

**โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2***
**PROGRAM FOR ENHANCING INNOVATIVE LEADERSHIP AMONG SCHOOL ADMINISTRATORS
WITHIN THE ROI-ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2**

วีระพล ทีน้ำคำ¹, สินธวา คามดิษฐ์²
Weeraphon Teenamkham¹, Sinthawa Khamdit²
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม^{1,2}
Faculty of Education Mahasarakham University, Thailand.^{1,2}
Email : 66010581058@msu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และ 2) เพื่อสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 337 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์ และการมีความคิดสร้างสรรค์ตามลำดับ 2) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผล ซึ่งเนื้อหาของโปรแกรม ประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีความคิดสร้างสรรค์ และการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม ส่วนผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 รายการ

คำสำคัญ : 1. โปรแกรม 2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3. การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ABSTRACT

This study aimed 1) to examine the current and desired conditions, as well as the needs for innovative leadership among school administrators under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 2, and 2) to develop and evaluate a leadership enhancement program. A mixed-methods design was employed, involving 337 participants selected through stratified random sampling. Data were collected using questionnaires, semi-structured interviews, and evaluation forms, and analyzed through mean, standard deviation, and needs index.

The findings indicated that 1) the current conditions were at a moderate level, while the desired conditions were at the highest level. The most prominent needs included leading change, fostering an innovative climate, vision, and creativity. 2) The developed program incorporated principles, objectives, content, processes, and evaluation, and was organized into four modules: vision, leading change, creativity, and innovative climate. The program received high ratings for both appropriateness and feasibility.

Keywords : 1. Program 2. Innovative Leadership 3. Leadership Enhancement

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมได้เปลี่ยนแปลงโลกอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลให้นานาประเทศต้องปรับตัวเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน ประเทศไทยจึงให้ความสำคัญกับการยกระดับขีดความสามารถทั้งในระดับประเทศและองค์กร โดยกำหนดนโยบายที่มุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อขับเคลื่อนประเทศสู่การเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม พร้อมรับมือกับวิกฤตการณ์ และสร้างรากฐานแห่งการพัฒนาอย่างยั่งยืน (กุลชลี จงเจริญ, 2561) นอกจากนี้ยังมีการกำหนดแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 โดยให้มีการประยุกต์ผสมผสานเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนา เพื่อสนับสนุนการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของคนอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) โดยนวัตกรรมข้างต้น ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ให้ความหมายว่า นวัตกรรมเป็นการกระทำ หรือสิ่งที่ทำขึ้นใหม่ หรือแปลกจากเดิม ซึ่งอาจจะเป็นความคิด วิธีการ หรืออุปกรณ์ เป็นต้น (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556) จากนโยบาย แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและความหมายของนวัตกรรมดังกล่าว จึงได้กลายเป็นเป้าหมายที่ผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ให้ความสนใจที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิรูประบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากยิ่งขึ้น (สุกัญญา แซ่ม้อย, 2555) นวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการบริหารองค์กรยุคใหม่ ส่งผลให้สถานศึกษาทุกระดับต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม กระทรวงศึกษาธิการจึงส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านโครงการพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างเป็นระบบ (สำนัก

พัฒนานวัตกรรมจัดการศึกษา, 2561) ซึ่งจะเห็นได้ว่าการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการดังกล่าว เป็นรูปแบบที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกแห่งควรให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ผู้บริหารที่ดีจึงควรมีภาวะผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรให้ดำรงอยู่และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้ โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ (ต้องลักษณะ บุญธรรม, 2559) เพื่อพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยตัวแปรที่มีความสำคัญซึ่งจะเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในทุกมิติ และช่วยขับเคลื่อนกลยุทธ์นวัตกรรมไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงนับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม เพราะสามารถส่งเสริมหรือสร้างให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ (พยัต วุฒิรงค์, 2555) เช่น แนวทาง แนวคิด ระบบ วิธีการ กระบวนการ รูปแบบ เทคนิค และสื่อต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ซึ่งที่ได้รับการคิดค้น พัฒนา และสร้างสรรค์ขึ้นใหม่ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ทิตินา แคมมณี, 2559) ซึ่ง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ เป็นทางเลือกในการนำมาใช้ในการพัฒนาผู้นำทางการศึกษา หรือผู้ที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพราะเป็นเครื่องมือที่นำไปสู่การปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม ความชำนาญ ตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงาน (DuBrin, 2013)

