



**แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5  
Guidelines for developing innovative leadership of school administrators  
in Si Chomphu District, under the Office of the Primary Educational  
Service Area, Khon Kaen Area 5**

พณิชกร พงษ์ศักดิ์<sup>1</sup>, สายณ์ห์ ผาน้อย<sup>2</sup>

Panutchakorn Phongphak<sup>1</sup>, Sayan Phanoi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

<sup>1</sup>Master of Educational Administration Program, Faculty of Education and Liberal Arts, College of Asian Scholars, Thailand

<sup>2</sup>Lecturer, Educational Administration Program, Faculty of Education and Liberal Arts, College of Asian Scholars, Thailand

Corresponding Author: Email: nook.panatchakorn@gmail.com

(Received: September 30, 2024; Revised: October 20, 2024; Accepted: November 9, 2024)

### **บทคัดย่อ**

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 งานวิจัยแบบการวิจัยแบบผสมวิธี แบ่งการดำเนินการเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) นำไปสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดของโรงเรียน ได้จำนวน 234 คน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 44 คน ครูผู้สอน จำนวน 190 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 ทุกข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า PNI<sub>Modified</sub> ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์จำนวน 6 คน ได้จากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้จากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้คือ แบบประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา พบว่า **สภาพปัจจุบัน**ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ( $\bar{X} = 3.42$ , S.D. = 1.02) **สภาพที่พึงประสงค์** มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ( $\bar{X} = 4.68$ , S.D. = 0.49) และ**ความต้องการจำเป็น**ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 โดยรวม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ( $PNI_{Modified} = 0.37$ ) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม และด้านการมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม ตามลำดับ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทาง 5 ด้าน 15 แนวทาง คือ ด้านที่ 1 การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม มีแนวทาง 3 แนวทาง ด้านที่ 2 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม มีแนวทาง 3 แนวทาง ด้านที่ 3 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีแนวทาง 3 แนวทาง ด้านที่ 4 การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม มีแนวทาง 3 แนวทาง และ ด้านที่ 5 การมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม มีแนวทาง 3 แนวทาง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

**คำสำคัญ:** ผู้บริหารสถานศึกษา; ผู้นำเชิงนวัตกรรม; แนวทางการพัฒนา

## Abstract

Independent study on the development of innovative leadership of school administrators in Si Chomphu District, Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5, aims to 1) study the current status, desired status, and needs for innovative leadership of school administrators in Si Chomphu District, Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5, and 2) study the development of innovative leadership of school administrators in Si Chomphu District, Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5. The research was mixed-method research, divided into 2 phases. Phase 1 studied the current status, desired status, and needs for innovative leadership of school administrators in Si Chomphu District, Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5. The sample group used in the study was obtained by specifying the sample size according to the table of Krejcie and Morgan (1970). The sample group was selected by stratified random sampling in proportion to the size of the school, resulting in 234 people, consisting of 44 school administrators and 190 teachers. The instrument used was a questionnaire on the current status. And the desired conditions of innovative leadership of educational administrators is a 5-level rating scale with an IOC consistency index between 0.80 and 1.00 for all items. Data were analyzed using the mean, standard deviation and  $PNI_{Modified}$  value. Phase 2 studied the guidelines for developing innovative leadership of educational administrators in Si Chomphu District, under the Office of the Primary Educational Service Area 5, Khon Kaen. Six experts provided information for the interviews by purposive selection. The tool used was a semi-structured interview. And to evaluate the guidelines for developing innovative leadership of educational administrators in Si Chomphu District, under the Office of the Primary Educational Service Area

5, Khon Kaen, seven experts were selected by purposive selection. The tool used was an assessment form for appropriateness and feasibility. Data was analyzed using the mean and standard deviation.

