ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายอำเภอบ้านดุงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

Creative leadership of Nong Han School Administrators group 3 Udon Thani Primary educational service area office 3

เดือนเพ็ญ พวงทอง[1] กิจพิณิฐ อุสาโห[2]
Duenpen Puangthong[1] Kitpinit Usaho[2]

[1,2]สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี [1,2]Department of Educational Administration, Faculty of Educational Administration, Ratchathani University, Thailand
Corresponding author's E-mail: peerawut300330@gmail.com[1] Kitpinit.23@gmail.com[2]

Received: November 05, 2023 Revised: December 19, 2023 Accepted: January 08, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายอำเภอบ้านดุงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 95 คน จากโรงเรียนในเครือข่ายอำเภอบ้านดุง จำนวน 7 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความแม่นตรง (IOC) ระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา ผู้วิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายอำเภอบ้านดุงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก. ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม รองลงมาคือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม. ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารความเสี่ยง 2) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม โดยพยายามเปิดโอกาสให้บุคลากรช่วยกันคิดช่วยกันทำและระดมสมองมากขึ้น ให้มีความรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาระบบการศึกษาโดยอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัย และควรการพัฒนาด้านการบริหารความเสี่ยงทั้งนี้ไม่ใช่มีแค่ความเสี่ยงเรื่องเงิน แต่รวมถึงความเสี่ยงเรื่องอาคารสถานศึกษา

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา, แนวทางพัฒนา

Abstract

This research article aims to study the level of innovative leadership. and guidelines for developing innovative leadership among administrators of educational institutions in the Ban Dung District network under the Udon Thani Primary Educational Service Area Office, Area 3. The sample group consisted of 95 teachers from 7 schools in the Ban Dung District network. Tools Used in the research was a 5-level rating scale questionnaire with an accuracy value (IOC) between 0.67 and 1.00 and reliability equal to 0.91. The researcher collected the data himself. Statistics for data analysis include frequency, percentage, mean, and standard deviation. and analyze content. The researcher found that 1) the level of innovative leadership of administrators of educational institutions in the Ban Dung District network under the Udon Thani Primary Educational Service Area Office, Area 3, overall, was at a high level. When considering each aspect, it was found that every aspect is at a very high level. The aspect with the highest average was the aspect of creating an innovative organization, followed by the aspect of creative thinking. In terms of having a vision for change and the aspects of teamwork and participation, The side with the least average value is Risk management 2) Guidelines for developing innovative leadership: Educational institution administrators should analyze trends in the direction of educational change. and used to set the vision of the educational institution. Promote and support personnel to work together as a team. By trying to give personnel the opportunity to think together and brainstorm more, to have more knowledge and initiative to create new things in order to develop the educational system using modern technology, And risk management should be developed, not just for financial risks. but also for risks related to educational buildings. **Keywords:** innovative leadership; educational institution administrators; development guidelines

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา รวมถึงการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ ความสามารถ และมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีสังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม ประเทศไทยได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศในระยะยาวประเทศมีความมั่นคง

มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ถูกกำหนดให้เป็นนโยบายหลักสำหรับการพัฒนาประเทศเพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติโดยตรง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 1-16) ดังนั้น การจัดการศึกษาจะต้องสร้างรูปแบบใหม่ให้ไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาสถานศึกษาด้านพัฒนาทักษะ ด้านการเรียนรู้ ทักษะชีวิต ทักษะด้านสารสนเทศเทคโนโลยีและนวัตกรรม เป็นต้น

การพัฒนานวัตกรรมเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทุกองค์การสร้างจุดยืนที่เข้มแข็งเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความอยู่รอด การเจริญเติบโตและการสร้างสมรรถนะในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลง ด้านเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว และกระทบไปทุกกิจการไม่เว้นแม้แต่ด้านการจัดการศึกษาที่จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพที่มีความเป็นผู้นำสูง จึงจะทำให้การบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ วางแผน อำนวยการ และมอบหมายงานในกำกับให้เป็นตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด และในยุคสมัยที่กระแสการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ธีระ รุญเจริญ, 2557 : 228) และการพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้นำที่ดี มีทักษะความเป็นผู้นำ มีปัญญา มีความรู้ความสามารถ มีความฉลาดทางอารมณ์ มีความกล้าหาญทางจริยธรรม และมีทักษะในการใช้กระบวนการวิจัย และพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งสถานศึกษาโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนทุกระดับเป็นสำคัญ (บุญช่วย สายราม, 2561, น. 1)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และผลักดันความคิดที่มีประโยชน์และแปลกใหม่ที่เกี่ยวกับงาน ผู้นำใช้ความสามารถของตนเองหรือพฤติกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุน การทำเชิงนวัตกรรม ในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สถานศึกษา (เดชา ลุนาวงค์, 2564, น. 13)