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอัยยธรรมา เขต 2 ได้สนองแนวทางการขับเคลื่อนภายใต้นโยบาย โดยมุ่งเน้นพัฒนาและส่งเสริมนวัตกรรมทางการศึกษาและการเรียนรู้ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและสมรรถนะของผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอัยยธรรมา เขต 2, 2566) ซึ่งการสนองนโยบายและกลยุทธ์ดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยประสิทธิผลของสถานศึกษาสะท้อนถึงความสามารถในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ส่งเสริมทัศนคติเชิงบวก การปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม และการแก้ไขปัญหาภายใน ซึ่งถือเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา (Hoy and Miskel, 2005) จากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอัยยธรรมา เขต 2 โดยใช้ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินักเรียน (O-NET) ทั้งระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 พบว่า ในภาพรวมผลการทดสอบของนักเรียนทั้ง 2 ระดับชั้น มีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และค่าเฉลี่ยระดับประเทศทุกรายวิชา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอัยยธรรมา เขต 2, 2566) สะท้อนให้เห็นว่าภาพรวมการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอัยยธรรมา เขต 2 ยังไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควร

นอกจากนี้จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากรายงานการประเมินตนเอง (Self - Assessment Report; SAR) ของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2565 ยังพบว่า จุดที่ควรพัฒนามากที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ความสามารถในการสร้าง ส่งเสริม และสนับสนุนการใช้วัตกรรม (กลุ่มงานส่งเสริม พัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอัยยธรรมา เขต 2, 2566) ซึ่ง

ข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องการวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) ซึ่งระบุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ ที่กล่าวถึงจุดอ่อน (weaknesses) ว่าบุคลากรบางส่วนขาดความรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ ได้กำหนดแนวทางเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาในสังกัด ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมีการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การส่งเสริมการใช้นวัตกรรม การสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรม ฯลฯ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, 2565) ดังนั้น เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีศักยภาพในการสร้างและใช้นวัตกรรมอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง แก้ไขปัญหา และพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมและยั่งยืน

จากความสำคัญและที่มาของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อที่จะนำไปใช้เป็นข้อมูลในกระบวนการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ สำหรับนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลสู่การปฏิบัติที่ดี อีกทั้งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2.2 เพื่อสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

3. ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

3.1 ได้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อันจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการกำหนดนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนำไปใช้ในการบริหารจัดการหน่วยงานตามบริบทที่เหมาะสม

3.2 ได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อันจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) มีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2

1) ศึกษาของเอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและสังเคราะห์องค์ประกอบตามแนวคิดของ George (2012), Spahr (2014), Doss (2015), Owen (2015), Perera (2016), จุริวรรณ จันทลา (2559), สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (2559), เกริญ กานต์ กาญจนะโกคิน (2561), วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนา (2562) และจิตติมา วรรณศรี (2563) ซึ่งสรุปได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีความคิดสร้างสรรค์ และการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม

2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 337 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยคำนวณจากสูตรของ Krejcie and Morgan (1970) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปทั้ง 46 ข้อ โดยแบบสอบถามสภาพปัจจุบันฯ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.969 ส่วนแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ฯ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.984 เก็บรวบรวมข้อมูล จัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 2 การสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2

1) สร้างแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 3 คน จากนั้นทำการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

2) สร้างโปรแกรมโดยนำข้อมูลจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของโปรแกรม กระบวนการสร้างโปรแกรม และข้อมูลจากการถอดองค์ความรู้ผู้บริหารที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี มาสร้างโปรแกรมซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผล และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน จัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปรากฏดังตาราง 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.19	0.57	ปานกลาง	4.66	0.64	มากที่สุด	0.46	3
2. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.15	0.57	ปานกลาง	4.71	0.54	มากที่สุด	0.55	1
3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	3.22	0.57	ปานกลาง	4.68	0.56	มากที่สุด	0.45	4
4. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม	3.18	0.51	ปานกลาง	4.67	0.45	มากที่สุด	0.47	2
รวมเฉลี่ย	3.19	0.56	ปานกลาง	4.68	0.55	มากที่สุด		

