

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑
Guidelines for developing innovative leadership of school
administrators under Pathumthani Primary Educational
Service Area Office 1

ดวงทอง ขาญกจิกรรณ์*

Tuangthong Chankitkan

วีรภัทร ภัทรกุล**

Weeraphat Phattharakul

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

Email: krumilktp@gmail.com

Received: August 19, 2025

Revised: November 12, 2025

Accepted: November 14, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (๒) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากครู จำนวน ๓๒๙ คน ด้วยแบบสอบถามความคิดเห็น วิเคราะห์ด้วยสถิติแบบบรรยาย คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลเชิงคุณภาพได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๗ คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า (๑) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศ รองลงมาได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลง (๒) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

* นางสาวดวงทอง ขาญกจิกรรณ์ Miss Tuangthong Chankitkan นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

** ดร.วีรภัทร ภัทรกุล Dr.Weeraphat Phattharakul มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ประกอบด้วยรายการปฏิบัติ ๒๘ รายการ โดยแบ่งเป็น ๕ ด้าน ดังนี้ ด้านที่ ๑ ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลง มี ๖ รายการ ได้แก่ ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนและมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของแก่บุคลากร ๒. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม มี ๕ รายการ ได้แก่ ผู้บริหารเปิดพื้นที่ให้บุคลากรและชุมชนเสนอความคิดเห็น เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมจากภายในและภายนอกองค์กร (๓) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มี ๕ รายการ ได้แก่ ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบในการริเริ่มสิ่งใหม่และแสดงให้เห็นผ่านการลงมือทำจริงเพื่อเป็นแรงบันดาลใจแก่ครู (๔) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มี ๖ รายการ ได้แก่ ผู้บริหารต้องจัดลำดับความสำคัญ โดยการวิเคราะห์ความคุ้มค่า และความจำเป็น ในการลงทุนด้านเทคโนโลยี (๕) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม มี ๖ รายการ ได้แก่ ผู้บริหารต้องส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก ที่เน้นความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และการมีส่วนร่วม และการแสดงความชื่นชมในความพยายามของครูอย่างจริงใจ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; แนวทางการพัฒนา; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: (1) to examine the level of innovative leadership of school administrators under Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1, and (2) to propose guidelines for the development of innovative leadership of school administrators under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1. A mixed-methods research design was employed. Quantitative data were collected from 329 teachers through a questionnaire and analyzed using descriptive statistics, including mean and standard deviation. Qualitative data were obtained from in-depth interviews with 7 experts and analyzed using content analysis.

The findings revealed that: (1) The overall level of innovative leadership of school administrators was high. When considered by dimension, all aspects were rated at a high level. The highest mean score was found in the dimension of creating an innovative organizational atmosphere, followed by creativity, while the lowest mean score was in the dimension of vision for change. (2) The proposed guidelines for the development of innovative leadership of school administrators consisted of 28 practices, classified into 5 dimensions: 1) Vision for Change (6 practices), setting a clear and shared vision to foster

a sense of ownership among personnel; (2) Teamwork and Participation (5 practices), such as providing opportunities for staff and community members to express their opinions in order to enhance participation both inside and outside the organization; (3) Creativity (5 practices), serving as a role model in initiating new ideas and demonstrating them through practice to inspire teachers; (4) Information and Communication Technology (6 practices), prioritizing technology investment based on cost-effectiveness and necessity; and (5) Creating an Innovative Organizational atmosphere (6 practices), promoting a positive organizational culture that emphasizes understanding, empathy, participation, and sincere recognition of teachers' efforts.

Keywords: Innovative Leadership; Guidelines for developing;
School Administrators

