

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษ กลุ่มที่ 6

Innovative Leadership in the Digital Era for Educational Administrators under
the Bureau of Special Education Administration, Group 6

ศุภาพิชญ์ ตาคำมา Suphaphit Takhamma

สุรัตน์ ศรีตาเดช Surat Sridadet

สิทธิชัย มุลเขียน Sittichai Mulkhien

สุรีย์มาศ สุขกลี Sureemat Sukkasi

มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

North-Chiang Mai University

g663302039@northcm.ac.th

Received 2025/04/13

Revised 2025/06/18

Accepted 2025/07/04

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัล และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มที่ 6 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนเฉพาะความพิการ จำนวน 193 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบง่าย และกลุ่มตัวอย่างเฉพาะเจาะจงจำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.91 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อองค์กรนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการคิดสร้างสรรค์ตามลำดับ

2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยสะท้อนเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและศักยภาพของผู้เรียนให้สอดคล้องกับสังคมยุคดิจิทัล ควรมีการบริหารจัดการโดยมอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากร เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิด วางแผนและพัฒนาองค์กร ตลอดจนส่งเสริมการทำงานร่วมกันในบรรยากาศที่สร้างสรรค์ พร้อมทั้งบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการและพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมยุคดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มที่ 6.

Abstract

This research aimed to: 1) study innovative leadership in the digital era, and 2) explore the approaches to developing innovative leadership in the digital era among school administrators under the Office of Special Education Administration, Group 6. The sample consisted of 193 participants, including administrators and teachers from special education schools selected through simple random sampling, and 7 purposively selected key informants. The research instruments were a questionnaire with a reliability coefficient of 0.91 and a semi-structured interview. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The research results found that:

1) The overall level of innovative leadership in the digital era among school administrators under the Office of Special Education Administration was high. Ranked from the highest to lowest mean scores, the components were: vision for transformation, participation and teamwork, fostering an innovative organizational climate, use of information and communication technology, and creative thinking.

2) The recommended approaches to developing innovative leadership in the digital era include setting a clear and actionable vision that aligns with the goals of improving school quality and student potential in response to the digital society. Administrators should manage by assigning tasks according to staff competencies, provide opportunities for participation in idea generation, planning, and organizational development, promote teamwork in a creative atmosphere, and integrate digital technology into school management and instructional improvement effectively.

Key Words: Innovative Leadership, School Administrators, Special Education Schools, Bureau of Special Education Administration, Group 6.

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่สังคมและเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อหลายมิติของโลก ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การเมือง และการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศกำลังพัฒนา การศึกษาได้รับการยอมรับว่าเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาทำหน้าที่ขัดเกลาความรู้ ความสามารถ และ

คุณลักษณะของมนุษย์ให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ พร้อมตอบสนองต่อความต้องการของสังคม และสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ยุทธศาสตร์ที่ 2 ได้มุ่งเน้นการพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยส่งเสริมการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่เพิ่มผลผลิตและมูลค่าทางเศรษฐกิจ ขณะเดียวกัน พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้มีการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ใฝ่รู้ คิดสร้างสรรค์ และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยเปิดโอกาสให้ภาครัฐท้องถิ่น เอกชน และประชาสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ และส่งเสริมการกระจายอำนาจทางการศึกษาผ่าน “พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา” เพื่อเป็นต้นแบบของการปฏิรูปการศึกษาที่แท้จริง