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในขณะที่สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วนความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมทุกด้านมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการเสริมสร้าง โดยสามารถเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

5.2 การสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยนำข้อมูลจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของโปรแกรม กระบวนการสร้างโปรแกรม และข้อมูลจากการถอดองค์ความรู้ผู้บริหารที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จำนวน 3 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง มาสังเคราะห์เพื่อนำไปสู่การออกแบบและสร้างโปรแกรม โดยผู้วิจัยสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอัยยธรรมา เขต 2

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	
หลักการ	โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มุ่งพัฒนาผู้บริหารให้มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง คิดสร้างสรรค์ และสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม โดยใช้หลักการ 70 : 20 : 10 ซึ่งเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (70%) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้อื่น (20%) และการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ (10%) โปรแกรมนี้ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการเสริมสร้าง และการวัดและประเมินผล เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำแนวคิดเชิงนวัตกรรมมาปรับใช้ในการบริหารองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ โปรแกรมยังช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และนวัตกรรมภายในองค์กร นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน และทำให้สถานศึกษาทันสมัย พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
วัตถุประสงค์	เพื่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
เนื้อหา	Module 1 การมีวิสัยทัศน์ (30 ชั่วโมง), Module 2 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (50 ชั่วโมง), Module 3 การมีความคิดสร้างสรรค์ (20 ชั่วโมง) และ Module 4 การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม (40 ชั่วโมง)
วิธีการเสริมสร้าง	หลักการ 70 : 20 : 10 รวมระยะเวลาตลอดโปรแกรม ประกอบด้วย การพัฒนางานในหน้าที่ คิดเป็น 70% การศึกษาดูงานและการเรียนรู้ผ่านชุมชนทางวิชาชีพ คิดเป็น 20% และการฝึกอบรม คิดเป็น 10%
การวัดและประเมินผล	การประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการเสริมสร้าง และการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการเสริมสร้างตามโปรแกรม

ภาพที่ 1 โครงร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

หลังจากสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอัยยธรรมา เขต 2 แล้ว ผู้วิจัยได้เสนอโปรแกรมต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอัยยธรรมา เขต 2 ได้ผลการประเมินปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 3 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หลักการ	4.67	0.48	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	4.50	0.55	มาก	4.70	0.50	มากที่สุด
3. เนื้อหา	4.71	0.44	มากที่สุด	4.74	0.41	มากที่สุด
4. กระบวนการพัฒนา	4.95	0.11	มากที่สุด	4.95	0.11	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผล	4.80	0.28	มากที่สุด	4.90	0.23	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.74	0.37	มากที่สุด	4.78	0.33	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาฯ โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 จากศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันต่ำสุดและมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงสุด อีกทั้งยังมีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างองค์ประกอบนี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งอาจเกิดจากจากโครงสร้างการบริหารแบบรวมศูนย์ ขาดช่องทางการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ส่งเสริม และข้อจำกัดด้านเวลาและแรงจูงใจของบุคลากร ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมของบุคลากรช่วยเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์กร เพิ่มแรงจูงใจ ลดแรงต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลให้สถานศึกษาปรับตัวและพัฒนาอย่างยั่งยืน แนวคิดนี้สอดคล้องกับ Lopez & Bauyot (2025) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของครูในกระบวนการตัดสินใจของโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียน โดยโรงเรียนที่ให้บุคลากรมีบทบาทนำหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่า นอกจากนี้ Rechsteiner et al. (2022) ยังกล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ดีจะส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมเป็นตัวกลางเชื่อมโยงความรู้และผู้คน (brokerage) ซึ่งพฤติกรรมนี้สัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน กล่าวอีกนัยหนึ่ง ผู้บริหารที่เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครูทำงานร่วมกันข้ามขอบเขตเดิม ๆ จะช่วยเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนปรับปรุงและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนได้มากขึ้น งานวิจัยนี้เน้นว่าการสร้าง “ความร่วมมือแบบกระจาย” (distributed leadership) ซึ่งทุกคนมีส่วนร่วม มีผลในการเพิ่มความสามารถของโรงเรียนในการ