จากการสะท้อนผลการประเมินคุณภาพภายนอก สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา พบว่า สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ยังขาดผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการบริหารวิชาการ และหลักสูตรการสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนให้รู้จักคิดด้วยตนเองและการพัฒนาสื่อนวัตกรรมด้านการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งต้องส่งเสริมและกระตุ้นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของครูและบุคลากรในสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้และปฏิบัติงานในสถานศึกษา ครูไม่ค่อยมีการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งความคาดหวังของสังคมที่มีต่อการจัดการศึกษาและครูที่มีคุณภาพเป็นแรงผลักดันให้ครูต้องมีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน สามารถพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ และมีความสนใจในการทำให้นักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้ ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม จึงมีความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาเพราะจะส่งผลให้สามารถ

ปฏิบัติงานจนได้ นวัตกรรมหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาสามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลก (ชลกร ตันประภัสร์, 2556, น. 44)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต **3** เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง ให้มีคุณภาพ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์กรจำเป็นจะต้องมี การกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรในทุกตำแหน่งทุกระดับ ให้มีความรู้ความสามารถมีสมรรถนะ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้าง ทักษะ ความรู้ด้านนวัตกรรม ให้กับบุคลากรในสังกัด เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทันต่อยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป ส่วนปัจจัยที่ไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการศึกษา ได้แก่ อัตรากำลังของครูและบุคลากรทางการศึกษายังขาดและเกินในบางพื้นที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง ขาดการพัฒนาศักยภาพและขาดทักษะประสบการณ์ มีความรู้เฉพาะงานที่ตนเองรับผิดชอบขาดการประสานในการทำงาน ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้าน ICT ขาดการนำสื่อ นวัตกรรม ที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนการสอน และนโยบายการบริหารงานบุคคลสู่สถานศึกษาค่อนข้างจำกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต **3** จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้าง ทักษะ ความรู้ และความสามารถให้กับผู้บริหารให้มีความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมนำองค์กรสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ตามแผนการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะปี พ.ศ. 2563 – พ.ศ. 2565 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3, 2565, น. 16)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายอำเภอบ้านดุงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 และผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของตนเอง รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษา ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐาน และภารกิจของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

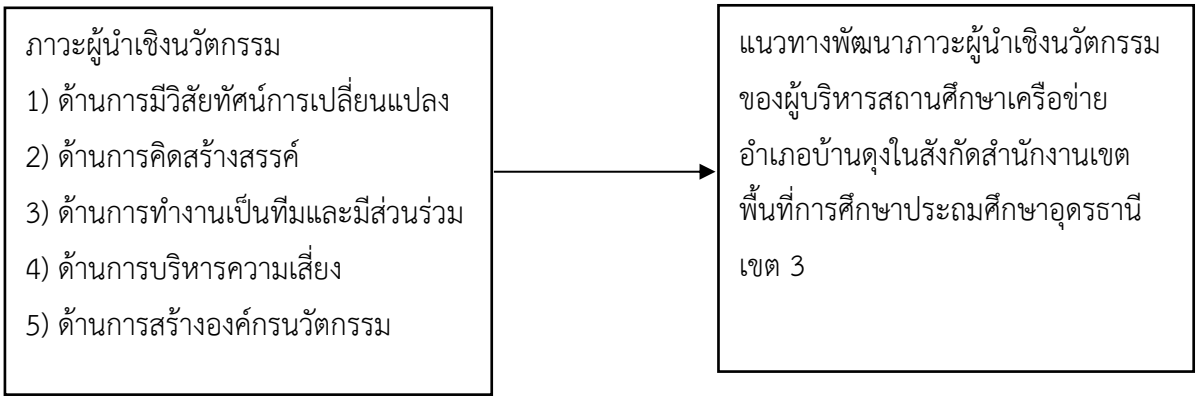
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายอำเภอบ้านดุงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายอำเภอบ้านดุงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตได้จากการสังเคราะห์จากนักวิชาการและนักวิจัย ได้แก่ จีราภา

