แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

Guidelines for the development of innovative leadership of school administrators under Chiang rai primary educational service area office 2

ปราณชนม์ มาปลูก Prannachon Mapluk
ธารารัตน์ มาลัยเถาว์ Thararat Malaitao
มหาวิทยาลัยพะเยา
University Of Phayao
Prannachon.rd@gmail.com

Received 2026/04/08 *Revised* 2026/05/05 *Accepted* 2026/05/18

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัด จำนวน 313 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย และมีผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ จำนวน 5 ท่าน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสอบถาม วัดค่าความเชื่อมั่นได้ 0.92 และใช้แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1) สภาพปัจจุบันระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า 1) ส่งเสริมการเรียนรู้ต่อเนื่อง สร้างวัฒนธรรมเปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ และสนับสนุนทรัพยากรพร้อมระบบติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ 2)

พัฒนาการคิดเชิงกลยุทธ์ ใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีประกอบการตัดสินใจ และเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน พัฒนาการสื่อสารที่โปร่งใส และสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน 4) พัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม เปิดโอกาสให้ริเริ่มแนวคิดใหม่ และส่งเสริมการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง 5) พัฒนาความรู้ด้านการจัดการความเสี่ยง ใช้ข้อมูลวิเคราะห์อย่างรอบด้าน และมีระบบติดตามปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 6) พัฒนาการสร้างเครือข่าย ส่งเสริมความร่วมมือทุกภาคส่วน และใช้เทคโนโลยีบริหารจัดการเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา.

Abstract

This research aimed to: 1) examine the current state of innovative leadership among school administrators under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2; and 2) explore guidelines for developing innovative leadership among school administrators under the same office. The sample consisted of 313 school administrators and teachers, selected through simple random sampling. Additionally, five key informants participated in interviews. This study employed a mixed-methods approach. The research instruments included a questionnaire with a reliability coefficient of 0.92 and an interview form. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The findings revealed that:

1) The overall level of innovative leadership among school administrators under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level in all aspects.

2) The guidelines for developing innovative leadership among school administrators included: (1) promoting continuous learning, fostering an open-minded culture toward new ideas, and supporting resources along with systematic monitoring and evaluation; (2) enhancing strategic thinking, utilizing data and technology for decision-making, and preparing for future changes; (3) encouraging participation from

all sectors, improving transparent communication, and building collaborative networks to increase work efficiency; (4) developing innovative thinking skills, providing opportunities to initiate new ideas, and promoting experiential learning; (5) strengthening knowledge in risk management, applying comprehensive data analysis, and establishing continuous monitoring and improvement systems; and (6) developing networking capabilities, promoting collaboration across sectors, and effectively using technology to manage networks.

Keywords: Innovative Leadership, School Administrators.

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) มุ่งเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างเต็มที่ เพื่อขับเคลื่อนประเทศไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนโดยใช้นวัตกรรมเป็นฐาน ควบคู่กับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปีที่มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งการบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการประยุกต์ใช้นวัตกรรมในทุกภาคส่วน โดยเฉพาะภาคการศึกษา ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทั้งนี้ ปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบทางการศึกษาให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมคือภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง และวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของสถานศึกษา และเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนาการศึกษาในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่เป็นทั้งศิลปะและกระบวนการในการใช้อิทธิพลเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ยังไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยเฉพาะด้านการนำองค์การในตัวชี้วัดการเกิดนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ซึ่งสะท้อนถึงข้อจำกัดในการพัฒนานวัตกรรมในระดับพื้นที่ ดังนั้น ความสำเร็จของการยกระดับคุณภาพการศึกษาจึงยังคงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม รูปธรรม โดยเฉพาะในบริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน การส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จึงมีความจำเป็นอย่าง

ยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวรองรับ และตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจอย่างมากในยุคปัจจุบัน เนื่องจากเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางการบริหาร และช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการคิดริเริ่ม สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดย ชนกขวัญ โตนาค (2556, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการที่ผู้นำที่ใช้ความสามารถของตนเองในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร เช่นเดียวกันกับ สุกัญญา แช่มช้อย (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการที่ผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง และเปิดใจรับแนวคิดใหม่ กล้าคิดแตกต่างอย่าง สร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอด เพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา หรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความมุ่งหวังที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยคาดว่าผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษาและสามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมถึงใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาให้สถานศึกษาเติบโตเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี (Mix Methods) สามารถสรุปตัวแปรการวิจัยได้ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการสร้างพันธมิตรและความร่วมมือ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 139 แห่ง โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 313 คน นำมากำหนดสัดส่วนตามประชากรในแต่ละโรงเรียน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ตามสัดส่วนจำนวนของแต่ละสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยดังนี้ แบบสอบถาม ซึ่งมี 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่ได้จากแบบสอบถาม 30 ข้อ แบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม จำนวน 5 ข้อ 2. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง จำนวน 5 ข้อ 3. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมจำนวน 5 ข้อ 4. ด้านการคิดสร้างสรรค์จำนวน 5 ข้อ5. ด้านการบริหารความเสี่ยงจำนวน 5 ข้อ 6. ด้านการสร้างพันธมิตรและความร่วมมือจำนวน 5 ข้อ แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าเท่ากับ 0.92

เครื่องมือเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถาม ที่จะทำการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้ามีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด มีการกำหนดข้อคำถาม จากแบบสอบถามแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยนำประเด็นที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของแต่ละด้านมากำหนดเป็นประเด็นคำถามสัมภาษณ์ ผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติที ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์สังเคราะห์เนื้อหานำเสนอโดยวิธีเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ดังนี้

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	(n = 313)		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.30	0.59	มาก
2	ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.31	0.61	มาก
3	ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.35	0.61	มาก
4	ด้านการคิดสร้างสรรค์	4.33	0.59	มาก
5	ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.32	0.59	มาก
6	ด้านการสร้างพันธมิตรและความร่วมมือ	4.34	0.59	มาก
	เฉลี่ยรวม	**4.33**	**0.60**	**มาก**

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านจะพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการสร้างพันธมิตรและความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก ลำดับต่อมาคือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ดังนี้

ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม มี 3 แนวทาง ดังนี้ 1) ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคลากร โดยสนับสนุนให้มีการเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร 2) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อความคิดใหม่

การทดลอง และการยอมรับความผิดพลาดในฐานะโอกาสแห่งการเรียนรู้ โดยส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์และการเรียนรู้ร่วมกัน 3) สนับสนุนทรัพยากร เทคโนโลยี และระบบติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถตรวจสอบความก้าวหน้า และปรับปรุงพัฒนาได้อย่างเหมาะสม

ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มี 3 แนวทาง ดังนี้ 1) พัฒนาทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์และการมองอนาคตของผู้บริหาร เพื่อให้สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน 2) ใช้ข้อมูล สารสนเทศ และเทคโนโลยีในการวิเคราะห์สถานการณ์และประกอบการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและแม่นยำ 3) ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายและกระบวนการวางแผนเชิงคาดการณ์ เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนในอนาคต

ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม มี 3 แนวทาง ดังนี้ 1) สร้างระบบและโครงสร้างที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการคิด วางแผน และตัดสินใจร่วมกัน 2) พัฒนาระบบการสื่อสารที่เปิดกว้าง โปร่งใส และทั่วถึง เพื่อให้ข้อมูลข่าวสารสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง ลดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงาน 3) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการแลกเปลี่ยนทรัพยากร

ด้านการคิดสร้างสรรค์ มี 3 แนวทาง ดังนี้ 1) พัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมและการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยส่งเสริมกระบวนการคิดที่หลากหลายและยืดหยุ่น 2) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดใหม่ ทดลองแนวทางการทำงานที่แตกต่าง และกล้าที่จะริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ 3) ส่งเสริมการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ควบคู่กับการถอดบทเรียน เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่และสามารถนำไปพัฒนางานได้

ด้านการบริหารความเสี่ยง มี 3 แนวทาง ดังนี้ 1) พัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารและบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถระบุ วิเคราะห์ และจัดการความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม 2) ใช้เครื่องมือและข้อมูลในการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงอย่างรอบด้าน เพื่อประกอบการวางแผนและตัดสินใจ 3) กำหนดกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่ชัดเจน พร้อมทั้งมีการติดตาม ทบทวน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานมีความมั่นคงและลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น

