



ISSN: 2985-2366 (Online)

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน  
Journal of Administration Management and Sustainable Development

Homepage: <https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd>  
e-mail: [jamsdonline@gmail.com](mailto:jamsdonline@gmail.com)



## ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโคกกองชัยพร สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

Innovative leadership of school administrators in Khok Kong Chai Phon  
school group under Bueng Kan Primary Educational Service Area Office

ศศิธร สีสาร<sup>1\*</sup>, ชารี มณีศรี<sup>2</sup>, สุรศักดิ์ หลาบมาลา<sup>3</sup>

Sasithorn Sisarn<sup>1\*</sup>, Charee Maneesri<sup>2</sup>, Surasak Larpmala<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี

<sup>1,2,3</sup>Master of Education Program in Educational Administration, Ratchathani University,  
Udonthani Campus

\*Corresponding author's e-mail: [obecnk1049@gmail.com](mailto:obecnk1049@gmail.com)<sup>1\*</sup>

Received: March 18, 2026

Revised: April 13, 2026

Accepted: April 20, 2026

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโคกกองชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และ 2. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโคกกองชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู โรงเรียนในกลุ่มโคกกองชัยพรจำนวน 12 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหาร และครู จำนวน 102 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.86 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโคกกองชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รองลงมา คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง 2. แนวทางพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนด้านการบริหารความเสี่ยงบรรเทาความเสี่ยงองค์กร อย่างบูรณาการด้วยการจัดตั้ง

คณะกรรมการที่มีตัวแทนจากทุกฝ่าย ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามแบบเรียลไทม์และจัดประชุมทบทวนสถานการณ์เป็นประจำ พร้อมกับพัฒนาเครื่องมือประเมินที่วิเคราะห์ทั้งผลตอบแทนและความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ ตลอดจนจัดลำดับความสำคัญตามระดับความเสี่ยงและผลกระทบ ควบคู่กับการสื่อสารเหตุผลของการตัดสินใจให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างทั่วถึง เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ตื่นตัวต่อการจัดการความเสี่ยงและส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมอย่างยั่งยืน

**คำสำคัญ:** ผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนกลุ่มโคกกองชัยพร

### Abstract

This research aimed to study 1. the level of innovative leadership among school administrators in the Khok Kong Chai Phon group of schools under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office, and 2. The guidelines for developing innovative leadership among school administrators in the Khok Kong Chai Phon group of schools under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office. The sample used in this research consisted of school administrators and teachers from 12 schools within the Khok Kong Chai Phon group, comprising a total of 102 individuals. The questionnaire had a validity range from 0.67 and 1.00 and a reliability score of 0.86. Data analysis utilized frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The research findings revealed: 1. The innovative leadership of school administrators in the Khok Kong Chai Phon school group under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office, was rated overall at a high level, with a moderate distribution. The area with the highest mean score was the use of information and communication technology, followed by creative thinking. Conversely, the area with the lowest mean score was risk management. 2. Development guidelines for school administrators should include the establishment of cross-sector risk management committees, the implementation of digital monitoring systems, regular reviews, the creation of systematic assessment tools, prioritization of risks by their impact levels, and maintenance of transparent communication with stakeholders. This approach aims to foster a risk-aware organizational culture that supports sustainable innovation.

**Keywords:** innovative leadership, school administrators, Khok Kong Chai Phorn school

### ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นภารกิจเร่งด่วนที่ทุกประเทศให้ความสำคัญ โดยเฉพาะในบริบทที่โลกเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ที่มุ่งให้ประเทศก้าวสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ที่วางรากฐานการพัฒนาประชากรให้มีความแข็งแกร่ง มีจริยธรรม และเป็นพลเมืองที่มีศักยภาพ ตลอดจนแผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2563–2565) ที่ส่งเสริมการระดมพลังทางสังคมผ่านพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) ในการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกลไกหลักที่มีบทบาทสำคัญยิ่ง