บทนำ

จากสภาวะการณ์ในโลกยุคศตวรรษที่ ๒๑ ภายใต้สังคมที่เป็นพลวัต ส่งผลต่อพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัย นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีทำให้การแข่งขันเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาประเทศที่สูงขึ้นในสังคมโลก ส่งผลให้การพัฒนาศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม เพื่อให้ได้แนวคิดและสิ่งใหม่ ๆ ที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้นเป็นแนวทางหลักในการผลักดันการพัฒนานวัตกรรมและการนำมาใช้เชิงบูรณาการ โดยส่งเสริมความร่วมมือทุกฝ่ายเริ่มต้นที่ภาคการศึกษา ในการบูรณาการการวิจัยและพัฒนาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ซึ่งเป็นความต้องการของตลาดและสังคมในการสร้างสังคมคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญที่ได้กล่าวถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ว่ารัฐต้องจัดให้มีการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและศิลป-วิทยาการแขนงต่าง ๆ ให้เกิดความรู้และการพัฒนา เพื่อความเข้มแข็งของสังคมและเสริมสร้างความสามารถของคนในชาติ^๑ และในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ที่โลกขับเคลื่อนด้วยความรู้ความสามารถในการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาประเทศ ยังต้องอาศัยกระบวนการจัดการความรู้ผ่านคน เทคโนโลยีและกระบวนการความรู้ ด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ความรู้ เพื่อพัฒนานวัตกรรมที่แปลกใหม่ และตอบสนองความต้องการมากขึ้น จึงส่งผลให้ผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดการบริหารองค์กรให้ดำรงอยู่ในสังคมปัจจุบันและก้าวทันอนาคต

^๑ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๖๐, (กรุงเทพมหานคร: แอคทีฟ พรินท์, ๒๕๖๐), หน้า ๑๘.

ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษา เพราะทุกองค์กรหรือสถานศึกษาจะต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี รวมถึงศักยภาพของพลเมือง ดังนั้นหากผู้นำองค์กรหรือสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมย่อมส่งผลให้สามารถเตรียมรับมือและพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษาให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง^๒

จากผลการติดตามและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (พ.ศ. 2560) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ในมาตรฐานที่ ๓ สัมฤทธิ์ผลการบริหารและการจัดการศึกษา ตัวบ่งชี้ที่ ๒ สถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับดีเยี่ยม โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา กล่าวคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีแนวทางการส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามที่ครอบคลุมสถานศึกษาทุกขนาด พร้อมทั้งมีโครงการกิจกรรม กระบวนการดำเนินงานที่สร้างความตระหนักให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ในการบริหารจัดการโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน และขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง^๓ ซึ่งผลการประเมินดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรที่นวัตกรรม ดังนั้นการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญที่ต่อการขับเคลื่อนองค์กรสู่องค์กรนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ เพื่อนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารงานเพื่อการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑
๒. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

^๒ คณิน คำแพง, โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบดิจิทัล. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๖๓), หน้า ๔๑

^๓ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑. (๒๕๖๕). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐). ปทุมธานี. หน้า ๒๒.

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการเก็บข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ จำนวน ๓๒๙ คน และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๗ คน เพื่อดำเนินการวิจัยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงกำหนดการวิจัยเป็น ๒ ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ขั้นตอนที่ ๒ นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

ผลการวิจัย

๑. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก วิเคราะห์รายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศ รองลงมาได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลง ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๑ แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ โดยภาพรวม

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	อันดับ
๑	ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลง	๔.๒๔	๐.๖๘	มาก	๕
๒	ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	๔.๒๙	๐.๖๗	มาก	๔
๓	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	๔.๓๗	๐.๖๙	มาก	๒
๔	ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	๔.๓๖	๐.๖๕	มาก	๓
๕	ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมนวัตกรรม	๔.๓๙	๐.๗๖	มาก	๑
ภาพรวม		๔.๓๑	๐.๗๑	มาก	

จากตาราง ๑ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๓๑$, S.D.= ๐.๗๑) วิเคราะห์รายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($\bar{X} = ๔.๓๙$, S.D.= ๐.๗๖) รองลงมาได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = ๔.๓๗$, S.D.= ๐.๖๙) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = ๔.๒๔$, S.D.= ๐.๖๘)

๒. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ทั้ง ๕ ด้าน มีรายการปฏิบัติรวมจำนวน ๒๘ ข้อ โดยสรุปรายละเอียดแต่ละขั้นตอน ดังนี้

๑. ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลง

๑.๑ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนและมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของแก่บุคลากร เน้นการมีส่วนร่วมตั้งแต่การสร้างวิสัยทัศน์โดยการประชุมร่วมกับบุคลากรเพื่อร่วมกันกำหนดทิศทาง

๑.๒ ผู้บริหารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย โดยการสื่อสารต้องมีความสม่ำเสมอและเน้นย้ำเป้าหมายร่วมอย่างชัดเจน