กระทรวงศึกษาธิการได้เล็งเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล จึงส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะผ่านโครงการพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (Education Sandbox) ซึ่งมีเป้าหมายหลัก 4 ประการ ได้แก่ 1).เพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งด้านเจตคติ ทักษะ และความรู้ พร้อมขยายผลสู่ระดับประเทศ 2).ผลิตและพัฒนาวัตกรรมการบริหารการศึกษาระดับจังหวัด และขยายผลสู่ระดับชาติ 3).ลดความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะในกลุ่มนักเรียนที่อ่อนหรือยากจน 4).ส่งเสริมความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษาและพัฒนาวัตกรรมการเรียนการสอน การบริหารงบประมาณ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ตอบโจทย์สังคมยุค 4.0 ตลอดจนแก้ปัญหาการเข้าถึงการศึกษาของเด็กไทยในยุคปัจจุบัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีสถานศึกษาในความรับผิดชอบรวม 50 แห่ง ใน 38 จังหวัด แบ่งตามประเภทความบกพร่อง เช่น ความบกพร่องทางการได้ยิน ทางสติปัญญา ทางการเห็น ทางร่างกาย/การเคลื่อนไหว และกลุ่มออทิสติก โดยเฉพาะกลุ่มสถานศึกษาที่ 6 ซึ่งเป็นศูนย์กลางการศึกษาของภาคเหนือ มีโรงเรียนเฉพาะทางจำนวน 8 แห่ง ที่ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาแก่เด็กพิการอย่างครอบคลุมในบริบทที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม อย่างไรก็ตาม โรงเรียนเหล่านี้ยังคงประสบปัญหาในการจัดการศึกษา เช่น นักเรียนที่มีข้อจำกัดด้านภาษาไทย ส่งผลต่อการเรียนรู้ ครูขาดความชำนาญในการใช้ภาษามือหรือสื่อการสอนเฉพาะทาง หลักสูตรไม่สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนพิการ การผลิตสื่อมีต้นทุนสูง และการวัดผลยังขาดความยืดหยุ่น ทั้งหมดนี้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง

จากบริบทที่กล่าวมา ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายและจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยเฉพาะในยุคที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกดิจิทัล ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาครู สร้างแรงบันดาลใจ และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาอย่างมีทิศทางและยั่งยืน โศรยา คงตุก

(2560) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ความร่วมมือ และการมุ่งสู่วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ขณะที่บริพัทธ์ สารผล (2565) ระบุว่านวัตกรรมทำให้องค์กรสามารถดำรงอยู่และแข่งขันได้อย่างมั่นคงในระยะยาว ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อให้สามารถดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มที่ 6 เพื่อวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดังกล่าว และใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง พัฒนาคุณภาพการศึกษา และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มที่ 6
- 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มที่ 6

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1) ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มที่ 6 ปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้น 439 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 คน และครูผู้สอน จำนวน 410 คน จากทั้งหมด 8 โรงเรียน
- 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนเฉพาะความพิการ จำนวน 193 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) และกลุ่มตัวอย่างเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 7 คน เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลสัมภาษณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามและสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มที่ 6 ซึ่งมีเนื้อหาและรูปแบบดังนี้

- 1) แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มที่ 6 มี 5 ด้าน ได้แก่

- | | |
|---|-------------|
| (1) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง | จำนวน 8 ข้อ |
| (2) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม | จำนวน 7 ข้อ |
| (3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ | จำนวน 8 ข้อ |
| (4) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม | จำนวน 8 ข้อ |
| (5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | จำนวน 8 ข้อ |

2) แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มที่ 6 โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายจำนวน 7 คน ประกอบด้วย โรงเรียนสอนคนตาบอดภาคเหนือ ในพระบรมราชินูปถัมภ์ โรงเรียนโสตศึกษาอนุสารสุนทร โรงเรียนกวีละอนุกุล โดยข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ นำมาจากข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายของแต่ละด้านจากแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มที่ 6 ด้วยโปรแกรมประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายชื่อ รายด้าน และ โดยรวม เสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ใช้วิธีการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มที่ 6

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มที่ 6 แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มที่ 6 โดยรวม ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ระดับปฏิบัติ		
	(\bar{x})	S.D.	แปลผล
ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	4.32	0.59	มาก
ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม	4.27	0.66	มาก
ด้านการคิดสร้างสรรค์	4.14	0.62	มาก
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.19	0.65	มาก
ด้านการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศและการสื่อสาร	4.18	0.64	มาก
โดยรวม	4.22	0.63	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มที่ 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ด้านการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศและการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มที่ 6 โดยได้สรุปแนวทางแยกออกเป็นแต่ละด้าน จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับกลยุทธ์ในการบริหารองค์กรให้เข้ากับสังคมยุคดิจิทัลซึ่งเป็นสังคมที่เกิดเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มองค์ความรู้ให้ตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงยุคปัจจุบัน เพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการ โดยใช้นวัตกรรมใหม่ๆมาช่วยในการบริหาร

ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการระดมความคิด เสนอแนะ แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ให้ความสำคัญกับการนำกิจกรรมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC (Professional Learning Community) มาใช้โดยนำเรื่องการสร้างนวัตกรรมการศึกษามาเป็นประเด็นพิจารณา ร่วมกัน