เพราะต้องพัฒนาวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ยกย่องสมรรถนะบุคลากร สร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ จัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า รวมถึงบูรณาการเทคโนโลยีและการวิจัยเข้ากับกระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบ (ธีระ รุณเจริญ, 2557) จากการศึกษาสภาพปัญหาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโคกก่อชัยพร ยังขาดทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการตัดสินใจ ขาดความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรมอย่างยั่งยืน และขาดการบูรณาการนวัตกรรมเข้ากับทุกมิติของการบริหารสถานศึกษา ส่งผลให้การพัฒนานวัตกรรมเป็นเพียงการดำเนินการเฉพาะกิจ ไม่เกิดการต่อยอดและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ, 2567) ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นประเด็นที่มีความจำเป็นเร่งด่วนและต้องการศึกษาอย่างเป็นระบบ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นแนวคิดที่ได้รับการศึกษาอย่างกว้างขวางทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ Sen & Eren (2012) ได้นิยามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่าเป็นการนำสิ่งใหม่ ๆ ไม่ว่าจะเป็นความคิดสร้างสรรค์ กระบวนการ เทคนิค หรือ การค้นพบสิ่งใหม่ เข้าไปแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมีความรู้ มีทักษะภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และสามารถแก้ปัญหาในปัจจุบันด้วยการมองไปยังอนาคต ในขณะที่ Harris et al. (2016) ยืนยันว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา โดยผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สนับสนุนการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อนวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับสูง โดยด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กรและการสร้างองค์กรนวัตกรรมสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ ร้อยละ 63.20 และสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญชนก ประยงค์กลิ่น (2561) ที่พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศนวัตกรรม การคิดสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วมส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาถึงร้อยละ 68.90 นอกจากนี้ งานวิจัยของกนกวรรณ จันทนิมะ และคณะ (2565) ยังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความแตกต่างด้านการบริหารความเสี่ยงตามประสบการณ์การทำงาน ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการบริหารความเสี่ยงเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ยังต้องการการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโคกก่อชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยมุ่งศึกษาสภาพที่เป็นจริงและพัฒนาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านที่ยังต้องการการพัฒนา โดยเฉพาะด้านการบริหารความเสี่ยงซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการนำแนวทางที่ได้ไปประยุกต์ใช้พัฒนาองค์กรได้แก่ การจัดตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงที่มีตัวแทนครบทุกฝ่าย การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามและวิเคราะห์ความเสี่ยงแบบเรียลไทม์ การพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการระบุนิเวศความเสี่ยง ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการวางแผนพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและความต้องการของสังคมในยุคศตวรรษที่ 21 อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโคกก่อชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโคกก่อชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

## การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอหัวข้อดังต่อไปนี้

### หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ความหมายภาวะผู้นำ เป็นแนวคิดสำคัญที่นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศให้ความสนใจศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยมีสาระสำคัญสอดคล้องกันว่า เป็นกระบวนการใช้อิทธิพลเพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักวิชาการไทยได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำเป็นการแสดงบทบาทของผู้นำในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (ปริยาภรณ์ เรืองเจริญ, 2560) อีกทั้งยังหมายถึง ความสามารถในการรวบรวมพลังของสมาชิกในองค์การให้สามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (พรพิมล อินทรรักษา และคณะ, 2564) นอกจากนี้ ภาวะผู้นำยังถูกอธิบายในลักษณะของพฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่ผู้นำใช้ในการชักจูง โนมน้าว และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลหรือกลุ่มเกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (สัมมา ธนินิธิ, 2560; วัฒนา ปิกศา, 2560) โดยผู้นำต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการใช้อิทธิพล ซึ่งประกอบด้วยความรู้ความสามารถ คุณธรรม และทักษะการบริหาร เพื่อขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (นิชวัน วรานุสาสน์, 2561; อรพรรณ เทียนคันฉัตร, 2560) ในขณะเดียวกัน ภาวะผู้นำยังสะท้อนถึงกระบวนการที่ผู้นำใช้แรงจูงใจ การสื่อสาร และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม เพื่อสร้างความร่วมมือในการดำเนินงานของบุคลากร (จิตติณัฐ ประจักษ์ภูมิ, 2561) รวมถึงความสามารถในการใช้อำนาจ อิทธิพล และการตัดสินใจอย่างเหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (กมลทิพย์ บุญโพธิ์, 2561) และเป็นพฤติกรรมที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนด เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การหรือสถานศึกษา (สกุลกานต์ โกสีลา, 2561) ต่อมา นักวิชาการได้ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านคุณลักษณะและความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามมากขึ้น โดยเห็นว่า ผู้นำควรมีสติปัญญา คุณธรรม และความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ ความไว้วางใจและการยอมรับจากผู้ตาม และสร้างความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ (กังวาน พงศาสนองกล, 2563; พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์, 2564)

ความสำคัญของภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์การ เนื่องจากมีอิทธิพลต่อทั้งประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจของบุคลากร ตลอดจนความสามารถในการปรับตัวขององค์การ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำในหลากหลายมิติ โดยภาวะผู้นำถูกมองว่า เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์การและสภาพแวดล้อม ซึ่งอาจนำไปสู่ทั้งความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การได้ ทั้งนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ เพื่อสามารถนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะในยุคที่มีการแข่งขันสูง (กฤษพล อัมระนันท์, 2559) สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำเป็นหัวใจของการทำงานร่วมกันในองค์การ ซึ่งความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ หากผู้นำมีความสามารถก็จะช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย เกิดความก้าวหน้า และสร้างความสามัคคีในหมู่บุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานร่วมกันของบุคลากร (นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล, 2560) อีกทั้งผู้นำยังทำหน้าที่เป็นผู้นำทิศทางการปฏิบัติงาน โดยใช้ศิลปะในการโนมน้าวให้บุคลากรเกิดความร่วมมือ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างพลังและความสามัคคีของกลุ่ม อันนำไปสู่ความสำเร็จของงานโดยรวม (อภิชาติ ครองยศ, 2560) ในด้านการพัฒนาองค์การ ภาวะผู้นำถือเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากร และผลสัมฤทธิ์ของงานโดยรวม เนื่องจากผู้นำเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการกำหนดทิศทางและควบคุมการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ (กมลทิพย์ บุญโพธิ์, 2561) ในมุมมองของนักวิชาการต่างประเทศ ภาวะผู้นำยังมีความสำคัญในฐานะกลไกในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำต้องสามารถก้าวข้ามกรอบวัฒนธรรมเดิมและนำพาองค์การสู่การปรับตัวที่เหมาะสม (Schein, 1992) อีกทั้งยังเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ใช้ในการชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Yukl, 1998) และเป็นความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย

ร่วมกัน (Daft, 1999)

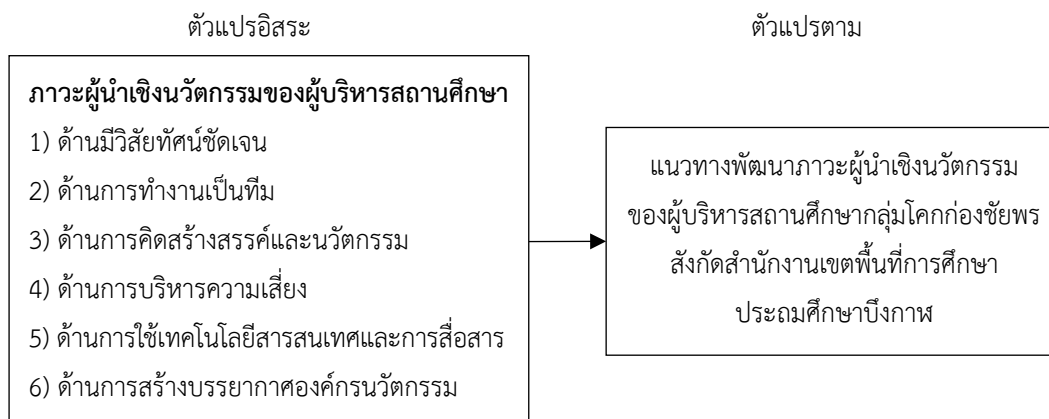
ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมอย่างมากในยุคปัจจุบัน เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถปรับตัวและแข่งขันได้ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ในลักษณะที่สอดคล้องกันว่า เป็นความสามารถหรือศักยภาพของผู้นำในการสร้างสรรค์และขับเคลื่อนนวัตกรรมภายในองค์กร โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมถูกอธิบายว่า เป็นคุณสมบัติของผู้นำในการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะเพื่อพัฒนาองค์การหรือสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (ปริณดา กันถิน, 2560) ขณะเดียวกันยังหมายถึงศักยภาพของผู้บริหารในการริเริ่ม พัฒนา และนำการเปลี่ยนแปลงในองค์การด้วยแนวคิด กระบวนการ หรือเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อยกระดับประสิทธิภาพขององค์การ (กุลชลี จงเจริญ และเนาวรัตน์ เยาวนาถ, 2562) นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมยังสะท้อนถึงความสามารถของผู้นำในการคิดค้นวิธีการดำเนินงานใหม่ ๆ และมีคุณลักษณะเฉพาะทั้งด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ และบทบาททางสังคม ที่สามารถกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม (ภิรญา สายศิริสุข, 2561) อีกทั้งยังเป็นความสามารถในการริเริ่ม สนับสนุน และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงผ่านนวัตกรรม เพื่อพัฒนาองค์การให้มีความทันสมัย และสามารถแข่งขันได้ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561)

ความสำคัญภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กร โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษาที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในมิติต่าง ๆ อย่างสอดคล้องกัน โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีบทบาทในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาและปรับตัวได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งช่วยเตรียมความพร้อมของผู้เรียนสำหรับอนาคต และสร้างความมั่นคงให้แก่องค์กรในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (กุลชลี จงเจริญ และเนาวรัตน์ เยาวนาถ, 2562) ในขณะเดียวกัน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมยังเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงขององค์การ โดยช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และส่งเสริมการแสวงหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่ทันสมัย (ถนอมวรรณ ช่างทอง, 2562) อีกทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการเผชิญกับความท้าทายในยุคการแข่งขัน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (คณิน คำแพง, 2563)