The results of the study found that the current state of innovative leadership of school administrators in Si Chomphu District, Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5, had a high mean value, with a total mean value of ( $\bar{X}=3.42$ , S.D. = 1.02). The desired state had the highest mean value, with a total mean value of ( $\bar{X}=4.68$ , S.D. = 0.49). The overall need for innovative leadership development of school administrators in Si Chomphu District, Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5, had a need index value ( $PNI_{Modified}$ ) = 0.37. When considering each aspect in order from most to least, they were: innovative creativity, innovation risk-taking, change leadership, innovative vision, and innovative strategy, respectively. The guidelines for developing innovative leadership of school administrators consist of 5 aspects and 15 approaches: aspect 1: Innovative creativity, with 3 approaches; aspect 2: Innovative vision, with 3 approaches; aspect 3: Being a change leader, with 3 approaches; aspect 4: Being brave to take risks on innovation, with 3 approaches; and aspect 5: Having innovative strategies, with 3 approaches. The appropriateness and feasibility of the guidelines for developing innovative leadership of school administrators in Si Chomphu District, under the Office of the Primary Educational Service Area, Khon Kaen Area 5, are overall at the highest level of appropriateness in all aspects and at the highest level of feasibility in all aspects.

**Keywords:** Educational administrators; Innovative leaders; Development approaches

## 1. บทนำ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) นับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนให้ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่เป็นเลิศ เพราะสามารถสร้างหรือส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ วิธีการดำเนินการใหม่ ๆ สามารถนำมาเป็นกลยุทธ์ในด้านการบริหารจัดการและพัฒนาวิธีการเรียนการสอนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (พยัต วุฒิมรงค์, 2555) โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับโรงเรียนอยู่ตลอดเวลาการพัฒนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านมายังไม่มีระบบการพัฒนาที่ชัดเจน ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นทักษะผู้นำและวิธีการคิดแบบใหม่ที่แตกต่างพิเศษและเหนือกว่า มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม และเป็นผู้นำทางนวัตกรรม สามารถแนะนำสิ่งใหม่ ๆ เช่น ความคิด วิธีการ เทคนิค กระบวนการ ผลิตภัณฑ์ บริหาร หรือการค้นพบแนวทางในการแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนในสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดความคล่องตัวและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ซึ่งตอบสนองความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต (Sena & Erena, 2012) สามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมบรรยากาศ และอำนวยความสะดวกให้เกิดความร่วมมือในการทำงานทั่วทั้งองค์กร กระตุ้นจินตนาการของบุคลากรในองค์กรให้เป็นนำทางความคิด และสร้างปัจจัยการผลิตใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพเหนือกว่าองค์กรคู่แข่ง (Volk, 2012) ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างองค์กร ในระบบโรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อนำความรู้ความสามารถและผลิตผลจากนวัตกรรมใหม่ๆไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนต่อไป

ในการบริหารและจัดการการศึกษาในปัจจุบันนี้ จะเห็นได้ว่านวัตกรรมและเทคโนโลยีเริ่มเข้ามามีบทบาทมาก ผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้งครูอาจารย์จะต้องมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะจึงจะใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนสามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในหลายลักษณะ นอกจากการสอน นวัตกรรมและเทคโนโลยียังมีบทบาทสำคัญมากต่อการบริหาร ผู้บริหารสามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในด้านต่าง ๆ ได้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศถูกนำไปใช้ในการศึกษาควบคู่ไปกับการนำไปใช้ด้านอื่น ๆ ผู้บริหารจึงต้องนำข้อมูลเหล่านี้มาวิเคราะห์และปรับตัวให้วิวัฒนาการควบคู่กับการนำไปใช้ประโยชน์ในส่วนที่ต้องการพัฒนา เนื่องจากนวัตกรรมและเทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และรวดเร็วมาก ผู้บริหารที่ต้องการพัฒนาโรงเรียนภายใต้การแข่งขันทางการศึกษาด้วยระบบคุณภาพและมาตรฐานสากลที่ทวีความรุนแรง มากยิ่งขึ้น ควรที่จะบริหารระบบสารสนเทศในองค์กร ความพร้อมของบุคลากรในการศึกษา ซึ่งครูเป็นปัจจัยหลักอย่างหนึ่ง ในการที่จะนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ ครูจึงต้องเป็นผู้ช่วยพัฒนา ทางวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องอันนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการสร้างสรรค่นวัตกรรม การเรียนการสอนและความเป็นครูมืออาชีพ (แฟร์บีสต์ Verbiest, 2008) และ การศึกษาที่มุ่งเน้นเพียงตัวความรู้เป็นหลักจะไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการและการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กรจึงเป็นเรื่องจำเป็น อย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งเทคนิคในการบริหารจัดการ (Management) และความเป็นผู้นำ (Leadership) เพื่อนำพา องค์กรสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้ (อนุสรฯ สุวรรณวงศ์, 2559)