ด้านการคิด สร้างสรรค์ ผู้บริหารควรมีการกระตุ้นให้เกิดทักษะคิดสร้างสรรค์ในองค์กร และสร้างแรงจูงใจทั้งแรงจูงใจภายนอก เช่นรางวัล ชื่อเสียง ตำแหน่ง แรงจูงใจภายใน เช่นความภูมิใจ ความสุข มีการพัฒนาระบบสารสนเทศและวัฒนธรรมองค์กร ให้สำคัญของการศึกษาค้นคว้า แสวงหาแนวความคิดใหม่ ๆ รวมถึงทักษะทางเทคโนโลยี เพื่อสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรผ่านการอบรม การดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถอดบทเรียนจากผู้ประสบผลสำเร็จ

ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ตระหนักถึงความสำคัญคุณค่าของการนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานควรผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในสถานศึกษา ให้ตระหนักและเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ควรส่งเสริมสนับสนุนให้โอกาสครูแสวงหาความรู้ มีทักษะใหม่

ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับปรุงด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนการใช้เทคโนโลยีของสถานศึกษาและมีการจัดทาบคลากร และงบประมาณในการดูแลรักษา ปรับปรุง จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียนอย่างชัดเจน ควรมีการวิเคราะห์ห้องครุอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และความต้องการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 1 จากผลการวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มที่ 6” สามารถอภิปรายผลตามผลการวิจัยที่พบและวัตถุประสงค์ของการวิจัย พบว่า

ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสามารถวิเคราะห์แนวโน้มการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน สร้างความเชื่อมั่นและกระตุ้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยทัต ยาดา (2567) ที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนศาสนาอิสลามสามารถสร้างความไว้วางใจในวิสัยทัศน์ของตนเองอยู่ในระดับมาก และอมรรรัตน์ แก้ววรรณรัตน์ (2565) พบว่าผู้บริหารในโรงเรียนทวิ-พหุภาษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับมาก ด้านวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง และงานของมฤดี นิลทัพ (2564) ก็ระบุว่าผู้บริหารเขตมัธยมศึกษา เขต 38 มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับมาก โดยเฉพาะด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพ มอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากร สร้างบรรยากาศ

เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็น ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี และกระตุ้นให้ร่วมกันสร้างผลงานที่มีคุณค่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชานีรา สุมาลี (2565) ที่พบว่าผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรและชุมชนโดยบูรณาการความร่วมมือได้ดี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานของแพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 อยู่ในระดับมากในภาพรวม

ด้านการคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผนและดำเนินการอย่างสร้างสรรค์ สนับสนุนให้บุคลากรคิดค้นและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ โดยใช้ประสบการณ์เดิมประยุกต์สร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่าต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยทัต ยาดา (2567) พบว่าผู้บริหารมีความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ หาข้อมูลและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของบรรเทิง โสภภาพิมพ์ (2567) ที่พบว่าทักษะการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม อยู่ในระดับ มาก ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรม ส่งเสริมมิตรภาพ การรับฟังความคิดเห็น และการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร พร้อมจัดหาเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกให้บุคลากรเข้าถึงเทคโนโลยีได้อย่างสะดวก ส่งเสริมการสื่อสารและแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของชูลีมาศ คำบุญเรือง (2566) (ไพฑูรย์ ศิริบุญรณ์, 2565) และจีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ที่พบว่าด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก

ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการใช้เทคโนโลยีและแพลตฟอร์มดิจิทัลในการบริหารงาน ส่งเสริมการเรียนการสอนและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีเสถียรภาพ พร้อมส่งเสริมการสื่อสาร การตัดสินใจ และการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับศิริพร พงษ์เนตร (2564) และธิดาพร สร้อยสังวาลย์ Z2564) ที่พบว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มที่ 6 สามารถอภิปรายผลตามผลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ในประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการสร้างและวางวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กรสู่อนาคต โดยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มด้านการศึกษาและกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา พร้อมถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและนำไปสู่การพัฒนาวัตกรรมการศึกษาระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับชัยสิทธิ์ ตั้งแปล (2567) ที่เสนอว่า ผู้บริหารควรสร้าง

วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมคุณค่าแห่งนวัตกรรม และส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อีกทั้งยังสอดคล้องกับบรรเทิง โสภภาพิมพ์ (2567) ที่เสนอว่าผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ทันยุคดิจิทัล พัฒนาทักษะการสื่อสาร เลือกรูปวิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และใช้เทคโนโลยีในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน โปร่งใส และเปิดรับความคิดเห็นของบุคลากร และยังสอดคล้องกับขวัญณัทพร พันอินทร์ (2565) ที่เสนอว่า ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการสื่อสารผ่านการจัดประชุม การจัดกิจกรรม PLC หรือถ่ายทอดแนวปฏิบัติผ่านหัวหน้ากลุ่มงาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมและการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนเข้าใจง่ายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน.

ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม ในประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันของบุคลากรโดยมีเป้าหมายร่วมกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น วางแผน และพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน พร้อมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับอมรรัตน์ แก้ววรรณรัตน์ (2565) ที่พบว่าผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและชุมชนร่วมวางแผนและกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานเพื่อเสริมสร้างความรู้สึกรักเป็นเจ้าของ และร่วมรับผิดชอบ อีกทั้งสอดคล้องกับแพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) ที่เสนอว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นหัวใจของการขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษา ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และยิ่งตรงกับศิริพร พงษ์เนตร (2564) ที่เสนอว่าผู้บริหารควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งภายในและภายนอกกลุ่มสาระ สร้างความตระหนักในความสำคัญของการทำงานเป็นทีม และนำกระบวนการ PLC มาใช้ในการพัฒนาองค์กรอย่างมีคุณภาพ.

ด้านการคิดสร้างสรรค์ ในประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ และบูรณาการความรู้เดิมเพื่อพัฒนาองค์กร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ สอดคล้องกับบรรเทิง โสภภาพิมพ์ (2567) ที่เสนอว่าผู้บริหารควรปรับวิสัยทัศน์และนำเทคโนโลยีมาสื่อสารอย่างเหมาะสม พร้อมรับฟังความคิดเห็นอย่างโปร่งใส และโรสนีย์ หลีหมัด (2567) ระบุว่าผู้บริหารควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ขณะที่เนาวรัตน์ เขาวนาถ (2562) เสนอว่าควรมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์ให้แก่ผู้บริหาร พร้อมจัดทำแผนพัฒนาตนเองและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกิจกรรมทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมให้เกิดจินตนาการและการสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร.

ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม ในประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะในการสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม โดยกำหนดทิศทาง โครงสร้าง และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลาย สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และให้รางวัลเพื่อจูงใจการสร้างสรรค นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับขวัญณัทพร พันอินทร์ (2566) ที่เสนอให้ผู้บริหารสร้าง

บรรยากาศที่ปลอดภัย และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และอมรรัตน์ แก้ววรรณรัตน์ (2565) เน้นการสร้างสนามพลังบวกและใช้กระบวนการ PLC เพื่อเอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ส่วน (อาริยา เจียะหลี, 2563) เสนอว่าผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมที่ดี เป็นมิตร และเปิดกว้าง เพื่อจุดประกายการคิดสร้างสรรค์ในองค์กร.

ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะการใช้เทคโนโลยีและแพลตฟอร์มดิจิทัลในการขับเคลื่อนการทำงาน สนับสนุนการเรียนการสอน การบริหารจัดการและการตัดสินใจ ตลอดจนพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีเสถียรภาพอย่างต่อเนื่อง รวมถึงศึกษาวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับองค์กรสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สอดคล้องกับเนาวรัตน์ เขาวนาถ (2562) ที่เสนอให้ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และนำมาใช้ในการบริหาร พร้อมเผยแพร่ความรู้แก่บุคลากร ศึกษาจากต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และใช้ข้อมูลความถนัดของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการมอบหมายงาน และสอดคล้องกับศิริพร พงษ์เนตร (2564) ที่เสนอให้ผู้บริหารจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีระบบนิเทศ ติดตามและพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ.

องค์ความรู้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์การวิจัย

ที่มา : ศุภาพิชญ์ ตาคำมา, 2569.

