการสนับสนุนการใช้นวัตกรรมอย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้อย่างคงที่กับวิธีการแบบดั้งเดิม ขาดการบูรณาการเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม และทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ทันสมัย

จากปัญหาดังกล่าว งานวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1” จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงพัฒนาแนวทางที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาปรับใช้ในการบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นแนวทางสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการบริหารจัดการที่ทันสมัย ผลจากการวิจัยนี้จะเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารให้สามารถนำแนวคิดเชิงนวัตกรรมมาปรับใช้กับการจัดการศึกษา ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยยกระดับคุณภาพโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเท่านั้น แต่ยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับพื้นที่อื่น ๆ เพื่อพัฒนาการศึกษาของประเทศในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 1 มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์หลัก

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะผู้นำนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันช่วยให้เข้าใจ จุดแข็งและ

จุดอ่อน ของผู้บริหารในปัจจุบัน และระบุช่องว่างที่ต้องพัฒนา อีกทั้งการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ช่วยกำหนดเป้าหมายและทิศทาง ของการพัฒนาผู้นำนวัตกรรม

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เป็นการเสนอแนวทางปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้พัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์รอง

3. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้นำนวัตกรรมในต่างประเทศ เพื่อนำมาเปรียบเทียบและประยุกต์ใช้ในบริบทของประเทศไทย ช่วยให้เข้าใจแนวทางที่ใช้ได้ผลในระดับสากล และสามารถนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของไทย

4. เพื่อประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาผู้นำนวัตกรรม เช่น นโยบายภาครัฐ โครงสร้างองค์กร และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้นำนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการเข้าใจสถานการณ์อย่างลึกซึ้ง คิดสร้างสรรค์ และเปิดรับแนวคิดใหม่ๆ โดยไม่เพียงแต่สร้างนวัตกรรมด้วยตนเอง แต่ยังกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรร่วมคิดค้นวิธีการและแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน ผู้นำนวัตกรรมจะใช้ทักษะ ความรู้ และกระบวนการสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มคุณค่าและประสิทธิภาพขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2562); (เนาวรัตน์ เยาวนาถ, 2562); (กุลชลี จงเจริญ, 2562); (สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2564); (แพรวพรรณ เปรมลาภ, 2565); (Ubaidillah, 2018)

ความสำคัญของผู้นำนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ในยุคปัจจุบัน ผู้นำที่มีคุณลักษณะนี้จะสามารถกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สร้างวิสัยทัศน์ร่วม และเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจในองค์กร นอกจากนี้ ยังสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ แก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และนำพาองค์กรฝ่าฟันความท้าทายสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยมีการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรเป็นรากฐานสำคัญ ภาวะผู้นำนวัตกรรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน (ณิรดา เวชญาลักษณ์, 2564); (สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2564); (แพรวพรรณ เปรมลาภ, 2565); (กุลชลี จงเจริญ, 2562); (เนาวรัตน์ เยาวนาถ, 2562)

ผลการสังเคราะห์ทฤษฎีสรุปว่า ตัวแปรคุณลักษณะผู้นำนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในช่วงปี พ.ศ. 2560-2566 โดยอ้างอิงจากผลงานวิจัยของนักวิจัยหลายท่าน ดังนี้ (ปวีณา กันถิ่น และคณะ, 2560); (ตฤณเศรษฐ์ รัตนรังษุรักษ์, 2562); (ฐิตินันท์ นันทะศรี และคณะ, 2562); (ปรีวัฒน์ ยืนยิ่ง, 2563); (นพรัตน์ มูลศรีแก้ว, 2563); (ญาสุมิทร์ คุณบุราณ และคณะ, 2564); (ชะพีชุดดิน เจมะ, 2564); (สมพงษ์ เชือกพรหม และคณะ, 2565); (ณิชาดาพร หวานสนธิ และคณะ, 2565); (ปาริฉัตร นวนทอง, 2565); (ปนัดดา บุญโสภณ และคณะ, 2566); (Nebieridze, 2023) ผู้วิจัยจึงได้ตัวแปรคุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความถี่สูงเกิน 50% จำนวน 4 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์