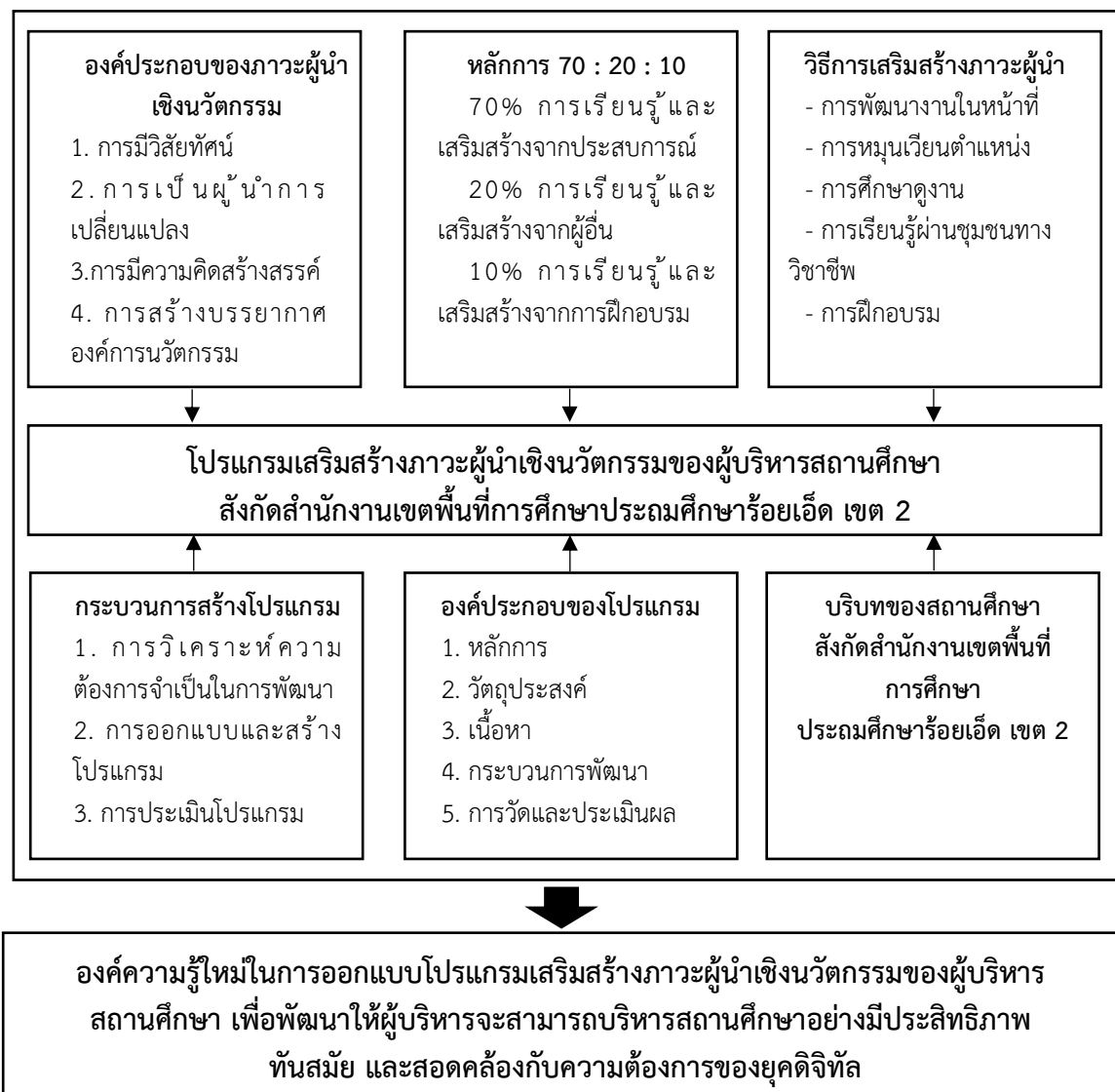
ดำเนินตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี่ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นพรัตน์ มูลศรีแก้ว (2563) และสุธิตา สอนสืบ (2565) ที่กล่าวว่า การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะการเปิดพื้นที่ให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นจะช่วยสร้างระบบที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการคิดเชิงนวัตกรรมและขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