สรุปภาวะผู้นำและภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นแนวคิดสำคัญที่มีบทบาทต่อความสำเร็จขององค์การในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการใช้อิทธิพลในการจูงใจและสร้างความร่วมมือให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันยังเกี่ยวข้องกับความสามารถในการกำหนดทิศทาง การตัดสินใจ การสื่อสาร และการสร้างแรงจูงใจ ตลอดจนการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ขวัญกำลังใจ และความสามารถในการปรับตัวขององค์การ สำหรับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นการต่อยอดแนวคิดภาวะผู้นำ โดยเน้นความสามารถของผู้นำในการริเริ่ม สร้างสรรค์ และขับเคลื่อนนวัตกรรม รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การให้ทันสมัย สามารถแข่งขันและปรับตัวได้อย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว

### กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตามแนวคิดของสุกัญญา แซ่มซ้อย (2562) มี 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจที่ผสมผสานทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน และครูโรงเรียนกลุ่มโคกก่อชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 113 คน จำแนกเป็น ข้าราชการครู จำนวน 77 คน พนักงานราชการ (ครู) จำนวน 12 คน และครูอัตราจ้าง จำนวน 12 คน และธุรการ จำนวน 12 คน รวมทั้งหมด 123 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู รวม 102 คน คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Krejcie & Morgan (1970) โดยกลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 10 คน เลือกตามคุณสมบัติผู้บริหาร และครูโรงเรียนกลุ่มโคกก่อชัยพร จำนวน 92 คน สุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน และการสุ่มอย่างง่าย (simple sampling) จำแนกเป็น ข้าราชการครู จำนวน 62 คน พนักงานราชการ (ครู) จำนวน 10 และครูอัตราจ้าง จำนวน 10 คน ธุรการ 10 คน โดยทำการสุ่มแบบชั้นภูมิและทำการสุ่มอย่างง่าย

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโคกก่อชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ซึ่งมีแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (check list) ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโคกก่อชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 6 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง นำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโคกก่อชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี และการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามของวัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563 มาปรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถาม

ที่พัฒนาเสร็จแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้ ก่อนนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบสำนวน ภาษา ความครอบคลุมเนื้อหา และความเหมาะสมของแบบสอบถาม รวมทั้งพิจารณาความเที่ยงตรงเนื้อหา (content validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งผลการประเมินความเที่ยงตรงเนื้อหา ระหว่าง 0.67-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (tryout) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) กับครูกลุ่มโรงเรียน บึงกาฬวิศิษฐ์ จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่ตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 สุดท้ายได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี เพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นส่งหนังสือขอ ความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มโคกก่อชัยพรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อขอ ความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 112 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ วิเคราะห์ข้อมูล ในแต่ละด้าน และนำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ด้วยตนเอง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ประกอบการวิจัย

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืน ซึ่งมีข้อมูล ครบถ้วนสมบูรณ์ทุกฉบับ โดยแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในรูปแบบ ตรวจรายการ (check list) วิเคราะห์ด้วยการหาค่าความถี่และร้อยละ ส่วนแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ทั้ง 6 ด้าน จำนวน 30 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับสถานการณ์ทั่วไปและสถานการณ์ ในสถานศึกษา ให้ผู้ตอบเลือกตอบตามการปฏิบัติจริงใน 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด (5 คะแนน) เห็นด้วยมาก (4 คะแนน) เห็นด้วยปานกลาง (3 คะแนน) เห็นด้วยน้อย (2 คะแนน) และเห็นด้วยน้อยที่สุด (1 คะแนน) จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม สำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำผลการวิเคราะห์มาแปลความหมายตามเกณฑ์ของ Best & Kahn (1998) โดยกำหนดช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด 3.51-4.50 หมายถึง ระดับมาก 2.51-3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง 1.51-2.50 หมายถึง ระดับน้อย และ 1.00-1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด ตามลำดับ

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ การวิจัยเชิงปริมาณตามวัตถุประสงค์ที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของ ผู้ตอบแบบสอบถามด้วยความถี่ และร้อยละ ส่วนระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโคกก่อชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬใช้สถิติค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพ ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโคกก่อชัยพร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วย การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

### ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโคกก่อชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีดังนี้

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มหนองหาน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

| ด้านที่ | ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับภาวะผู้นำ |
|---------|--------------------------------------------|-----------|------|----------------|
| 1       | ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง          | 4.14      | 0.54 | มาก            |
| 2       | ด้านการทำงานเป็นทีม                        | 4.12      | 0.51 | มาก            |
| 3       | ด้านการคิดสร้างสรรค์                       | 4.16      | 0.74 | มาก            |
| 4       | ด้านการบริหารความเสี่ยง                    | 4.09      | 0.78 | มาก            |
| 5       | ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร   | 4.20      | 0.80 | มาก            |
| 6       | ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม         | 4.10      | 0.88 | มาก            |
| ภาพรวม  |                                            | 4.14      | 0.71 | มาก            |