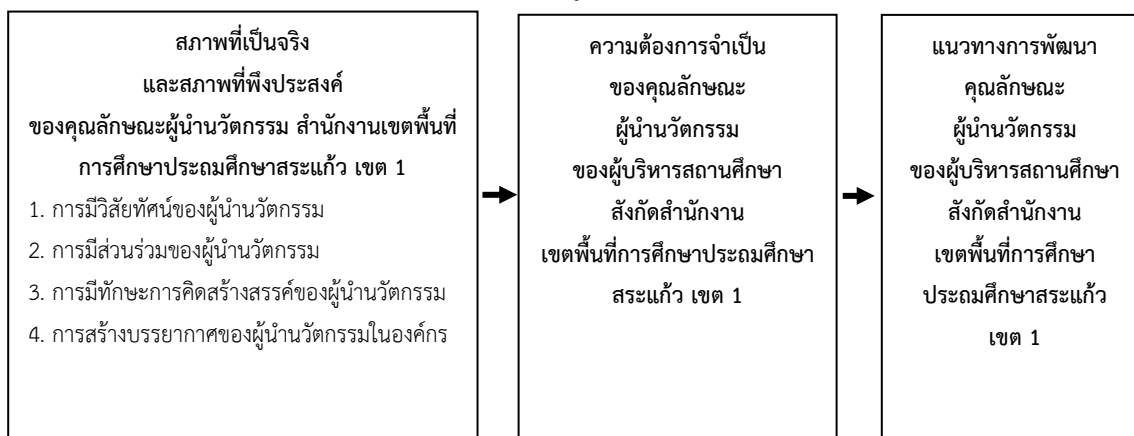
ของผู้นำนวัตกรรม 2) การมีส่วนร่วมของผู้นำนวัตกรรม 3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ของผู้นำนวัตกรรม และ 4) การสร้างบรรยากาศของผู้นำนวัตกรรมในองค์กร

แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพร่วมตามงานวิจัยดังกล่าว ได้นำเสนอแนวทางที่สำคัญ 5 ด้าน ซึ่งมุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงและการศึกษาดูงานจากองค์กรต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ ใช้การผสมผสานระหว่างการอบรมออนไลน์และการฝึกปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้บริหารสามารถเรียนรู้ได้อย่างยืดหยุ่นและต่อเนื่อง ให้ความสำคัญกับการอบรมด้านการสื่อสารดิจิทัลและการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายระหว่างผู้บริหาร เน้นการพัฒนาความรู้และทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหาร โดยจัดอบรมหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมควบคู่กับการจัดทำแผนพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใส เป็นการมุ่งเน้นการบูรณาการระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติ โดยคำนึงถึงการนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทการทำงานจริง เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทของการศึกษายุคดิจิทัล (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2552); (นันทวัช นูนารถ และคณะ, 2563); (บุญช่วย ศิริเกษ และคณะ, 2567)

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรของแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ตัวแปรต่างๆ ที่ใช้ในการศึกษา จากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่อง "แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1" ได้ออกแบบการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ซึ่งประกอบด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะผู้นำนวัตกรรมของครู สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 1 (2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำ
นวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 1 ทั้งนี้ได้ดำเนินการทบทวน
วรรณกรรมหรือแนวคิดทฤษฎีเพื่อสร้างกรอบแนวคิด ก่อนที่จะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการวิจัยเชิง
ปริมาณด้วยการสำรวจ (Survey) และวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview)

ประชากรและตัวอย่าง

การวิจัยเรื่องนี้มีสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis)
สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับประชากรและตัวอย่างในการวิจัยสรุปได้ดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากร ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สระแก้ว เขต 1 รวม 153 คน

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน ได้มาจากการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งให้โอกาสทุก
คนในประชากรมีสิทธิ์ถูกเลือกเท่าเทียมกัน วิธีนี้ช่วยลดอคติและทำให้ผลวิจัยแม่นยำขึ้น เหตุผลที่เลือก 110 คน
อ้างอิงจากตาราง Krejcie & Morgan (1970) ซึ่งช่วยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้เหมาะสมกับประชากรขนาด
เล็ก เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informants) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
เป็นผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 คน โดยมีการคัดเลือกจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ ความรู้ และความเชี่ยวชาญ
ในด้านการบริหารหรือด้านนวัตกรรม ในการนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนวัตกรรมของผู้บริหาร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะผู้นำ
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ความน่าเชื่อถือ (Reliability) ทดสอบโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอ
นบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ มากกว่า 0.70 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ และความตรง
(Validity) ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Review) เพื่อประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งอยู่ในช่วง
0.67 - 1.00 แสดงถึงความเหมาะสมของแบบสอบถาม