6.2 จากการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอัยยธัต เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมนี้พัฒนาขึ้นโดยอาศัย กระบวนการสร้างโปรแกรม 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น การออกแบบและสร้างโปรแกรม และการประเมินผล ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผล เนื้อหาแบ่งเป็น 4 Module ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความคิดสร้างสรรค์ และการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม โดยใช้ หลักการ 70 : 20 : 10 คือ 70% การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง 20% การเรียนรู้จากผู้อื่น และ 10% การเรียนรู้จากการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยโปรแกรมนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Sahlin (2023) ที่ระบุว่า การออกแบบโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความครอบคลุมทุกมิติของการเรียนรู้ ทั้งด้านองค์ความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยต้องเชื่อมโยงกับบริบทของสถานศึกษาและความเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในภาพรวม การวางแผนเชิงระบบควรเริ่มจากกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการที่จำเป็น (Needs Assessment) อย่างรอบด้าน ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และนโยบาย เพื่อให้สามารถระบุจุดแข็ง จุดอ่อน ตลอดจนช่องว่างของสมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนาได้อย่างชัดเจน ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการนี้จะช่วยกำหนดเป้าหมาย เนื้อหา และวิธีการดำเนินโปรแกรมให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบท และนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดย DuBrin (2013) ระบุว่า การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริงช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำได้ดีกว่าการฝึกอบรมในห้องเรียนเพียงอย่างเดียว เนื่องจากการเรียนรู้ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้ผลลัพธ์ที่ยั่งยืน อีกทั้ง องค์ประกอบของโปรแกรม องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การใช้หลักการ 70 : 20 : 10 และวิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำมีส่วนที่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิระศักดิ์ นามวงศ์ (2563), นพรัตน์ มูลศรีแก้ว (2563), กนกพิชญ์ สรรพศรี (2564), สุธิตา สอนสืบ (2565) และสุภัชชา กุลมอญ (2566) ที่แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น มีโครงสร้างที่เป็นระบบและได้รับการออกแบบอย่างรอบคอบบนพื้นฐานของแนวคิดทางวิชาการ จึงสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

6.3 จากการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอัยยธัต เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินโปรแกรมนี้ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติในระดับสูงสุด สะท้อนว่า กระบวนการพัฒนาที่ใช้ในโปรแกรมมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริง การวัดและประเมินผล รวมถึงเนื้อหาของโปรแกรม ก็อยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้โปรแกรมนี้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ Jerdborg (2023) ที่กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำจำเป็นต้องอาศัยการออกแบบกระบวนการที่ตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรในแต่ละบริบท โดยควร

มีการจัดระบบการประเมินผลที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นระบบ เพื่อใช้ในการติดตามความก้าวหน้า และปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หลักการดังกล่าวสอดคล้องกับโครงสร้างของโปรแกรมนี้ ซึ่งมุ่งเน้นทั้งในด้านกระบวนการพัฒนาศักยภาพของผู้เข้าร่วมและการวัดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในระดับปฏิบัติการ เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ จิระศักดิ์ นามวงศ์ (2563), นพรัตน์ มูลศรีแก้ว (2563), กนกพิชญ์ สรรพศรี (2564), สุธิดา สอนสืบ (2565) และ สุรัชชา กุลมอญ (2566) ที่สร้างโปรแกรมโดยใช้หลักการของโปรแกรมเดียวกัน ล้วนมีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมในระดับมากที่สุดทั้งสิ้น แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมนี้สามารถตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างครบถ้วน

7. องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

จากภาพที่ 1 การศึกษา ออกแบบและสร้าง รวมถึงการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ ทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผล ซึ่งเนื้อหา มี 4 Modul ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีความคิดสร้างสรรค์ และการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ที่บูรณาการหลักการ 70 : 20 : 10 เป็นกรอบแนวคิดในการเสริมสร้างเพื่อนำไปสู่การเสริมสร้างผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำนวัตกรรมและสามารถบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ทันสมัย ตลอดจนสอดคล้องกับความต้องการของยุคดิจิทัล