การบริหารสมัยใหม่นั้นผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความฉลาดทางด้าน นวัตกรรม อีกทั้งมีความเข้าใจและเข้าใจถึงปัญหาหรือโอกาสต่าง ๆ ด้วยความคิดที่สร้างสรรค์ และสามารถใช้ความรู้ ทักษะและ ประสบการณ์ที่ผ่านมาในการขับเคลื่อนและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร ในการสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาสถานศึกษา (เนาวรัตน์ เยาวนาถ, 2562) เป็นผู้นำที่ใช้แนวทางการดำเนินใหม่ ๆ มีความสามารถในการนำนวัตกรรมใช้แก้ปัญหา รวมทั้ง ประยุกต์ใช้วิธีการคิด วิธีการ ทำงานแนวทางใหม่ ๆ ในการสร้างงานที่มีประสิทธิภาพ และสร้างความร่วมมือ เพื่อให้งานบรรลุ เป้าหมายที่จะนำไปสู่ การสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น อีกทั้งการพัฒนา “นวัตกรรม” เป็นการ สร้างสรรค์ คิดค้น พัฒนาสิ่งที่มีอยู่แล้ว หรืออาจจะเป็นสิ่งใหม่ เพื่อที่จะนำสิ่งนั้นไปใช้ในการปฏิบัติจริง เผยแพร่ และสามารถ นำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานได้ในบริบทของการศึกษา จะอยู่ในเรื่องของการบริหารจัดการทางการจัดการ การศึกษา และ การประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน

อำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็นศูนย์เครือข่ายทั้งหมด 3 ศูนย์เครือข่าย ดังนี้ ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนดงชมพู ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนเสมาสีชมพู และศูนย์เครือข่ายโรงเรียนนาจานซำย่าง ซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 44 คน มีครูผู้สอน จำนวน 517 คนรวมทั้งหมด 561 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5, 2567) แต่จากการสำรวจข้อมูลพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 ขาดการส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้ใช้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา และมุ่งเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยใช้ภาวะผู้นำในรูปแบบอื่น มากกว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่าที่ผ่านมาผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหาร สถานศึกษาค่อนข้างน้อย ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดการกระตุ้นและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์จากผู้บริหารให้เกิดการ พัฒนานวัตกรรม นำมาใช้ในการปฏิบัติงานและจัดกระบวนการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นผู้ศึกษา จึงมีความสนใจทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 เพื่อศึกษาสภาพ ปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5

## 3. แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกิดขึ้นมาใหม่ ตามการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยมีการใช้นวัตกรรมเข้ามาเป็นส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยได้มีนักวิชาการ นักการศึกษา และงานวิจัยได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้หลากหลาย ดังนี้

เวียงวิวรรณ ท่ามูล (2557) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ พฤติกรรมคุณลักษณะและบทบาทของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานของผู้นำเองรวมถึงบุคคลในหน่วยงานมุ่งส่งเสริมการปฏิบัติงานด้วยวิธีแปลกใหม่ตรงใจผู้รับบริการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายจนเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าให้แก่องค์กร

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2558) กล่าวว่าความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมคือ ผู้นำที่ใช้พลังและความสามารถของตนเองในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กรซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