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured
Interview) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนวัตกรรมของผู้บริหาร มีความน่าเชื่อถือ ผ่านการ
ตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อมูล (Trustworthiness) โดยใช้เทคนิค การตรวจสอบแบบสามเส้า
(Triangulation) รวมถึงการให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องของคำถาม และความตรง ตรวจสอบความ
ตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิและปรับแก้ให้เหมาะสมก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

- ใช้ โปรแกรม SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

- ใช้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เช่น ค่าเฉลี่ย (Mean), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation), ความถี่ (Frequency), ร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูล
- ใช้ T-test และ ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้นำนวัตกรรม
- ใช้ PNI Modified (Priority Needs Index - Modified) ในการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำ
- ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์โดยใช้ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

เกณฑ์การเลือกผู้เข้าร่วม (Purposive Selection)

ในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือและการให้ข้อมูลเชิงลึกจากการสัมภาษณ์ ผู้เข้าร่วมถูกคัดเลือกโดยใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้

- ต้องเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 10 ปี หรือเคยดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง
- ต้องผ่านการอบรมหรือมีความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมทางการศึกษา หรือมีประสบการณ์ตรงในการบริหารงานนวัตกรรมในโรงเรียน
- ต้องเป็น บุคคลที่ได้รับการยอมรับในวงวิชาชีพการศึกษา เช่น เคยเป็นวิทยากร หรือมีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีวิธีการและขั้นตอน คือ

- 1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยจาก วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
- 2) ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ และแบบออนไลน์

การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ การวิจัยเรื่องนี้เก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interviews) โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและจัดกระทำ โดยการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำจดหมายขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม พร้อมแจ้งรายละเอียดวัตถุประสงค์การวิจัยและวัตถุประสงค์การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนวัตกรรมของผู้บริหาร มีรายละเอียด ดังนี้ 1) การคัดเลือกผู้ที่จะสัมภาษณ์ 2) กำหนดนัดหมายการดำเนินการสัมภาษณ์ 3) ดำเนินการสัมภาษณ์ 4) วิเคราะห์ข้อมูล แปลผลข้อมูลการสัมภาษณ์ และ 5) สรุปผลการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