ประพันธ์พัฒน์ (2560) ปวีณา กันถิน (2560) อรพิน อิ่มรัตน์ (2561), ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564) และ Wooi (2013) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนโรงเรียนในเครือข่ายอำเภอบ้านดุงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เลือกแบบเฉพาะเจาะจงตามเกณฑ์คุณสมบัติเป็นครูผู้สอนจำนวน 95 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายอำเภอบ้านดุงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายอำเภอบ้านดุงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 121) ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายอำเภอบ้านดุงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สำหรับแบบสัมภาษณ์ได้นำผลจากการวิเคราะห์ตามขั้นตอนที่ 1 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มาสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อหาคำตอบแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายอำเภอบ้านดุงในสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 กับผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้ 2.1 สร้างแบบสอบถามแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อรวจสอบความครอบคลุมของคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ 2.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนอต่อเชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเครื่องมือในด้านความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) และการใช้ภาษา (Wording) และพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัด (Index of item objective: IOC) ความครอบคลุมของข้อคำถามและความชัดเจนของภาษาที่ใช้ โดยให้ค่าความสอดคล้อง ดังนี้ + 1 หมายถึง เห็นด้วย ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษา 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษา -1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษา 2.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาความเชื่อมั่นกับประชากรผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นหาคุณภาพเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s alpha coefficient) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 2.4 จัดพิมพ์เครื่องมือฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป และ2.5 แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการหาคำตอบแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายอำเภอบ้านดุงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยนำผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณมาตั้งคำถามสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้แนวทางพัฒนาในลำดับต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยดำเนินการโปรแกรม Google form เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้รับอีเมล์แบบสอบถามตอบกลับทั้งหมด 95 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจัดระเบียบข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) 2) ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายอำเภอบ้านดุงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์ บุญชม ศรีสะอาด (2554, น.121) และ3) ข้อมูลแนวทางพัฒนาพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายอำเภอบ้านดุงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายอำเภอบ้านดุงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยนำข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายอำเภอบ้านดุงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.30	0.53	มาก
3	ด้านการคิดสร้างสรรค์	4.31	0.51	มาก
4	ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.30	0.50	มาก
5	ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.28	0.52	มาก
6	ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม	4.32	0.53	มาก
	รวม	4.30	0.51	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายอำเภอบ้านดุงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมากมีการกระจายตัวน้อย ($\bar{x}$= 4.30, S.D = 0.51) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม ($\bar{x}$= 4.32, S.D = 0.53) รองลงมาคือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{x}$ = 4.31, S.D = 0.51) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\bar{x}$ = 4.30, S.D = 0.53) และด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม **(**$\bar{x}$= 4.30, S.D = 0.50) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ($\bar{x}$= 4.28, S.D = 0.52)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายอำเภอบ้านดุงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สามารถสรุปได้ ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา จำนวน 59 คนคิดเป็นร้อยละ 64.13 และ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 35.87 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม โดยพยายามเปิดโอกาสให้บุคลากร

ช่วยกันคิดช่วยกันทำและระดมสมองมากขึ้น จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 77.78 และผู้บริหารสถานศึกษาจะเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรรวมถึงชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาระบบการศึกษาโดยอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัย จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 74.71 และผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการคิดริเริ่ม สิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษาได้หลากหลายรูปแบบ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 25.29 4) ด้านการบริหารความเสี่ยงควร เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรการพัฒนาด้านการบริหารความเสี่ยงทั้งนี้ไม่ใช่มีแค่ความเสี่ยงเรื่องเงิน แต่รวมถึงความเสี่ยงเรื่องอาคารสถานศึกษา จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 และผู้บริหารควรคำนึงความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นให้มีแนวทางในการวางแผน วิเคราะห์และระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 5) ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดทิศทางที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 68.60 และผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายอำเภอบ้านดุงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผู้วิจัยอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายอำเภอบ้านดุงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมากมีการกระจายตัวน้อย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการใช้นวัตกรรมเข้ามาเปนนส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สถานศึกษาต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดเป้าหมายทิศทางรูปแบบองค์กร และวิธีการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ คอยให้การสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีการวางแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนวัตกรรม มีสร้างบรรยากาศของสถานศึกษา ทั้งวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกิดผลกระทบต่อสถานศึกษา ทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก สนับสนุนให้บุคลากรของตนมีความกล้าคิดกล้าทำ มีการกระตุ้นและจูงใจบุคลากรในแต่ละส่วนงานให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของเวียงวิวรรธน์ทำทูล (2557, น.140) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของจีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, น. 113-116) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของปวีณา กันถิน (2560, น. 74 -76) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิทยากร ยาสิงห์ทอง (2560, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563, น. 113) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถสรุปได้ ดังนี้ 1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ภาพรวมอยู่ในระดับมากมีการกระจายตัวน้อย เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย เหมาะสมและสอดคล้อง กับบริบทของสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานที่ ชัดเจน ให้บุคลากรนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบัน ไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกใช้นวัตกรรม ที่เหมาะสมในบริหารงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาการ สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมภายใต้บริบทของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาได้พยายามขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายให้บุคลากรนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ตั้งไว้นอกจากนี้ให้ ความสำคัญกับค่านิยมของสถานศึกษาจากการมีส่วนร่วมมุ่งเน้นสู่นวัตกรรมใหม่ ๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เวียงวิวรรธ์ ทำทูล (2557, น. 140) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดมรรถนะสูง ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ภาพรวมอยู่ในระดับมากมีการกระจายตัวน้อย เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของปวีณา กันถิน (2560, น. 74-76) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ภาพรวมอยู่ในระดับมากมีการกระจายตัวน้อย เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก 1.2 ด้านการคิดสร้างสรรค์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรคิดวิเคราะห์คิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรมการศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทางเลือกและ

ส่งเสริมให้บุคลากรมีทางเลือกในการปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทาง ความคิดในการวางแผนการทำงานของตนอย่างสร้างสรรค์ และนำมาปฏิบัติได้ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดริเริ่มนำนวัตกรรม ใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มองสิ่งที่เกิดขึ้นต่างไปจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นสามารถคิดได้อย่างรวดเร็วรอบคอบ แสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร สอดคล้องกับผลการวิจัยของเวียงวิวรรธ์ ทำทูล (2557, น. 140) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดมรรถนะสูง พบว่า ด้านการคิดสร้างสรรค์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของปวีณา กันถิน (2560, น. 74-76) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า ด้านการคิดสร้างสรรค์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิทยากร ยาสิงห์ทอง (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 1.3 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดี รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมกับบุคลากรส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนเพื่อก่อให้เกิดแนวคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคลากรมีการส่งเสริมสนับสนุน และกำกับติดตามเพื่อให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการสร้างนวัตกรรมการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้อง พร้อมที่จะร่วมมือกับทุกฝ่าย มีการกำหนดทิศทางโครงสร้างสถานศึกษาและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษาให้มุ่งสู่การเปนนองค์กรนวัตกรรม ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สอดคลอ้งกับผลการวิจัยของเวียงวิวรรธ์ ทำทูล (2557, น. 140) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดมรรถนะสูงของโรงเรียน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของปวีณา กันถิน (2560, น. 74-76) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 1.4 ด้านการบริหารความเสี่ยง ภาพรวมอยู่ในระดับมากมีการกระจายตัวน้อย เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือผู้ บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษาทดลองใช้นวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการทดลองนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงน และผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตาม ประเมินผลการบริหารความ

เสี่ยงอย่างเป็นระบบ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์หัวข้อความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ ทั้งนี้อาจเปนนเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยบูรณาการความร่วมมือจากหลายฝ่ายเพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดี เพิ่มขึ้นเนื่องจากมีการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เปนนประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้บุคคลากร รวมถึงชุมชนรู้สึกมีส่วนร่วมและเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์นั้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของเวียงวิวรรธ์ ทำทูล (2557, น. 140) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดมรรถนะสูง พบว่า ด้านการบริหารความเสี่ยงควร อยู่ในระดับมาก 1.5 ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมากมีการกระจายตัวน้อย เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมภายในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของนวัตกรรม คือ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูและบุคลากรให้พัฒนานวัตกรรมด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อนำไปสร้างนวัตกรรมเป็นของตนเองและ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนการแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ของบุคลากรเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูลองนำวิธีการหรือแนวคิดใหม่ ๆ ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนอย่างต่อเนื่องตลอดจนให้ครูสามารถค้นพบวิธีการหรือแนวคิดใหม่ในระหว่างการทดลองใช้ได้อย่างไม่มีข้อจำกัด จนกระทั่งเกิดผลลัพธ์เชิงประจักษ์ ว่าวิธีการดังกล่าวใช้แล้วได้ผลจริงจึงจะสามารถเรียกวิธีการหรือแนวคิดใหม่ ๆ เหล่านั้นได้ว่าเปนนนวัตกรรม สอดคล้องกับผลการวิจัยของเวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557, น. 140) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดมรรถนะสูง พบว่า ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมากมีการกระจายตัวน้อย เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายอำเภอบ้านดุงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สามารถสรุปได้ ดังนี้ 2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุธีพร โพธิ์ทอง (2561, น. 112) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประชารัฐในโครงการผู้นำเพื่อการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน (CONNEXT ED) มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลง และผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างนวัตกรรมตามวิสัยทัศน์โดยมีความตื่นตัวอยู่เสมอมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม เพื่อเคลื่อนไหวกระบวนการทำงานให้สถานศึกษามีอัตลักษณ์โดดเด่นท้าทายเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตได้ (ปัดถา จารุจิตร, วรพงษ์ ศรีเมือง และรัตนี มังธานี,

