

**ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1***
**INNOVATIVE LEADERSHIP OF EXECUTIVER THAT AFFECT HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT OF TEACHERS IN SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER NONG
KHAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1**

คณินนิตย์ พลอาษา¹ และ ชิชณพงค์ ศรีจันทร์²

Kanengnrid Polasa¹ and Chissanapong Sonchan²

¹⁻²มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

¹⁻²Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus, Thailand

Corresponding Author's Email: kp3660677@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 30 คน และครูผู้สอน จำนวน 252 คน จำนวนทั้งสิ้น 282 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.900 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ Independent t-test และ One-Way ANOVA รวมถึงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffé

ผลการวิจัยพบว่า

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

* Received 29 June 2025; Revised 11 July 2025; Accepted 15 July 2025

การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ที่มีตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ที่ต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Abstract

This research aims to: 1) study the level of innovative leadership of school administrators under the Primary Educational Service Area Office Nong Khai District 1, 2) compare the level of innovative leadership of school administrators under the Primary Educational Service Area Office Nong Khai District 1 classified by position, school size, and work experience, and 3) study guidelines for developing innovative leadership of school administrators under the Primary Educational Service Area Office Nong Khai District 1. The research sample consisted of 30 administrators and 252 teachers, totaling 282 participants. The data collection instruments were questionnaires with a reliability coefficient of 0.900 and interviews. The statistics used for data analysis included descriptive statistics: frequency, percentage, mean, and standard deviation; and inferential statistics: Independent t-test and One-Way ANOVA, including pairwise mean comparison using Scheffé's method.

The research findings revealed that:

The innovative leadership of school administrators under the Primary Educational Service Area Office Nong Khai District 1, both overall and in all individual aspects, was at a high level. When comparing the innovative leadership of school administrators under the Primary Educational Service Area Office Nong Khai District 1 classified by position, school size, and work experience, the overall findings revealed that school administrators under the Primary Educational Service Area Office Nong Khai District 1 with different positions, school sizes, and work experience had significantly different innovative leadership at the 0.05 statistical significance level.

Keywords: Leadership, Educational Administrators, Innovative Leadership

บทนำ

ในยุคที่เต็มไปด้วยการแข่งขันด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม ความท้าทายในการขับเคลื่อนต่อการพัฒนาประเทศคือ “การขยายผลเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ประชาชน” เพื่อพัฒนาขีดความสามารถทางนวัตกรรมของสังคม การสร้างเครือข่ายธุรกิจ การเพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์ กำลังการผลิต โครงสร้างพื้นฐาน และพัฒนากำลังคนเป็นแนวทางการพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนนวัตกรรมเพื่อสังคมที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชนและสังคมไทย ผู้เชี่ยวชาญทั้งในและต่างประเทศได้เล็งเห็นถึงสถานการณ์ปัญหาในปัจจุบันที่ควรได้รับการแก้ไข ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมเชิงพื้นที่ที่สามารถดำเนินการได้ในระยะสั้น รวมถึงการจัดการทรัพยากร ต่อยอดองค์ความรู้ ผลิตภัณฑ์ชุมชน ความคิดสร้างสรรค์โดยคำนึงถึงผู้ได้รับผลประโยชน์เป็นสำคัญ (ธนิต เรืองรุ่งชัยกุล, 2018)

สภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและสังคมอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน จึงมีความจำเป็นที่สถาบันทางการศึกษาที่เป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องส่งเสริมและสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวในรูปของกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการ หรือผลิตภัณฑ์ที่จับต้องได้ ซึ่งลักษณะสำคัญของนวัตกรรมนั้นต้องมาจากความตั้งใจที่ต้องการให้เกิดขึ้น มีความใหม่และนำมาใช้ได้ มีเป้าหมายเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร การสร้างสื่อและกระบวนการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตรรวมไปถึงการวัดและประเมินผล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนตามศักยภาพและมีสมรรถนะพร้อมในการศึกษาต่อการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ (องค์การ ประจันเขตต์, 2557, หน้า 36)

จากสถานการณ์ดังกล่าวทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อผู้บริหารและครูผู้สอนในพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ซึ่งมีบริบทของโรงเรียนที่แตกต่างกันออกไป ทั้งด้านที่ตั้ง และขนาดโรงเรียนเป็นเหตุให้โรงเรียนมีความพร้อมและข้อจำกัดที่แตกต่างกันไปในการดำเนินการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการทำงานในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จึงได้กำหนดทิศทางและสนับสนุนด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาตามนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษาในส่วนการจัดเก็บข้อมูล การกำกับติดตาม เป็นหน่วยงานที่มีขีด สมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล และมีความโปร่งใส เป็นองค์กรที่ปราศจากการทุจริตคอร์รัปชันปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1, 2565)

จากความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาเป็นแนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 171 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,305 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 1,476 คน จาก 152 โรงเรียน (ข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 305 คน จาก 152 โรงเรียน แบ่งเป็นผู้บริหาร 35 คน ครูผู้สอน 270 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Mogan, 1970 อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของกลุ่มประชากรในแต่ละขนาดโรงเรียน

กลุ่มเป้าหมายเพื่อการสัมภาษณ์ คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้หลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการเลือก คือ กลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในสายงานบริหารการศึกษามากกว่า 5 ปี เพื่อเป็นตัวแทนของประชากร จำนวน 5 คน

2.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยมี 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 แบบสอบถาม และฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์

2.1 ฉบับที่ 1 แบบสอบถาม มี 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย 1) ตำแหน่งหน้าที่ 2) ขนาดสถานศึกษา และ 3) ประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมและด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม มีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's five rating scale, 1990, หน้า 55)

2.2 ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) มีประเด็นสัมภาษณ์ตามขอบเขตตัวแปรตาม จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 4) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม และ 5) ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

4.การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

โดยนำลิงค์แบบสอบถาม Google form พร้อมทั้งสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษาพร้อมทั้งกำหนดวันเวลาเพื่อเก็บแบบสอบถามคืนโดย การใช้ Google form แล้วรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติต่อไป

4.2 การเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

ขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขออนุญาตหมายทำการสัมภาษณ์ ตามวันและเวลาที่กำหนด และทำการเข้าสัมภาษณ์พร้อมบันทึกผลการสัมภาษณ์อย่างเป็นระบบ โดยระบุวัน เวลาในการสัมภาษณ์ที่ชัดเจน

5.การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์จากแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งภาพรวม รายด้านและรายข้อ (บุญชม ศรีสะอาด 2556)

5.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) ทดสอบทั้งภาพรวมและรายด้าน

5.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยใช้สถิติ ความแปรปรวนทางเดียว (One- way ANOVA) หรือสถิติทดสอบเอฟ (F-test) ทำการทดสอบทั้งภาพรวมและรายด้าน กรณีใดที่พบว่ามีความแตกต่าง จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe

5.5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี โดยใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One- way ANOVA) หรือสถิติทดสอบเอฟ (F-test) ทดสอบทั้งภาพรวมและรายด้าน กรณีใดที่พบว่ามีความแตกต่าง จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe

ผลการวิจัย

1.ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ ที่
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.39	0.40	มาก	1
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่ง องค์กรนวัตกรรม	4.38	0.36	มาก	2
ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม	4.38	0.41	มาก	3
ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.30	0.35	มาก	4
ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.27	0.28	มาก	5
รวม	4.35	0.31	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ผู้บริหาร(n)		ครูผู้สอน(n)		t	Sig.
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.81	0.35	4.35	0.38	6.41**	0.00
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่ง องค์กรนวัตกรรม	4.57	0.33	4.37	0.35	2.89**	0.00
ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิง นวัตกรรม	4.63	0.39	4.35	0.40	3.43**	0.00
ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการ เปลี่ยนแปลง	4.58	0.31	4.27	0.34	4.43**	0.00
ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.39	0.38	4.26	0.27	1.73	0.09
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	4.59	0.30	4.32	0.29	4.61**	0.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ขนาดเล็ก(n)		ขนาดกลาง(n)		ขนาดใหญ่(n)	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
1.ด้านการทำงานเป็นทีม	4.45	0.39	4.32	0.42	4.49	0.34
2.ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	4.42	0.30	4.34	0.40	4.47	0.32
3.ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม	4.51	0.40	4.27	0.38	4.34	0.39
4.ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.30	0.32	4.29	0.37	4.39	0.38
5.ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.33	0.27	4.20	0.29	4.27	0.28
รวม	4.40	0.27	4.29	0.33	4.41	0.26

จากตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวม แยกตามขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแยกตามขนาดสถานศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	น้อยกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.37	0.39	4.34	0.42	4.43	0.40
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	4.44	0.33	4.33	0.38	4.40	0.35
ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม	4.50	0.43	4.23	0.35	4.42	0.41
ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.22	0.33	4.26	0.33	4.38	0.36

ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.36	0.32	4.22	0.28	4.25	0.25
รวม	4.37	0.32	4.28	0.32	4.38	0.28

จากตารางที่ 4 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ที่ต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแยกตามประสบการณ์ พบว่า อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่อภิปราย ดังนี้

1. การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความไว้วางใจและให้ความสำคัญกับการบริหารคนเพื่อสร้างทีมที่แข็งแกร่ง ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน รวมถึงสร้างบรรยากาศองค์กรที่สนับสนุนการแสดงความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนานวัตกรรม โดยมีการบริหารจัดการความเสี่ยงเชิงนวัตกรรมอย่างรอบด้านผ่านการวิเคราะห์ความเสี่ยง การมีส่วนร่วม การสื่อสารและการเรียนรู้จากความผิดพลาด นอกจากนี้ผู้บริหารควรพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของตนเองและส่งเสริมในสถานศึกษาด้วยการสร้างบรรยากาศเปิดกว้าง สนับสนุนการเรียนรู้และเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้

1) ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารต้องเน้นการสร้าง ความไว้วางใจ เชื่อใจ การเป็นแบบอย่างที่ดี และการบริหารคนด้วยหลัก "ดูคนให้ออก บอกคนให้ได้ ใช้คนให้เป็น" เพื่อให้บุคลากร "ทำงานด้วยใจ" และบรรลุเป้าหมาย "คนสำราญ งานสำเร็จ" ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Graham-Leviss (2016) ที่เน้นความสำคัญของการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างผู้นำกับสมาชิกในองค์กร และการสร้างแรงบันดาลใจผ่านความสัมพันธ์ที่ดี

2) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารมีการพัฒนาบรรยากาศที่เปิดกว้าง ยืดหยุ่น สนับสนุนการแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ และการใช้ Professional Learning Community (PLC) เป็นกลไกสำคัญ รวมถึงการประยุกต์ใช้ Design Thinking ในการพัฒนา

นวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา กันถิ่น (2560) และ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ที่เน้นความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม

3) ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงรอบด้าน การสร้างการมีส่วนร่วม และการยอมรับความผิดพลาดเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ พร้อมทั้งใช้กลไกการสื่อสารที่เข้มแข็ง เช่น Morning Talk เพื่อรับรู้และแก้ไขปัญหาเชิงรุก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรภิก สุวรรณเกษ (2561) และ ยินดี ฮานาฟ (2562) ที่เน้นการบริหารจัดการความเสี่ยงและการปรับตัวในการนำนวัตกรรมมาใช้

4) ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ผ่านการระดมสมองจากบุคลากรในสถานศึกษา การสังเคราะห์ข้อมูลให้สะท้อนอัตลักษณ์ และการใช้วงจร PDCA ในการติดตามผล รวมถึงการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) และ ธมนวรรณ จันทรสวย (2564) ที่เน้นความสำคัญของวิสัยทัศน์ร่วมในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

5) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารยังมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ทั้งในตัวผู้นำและองค์กร ผ่านการเป็นแบบอย่างการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี การสร้างบรรยากาศเปิดกว้าง และการส่งเสริมหลักสูตรที่เน้นการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับ Horth & Buchner (2014) ที่เน้นความสำคัญของผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการขับเคลื่อนนวัตกรรม และงานวิจัยของ ปรีชา ออกกิจวัตร (2564) และ แพรพรรณ เปรมลาภ (2565) ที่เน้นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในบริบทการศึกษาไทย

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

2.1) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม และด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านความคิดสร้างสรรค์ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมุมมองและประสบการณ์ที่ต่างกันระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน โดยผู้บริหารมักประเมินตนเองในแง่บวกมากกว่าครูผู้สอนประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 324-353) ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้

บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากและองค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด คือ องค์ประกอบหลักด้านการแสดง บทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรมผู้บริหารควรมีบทบาทในการสนับสนุนสภาพแวดล้อม บรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของครูที่มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เน้นการทำงานแบบร่วมมือกันของครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา

2.2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม และด้านความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทและวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันตามขนาดของสถานศึกษา โดยโรงเรียนขนาดเล็กมักมีความใกล้ชิดและความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน ขณะที่โรงเรียนขนาดใหญ่มักมีโครงสร้างที่ซับซ้อนกว่า มีแนวคิดหลักการ กระบวนการบริหารตามนโยบายและเป้าหมายที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้เป็นแนวทางเดียวกันหมด ซึ่งการกำหนดขนาดสถานศึกษาเป็นเพียงการกำหนดขอบเขตการบริหารงานในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งในการบริหารงานย่อมแตกต่างกันตามบริบทของแต่ละขนาดสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 115) ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่กล่าวว่าผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองโดยการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ศึกษาข้อมูลที่ทันสมัยเพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา รวมถึงการฝึกกระบวนการคิดทาง สมอ อย่างสม่ำเสมอและ ผู้บริหารต้องเรียนรู้ที่จะปรับตนเองให้เป็นผู้ที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น วางใจเป็นกลางต้องทำให้ทุกคนเห็นถึงประโยชน์ในการนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน รู้จักแสวงหาแนวคิดในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น เพื่อใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

2.3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

และด้านความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มักมีความคาดหวังและอุดมคติสูง ในขณะที่ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มักมีมุมมองที่เป็นจริงมากขึ้นจากประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมา สอดคล้องกับแนวคิดของ ธมนวรรณ จันทรสวาย (2564, หน้า 91) ท้าวใจเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานจะสามารถตัดสินใจในการบริหารได้ดี โดยอาศัยประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาเป็นพื้นฐานในการนำนวัตกรรมมาใช้บริหารสถานศึกษา

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ซึ่งมีประเด็นสำคัญที่อภิปราย ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นต้นแบบที่ดีให้ความสำคัญกับการบริหารคนอย่างเข้าใจเพื่อสร้างทีมที่แข็งแกร่ง ส่งเสริมการทำงานร่วมกันพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทุกคน "ทำงานด้วยใจ" และบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ วรภัทสรพิชชา โทมาตร (2567 , หน้า 94) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตัวให้เข้ากับบุคลากรในทีมของตนเอง ศึกษาเรียนรู้งานในสถานศึกษา รวมถึงเรียนรู้ความสามารถของบุคลากร ปฏิบัติงานด้วยใจที่เป็นกลาง มีการประชุมวางแผน ติดตาม ปรับปรุงและแก้ไขการทำงานในทีมของตนเองให้ดีขึ้น ปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง มีระเบียบแบบแผนมีเป้าหมายและมีความชัดเจนแต่สามารถยืดหยุ่นตามสถานการณ์ได้

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ที่มีตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ที่ต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ควรมุ่งเน้นพัฒนาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เฉพาะด้าน โดยเน้นการพัฒนาทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ การจัดการการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีในการบริหาร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อนวัตกรรม พร้อมทั้งจัดระบบ

การติดตามประเมินผลและให้คำปรึกษาแบบต่อเนื่อง 1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการกำหนดนโยบายการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยจัดทำแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม กำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน และจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ 1.3 สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในโรงเรียน โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา จัดทำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และพัฒนาโครงการนวัตกรรมการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนท้องถิ่น 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป 2.1 ควรมีการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 และเขต 2 เพื่อศึกษาความแตกต่างและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในแต่ละพื้นที่ และหาแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละท้องถิ่น 2.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาการวิจัยเชิงลึกเพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เช่น ประสพการณ์ในการทำงาน การฝึกอบรม ความพึงพอใจของครู เป็นต้น 2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างรูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในชนบท โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาเครื่องมือการประเมินและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในสถานการณ์ที่มีทรัพยากรจำกัดและทดสอบประสิทธิภาพของการวิจัยกึ่งทดลอง

เอกสารอ้างอิง

- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธมนวรรณ จันทร์สว. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา*. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปรีชา ออกกจิวัตร. (2564). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ปวีณา กันธิน. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาพระราชัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5*. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรภัตสรพิชชา โพธมาตร. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3*. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- แพรวพรรณ เปรมลาภ. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2*. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Bennis, W. (1989). *On becoming a leader*. Addison-Wesley.
- DuBrin, A. J. (1998). *Leadership: Research findings, practice, and skills*. Houghton Mifflin.
- Graham-Leviss, K. (2016, December 14). The 5 skills that innovative leaders have in common. *Harvard Business Review*. Retrieved June 18, 2022, from <https://hbr.org/2016/12/the-5-skills-that-innovative-leaders-have-in-common>