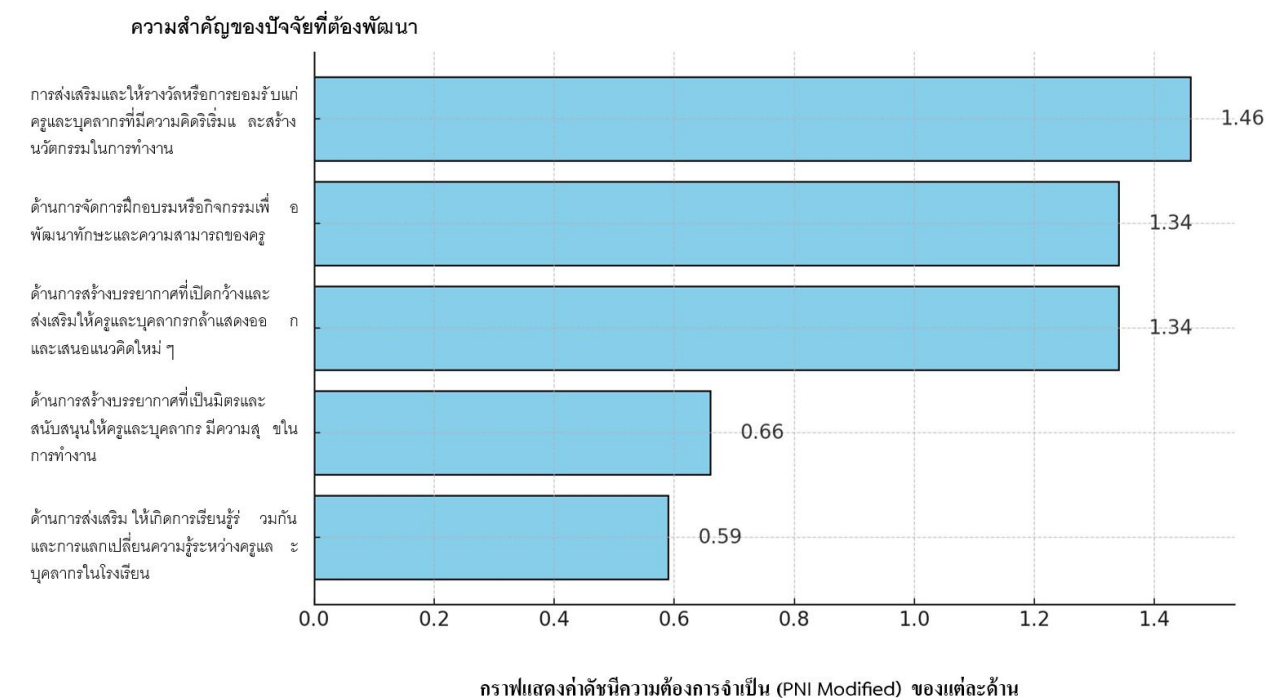
การศึกษานี้ใช้ PNI Modified (Priority Needs Index - Modified) เพื่อวิเคราะห์ระดับความจำเป็นในการพัฒนา คุณลักษณะผู้นำนวัตกรรม เนื่องจากสามารถระบุความแตกต่างระหว่าง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และช่วยจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ต้องพัฒนาอย่างชัดเจน เหตุผลที่เลือกใช้ PNI Modified เพราะช่วยให้วิเคราะห์ ช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ได้อย่างเป็นระบบ สามารถจัดลำดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยที่ต้องการพัฒนา และใช้งานง่ายและเหมาะสมกับการศึกษาความต้องการจำเป็นในเชิงการบริหาร

การทดสอบความเที่ยงของข้อมูล

- ข้อมูลเชิงปริมาณ ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วย Cronbach's Alpha ซึ่งมีค่า มากกว่า 0.70 แสดงถึงความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม

- ข้อมูลเชิงคุณภาพ ตรวจสอบความตรง (Validity) ด้วย การตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อความแม่นยำของข้อมูล

ผลการวิจัย



นี่คือกราฟแสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modified) ของแต่ละด้าน เพื่อให้เห็นลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ต้องพัฒนาได้ชัดเจนขึ้น

จากกราฟผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมและให้รางวัลหรือการยอมรับแก่ครูและบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มและสร้างนวัตกรรมในการทำงาน มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modified) สูงสุดที่ 1.46 ซึ่งบ่งชี้ถึงความสำคัญของการกระตุ้นให้บุคลากรกล้าแสดงออกและพัฒนาแนวทางการทำงานที่สร้างสรรค์ นอกจากนี้ การ

ฝึกอบรมหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของครู และการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง ก็ได้รับค่าความต้องการสูงเป็นอันดับรองลงมา ($PNI = 1.34$)

แนวโน้มนี้สะท้อนให้เห็นว่า ความคิดสร้างสรรค์ของผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอันดับหนึ่งเหตุเพราะเป็นรากฐานของนวัตกรรม การคิดสร้างสรรค์ช่วยให้ผู้นำสามารถมองเห็นโอกาสในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงาน เช่นเดียวกับแนวคิดของ Amabile (1996) ที่ระบุว่า นวัตกรรมเกิดจากความคิดสร้างสรรค์ที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุน ทั้งยังช่วยขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถคิดค้นกลยุทธ์ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียนและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2020) ที่กล่าวว่า ผู้นำต้องมีความสามารถในการปรับตัวและนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ และกระตุ้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร เมื่อผู้นำมีความคิดสร้างสรรค์ จะสามารถกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจในการพัฒนา นวัตกรรมด้านการเรียนการสอน