๑.๓ ผู้บริหารใช้การสื่อสารเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการดำเนินการตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนผ่านการประชุม เพื่อสร้างแรงผลักดันจากการมีส่วนร่วมโดยตรง

๑.๔ ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ด้วยการลงมือทำอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้บุคลากรเห็นภาพที่ชัดเจนและเกิดความศรัทธาในเป้าหมายร่วม

๑.๕ ผู้บริหารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เพื่อให้ทุกคนเข้าใจบทบาทของตนเองในการขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์กร

๑.๖ ผู้บริหารทบทวนและติดตามผลของการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินความเข้าใจของบุคลากร และปรับแนวทางให้สอดคล้องกับสถานการณ์จริง

๒. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

๒.๑ ผู้บริหารเปิดพื้นที่ให้บุคลากรและชุมชนเสนอความคิดเห็น เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมจากภายในและภายนอกองค์กร เช่น การประชุมหารือ การชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การประชุมผู้ปกครอง

๒.๒ ผู้บริหารสื่อสารแบบเปิดกว้างและสองทาง เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี และรับฟังด้วยความจริงใจ สนับสนุนการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน เพื่อให้เกิดความใกล้ชิดและเข้าใจ

๒.๓ ผู้บริหารยกย่องและสร้างแรงเสริมในเชิงบวกผ่านการยอมรับ การกล่าวชื่นชมในที่สาธารณะ หรือการเผยแพร่ผลงานของครูผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมและความกระตือรือร้น

๒.๔ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างและสร้างบรรยากาศที่ดี เป็นตัวอย่างที่กล้าเปลี่ยนแปลง เปิดรับความคิดใหม่ ๆ และพร้อมเผชิญกับความผิดพลาดด้วยทัศนคติเชิงบวก เพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้

๒.๕ ผู้บริหารวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง นำข้อเสนอจากบุคลากรและชุมชนไปปรับใช้จริง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นองค์กร

๓. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

๓.๑ ผู้บริหารเป็นต้นแบบในการริเริ่มสิ่งใหม่และแสดงให้เห็นผ่านการลงมือทำจริง เช่น การทดลองใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และนำผลการปฏิบัติมาแบ่งปันในที่ประชุมเพื่อเป็นแรงบันดาลใจแก่ครู

๓.๒ ผู้บริหารสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตใจเพื่อให้บุคลากรกล้าที่จะเสนอแนวคิดใหม่ ซึ่งสามารถทำได้ผ่านกิจกรรมกลุ่มย่อย เวทีระดมความคิด และการประชุมแลกเปลี่ยนที่ไม่เป็นทางการ

๓.๓ ผู้บริหารทักษะในการเป็นผู้นำแบบโค้ช ที่สอดคล้องภาวะผู้นำสร้างสรรค์ โดยสามารถส่งเสริมบุคลากรให้ต่อยอดแนวคิดของตนเองจนสามารถพัฒนาเป็นนวัตกรรมหรือแนวทางปฏิบัติใหม่ ได้อย่างเป็นระบบ

๓.๔ ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณ เวลา พื้นที่ และวัสดุอุปกรณ์อย่างเหมาะสม รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรม ดูงาน หรือสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น

๓.๕ ผู้บริหารมีบทบาทในการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ ให้กำลังใจ และส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้างอย่างต่อเนื่อง ใช้กระบวนการสื่อสารเชิงบวกเพื่อส่งต่อแรงบันดาลใจแก่บุคลากร

๔. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

๔.๑ ผู้บริหารจัดลำดับความสำคัญ โดยวิเคราะห์ความคุ้มค่า และความจำเป็น ในการลงทุนด้านเทคโนโลยี โดยพิจารณาจากผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนรู้และการจัดการ และให้ความสำคัญกับการเลือกเทคโนโลยีที่ใช้งานง่าย ราคาประหยัด และสามารถขยายผลได้ในระยะยาว เช่น ระบบคลาวด์

๔.๒ ผู้บริหารวางแผนงบประมาณอย่างเป็นระบบและเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดการบริหาร และการวางแผนแบบมีส่วนร่วม เพื่อจัดลำดับความสำคัญของการลงทุน และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ในการพัฒนาเทคโนโลยี มีการวางแผนแบบแยกรายการงบประมาณเฉพาะด้านเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถบริหารและตรวจสอบได้ง่าย รวมถึงใช้ข้อมูลสารสนเทศและการวิเคราะห์บริบทอย่างรอบด้านเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ

๔.๓ ผู้บริหารแสวงหาทุนสนับสนุนเพิ่มเติมจากภายนอก โดยจัดทำโครงการขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก เช่น ทุนภาครัฐ หรือภาคเอกชน เพื่อเพิ่มศักยภาพโดยไม่จำกัดเฉพาะงบประมาณประจำ

๔.๔ ผู้บริหารส่งเสริมศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะดิจิทัลของครูและบุคลากรควบคู่ไปกับโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๕ ผู้บริหารเป็นผู้นำที่มีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยี และสามารถกำหนดทิศทางการเชิงดิจิทัลขององค์กรได้อย่างชัดเจน มีการวางแผนรองรับเทคโนโลยีเกิดใหม่ เพื่อให้โรงเรียนทันสมัยและตอบโจทย์ผู้เรียน

๔.๖ ผู้บริหารมีระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจที่สามารถจัดเก็บ วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลที่สำคัญ เช่น ข้อมูลนักเรียน งบประมาณ และผลสัมฤทธิ์ ดำเนินโครงการพัฒนาด้าน ICT ควรเชื่อมโยงกับเป้าหมายของโรงเรียน เช่น การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หรือการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบงาน

๕. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

๕.๑ ผู้บริหารส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก ที่เน้นความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และการมีส่วนร่วม โดยเฉพาะการเปิดช่องทางให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี รวมถึงการจัดกิจกรรมเชิงบวก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ และการแสดงความชื่นชมในความพยายามของครูอย่างจริงใจ

๕.๒ ผู้บริหารคำนึงถึงสุขภาวะของบุคลากร ดูแลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เช่น กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ เวทีพูดคุยนอกเวลา และการให้คำปรึกษาแบบเป็นกันเอง เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข

๕.๓ ผู้บริหารต้องจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการผ่อนคลาย โดยออกแบบพื้นที่ภายในโรงเรียน เช่น มุมพักผ่อน หรือพื้นที่สร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมบรรยากาศที่ผ่อนคลายและลดความตึงเครียดในการทำงาน

๕.๔ ผู้บริหารสื่อสารแบบเปิดใจรับฟังครูและบุคลากร ปรับการบริหารแบบยืดหยุ่น และส่งเสริมการสื่อสารสองทาง เพื่อให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็น และรู้สึกได้รับความเคารพในบทบาทของตน

๕.๕ ผู้บริหารเข้าใจอารมณ์ แรงจูงใจ และพฤติกรรมของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญในการออกแบบการบริหารและการสื่อสาร มีการให้ผลสะท้อนเชิงบวกและการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ปลอดภัยทางจิตใจ

๕.๖ ผู้บริหารนำองค์กรแบบยืดหยุ่น โดยอนุญาตให้บุคลากรสามารถปรับวิธีทำงานตามความถนัด เช่น การเลือกเวลา การใช้เทคโนโลยี หรือการจัดแผนการสอนตามบริบท

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑” จากการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ในแต่ละด้าน พบว่า

๑. ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน และมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของแก่บุคลากรโดยเน้นการมีส่วนร่วมตั้งแต่กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์โดยการประชุมร่วมกับบุคลากรเพื่อร่วมกันกำหนดทิศทาง

๒. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม คือ ผู้บริหารเปิดพื้นที่ให้บุคลากรและชุมชนเสนอความคิดเห็น เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมจากภายในและภายนอกองค์กร เช่น การประชุมหารือ การจัดเวทีแสดงความคิดเห็น การประชุมกลุ่มย่อย หรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การประชุมผู้ปกครอง การประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา

๓. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ คือ ผู้บริหารเป็นต้นแบบในการริเริ่มสิ่งใหม่และแสดงให้เห็นผ่านการลงมือทำจริง เช่น การทดลองใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การพัฒนาเครื่องมือหรือแนวทางการสอนใหม่ ๆ และการนำผลลัพธ์จากการปฏิบัติมาแบ่งปันในที่ประชุมเพื่อเป็นแรงบันดาลใจแก่ครู