กฤษณ์ทรัพย์ โทพา (2559) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจนชอบเปลี่ยนแปลงสิ่งรอบตัวให้เป็นไปในทางที่ดีมีประโยชน์ต่อส่วนรวม มีจิตสำนึกของการเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถตอบสนองเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรและในขณะเดียวกันก็สนใจใฝ่ใจเอาใจใส่ศึกษาข้อมูลอย่างลึกซึ้งรอบคอบ สังเกตการณ์ด้วยความสนใจเรียนรู้ทั้งจากองค์ความรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมมาเพื่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงที่เป็นนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มไม่ว่าจะเป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ความคิดใหม่ ๆ หรือพัฒนาต่อยอดที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร

ชัชฎาภา วัฒนธรรม (2559) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้พลังและความสามารถของตนเอง ในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาส และสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้น แนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

ปวีณา กันถิน (2560) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถของผู้บริหารในการขับเคลื่อนให้บุคลากรเกิดความคิดและสร้างแนวทาง การดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กรและนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่ม

สุรภิกจ สุวรรณแกม (2561) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่าเป็นการแสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นเพื่อสร้างสรรค์ผลงานการเปลี่ยนแปลงที่ดึงมาจากความหมายที่กล่าวมาสามารถ

วัชรพงศ์ ทัตชนบรรจง (2563) ได้กล่าวถึงความหมายของผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึงผู้นำที่มีความสามารถในการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการแก้ไขปัญหาขององค์กร เป็นผู้ที่มีความสามารถในการเข้าทำให้บุคลากรในองค์กรสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้น และทำให้องค์กรขับเคลื่อนโดยใช้แนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ โดยการสร้างนวัตกรรมขึ้นมา

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันทำให้นวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นมาก ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสามารถคิดสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม ในรูปแบบใหม่นำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพซึ่งได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังนี้

อนุสรรา สุวรรณวงศ์ (2559) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญในการช่วยให้ผู้บริหารนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน รวมถึงช่วยให้ผู้นำบริหารงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กุลชลี จงเจริญ (2562) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะช่วยให้บุคลากรเกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจระหว่างกันและกัน ในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถ ช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ เพิ่มความยั่งยืนและช่วยนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้ ช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรปฏิบัติงานได้ตรงตามวิสัยทัศน์ และช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันของบุคลากรในองค์กร

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก 2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ควรสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนวัตกรรมในการบริหารเพื่อนำมาใช้ในการบริหาร รวมทั้งมีการนิเทศ ติดตาม ส่งเสริม สนับสนุน การสร้าง และนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อตอบสนองต่อนโยบายและเป็นไปตามเป้าหมายในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม

ลัดดาวัลย์ ซาซियो (2566) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.48$ ) และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.87$ ) 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาเป็นหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยมีโครงสร้างหลักสูตรประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร 3) โครงสร้างหลักสูตรหรือเนื้อหาสาระ 4) และวิธีการพัฒนาและกิจกรรม 5) การวัดผลประเมินผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมพบว่ามี ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

#### 4. วิธีดำเนินการ

การศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

**ระยะที่ 1** ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5

**1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 44 คน ครูผู้สอน จำนวน 517 คน รวมทั้งสิ้น 561 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 ได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) นำไปสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดของโรงเรียน ได้จำนวน 234 คน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 44 คน ครูผู้สอน จำนวน 190 คน

**2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล** เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.80-1.00 ซึ่งถือว่าใช้ได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าอำนาจจำแนกโดยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Item total Correlation Coefficient) ระหว่าง 0.496 – 0.875 มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.969 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.485 – 0.886 และมีค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.964 และค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.972 ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไปจึงสามารถนำไปใช้ได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

#### 3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1) ผู้ศึกษาขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ถึงผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 เพื่อขออนุญาต และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

2) ผู้ศึกษานำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามเสนอผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย พร้อมทั้งประสานขอความร่วมมือจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

3) ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้รูปแบบของ google form โดยส่งลิงค์ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม

4) นำแบบสอบถามที่ได้มากรอกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5) วิเคราะห์ข้อมูล