ตัวอย่างจากการสัมภาษณ์

ผู้บริหาร A กล่าวว่า

"การมีส่วนร่วมของครูเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนานวัตกรรม แต่โรงเรียนของเราขาดทรัพยากรที่จะสนับสนุนการฝึกอบรมด้านความคิดสร้างสรรค์ เช่น งบประมาณในการส่งครูไปศึกษาดูงาน หรือพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ"

ผู้บริหาร B กล่าวว่า

"โรงเรียนของเรามีครูที่มีศักยภาพสูง แต่ยังขาดเวทีในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน เราต้องการให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันมากขึ้น แต่ยังไม่มีการสนับสนุนที่เพียงพอจากภาครัฐ"

การเปรียบเทียบกับงานวิจัยก่อนหน้า

1. ความสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้า ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Smith (2020) ที่ระบุว่า แรงจูงใจและรางวัล เป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยที่พบว่า การให้รางวัลและการยอมรับ เป็นปัจจัยที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด และงานวิจัยของ Hallinger & Heck (2011) ยังสนับสนุนว่า การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ เป็นองค์ประกอบสำคัญของผู้นำนวัตกรรม ซึ่งตรงกับผลวิจัยที่ชี้ว่า การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของบุคลากร เป็นด้านที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน

2. ความแตกต่างจากงานวิจัยก่อนหน้า ผลวิจัยนี้พบว่า การเรียนรู้ร่วมกันในโรงเรียนมีค่าความจำเป็นต่ำสุด ($PNI = 0.59$) ซึ่งแตกต่างจาก Fullan (2014) ที่ระบุว่า การแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นกลไกสำคัญในการสร้างนวัตกรรมในองค์กรทางการศึกษา ความแตกต่างนี้อาจสะท้อนถึง ปัจจัยเชิงบริบทของโรงเรียนในพื้นที่ศึกษา ซึ่งอาจมีแนวปฏิบัติที่ยังไม่เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้เป็นหลัก หรือบุคลากรอาจให้ความสำคัญกับการพัฒนาในด้านอื่นมากกว่า

แนวทางทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน 13 แนวทาง ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำนวัตกรรม ประกอบด้วยแนวทางพัฒนา 3 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการศึกษาจากข้อมูลหลายแหล่ง (นโยบายระดับชาติ ผลการประเมินคุณภาพการศึกษา และความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย) อย่างเป็นระบบ 2) ผู้บริหารควรจัดตั้งคณะทำงานหรือทีมวิจัยเพื่อศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง และ 3) ผู้บริหารควรใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนด

วิสัยทัศน์และเป้าหมายที่สอดคล้องกับสมรรถนะในศตวรรษที่ 21และการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

2) ด้านการมีส่วนร่วมของผู้นำนวัตกรรม ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา 3 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรจัดโครงสร้างการบริหารที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ผู้บริหารควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และ 3) ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์ พร้อมทั้งใช้ระบบการนิเทศและการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

3) ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ของผู้นำนวัตกรรม ประกอบด้วย แนวทางการพัฒนา 4 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารและบุคลากรผ่านการสร้างพื้นที่และบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ 2) ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมกระตุ้นการคิดนอกกรอบเพื่อเปิดมุมมองใหม่ๆ 3) ผู้บริหารควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน พร้อมจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณที่เหมาะสม และ 4) ผู้บริหารควรสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับหน่วยงานภายนอก

4) ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กรของผู้นำนวัตกรรม ประกอบด้วย แนวทางการพัฒนา 3 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมผ่านการสื่อสารแบบเปิดและการสร้างความไว้วางใจ 2) ผู้บริหารควรส่งเสริมอิสระทางความคิดและการเรียนรู้ตลอดเวลาเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และ 3) ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจผ่านระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติและการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและเรียนรู้ร่วมกัน

อภิปรายผล

การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของคุณลักษณะผู้นำนวัตกรรมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการมีส่วนร่วม ในขณะที่สภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะผู้นำนวัตกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร และทักษะการคิดสร้างสรรค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการศึกษาความต้องการจำเป็น (PNIModified) พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ทักษะการคิดสร้างสรรค์ รองลงมาคือการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษายังต้องการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนวัตกรรมในระดับสูง โดยเฉพาะด้านการคิดสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วม เนื่องจากผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาทางการศึกษาและปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคมและเทคโนโลยี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิด “การนำนวัตกรรมแห่งการเปลี่ยนแปลง” ของ Fullan (2020) ที่เน้นว่าผู้นำทางการศึกษาจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