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโคกก่อชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวปานกลาง ( $\bar{X} = 4.14$ ,  $S.D. = 0.71$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ( $\bar{X} = 4.20$ ,  $S.D. = 0.80$ ) รองลงมา คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 4.16$ ,  $S.D. = 0.74$ ) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ( $\bar{X} = 4.14$ ,  $S.D. = 0.54$ ) และด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ( $\bar{X} = 4.10$ ,  $S.D. = 0.88$ ) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ( $\bar{X} = 4.09$ ,  $S.D. = 0.78$ )

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโคกก่อชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดการณ์และประเมินสถานการณ์ทางการศึกษาในอนาคต เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม วางแนวทางการพัฒนาองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ควบคู่กับการคำนึงถึงความเป็นไปได้และบริบทขององค์กร กำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่ท้าทายแต่อยู่บนพื้นฐานของการวิเคราะห์ศักยภาพ มีวิสัยทัศน์ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล และผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานศึกษาที่สะท้อนเป้าประสงค์และพันธกิจอย่างชัดเจน

2. ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจและแรงบันดาลใจให้บุคลากรเห็นประโยชน์และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนางาน ผสานเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับแผนพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีเป้าหมายชัดเจน สร้างระบบนิเวศดิจิทัลที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาในสถานศึกษา ตระหนักถึงความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาบูรณาการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ากับการบริหารจัดการทุกด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการพัฒนาแนวคิดและวิธีการบริหารที่เป็นนวัตกรรมจากมุมมองที่หลากหลาย กล้าที่จะคิดต่างและพัฒนาวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร แสวงหาความรู้และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาต่อยอดการบริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการบริหารที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และผู้บริหารสถานศึกษาประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมสมัยใหม่ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการบริหารสถานศึกษา

4. ด้านการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินและติดตามสถานการณ์ความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งปรับมาตรการให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กร บริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการประเมินความเสี่ยงในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิจารณญาณในการวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ เพื่อสร้างสมดุลระหว่างความเสี่ยงและโอกาสในการพัฒนานวัตกรรม วางระบบการบริหารความเสี่ยงเชิงป้องกันที่ครอบคลุมทุกด้าน เพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาในอนาคต และผู้บริหารสถานศึกษาแสดงภาวะผู้นำในการตัดสินใจและพร้อมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานด้านนวัตกรรม

5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ผสานเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับแผนพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และมีเป้าหมายชัดเจน บูรณาการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ากับการบริหารจัดการทุกด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างระบบนิเวศดิจิทัลที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจแรงบันดาลใจให้บุคลากรเห็นประโยชน์และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนางาน

6. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้เกิดการคิดริเริ่มและการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ออกแบบพื้นที่และบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และสุขภาวะที่ดีของบุคลากร สร้างค่านิยมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ในทุกระดับ ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือ เคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร และวางกรอบการพัฒนาองค์กรที่มุ่งสู่การสร้างนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดเป้าประสงค์และโครงสร้างการดำเนินงานที่ชัดเจน

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโคกก่อชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ในด้านที่ต่ำสุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ดังนี้

1. ประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางพัฒนาการวางระบบการบริหารความเสี่ยงเชิงป้องกันที่ครอบคลุมทุกด้าน เพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาในอนาคตอย่างไร

“ควรจัดตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงที่มีตัวแทนจากทุกฝ่ายงาน เพื่อให้มีมุมมองที่ครอบคลุมในการระบุความเสี่ยง” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์ 26 มีนาคม 2568)

“ควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และติดตามความเสี่ยงแบบเรียลไทม์” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์ 27 มีนาคม 2568)

“ควรจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรทุกระดับเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงและความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการระบุความเสี่ยง” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์ 28 มีนาคม 2568)

2. ประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางพัฒนาการประเมินและติดตามสถานการณ์ความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งปรับมาตรการให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กรอย่างไร

“ควรจัดให้มีการประชุมทบทวนสถานการณ์ความเสี่ยงเป็นประจำทุกเดือนหรือทุกไตรมาส โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายนำเสนอข้อมูลและแสดงความคิดเห็น” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์ 26 มีนาคม 2568)

“ควรสร้างระบบรายงานอัตโนมัติที่แจ้งเตือนเมื่อระดับความเสี่ยงเกินค่าที่กำหนดไว้ เพื่อให้สามารถตอบสนองได้อย่างทันท่วงที” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์ 27 มีนาคม 2568)

“ควรจัดทำคลังมาตรการ (measure repository) ที่รวบรวมวิธีการจัดการความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถเลือกใช้ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์ 28 มีนาคม 2568)

3. ประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางพัฒนาเกี่ยวกับการใช้วิจารณ์ญาณในการวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ เพื่อสร้างสมดุลระหว่างความเสี่ยงและโอกาสในการพัฒนานวัตกรรม อย่างไร