จากภาพสามารถอธิบายได้ว่า

ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับกลยุทธ์ในการบริหารองค์กรให้เข้ากับสังคมยุคดิจิทัลซึ่งเป็นสังคมที่เกิดเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มองค์ความรู้ให้ตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงยุคปัจจุบัน เพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการ โดยใช้นวัตกรรมใหม่ๆ มาช่วยในการบริหาร

ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการระดมความคิด เสนอแนะ แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ให้ความสำคัญกับการนำกิจกรรมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC (Professional Learning Community) มาใช้โดยนำเรื่องการสร้างนวัตกรรมการศึกษามาเป็นประเด็นพิจารณา ร่วมกัน

ด้านการคิด สร้างสรรค์ ผู้บริหารควรมีการกระตุ้นให้เกิดทักษะคิดสร้างสรรค์ในองค์กร และสร้างแรงจูงใจทั้งแรงจูงใจภายนอก เช่นรางวัล ชื่อเสียง ตำแหน่ง แรงจูงใจภายใน เช่นความภูมิใจ ความสุข มีการพัฒนาระบบสารสนเทศและวัฒนธรรมองค์กร ให้สำคัญของการศึกษาค้นคว้า แสวงหา แนวความคิดใหม่ ๆ รวมถึงทักษะทางเทคโนโลยี เพื่อสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรผ่านการอบรม การดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถอดบทเรียนจากผู้ที่ประสบผลสำเร็จ

ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ตระหนักถึงความสำคัญคุณค่าของการนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานควรผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในสถานศึกษา ให้ตระหนักและเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ควรส่งเสริมสนับสนุนให้โอกาสครูแสวงหาความรู้ มีทักษะใหม่ ๆ

ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับปรุงด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนการใช้เทคโนโลยีของสถานศึกษาและมีการจัดหาบุคลากร และงบประมาณในการดูแลรักษา ปรับปรุง จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนอย่างชัดเจน ควรมีการวิเคราะห์ห้องครอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และความต้องการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กร

สรุป และข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สถานศึกษา ผู้บริหาร และครู ควรวางแผนและดำเนินโครงการที่เน้นการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้สามารถปรับตัวและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมในองค์กร สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงาน รวมถึงกำหนดโครงสร้าง วัตถุประสงค์ และทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ข้อเสนอแนะทางวิชาการ ควรส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถประยุกต์ใช้ได้จริง รวมทั้งพัฒนา

แพลตฟอร์มดิจิทัลกลางเพื่อสนับสนุนการใช้นวัตกรรมในการบริหารงานและการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำวิจัย เรื่อง การส่งเสริมใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6

2) ควรทำวิจัย เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มที่ 6

References

- ขวัญนภัทร พันอินทร์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนในสหวิทยาเขตบุญวาทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน. *ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่*.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. *วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา ครุศาสตร์อุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*.
- ชัยทัต ยาดา. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา อำเภอนือคลอง จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. *ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา .สังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่*.
- ชัยสิทธิ์ ตั้งแปล. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มพญาเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปานาน เขต 2. *ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่*.
- ชุลีมาศ คำบุญเรือง. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา. *การศึกษาค้นคว้าอิสระการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา*.
- ชานีรา สุมาลี. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. *การศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่*.
- ธิดาพร สร้อยสังวาล. (2564). บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนใน สังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา. *ศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา*.

- เนาวรัตน์ เยาวนาถ. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. *ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*.
- บริพัฒน์ สารผล. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. *วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บรรเทิง โสภภาพิมพ์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษาสันทราย 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 2. *ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. คณะสังคมศาสตร์ และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.
- ปวีณา กันถิน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศียงใหม่ เขต 5. *ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปิยโชติ รอดหลง (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน มัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท. *ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- แพรวพรรณ เปรมลาภ. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. *การค้นคว้าอิสระ การ บริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ไพฑูรย์ ศิริบุรณ์ และ ยุวธิดา ซาปัญญา. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา ยโสธรเขต 1. *พุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 6(1), 160-176.
- โรสนีย์ หลีหมัด. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา อำเภ่อ่าวลึก จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน. *การค้นคว้าอิสระการบริหารการศึกษา*. คณะสังคมศาสตร์และ ศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.
- ศิริพร พงษ์เนตร. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา*. ครุศาสตร์ อุดสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริพรพรรณ สียวง. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย. *การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยพะเยา.

- ไศรยา คงตูก. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. *การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพมหานคร.
- อมรรัตน์ แก้ววรรณรัตน์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน ในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในรูปแบบทวิ-พหุภาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 5. *การค้นคว้าอิสระ การบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่*.
- อาริยา เจียะหลี. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. *วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.