สัมภาษณ์ วันที่ 10 มกราคม 2565) 2.2 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม โดยพยายามเปิดโอกาสให้บุคลากรช่วยกันคิดช่วยกันทำและระดมสมองมากขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษาจะเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรรวมถึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของพรพิมล อินทรรักษา (2564, น. 121 - 127) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารควรมองโลกในแง่ดี มีความคิดเชิงบวกและมีความเฉลียวฉลาด สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี สร้างแรงจูงใจให้แสดงศักยภาพของตนเอง และเปิดโอกาสให้ครูมีความคิดและเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่การสร้างแรงจูงใจให้แสดงศักยภาพของตนเอง และเปิดโอกาสให้ครูมีความคิดและเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่ มีความคล่องแคล่วในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ (ปัดถา จารุจิตร,วรพงษ์ ศรีเมือง และรัตนี มังธานี, สัมภาษณ์ วันที่ 10 มกราคม 2565) 2.3 ด้านการคิดสร้างสรรค์ เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาระบบการศึกษาโดยอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัย และผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการคิดริเริ่ม สิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษาได้หลากหลายรูปแบบ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุธีพร โพธิ์ทอง (2561, น. 112) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประชารัฐในโครงการผู้นำเพื่อการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน (CONNEXT ED) มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการคิดริเริ่ม สิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษาได้หลากหลายรูปแบบเพื่อพัฒนาระบบการศึกษาโดยอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัย และผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานผ่านรูปแบบที่ทันสมัย ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมและเปิดใจกว้างรับสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยีใหม่ ๆ ความรู้ด้านการบริหารงานด้านใหม่ ๆ และพร้อมที่จะสนับสนุนการทำงานให้สู่เป้าหมายที่วางไว้ (ปัดถา จารุจิตร, นาวรพงษ์ ศรีเมือง และนางรัตนี มังธานี, สัมภาษณ์ วันที่ 10 มกราคม 2565) 2.4 ด้านการบริหารความเสี่ยงควร เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรการพัฒนาด้านการบริหารความเสี่ยงทั้งนี้ไม่ใช่มีแค่ความเสี่ยงเรื่องเงิน แต่รวมถึงความเสี่ยงเรื่องอาคารสถานศึกษา และผู้บริหารควรคำนึงความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นให้มีแนวทางในการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563, น. 113) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ พบว่า ด้านการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารควรคำนึงความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นให้มีแนวทางในการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ และผู้บริหารควรยอมรับความเสี่ยง (Risk Acceptance) หากลวิธีที่เป็นเหตุเป็นผลที่นำมาใช้ในการบ่งชี้ วิเคราะห์ ประเมิน จัดการ ติดตาม และสื่อสาร ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมหน่วยงาน/ฝ่ายงาน เพื่อรลดความเสี่ยง และมีการออกแบบระบบควบคุม การแก้ไขปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันหรือจำกัดผลกระทบ และโอกาสเกิดความเสียหาย เช่น ติดตั้งอุปกรณ์ความปลอดภัย ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะวางมาตรการเชิงรุก เป็นต้น (ปัดถา จารุจิตร,วรพงษ์ ศรีเมือง และรัตนี

มังธานี, สัมภาษณ์ วันที่ 10 มกราคม 2565) 2.5 ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดทิศทางที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของวัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563 : 113) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ พบว่า ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดทิศทางที่ชัดเจน และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม ผลักดันให้ครูแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง สถานศึกษามุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม (ปัดถา จารุจิตร , วรพงษ์ ศรีเมือง และรัตนี มังธานี, สัมภาษณ์ วันที่ 10 มกราคม 2565)