“ควรจัดทำเครื่องมือประเมินที่วิเคราะห์ทั้งด้านผลตอบแทน (return) และความเสี่ยง (risk) ของนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์ 26 มีนาคม 2568)

“ควรจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาโครงการนวัตกรรมที่มีผู้เชี่ยวชาญจากหลากหลายสาขา ทั้งด้านการศึกษา เทคโนโลยี และการบริหารความเสี่ยง” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์ 27 มีนาคม 2568)

“ควรจัดอบรมส่งเสริมแนวคิด “ล้มเหลวอย่างชาญฉลาด” (Fail Smart) ที่มองความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์ 28 มีนาคม 2568)

4. ประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการประเมินความเสี่ยงในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา อย่างไร

“ควรจัดลำดับความสำคัญของการจัดสรรทรัพยากรตามระดับความเสี่ยงและผลกระทบที่คาดว่าจะได้รับ” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์ 26 มีนาคม 2568)

“ควรจัดสรรงบประมาณสำรองเพื่อรองรับความไม่แน่นอนและโอกาสที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการพัฒนาโครงการนวัตกรรม” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์ 27 มีนาคม 2568)

“ควรจัดทำฐานข้อมูลแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ในการบริหารทรัพยากรเพื่อการพัฒนาโครงการนวัตกรรมที่สมดุลกับการจัดการความเสี่ยง” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์ 28 มีนาคม 2568)

5. ประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางพัฒนาในด้านแสดงภาวะผู้นำในการตัดสินใจและพร้อมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานด้านนวัตกรรม อย่างไร

“ควรสื่อสารเหตุผลและที่มาของการตัดสินใจให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างทั่วถึง สร้างความเข้าใจและการยอมรับ” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์ 26 มีนาคม 2568)

“ควรจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผลลัพธ์ของโครงการนวัตกรรม ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้และพัฒนาจากการดำเนิน” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์ 27 มีนาคม 2568)

“ควรจัดตั้งทีมที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงด้านนวัตกรรม (innovation mentor) ที่ช่วยให้คำแนะนำในกระบวนการตัดสินใจ” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์ 28 มีนาคม 2568)

### การอภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโคกก่อชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโคกก่อชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษายังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงที่เป็นระบบและเป็นรูปธรรม ทำให้ไม่สามารถคาดการณ์และวางแผนรับมือกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาไทยอาจยังไม่เน้นการบริหารความเสี่ยงเท่าที่ควร เมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ เช่น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการบริหารงานในระบบราชการไทยอาจยังมีข้อจำกัดเรื่องความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบริหารความเสี่ยงเชิงรุก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ในระดับมาก โดยด้านการมีวิสัยทัศน์มีคะแนนสูงที่สุด ในขณะที่ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับปานกลางถึงสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กรและการสร้างองค์กรนวัตกรรมสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ถึงร้อยละ 63.20 และยังสามารถคล้อยกับงานวิจัยของกนกวรรณ จันทนิมะ และคณะ (2565) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามประสพการณ์การทำงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารยังมีจุดที่ต้องพัฒนาด้านการบริหารความเสี่ยงเป็นพิเศษ

2. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโคกก่อชัยพร ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง

2.1 ควรจัดตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงที่มีตัวแทนจากทุกฝ่าย ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวิเคราะห์ความเสี่ยง และพัฒนาบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการระบุความเสี่ยง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของกุลชลี จงเจริญ และเนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สำคัญ ได้แก่ ควรใช้ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ นำมาใช้ในสถานศึกษา เผยแพร่ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้แก่บุคลากร และควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการมอบหมายงานและการกระจายอำนาจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรทุกระดับและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารความเสี่ยงแบบเรียลไทม์ และยังสามารถคล้อยกับงานวิจัยของ Harris et al. (2016) ที่ได้ศึกษาบทบาทของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนนวัตกรรมและมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย อันจะนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ตื่นตัวต่อการจัดการความเสี่ยงอย่างยั่งยืน

2.2 ควรจัดประชุมทบทวนสถานการณ์ความเสี่ยงเป็นประจำ สร้างระบบรายงานอัตโนมัติ และจัดทำคลังมาตรการจัดการความเสี่ยง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญชนก ประยงค์กลิ่น (2561) ที่ได้ศึกษาวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในจังหวัดนนทบุรี พบว่า ทั้งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการดำเนินงานประกันคุณภาพอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยด้านบรรยากาศนวัตกรรม การคิดสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วมส่งผลต่อการประกันคุณภาพร้อยละ 68.90 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร และยังสามารถคล้อยกับงานวิจัยของวัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563) ที่พบว่า ตัวแปรด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กรและการสร้างองค์กรนวัตกรรมสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ถึงร้อยละ 63.20 ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการติดตามและตอบสนองต่อความเสี่ยงอย่างเป็นระบบและทันทั่วทั้ง