การเชื่อมโยงกับบริบทของประเทศไทย

ในบริบทของประเทศไทย การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนวัตกรรมของครูสอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐที่มุ่งเน้นการพัฒนาการศึกษาในยุคดิจิทัล เช่น Thailand 4.0 ที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการศึกษา รวมถึง แผนยุทธศาสตร์การศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2579) ที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสามารถในการคิดเชิงนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาผู้นำนวัตกรรมที่ได้จากงานวิจัยนี้

- แม้ว่างานวิจัยนี้จะมีข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ แต่ก็มีข้อจำกัดบางประการที่ควรพิจารณา ได้แก่
1. ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งอาจไม่ครอบคลุมทุกบริบทของสถานศึกษาในประเทศไทย
 2. อิทธิพลของปัจจัยภายนอก เช่น นโยบายการศึกษาระดับประเทศ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
 3. การนำผลลัพธ์ไปใช้ในบริบทอื่น เนื่องจากผลการวิจัยนี้อ้างอิงจากพื้นที่เฉพาะของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 อาจมีข้อจำกัดในการนำไปใช้ในบริบทอื่นที่มีเงื่อนไขแตกต่างกัน
- แนวทางการนำไปใช้จริง

จากผลการศึกษา แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนวัตกรรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียนได้ในหลายมิติ ได้แก่ การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการบริหารนวัตกรรม เพื่อพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง การสร้างเครือข่ายผู้บริหารนวัตกรรม ผ่านการศึกษาดูงานและการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงและการโค้ช เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กร การสนับสนุนเทคโนโลยีในการจัดการศึกษา เพื่อให้ครูและผู้บริหารสามารถปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา และการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและสอดคล้องกับสมรรถนะในศตวรรษที่ 21

จากผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาผู้นำนวัตกรรมในสถานศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และมีการประเมินผลเพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน การเชื่อมโยงกับนโยบายภาครัฐ เช่น พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จะช่วยให้แนวทางการพัฒนาเหล่านี้มีความสอดคล้องกับทิศทางของการศึกษาไทยในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในทางปฏิบัติ และข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยในอนาคต โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในทางปฏิบัติ

ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางในด้านการนำผลการวิจัยไปใช้ในทางปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัด โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำนวัตกรรมของผู้บริหาร สนับสนุน เครือข่ายโรงเรียนนวัตกรรม และบูรณาการแนวทาง Thailand 4.0 และแผนยุทธศาสตร์การศึกษาแห่งชาติ เพื่อพัฒนาการบริหารโรงเรียนที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม

1.2 สถานศึกษา ควรส่งเสริม วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม จัดสรร ทรัพยากรและงบประมาณ สนับสนุนนวัตกรรมการศึกษา และสนับสนุน การศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ เพื่อเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี

1.3 ครูผู้สอน ควรพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์และภาวะผู้นำนวัตกรรมผ่าน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) นำ เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการสอน และประยุกต์ใช้ แนวทางการพัฒนาผู้นำนวัตกรรม ให้เหมาะสมกับบริบทโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยในอนาคต

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางในการทำวิจัยในอนาคต โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ควรพัฒนา หลักสูตรหรือโปรแกรมฝึกอบรมผู้นำนวัตกรรมของครู และศึกษาประสิทธิผลของการนำไปใช้

2.2 ควรศึกษาผลกระทบของ ภาวะผู้นำนวัตกรรมที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และ การพัฒนา นวัตกรรมในโรงเรียน

2.3 ควรศึกษาการพัฒนาผู้นำนวัตกรรมใน บริบทที่แตกต่างกัน เช่น โรงเรียนเอกชน โรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล หรือโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่

2.4 ควรศึกษาการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น AI และแพลตฟอร์มออนไลน์ ในการฝึกอบรมและพัฒนา ภาวะผู้นำนวัตกรรมของผู้บริหารและครู

เอกสารอ้างอิง

กุลชลี จงเจริญ. (2562). หน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, 3(2), 65-89.