ด้านการสร้างพันธมิตรและความร่วมมือ มี 3 แนวทาง ดังนี้ 1) พัฒนาทักษะการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือของผู้บริหาร เพื่อให้สามารถประสานงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ส่งเสริมการดำเนินงานร่วมกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ เอกชน และชุมชน เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาองค์กร 3) ใช้เทคโนโลยีและระบบติดตามประเมินผลในการบริหารจัดการเครือข่าย เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลตามผลการวิจัยที่พบ และวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

อภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการสร้างพันธมิตรและความร่วมมือ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพและความพร้อมในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในบริบททางการศึกษา สังคม และเทคโนโลยีในปัจจุบัน ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม วางแผนเชิงกลยุทธ์ และขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมนฤดี ชอบสะอาด (2566) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และยังสอดคล้องกับณัฐณิชา อร่ามเรือง (2568) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหินดาดห้วยบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ รมิดา ใจสืบ (2567) ที่เน้นบทบาทเชิงรุกของผู้บริหารในการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อันนำไปสู่การพัฒนาองค์กรและยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ Richard (2009, อ้างอิงในปวีณา กันถิน, 2560) ที่ระบุว่า วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเป็นความเชื่อในการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการเชื่อมโยงความอยากรู้อยากเห็นไปสู่การสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำที่มี

วิสัยทัศน์จะสามารถมองเห็นโอกาส โน้มน้าว และสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ ธิดาพร สร้อยสังวาลย์ (2564) ที่ระบุว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมคือการเปิดโอกาสให้บุคลากรและภาคีที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน และเสนอแนวคิด เพื่อร่วมกันพัฒนา แก้ไขปัญหา และสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมโดยรวมทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ รมิดา ใจสืบ (2567) ที่ระบุว่า ผู้บริหารควรมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และสร้างทางเลือกใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ โดยอาศัยการคิดนอกกรอบเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความยั่งยืนสอดคล้องกับแนวคิดของ Yukl (2010) ที่ระบุว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องบริหารความเสี่ยงอย่างรอบคอบ พร้อมตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและข้อจำกัดของข้อมูลและสอดคล้องกับแนวคิดของ Yukl (2010) ที่ระบุว่า การสร้างพันธมิตรและความร่วมมือเป็นบทบาทสำคัญของผู้นำ โดยการใช้พลังจากเครือข่ายในการเสริมสร้างอิทธิพลและสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กร จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและเพิ่มโอกาสในการบรรลุความสำเร็จขององค์กร

อภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย 6 ด้าน จำนวน 18 แนวทาง สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

1)ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมมี 3 แนวทาง ดังนี้ 1) ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคลากร โดยสนับสนุนให้มีการเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร 2) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อความคิดใหม่ การทดลอง และการยอมรับความผิดพลาดในฐานะโอกาสแห่งการเรียนรู้ โดยส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์และการเรียนรู้ร่วมกัน 3) สนับสนุนทรัพยากร เทคโนโลยี และระบบติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถตรวจสอบความก้าวหน้า และปรับปรุงพัฒนาได้อย่างเหมาะสม แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของประทีป ไชยเมือง (2566) ที่เสนอว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้ผ่าน วิธีการหลัก ได้แก่ การฝึกอบรม การเรียนรู้และฝึกปฏิบัติจากกรณีศึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการใช้เครื่องมือทางการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม

2)ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงมี 3 แนวทาง ดังนี้ 1) พัฒนาทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์และการมองอนาคตของผู้บริหาร เพื่อให้สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน 2) ใช้ข้อมูล สารสนเทศ และเทคโนโลยีในการวิเคราะห์สถานการณ์และประกอบการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและแม่นยำ 3) ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายและกระบวนการวางแผนเชิงคาดการณ์ เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนในอนาคต แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของชุลีมาศ คำบุญเรือง (2566) ที่ระบุว่า ที่เน้นว่าผู้บริหารซึ่งมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงต้องสามารถคิดวิเคราะห์ มองเห็นภาพอนาคต และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง

3)ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมมี 3 แนวทาง ดังนี้ 1) สร้างระบบและโครงสร้างที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการคิด วางแผน และตัดสินใจร่วมกัน 2) พัฒนาระบบการสื่อสารที่เปิดกว้าง โปร่งใส และทั่วถึง เพื่อให้ข้อมูลข่าวสารสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง ลดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงาน 3) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการแลกเปลี่ยนทรัพยากร แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Pollock (2008, อ้างอิงในวัชรพงศ์ ทัศนบรรจง, 2563) ที่ชี้ให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีม

4)ด้านการคิดสร้างสรรค์ สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาด้านการคิดสร้างสรรค์ มี 3 แนวทาง ดังนี้ 1) พัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมและการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยส่งเสริมกระบวนการคิดที่หลากหลายและยืดหยุ่น 2) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดใหม่ ทดลองแนวทางการทำงานที่แตกต่าง และกล้าที่จะริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ 3) ส่งเสริมการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงควบคู่กับการถอดบทเรียน เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่และสามารถนำไปพัฒนางานได้ แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของสุกัญญา แช่มช้อย (2562) ที่ระบุว่า การคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดบูรณาการ การมีจินตนาการอย่างรอบคอบ ความซื่อสัตย์ จิตอาสา แรงบันดาลใจ และปฏิภาณไหวพริบในการขับเคลื่อนองค์กร

5)ด้านการบริหารความเสี่ยง สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาด้านการบริหารความเสี่ยงมี 3 แนวทาง ดังนี้ 1) พัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารและบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถระบุ วิเคราะห์ และจัดการความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม 2) ใช้เครื่องมือและข้อมูลในการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงอย่างรอบด้าน เพื่อประกอบการวางแผนและตัดสินใจ 3) กำหนดกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่ชัดเจน พร้อมทั้งมีการติดตาม ทบทวน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานมีความมั่นคงและลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของเพ็ญนภา แสงแก้ว (2567) ที่ระบุว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องแสดงออกถึงความสามารถในการปฏิบัติงานท่ามกลางสภาวะเสี่ยงหรือการเปลี่ยนแปลง กล้าเผชิญปัญหา ตัดสินใจแก้ไขอย่างเด็ดเดี่ยว และสามารถวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง รวมถึงกำหนดมาตรการควบคุมกิจกรรมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสการเกิดความเสียหายอันจะช่วยลดระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้อยู่ในระดับต่ำที่สุด

6. ด้านการสร้างพันธมิตรและความร่วมมือ สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาด้านการสร้างพันธมิตรและความร่วมมือมี 3 แนวทาง ดังนี้ 1) พัฒนาทักษะการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือของผู้บริหาร เพื่อให้สามารถประสานงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ส่งเสริมการดำเนินงานร่วมกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ เอกชน และชุมชน เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาองค์กร 3) ใช้เทคโนโลยีและระบบติดตามประเมินผลในการบริหารจัดการเครือข่าย เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และยั่งยืน แนวทางดังกล่าวศิริพรพรรณ์ สียวง (2564) ที่ชี้ให้เห็นว่า การสร้างเครือข่ายของผู้นำจำเป็นต้องอาศัยการใช้เทคโนโลยี การวิเคราะห์และบูรณาการแนวคิด ทฤษฎี ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ และปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่สั่งสมตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเครือข่ายที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรและการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้อย่างเหมาะสม

องค์ความรู้



ภาพที่ 1 แสดงองค์ความรู้ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ที่มา : ปราณชนม์ มาปลูก, 2569

โดยสามารถอธิบายรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม คือ การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมที่มีประสิทธิผลต้องอาศัยการบูรณาการระหว่างการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อความคิดใหม่ และการมีระบบสนับสนุนด้านทรัพยากรและการประเมินผลอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะส่งเสริมให้องค์กรเกิดการเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง คือ วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเกิดจากการผสานทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ การใช้ข้อมูลสารสนเทศ และการมองอนาคตเชิงคาดการณ์อย่างมีระบบ ซึ่งช่วยให้สามารถกำหนดทิศทางองค์กรและปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม คือ การพัฒนาการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมต้องอาศัยการออกแบบระบบและโครงสร้างที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ควบคู่กับการพัฒนาระบบการสื่อสารที่เปิดกว้าง โปร่งใส และทั่วถึง รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ด้านการคิดสร้างสรรค์ คือ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในองค์กรต้องดำเนินการผ่านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทดลองและริเริ่มแนวคิดใหม่ และการจัดกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงควบคู่กับการถอดบทเรียน เพื่อก่อให้เกิดองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่