๔. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร คือ ผู้บริหารจัดลำดับความสำคัญ โดยการวิเคราะห์ความคุ้มค่า และความจำเป็น ในการลงทุนด้านเทคโนโลยี โดยพิจารณาจากผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนรู้และการจัดการ และให้ความสำคัญกับการเลือกเทคโนโลยีที่ใช้งานง่าย ราคาประหยัด และสามารถขยายผลได้ในระยะยาว เช่น Open Source, ระบบคลาวด์, Google Workspace ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก การจัดการองค์กรในการใช้เทคโนโลยีโดยสำรวจความต้องการและจัดลำดับความสำคัญจำเป็นของการใช้ทรัพยากรทางเทคโนโลยีของครู บุคลากรและนักเรียนเพื่อใช้สำหรับการจัดการเรียนการสอน

๕. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม คือ ผู้บริหารส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก ที่เน้นความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจและการมีส่วนร่วม โดยเฉพาะการเปิดช่องทางให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี เช่น การพูดคุยแบบไม่เป็นทางการ รวมถึงการจัดกิจกรรมเชิงบวก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ และการแสดงความชื่นชมในความพยายามของครูอย่างจริงใจ

จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ได้ ดังภาพที่ ๑



อภิปรายผลการวิจัย

๑. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ จากผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นพื้นฐานของการสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูและบุคลากรในสถานศึกษา การบริหารงานที่สร้างบรรยากาศขององค์กรที่ผ่อนคลาย มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งการเรียนรู้ และจากผู้เชี่ยวชาญที่หลากหลาย รวมถึงการเสริมแรงจูงใจให้บุคลากรในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ส่งเสริมการจัดอบรมสัมมนาแลกเปลี่ยนแนวทางการบริหารงานและการสะท้อนผลการบริหารงาน มีการนำเสนอผลการปฏิบัติงานดีเด่นด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ในระดับเขตพื้นที่และขยายผลโดยเผยแพร่ผลงานเทคโนโลยีที่สร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคมการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเข้าถึงองค์ความรู้อย่าง

เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริพร พงษ์เนตร^๔ ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ พบว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม สร้างค่านิยมองค์กรใหม่ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พร้อมทั้งสรรหาอุปกรณ์เครื่องมือให้กับผู้เรียนได้เข้าถึงเทคโนโลยีได้อย่างสะดวก และได้สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานศึกษาทำให้บุคลากรผ่อนคลายไม่ตึงเครียด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ ซาซีย^๕ ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ จัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการต่อยอดแนวคิดการสร้างสรรค่นวัตกรรมให้รางวัลเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

๒. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

๒.๑ ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางปฏิบัติในการมีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนและมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของแก่บุคลากร โดยการประชุมร่วมกับบุคลากรเพื่อร่วมกันกำหนดทิศทางของวิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมเป็นการวางแผนระยะยาวเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มและกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาสามารถสื่อสารและขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ผ่านการประชุมเพื่อสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของของบุคลากร มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและยกระดับคุณภาพการศึกษาในการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปวีณา กันถิน^๖ ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕ พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลงโดยรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ๓ อันดับ ได้แก่

^๔ ศิริพร พงษ์เนตร, การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒, (คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๖๕).

^๕ ลัดดาวัลย์ ซาซีย, “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการศึกษา, (มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๖๖).

^๖ ปวีณา กันถิน, “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕”, Veridian E-Journal, Silpakorn University, ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๓ (เดือนกันยายน-ธันวาคม ๒๕๖๐): ๑๘-๔๐.

ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมเพื่อกำหนดค่านิยมร่วมในการเปลี่ยนแปลงทั้งโรงเรียน รองลงมาได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและชุมชนแสดงความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ของโรงเรียน รองลงมาได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์และยุติธรรมสำหรับทุกคน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริพร พงษ์เนตร^๗ ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