2.3 ควรพัฒนาเครื่องมือประเมินนวัตกรรมทางการศึกษา จัดตั้งคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญหลากหลายสาขา และส่งเสริมแนวคิด “ล้มเหลวอย่างชาญฉลาด” ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sen & Eren (2012) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 พบว่า ผู้นำนวัตกรรมต้องมีคุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ มีความรู้ มีทักษะภาวะผู้นำ มีคุณค่าในตนเอง และเป็นอัจฉริยะในการเข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน สามารถจัดผลกระทบในทางลบที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้นอกจากนี้ ผู้นำนวัตกรรมต้องมีวิสัยทัศน์และความตั้งใจที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง สอดรับกับการส่งเสริมแนวคิดการมองความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา และยังสามารถคล้อยกับงานวิจัยของกนกวรรณ จันทนิมะ และคณะ

(2565) ที่พบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการบริหารความเสี่ยงมีความแตกต่างกันตามประสบการณ์การทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2.4 ควรจัดลำดับความสำคัญตามระดับความเสี่ยง จัดสรรงบประมาณสำรอง และจัดทำฐานข้อมูลแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารทรัพยากร ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิมล อินทรักษา (2563) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยด้านเพศ อายุ ประสบการณ์การบริหาร และขนาดของสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดสรรทรัพยากรให้สอดคล้องกับบริบทและระดับความเสี่ยงของแต่ละสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยรวมและรายด้าน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามขนาดสถานศึกษา ยกเว้นระหว่างสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่ที่ไม่พบความแตกต่าง ซึ่งยืนยันถึงความจำเป็นในการวางแผนบริหารทรัพยากรที่คำนึงถึงความเสี่ยงอย่างรอบด้าน

2.5 ควรสื่อสารเหตุผลผลการตัดสินใจให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และจัดตั้งทีมที่ปรึกษาด้านนวัตกรรม ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจมาศ ขวาทไทย และสุรินทร์ ภูสิงห์ (2565) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบุคลิกภาพ รองลงมา ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านทักษะการปฏิบัติงาน และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และมีข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารควรมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการรับฟังและการสื่อสารกับบุคลากรทุกฝ่ายอย่างทั่วถึง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Harris et al. (2016) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สนับสนุนการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์และมีส่วนร่วม และสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนนวัตกรรม ซึ่งตรงกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และกล้าที่จะพัฒนานวัตกรรมภายใต้การบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสม

### องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโคกก่อชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการกำหนดแนวคิดหรือทิศทางการพัฒนาองค์กรเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถในการคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับศักยภาพขององค์กร และการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การวางแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์และพันธกิจของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้การบริหารจัดการสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

2. การทำงานเป็นทีมในบริบทของการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมิได้หมายถึงเพียงการสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรเท่านั้น แต่ยังรวมถึงบทบาทของผู้บริหารในการสร้างความเข้าใจ แรงจูงใจ และทัศนคติที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ตลอดจนการวางระบบและสภาพแวดล้อมทางดิจิทัลที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันและการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา

ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

3. การคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีได้จำกัดอยู่เพียงการคิดค้นแนวคิดใหม่เท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถในการเปิดรับมุมมองที่หลากหลาย การกล้าคิดต่าง การแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ และการพัฒนาต่อยอดแนวทางการบริหารเดิมให้เกิดนวัตกรรมที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

4. การบริหารความเสี่ยงในการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันควรมุ่งเน้นการวิเคราะห์และติดตามสถานการณ์ความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ เพื่อสร้างสมดุลระหว่างความเสี่ยงและโอกาสในการพัฒนาองค์กร

5. องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารสถานศึกษาไม่เพียงแต่เป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาวัฒนธรรมและการเรียนรู้ขององค์กรในยุคดิจิทัล

6. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมในสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยบทบาทของผู้บริหารในการสร้างสภาพแวดล้อมวัฒนธรรมองค์กร และความสัมพันธ์ในการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

7. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารความเสี่ยงควรมุ่งเน้นการสร้างระบบการจัดการความเสี่ยงที่มีส่วนร่วม ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสนับสนุนการตัดสินใจ และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้จากประสบการณ์และความล้มเหลว เพื่อให้การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ควรมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการที่มีผู้เชี่ยวชาญด้านการวางแผนกลยุทธ์มาให้คำแนะนำ พร้อมศึกษาดูงานสถานศึกษาต้นแบบ เพื่อพัฒนาทักษะการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงเป้าประสงค์และพันธกิจอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

1.2. ด้านการทำงานเป็นทีม ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาระบบสารสนเทศแบบบูรณาการที่ครอบคลุมทุกด้านของการบริหารสถานศึกษา โดยจัดลำดับความสำคัญตามความจำเป็นและผลกระทบ พร้อมจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่เพียงพอสำหรับการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร

1.3. ด้านการคิดสร้างสรรค์ ควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและภาคเอกชนที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

1.4. ด้านการบริหารความเสี่ยง ควรพัฒนาระบบพี่เลี้ยงและที่ปรึกษาด้านนวัตกรรมที่สนับสนุนผู้บริหารในการตัดสินใจ พร้อมสร้างกลไกแบ่งปันความเสี่ยงและความรับผิดชอบแบบมีส่วนร่วม ควบคู่กับการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากความสำเร็จและความล้มเหลวที่เน้น การพัฒนามากกว่าการตำหนิ

1.5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ควรจัดกิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจผ่านการนำเสนอกรณีศึกษาความสำเร็จของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนางาน พร้อมจัดระบบพี่เลี้ยงและกลุ่มสนับสนุนที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานจริง

1.6 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร ควรจัดทำแผนแม่บทการพัฒนานวัตกรรมที่กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และขั้นตอนการดำเนินงานอย่างชัดเจน โดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย พร้อมทั้งสร้างระบบติดตามและประเมินผล ที่มีประสิทธิภาพเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโคกก่อชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

2.2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโคกก่อชัยพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

## เอกสารอ้างอิง

กฤษฎพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

กนกวรรณ จันทนิมมะ, อมร มะลาศรี และสุพจน์ ดวงเนตร (2565). การศึกษาภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. *วารสารการบริหาร การศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(39), 93 -101.

<https://jeal.snru.ac.th/ArticleView?ArticleID=1093>.

กมลทิพย์ บุญโพธิ์. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. *วารสารการบริหาร การศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 6(24), 202-210.

<https://jeal.snru.ac.th/ArticleView?ArticleID=57>.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). การเตรียมความพร้อมของกระทรวงศึกษาธิการก่อนเปิดภาคเรียน. สืบค้น 18 มีนาคม 2569 จาก <https://www.moe.go.th/การเตรียมความพร้อม/>.

กุลชลี จงเจริญ และเนาวรัตน์ เยาวนาถ. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. <https://ir.stou.ac.th/handle/123456789/7017>.

กังวาน พงศาสนองกุล. (2563). การศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ ของผู้จัดการโครงการก่อสร้างในธุรกิจที่ปรึกษาด้านวิศวกรรมในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

คณิน คำแพง. (2563). โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น : โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบดิจิทัล. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/3353>.

- ฐิติณัฐ ประชัยภูมิ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ธีระ รุญเจริญ (2557). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอก รอบ 3* (พิมพ์ครั้งที่ 8). สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- ธัญชนก ประยงค์กลิ่น (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ของโรงเรียนในจังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 8(32), 101-111. <https://jeal.snru.ac.th/ArticleView?ArticleID=813>.
- ถนอมวรรณ ช่างทอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. [https://gsmsis.snru.ac.th/e-thesis/file\\_att1/2018021958421229232\\_fulltext.pdf](https://gsmsis.snru.ac.th/e-thesis/file_att1/2018021958421229232_fulltext.pdf).
- นิชวัน วรรณสาสน์. (2561). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุจริต. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *หลักการวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สำนักพิมพ์สุวิริยาสาน.
- เบญจมาศ ขวาทไทย และสุรินทร์ ภูสิงห์ (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(39), 207-214. <https://jeal.snru.ac.th/ArticleView?ArticleID=1104>.
- ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- พงศ์สวัสดิ์ ราชนันท์. (2564). ภาวะผู้นำ: กระบวนการสร้างความชัดเจนในยุคเปลี่ยนแปลง. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 14(2), 1-15. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/251591>.
- พรพิมล อินทรรักษา, นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์ และสุเวศ กลัปศรี. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4. *วารสารพุทธสังคม วิทยาปริทรรศน์*, 6(3), 115-129.
- ภิญญา สายศิริสุข. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วัฒนา ปะกิกา. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วัชรพงศ์ ทศนบรรจง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการ โรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 12(1), 330-342. <https://so05.tcithaijo.org/index.php/suedureasearchjournal/article/view/239898>.

- สกุลกานต์ โกสีลา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569. กลุ่มนโยบายและแผน. สืบค้น 18 มีนาคม 2569 จาก [https://www3.bkn.go.th/?page\\_id=90233](https://www3.bkn.go.th/?page_id=90233).
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัมมา รธนธิ์. (2560). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง
- Best J. W. & Kahn, J. V. (1998). *Research in Education* (8th ed). Allyn & Bacon.
- Daff, R. L. (1999). *Leadership: Theory and Practice*. The Dryden.
- Harris, A., Jones, M., & Brown, T. (2016). The role of innovative leadership in educational change. *Educational Management Administration & Leadership*, 44(2), 254-271.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607 - 610.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Sen, A., & Erol E. (2012). Innovative Leadership for the twenty-first Century. *Procedia Social and Behavioral Science*, 41, 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.04.001>.