5.1) ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามที่มีลักษณะข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพและขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.2) ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) จะให้ค่าน้ำหนักของ

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5

ทั้งนี้ในการจัดลำดับความต้องการจำเป็นเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดเกณฑ์การประเมินค่า  $PNI_{Modified}$  ที่มีค่าตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไปถือเป็นความต้องการจำเป็น ส่วนการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ใช้การเรียงค่าดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยตามลำดับ

**ระยะที่ 2** ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5

**1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล** แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีคุณสมบัติเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม จำนวน 3 คน และครูวิชาการจำนวน 3 คน รวม 6 คนโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีคุณสมบัติเป็นผู้บริหารสถานศึกษาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษาพิเศษของหน่วยงานการศึกษา หรืออาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย ได้จากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 7 คน

## **2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล**

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และ แบบประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

## **3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล**

1) นำผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อใช้สัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practices)

2) สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม จำนวน 3 คน และครูวิชาการจำนวน 3 คน รวม 6 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประเด็นการสัมภาษณ์เป็นเรื่องเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5

3) ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยดำเนินการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5

## **5. ผลการศึกษา**

**ระยะที่ 1** ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5

สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 3.42$ , S.D. = 1.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม ( $\bar{X} = 3.47$ , S.D. = 0.98) รองลงมา การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ( $\bar{X} = 3.44$ , S.D. = 1.12) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ( $\bar{X} = 3.42$ , S.D. = 0.97) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ( $\bar{X} = 3.41$ , S.D. = 1.06) และการมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม ( $\bar{X} = 3.41$ , S.D. = 1.03) และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ( $\bar{X} = 4.68$ , S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม ( $\bar{X} = 4.74$ , S.D. = 0.46) รองลงมา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ( $\bar{X} = 4.69$ , S.D. = 0.49) ด้านการเป็นผู้นำ



การเปลี่ยนแปลง ( $\bar{X} = 4.68$ , S.D. = 0.50) และด้านการมีความกล้าเสี่ยงต่ออันตราย ( $\bar{X} = 4.67$ , S.D. = 0.48) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = 0.53)

การประเมินความต้องการจำเป็น ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 โดยรวม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น  $PNI_{Modified} = 0.37$  เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ( $PNI_{Modified} = 0.38$ ) รองลงมา ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ( $PNI_{Modified} = 0.37$ ) ด้านการมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ( $PNI_{Modified} = 0.36$ ) ด้านการมีความกล้าเสี่ยงต่ออันตราย มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ( $PNI_{Modified} = 0.35$ ) ตามลำดับ ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ( $PNI_{Modified} = 0.34$ )

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ทั้งหมด 5 ด้าน 15 แนวทาง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73, 4.60, 4.60, 4.67 และ 4.53 ตามลำดับ และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67, 4.60, 4.67, 4.53 และ 4.53 ตามลำดับ

1. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้สมาชิกในสถานศึกษานำองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะ ใหม่ ๆ ที่หลากหลายมาใช้ในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์ 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบัน ไม่ยึดติดกับการบริหารงานแบบเดิม 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่เป็นรูปธรรมชัดเจน ทันท่วงทีและสร้างสรรค์

2. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม โดยมีแนวทางในการพัฒนา คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ร่วมกับเทคโนโลยี เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแนะนำหลักการปฏิบัติและเทคนิคการจัดการเรียนให้กับครูผู้สอน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถในการจัดหาเครื่องมือ และทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในสถานศึกษาได้เพียงพอกับความต้องการ

3. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานแบบมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติ และสามารถทำงานร่วมกับกลุ่มคนที่หลากหลายได้ และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ให้ทุกคนมีน้ำใจคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทุกคนปฏิบัติงานอย่างมีความสุข โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสาร สร้างแรงจูงใจ และมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำที่ดีในการแก้ปัญหาให้กับผู้ร่วมงานได้อย่างถูกต้อง และสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิก ท่าทางที่เหมาะสมกับการสื่อสาร สร้างแรงจูงใจ และสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้

4. ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานแบบมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติ และสามารถทำงานร่วมกับกลุ่มคนที่หลากหลายได้ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้ทุกคนมีน้ำใจคอยช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ทุกคนปฏิบัติงานอย่างมีความสุข 3) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำในการเชื่อมโยงกลุ่มบุคคลที่มีวัตถุประสงค์และความสนใจทางวิชาการเพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

5. ด้านการมีความกล้าเสี่ยงนวัตกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีแนวทางการพัฒนา คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการเข้ารับการอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเอง และสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ที่เป็นปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา

## 6. การอภิปรายผล

6.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำ สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 จากผลการศึกษา พบว่า

6.1.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาและครู อำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 เห็นความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และคล้องกับ ลูตินัน นัททะศรี (2563) ได้ศึกษาการการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) สร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยเป็นแบบผสมวิธี (Mixed Methods)

6.1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูส่วนใหญ่มีความพึงประสงค์ให้โรงเรียน ในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 ตระหนักถึงความสำคัญของสมรรถนะทุกด้านว่าสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรได้จัดการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จช่วยให้องค์กรใช้ทรัพยากรทั้งงบประมาณและเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด มีความต้องการให้มีการร่วมกันหาแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นรูปธรรม ให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน มีการยอมรับแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนา งาน พัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และยังสอดคล้องกับ อรอนงค์ โรจน์พัฒนบูลย์ (2553)

6.1.3 ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นได้ดังนี้ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม และด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรมตามลำดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 มีความตระหนักและมีความสามารถในการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนาองค์กรมีความคิดสร้างสรรค์มีจินตนาการสามารถนำแนวคิดที่สร้างสรรค์นี้ ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ดีเปิดกว้างสู่การเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่อนาคตจะนำองค์กรการไปสู่ความสำเร็จ มีการบูรณาการความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม และสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์แนวคิด ทิศทางการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่กว้างไกล ทันสมัยและเป็นไปได้ มีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนางานให้สอดคล้องกับนโยบายได้อย่างเป็นรูปธรรมและการมีวิสัยทัศน์ มีความสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่น กระตุ้นบุคลากรใฝ่ใจการทำงานให้ทุกคนมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน มีความรัก สามัคคี มีความเพียรพยายาม

และปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อย่างเต็มใจ เสียสละ เพื่อความเจริญก้าวหน้า และความเป็นเลิศขององค์กรนั่นเองสอดคล้องกับ  
จิตินันท์ นันทะศรี (2563)

6.2 จากผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 สามารถอภิปรายผลรายด้าน ดังนี้

6.2.1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า  
ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบัน ไม่ยึดติดกับการบริหารงานแบบเดิม และ  
สนับสนุนให้สมาชิกในสถานศึกษานำองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะใหม่ ๆ ที่หลากหลายมาใช้บริหารงานให้เกิด  
ประโยชน์ โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้สมาชิกในสถานศึกษานำองค์ความรู้ ประสบการณ์  
และทักษะ ใหม่ ๆ ที่หลากหลายมาใช้ในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์ 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการ  
เปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบัน ไม่ยึดติดกับการบริหารงานแบบเดิม 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่เป็นรูปธรรม  
ชัดเจน ทันสมัยและสร้างสรรค์ สอดคล้องคำกล่าวของ กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555)

6.2.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร  
สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่เป็นรูปธรรมชัดเจน ทันสมัย และสร้างสรรค์ โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา  
นำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ร่วมกับเทคโนโลยี เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2)  
ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแนะนำหลักการปฏิบัติและเทคนิคการจัดการเรียนให้กับครูผู้สอน 3) ผู้บริหารสถานศึกษามี  
ความสามารถในการจัดหาเครื่องมือ และทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในสถานศึกษาได้เพียงพอกับความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ  
งานวิจัยของปวิภา กันถิน (2560)