๒.๒ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางปฏิบัติในการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม คือ ผู้บริหารเปิดพื้นที่ให้บุคลากรและชุมชนเสนอความคิดเห็น เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมจากภายในและภายนอกองค์กร เช่น การจัดเวทีแสดงความคิดเห็น หรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การประชุมผู้ปกครอง การประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การเปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี มีบรรยากาศที่ผ่อนคลายและส่งเสริมความไว้วางใจในองค์กร จะส่งผลต่อการพัฒนาแนวคิดและวิธีการที่สร้างสรรค์ โดยเฉพาะการนำความคิดเห็นจากหลากหลายฝ่ายมาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับบริบทของชุมชนและผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปวีณา กันณิน^๘ ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕ พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีมโดยรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ๓ อันดับ ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีการสอนงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกัน รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูเปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้ และผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูจัดประชุมเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมาย บทบาท เพื่อสร้างภารกิจในการปฏิบัติงานตามความสามารถและความถนัดของครู รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีน้ำใจเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริพร พงษ์เนตร^๙ ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ

^๗ ศิริพร พงษ์เนตร, “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒”, *คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*, (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๖๔), หน้า ๔๖.

^๘ ปวีณา กันณิน. “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕”. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*. ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๓ (เดือนกันยายน-ธันวาคม ๒๕๖๐): หน้า ๑๘๔-๑๙๐.

^๙ ศิริพร พงษ์เนตร, “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒”, *คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*, (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๖๔), หน้า ๔๖.

ผู้บริหารศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

๒.๓ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางปฏิบัติในการมีความคิดสร้างสรรค์ คือ ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบในการริเริ่มสิ่งใหม่และแสดงให้เห็นผ่านการลงมือทำจริง เช่น การทดลองใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และการนำผลลัพธ์จากการปฏิบัติมาแบ่งปันในที่ประชุมเพื่อเป็นแรงบันดาลใจแก่ครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การดำเนินนโยบายส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เช่น การใช้ระบบบริหารจัดการสารสนเทศ การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่ครูและบุคลากร การใช้แอปพลิเคชันในการบริหารงาน การพัฒนาสื่อดิจิทัล หรือการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน รวมถึงการสนับสนุนให้โรงเรียนเป็นพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา เป็นการสนับสนุนให้ครูเกิดแนวทางการปฏิบัติงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลให้ครูปรับตัวและพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประสิทธิ์

สารินาค^{๑๐} ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต ๑ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์^{๑๑} ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ในด้านการคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

๒.๔ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางปฏิบัติในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร คือ ผู้บริหารต้องจัดลำดับความสำคัญ โดยการวิเคราะห์ความคุ้มค่า และความจำเป็น ในการลงทุนด้านเทคโนโลยี โดยพิจารณาจากผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนรู้และการจัดการ และให้ความสำคัญกับการเลือก

^{๑๐} ประสิทธิ์ สารินาค, “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต ๑”, วารสารการวิจัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๖๓): ๖๔.

^{๑๑} นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์, “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร”, วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๓ (มีนาคม ๒๕๖๖): ๑๒๕.

เทคโนโลยีที่ใช้งานง่าย ประหยัด และสามารถขยายผลได้ในระยะยาว เช่น Open Source, ระบบคลาวด์, Google Workspace ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การจัดการองค์กรในการใช้เทคโนโลยีโดยสำรวจความต้องการ และจัดลำดับความสำคัญจำเป็นของการใช้ทรัพยากรทางเทคโนโลยีของครู บุคลากร และนักเรียนเพื่อใช้สำหรับการจัดการเรียนการสอน การเรียนรู้และการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา ต้องมีการกำหนด เป้าหมายของสถานศึกษาในการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนา ปรับปรุงระบบสารสนเทศที่เหมาะสมกับบริบท สถานศึกษา ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีที่ง่ายต่อการใช้งานภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณการนำระบบ คลาวด์มาใช้ในการจัดเก็บและแบ่งปันข้อมูลครูให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับผล การวิจัยของสรุณี นุชถาวร^{๑๒} ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูยุคดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี พบว่า ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของ ครูยุคดิจิทัลจำนวน ตัวแปรปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์กร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัย ของชัยญญาภัก ไยดี^{๑๓} ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำด้าน เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ด้าน การพัฒนาอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก

๒.๕ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางปฏิบัติในการสร้างบรรยากาศองค์กร คือ ผู้บริหารต้องส่งเสริม วัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกและการมีส่วนร่วม โดยเฉพาะการเปิดช่องทางให้บุคลากรสามารถแสดงความคิด เห็นได้อย่างเสรี เช่น การจัดกิจกรรมเชิงบวก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการและการแสดง ความชื่นชมในความพยายามของครูอย่างจริงใจ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การจัดสภาพแวดล้อมที่เน้นการ บริหารงานแบบกัลยาณมิตรให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ แก้ปัญหาหรือพัฒนางานของสถานศึกษา จัดการประชุมทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการเพื่อให้ครู ได้พูดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูลกันในบรรยากาศที่ผ่อนคลาย ทำให้ได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจาก เพื่อนร่วมงาน มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและขวัญกำลังใจให้กับครู จะส่งผลต่อการเห็นคุณค่า ในการพัฒนางานและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ทำให้ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอารียา เจ๊ะยะหลี^{๑๔} ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

^{๑๒} สรุณี นุชถาวร, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูยุคดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี”, วารสาร มจร เพชรบุรีปริทัศน์, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๖๗): ๕๑๔.

^{๑๓} ชัยญญาภัก ไยดี, “การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา”, วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๑ (๒๕๖๑): ๑๕๐-๑๖๔.

^{๑๔} อารียา เจ๊ะยะหลี, “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร”, วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหาร การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช, ๒๕๖๓): ๘๖.

ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศิริพร พงษ์เนตร^{๑๕} ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะไปยังผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้นำไปประยุกต์ใช้ได้ ดังนี้

๑.๑ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการสื่อสารของตนเอง เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการเลือกใช้สื่อและช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์

๑.๒ สถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก ที่เน้นการมีส่วนร่วม ความไว้วางใจ และการเปิดรับความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ควรส่งเสริมกิจกรรมที่เน้นความสุขในการทำงาน เช่น กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ มุมผ่อนคลายภายในโรงเรียน และการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ควรมีระบบสนับสนุนที่ชัดเจน เช่น ระบบเสนอแนวความคิดออนไลน์ กลไกรับฟังข้อเสนอแนะ และการยกย่องบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่และการร่วมพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

๑.๓ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การจัดอบรมพัฒนาศักยภาพ

^{๑๕} ศิริพร พงษ์เนตร, “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒”, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๖๔), หน้า ๔๖.

ในด้านการคิดเชิงนวัตกรรม การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน การส่งเสริมการจัดทำโครงการนวัตกรรมเพื่อขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก และการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน

๒. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๒.๑ ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

๒.๒ ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

๒.๓ ควรศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

บรรณานุกรม

คณิน คำแพง. โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา

ในจังหวัดขอนแก่น: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบดิจิทัล.

วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๖๓.

จิราภา ประพันธ์พัฒน์. “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๖๐.

ชัยญวัก ไยดี. “การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา”. วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์. ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๑ (๒๕๖๑)

นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์. “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร”. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม. ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๓ (มีนาคม ๒๕๖๖)

ประสิทธิ์ สารินาค. “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต ๑”. วารสารการวิจัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๒, (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๖๗).

ปวีณา กันธิน. “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕”. Veridian E-Journal, Silpakorn University. ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๖๐).

- ลัดดาวัลย์ ชาศิโย. “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารจัดการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๖๖.
- ศิริพร พงษ์เนตร. “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒”. **วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น**. ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๗ (กรกฎาคม ๒๕๖๕).
- สรุจภูมิ นุชถาวร. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูยุคดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี”. **วารสาร มจร เพชรบุรีปริทัศน์**. ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๖๗).
- สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๖๐”. กรุงเทพมหานคร: แอคทีฟ พรินท์, ๒๕๖๐.
- สุรเดช จงวรรณศิริ. “การจัดการสู่องค์กรนวัตกรรม”. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, ๒๕๖๒.
- อารียา เจ๊ะยะหลิ. “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช, ๒๕๖๓.
- Ailin,M.,& Lindgren, P. “Conceptualizing strategic innovation leadership for competitive survival and excellence”. **Journal of Knowledge Globalization**. Vol. 1 No. 2. (2008): 87-108.
- Anand, P. and Saraswati, A. K. “Innovative Leadership: A Paradigm in Modern HR Pratices”. **Global Journal of Finance and Management**, Vol. 6 No. 6. (2014).