องค์ความรู้ใหม่

ความรู้ใหม่ที่ได้จากวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างนวัตกรรมตามวิสัยทัศน์โดยมีความตื่นตัวอยู่เสมอมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับ และเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม เพื่อเคลื่อนไหวกระบวนการทำงานให้สถานศึกษามีอัตลักษณ์โดดเด่นท้าทายเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตได้

2. ด้านการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรมองโลกในแง่ดี มีความคิดเชิงบวกและมีความเฉลียวฉลาดสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี สร้างแรงจูงใจให้แสดงศักยภาพของตนเอง และเปิดโอกาสให้ครูมีความคิดและเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่การสร้างแรงจูงใจให้แสดงศักยภาพของตนเอง และเปิดโอกาสให้ครูมีความคิดและเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่มีความคล่องแคล่วในการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้

3. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานผ่านรูปแบบที่ทันสมัย ภายใต้หลักการมีส่วนร่วม และเปิดใจกว้างรับสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยีใหม่ ๆ ความรู้ด้านการบริหารงานด้านใหม่ ๆ และพร้อมที่จะสนับสนุนการทำงานให้สู่เป้าหมายที่วางไว้

4. ด้านการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารควรยอมรับความเสี่ยง (Risk acceptance) หากลวิธีที่เป็นเหตุเป็นผลที่นำมาใช้ในการบ่งชี้ วิเคราะห์ ประเมิน จัดการ ติดตาม และสื่อสารความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมหน่วยงาน/ฝ่ายงาน เพื่อลดความเสี่ยง และมีการออกแบบระบบควบคุม การแก้ไขปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันหรือจำกัดผลกระทบ และโอกาสเกิดความเสียหาย เช่น ติดตั้งอุปกรณ์ความปลอดภัย ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะวางมาตรการเชิงรุก เป็นต้น

5. ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม ผลักดัน ให้ครูแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง สถานศึกษามุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม

สรุป

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และจูงใจหรือใช้อิทธิพลให้บุคลากรของสถานศึกษาเกิดแนวคิดในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ หรือกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ขึ้นในสถานศึกษา สรุปทักษะผู้นำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมในบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยศึกษาหาความรู้ และข้อมูลจากแหล่งที่มาที่มีความน่าเชื่อถือและมีความเหมาะสม ทันสมัย

1.2 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคคลการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการสร้างนวัตกรรมการศึกษา เพื่อประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.3 ด้านการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความคิดริเริ่มนำนวัตกรรม ใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.4 ด้านการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์หัวข้อความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ เพื่อให้สถานศึกษาได้รับผลกระทบจากความเสี่ยงนั้นน้อยที่สุด

1.5 ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การสนับสนุนการแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ของบุคลากรเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา เช่น การฝึกอบรมพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เกี่ยวกับการใช้สื่อการเรียนการสอน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาการสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายอำเภอบ้านดุงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

2.2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายอำเภอบ้านดุงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

เอกสารอ้างอิง

ชลกร ตันประภัสร์. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.* 7(2), 42-55.

ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เดชา ลุนาวงค์. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตตะวันออกเฉียงเหนือ. *Dhammathas Academic Journal.* 21 (4) : 213-220. ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธีระ รุญเจริญ. (2557). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. (ฉบับปรับปรุง) . เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท

บุญช่วย สายราม. (2561). *ทักษะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่.* มหาสารคาม: ภาควิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ปวีณา กันถิน. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถามศึกษาเชียงใหม่เขต 5.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์. (2564). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พรพิมล อินทรรักษา**.** (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้น าเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์. 6*(3), 121 -127.

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

วิทยากร ยาสิงห์ทอง (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11*(3), 234 - 244.

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุธีพร โพธิ์ทอง. (2561). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประชารัฐในโครงการผู้นำเพื่อการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน (CONNEXT ED).* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. นนทบุรี : สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2565*. อุดรธานี : กลุ่มนโยบายและแผน สพป.อุดรธานี ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2565.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: *สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560*

อรพิน อิ่มรัตน์. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

Wooi, T. (2013). *Innovation leadership in education.* Retrieved from http://www.slideshare.net/timothywooi/innovation-leadership-in-education-29983666. October