6.2.3 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร  
สถานศึกษามีการทำงานแบบมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติ และสามารถทำงานร่วมกับกลุ่มคนที่หลากหลายได้ และผู้บริหาร  
สถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ให้ทุกคนมีน้ำใจคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทุกคนปฏิบัติงานอย่างมีความสุข  
โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสาร สร้างแรงจูงใจ และมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน  
2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำที่ดีในการแก้ปัญหาให้กับผู้ร่วมงานได้อย่างถูกต้อง และสามารถนำมา  
ปฏิบัติได้จริง 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิก ท่าทางที่เหมาะสมกับการสื่อสาร สร้างแรงจูงใจ และสามารถควบคุมอารมณ์  
ตนเองได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิชภา สุนทรไชย (2561)

6.2.4 ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา  
นำความรู้ และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ร่วมกับเทคโนโลยี เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ  
ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแนะนำหลักการปฏิบัติ และเทคนิคการจัดการเรียนให้กับครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษามี  
ความสามารถในการจัดหาเครื่องมือ และทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในสถานศึกษาได้เพียงพอกับความต้องการ โดยมีแนว  
ทางการพัฒนาคือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานแบบมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติ และสามารถทำงานร่วมกับกลุ่มคนที่  
หลากหลายได้ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้ทุกคนมีน้ำใจคอยช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน  
ทุกคนปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสิฐธวัฒน์ ถิ่นไธสงค์ (2559)

6.2.5 ด้านการมีความกล้าเสี่ยงนวัตกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร  
สถานศึกษาสามารถสื่อสาร สร้างแรงจูงใจ และมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้  
คำปรึกษา ให้คำแนะนำที่ดีในการแก้ปัญหาให้กับผู้ร่วมงานได้อย่างถูกต้อง และสามารถนำมาปฏิบัติได้จริงโดยมีแนวทางการ  
พัฒนาคือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการเข้ารับการอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเอง และสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

สมำเสมอ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563)

## 7. สรุปและข้อเสนอแนะ

### 7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

7.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการเข้ารับการอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเองและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และสมำเสมอ และผู้บริหารสถานศึกษาคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา

7.1.2 ควรนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนบริหารจัดการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เข้ารับการอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเองและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดีต่อระบบการศึกษาต่อไป

7.1.3 ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือหน่วยงานต้นสังกัด สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันไปตามบริบท เพื่อให้เกิดผลกับผู้บริหารและทุกภาคส่วน ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันไปตามบริบท เพื่อให้เกิดผลกับผู้บริหารและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ และพัฒนาต่อไป

### 7.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

7.2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ เพื่อจะได้เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่แตกต่างกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

7.2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ เนื่องจากอยู่ในปัจจุบันสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา การกำหนดภาวะผู้นำจะมีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

## 8. เอกสารอ้างอิง

- กัญญาภัทร ชร โทพา. (2559). การศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและนวัตกรรมระหว่างกลุ่มธนาคารพาณิชย์รัฐวิสาหกิจไทยกับกลุ่มธนาคารพาณิชย์บริษัทมหาชน. วิทยานิพนธ์ บธม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- กุลชลี จงเจริญ. (2562). หน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2558). การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัย นเรศวร.
- เนาวรัตน์ เขาวานถ. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปวีณา กันถิน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พยัต วุฒิรงค์ และคณะ. (2555). เทคนิคและกลยุทธ์ การประเมินผลงานและการบริหารค่าตอบแทนสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- แฟร์บีสต์ Verbiest. (2008). *Sustainable school development: Professional learning communities*. Netherland: Fontys University.
- เวียงวิวรรณ ทำทูล. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุรกิจ สุวรรณแกม. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาฬิ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปวีณา กันถิน. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 5*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์. (2559). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อรอนงค์ วัฒนพัฒน์บุญ. (2553). *การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Sena, A. & Erena, E. (2012). *Innovative Leadership for the Twenty-First Century*. Retrieved April 15, 2021, from [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com).