ญาสุมินทร์ คุณบุราณ, พรเทพ เสถียรนพแก้ว และ เอกลักษณ์ เพียสา. (2564). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. *รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการเสนอมผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 53*, 261-272. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ฐิตินันท์ นันทะศรี, วาโร เฟิงส์วีสต์, วลินิกา ฉลากบาง, & พรเทพ เสถียรนพแก้ว. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 14(3), 93-105.

ณิชาพร หวานสนิท, & พรรณี ผุดเกตุ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล. *วารสาร มจร อุบลประิทรศน์*, 7(2), 127-141.

ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2564). *ภาวะผู้นำ: แนวคิด ทฤษฎี เพื่อการประยุกต์ใช้ทางการศึกษา*. เชียงใหม่: วนิดาการพิมพ์.

ตฤณเศรษฐ์ รัตนรังสฤษฎ์. (2562). ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*, 10 (2), 224-237.

นพรัตน์ มูลศรีแก้ว. (2563). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม)*.

- นันทวัช นูนาถ. (2563). การจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก: โอกาสและความเสมอภาคในยุคไทยแลนด์ 4.0. *บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์วิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์*, 8(1), 289-300.
- เนาวรัตน์ เยวนาถ. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญช่วย ศิริเกษ พระครูปลัดจกักรพล สิริธโร และ พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2567). แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิชาการจินตาสีทรี*, 2(2), 93-106.
- ปนัดดา บุญโสภณ, ธนาศักดิ์ ศิริบุญยพันธ์, & วีระพงษ์ เทียมวงษ์. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 14(2), 65-80. สืบค้น จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/neuarj/article/view/270760>
- ปวิวัฒน์ ยืนยง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 4(3), 330-344. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jeir/article/view/247458>
- ปวีณา กันธิน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปาริฉัตร นวนทอง, & ตรีภูมิพันธ์ ตรีศิริสร. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. *การประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13*, 1438-1439.
- แพรวพรรณ เปรมลาภ. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. การค้นคว้าอิสระปริญญาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร; มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2562). พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562. *ราชกิจจานุเบกษา*, 136(ตอนที่ 56 ก).
- วิทยา วาโย. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 33(2), 78-92.

- สมพงษ์ เชือกพรหม. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
- สมพงษ์ เชือกพรหม. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 19(86), 132-139.
- สมหมาย อ้าดอนกลอย. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในภาคตะวันออก. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 12(1), 184-198.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. (2567). ข้อมูลบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. สระแก้ว: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566 - 2570. สืบค้นจาก https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid=13651
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2560). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. พิษณุโลก: พิษณุโลกดอทคอม.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2564). การพัฒนาภาวะผู้นำการศึกษาในยุค Thailand 4.0. มหาสารคาม: ดักสิลาการพิมพ์.
- ฮะฟีซุดดิน เจมู, & วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, 3(2), 65-89.
- Amabile, T.M. (1996). Creativity and Innovation in Organizations. Harvard Business School Background. <https://doi.org/10.4324/9780429501234>
- Fullan, M. (2014). *The principal: Maximizing impact*. San Francisco: Jossey-Bass
- Fullan, M. (2020). *Leading in a culture of change* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- Hallinger, P., & Heck, R. H. (2011). Conceptual and methodological issues in studying school leadership effects as a reciprocal process. *School Effectiveness and School Improvement*, 22(2), 149-173. <https://doi.org/10.1080/09243453.2011.565777>
- Hallinger, P., & Huber, S. (2012). School leadership that makes a difference: International perspectives. *School Effectiveness and School Improvement*, 23(4), 1-9.



- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Nebieridze, K. (2023). Innovative school leadership aspects. *Journal of Legal Studies*, 31(45). Retrieved from <https://shorturl.asia/mL9z>.
- Smith, G., & Johnson, D. (2020). Behavioral Theories of Leadership: An Overview. *Journal of Leadership Studies*, 14, 40-58.
- Ubaidillah, M. (2018). Innovation leadership in improving the quality of education. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, 9(7), 1288-1299.