ด้านการบริหารความเสี่ยง คือ การบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพต้องดำเนินการในลักษณะเชิงระบบ โดยครอบคลุมการพัฒนาความรู้และทักษะ การใช้เครื่องมือและข้อมูลในการวิเคราะห์ความเสี่ยง และการกำหนดกระบวนการติดตาม ทบทวน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ด้านการสร้างพันธมิตรและความร่วมมือ คือ การสร้างพันธมิตรและเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งต้องอาศัยทักษะในการประสานความร่วมมือ การมีส่วนร่วมของภาคีทุกภาคส่วน และการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

สรุป และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและบูรณาการใน 6 ด้านสำคัญ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการเปิดรับความคิดใหม่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยการคิดเชิงกลยุทธ์และการใช้ข้อมูลสารสนเทศ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ผ่านการเปิดโอกาสให้ทดลองและเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ และการสร้างพันธมิตรเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งนี้ การดำเนินการในทุกมิติดังกล่าวต้องมีความเชื่อมโยง สนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อยกระดับศักยภาพผู้บริหารและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในบริบทของการเปลี่ยนแปลงยุคปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการและขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ควรสนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารในด้านสำคัญ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง และการสร้างพันธมิตรความร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการบริหารสถานศึกษาอย่างรอบด้าน

3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดนโยบาย แผนพัฒนา และยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางสอดคล้องกับบริบท และเกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีแผนพัฒนาตนเองและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการอบรม การศึกษาดูงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างทักษะด้านนวัตกรรม การคิดเชิงกลยุทธ์ และการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ

2) ควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการเสนอความคิดเห็น ทดลองแนวคิดใหม่ และทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งจัดให้มีกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันและการยกย่องชมเชยเพื่อสร้างแรงจูงใจ

3) ควรพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่เป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีในการวางแผน ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน รวมถึงการบริหารความเสี่ยงและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับประสิทธิผลในการบริหารงานของแต่ละฝ่ายภายในสถานศึกษา เช่น ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายงบประมาณ และฝ่ายบริหารทั่วไป เพื่อวิเคราะห์ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานในแต่ละด้านอย่างไร

2) ควรศึกษาตัวแปรหรือองค์ประกอบอื่นที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ปัจจัยด้านบุคคล (ประสบการณ์ ภาวะผู้นำเดิม ทักษะดิจิทัล) ปัจจัยด้านองค์กร (วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างการบริหาร ระบบสนับสนุน) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (นโยบายทางการศึกษา เทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงของสังคม) เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ครอบคลุมและสามารถนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางพัฒนาผู้บริหารได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

References

ชุลีมาศ คำบุญเรือง. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง*. มหาวิทยาลัยพะเยา.

ณัฐณิชา อร่ามเรือง. (2568). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหินดาดห้วยบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5. วารสารสหวิทยาการศึกษาและพัฒนาสังคม,* 1(1), 122–134.

ธิดาพร สร้อยสังวาลย์. (2564). บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา. *การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง*. มหาวิทยาลัยพะเยา.

ปวีณา กันถิน. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5.วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ประทีป ไชยเมือง. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *Journal of Roi Kaensarn Academi,* 8(2), 120–137.

เพ็ญนภา แสงแก้ว. (2567). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2. *การศึกษาค้นคว้า ด้วยตนเอง.* มหาวิทยาลัยพะเยา.

มนฤดี ชอบสะอาด. (2566). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1. *การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง.* มหาวิทยาลัยพะเยา.

รมิดา ใจสืบ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย. *การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง.* มหาวิทยาลัยพะเยา.

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย,* 12(1), 330–342.

ศิริพรพรรณ์ สียวง. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย. *การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง*. มหาวิทยาลัยพะเยา.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Yukl, G. A. (2010). *Leadership in organizations* (7th ed.). Prentice Hall.