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ ควรมีการจัดอบรมที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา โดยเฉพาะการฝึกอบรมเกี่ยวกับแนวคิดนวัตกรรมทางการบริหาร และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ ควรพัฒนาโครงการอบรมจัดหลักสูตรอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา เช่น การสร้างวิสัยทัศน์ การบริหารความขัดแย้ง และการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการบริหาร

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรมีการศึกษาว่าผู้นำสถานศึกษาสามารถพัฒนาแนวทางในการบริหารที่กระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดเชิงนวัตกรรมได้อย่างไร โดยอาจพิจารณาถึงปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ เช่น การให้รางวัลหรือการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อพัฒนานวัตกรรม

9. บรรณานุกรม

กนกพิชญ์ สรรพศรี. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

กลุ่มงานส่งเสริม พัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. (2566). รายงานการสังเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self – Assessment Report : SAR) ปีการศึกษา 2565. ร้อยเอ็ด : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.

- กุลชลี จงเจริญ. (2561). เอกสารประกอบการสอน หน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ชุตติวิชา 23728 นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกรียงกานต์ กาญจนะโกคิน. (2561). ผู้นำด้านนวัตกรรม. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2566. จาก <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/466874>
- จิตติมา วรณศรี. (2563). นวัตกรรมสู่การพัฒนาสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : รัตนสุวรรณการ.
- จิระศักดิ์ นามวงศ์. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จूरวิวรรณ จันพลา. (2559). การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร. วารสารระบบเทคโนโลยีและภาคใต้. 9(1). 53-57.
- ต้องลักษณะ บุญธรรม. (2559). การเป็นผู้นำยุคเศรษฐกิจดิจิทัลกับการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรทางการศึกษา. วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้านครเหนือ. 7(1). 217-225.
- ทิตินา เขมมณี. (2559). ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพรัตน์ มูลศรีแก้ว. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พยัต วุฒิรงค์. (2555). การจัดการนวัตกรรมจากแนวคิดสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554. กรุงเทพมหานคร : ราชบัณฑิตยสถาน.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. (2562). กระบวนทัศน์การโค้ชเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม. กรุงเทพมหานคร : จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. (2565). ข้อมูลพื้นฐาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม กลยุทธ์. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2566. จาก <http://www.ret2.go.th/ict/>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2566. จาก <https://drive.google.com/file/d/1rOgghRmkvXAwZOCIsfJd5nKEcTQdUTr/view>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการ ยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

- สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. (2559). **หลักสูตรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โครงการโรงเรียนประชารัฐ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา.
- สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. (2561). **พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2566. จาก <https://www.edusandbox.com>
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2555). แนวคิดเชิงนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร**. 14(2). 117-128.
- สุธิดา สอนสืบ. (2565). **โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุรัชชา กุลมอญ. (2566). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Doss, H. (2015). **Five character traits of innovation leaders**. Retrieved 10 October 2023. From <https://bit.ly/1NwKuEL>
- DuBrin, A. J. (2013). **Principles of Leadership**. 7th ed. Southwestern : Cengage Learning.
- George, B. (2012). **Developing Innovative Leaders**. Retrieved 10 October 2023. From <http://www.billgeorge.org/page/developing-innovative-leaders1>
- Hoy, W. K., and Miskel, C. G. (2005). **Educational administration: Theory, research, and practice**. 6th ed. New York : McGraw-Hill.
- Jerdborg, S. (2023). Participation in the Swedish national principal training programme: How does it intertwine with principals' practice?. **Educational Management Administration & Leadership**. 51(4). 932-948.
- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and psychological measurement**. 30(3). 607-610.
- Lopez, A. C., & Bauyot, M. M. (2025). Stakeholders' involvement in school-based programs: A case study. **International Journal of Multidisciplinary Educational Research and Innovation**. 3(1). 52-75.
- Owen, S. (2015). Innovative Leadership for Twenty-First Century Skill-Building: The Principal's Role in Establishing Futures-Oriented Teacher and Student Learning Cultures and Practices. **The International Journal of Educational Organization and Leadership**. 22(4). 45-56.
- Perera, V. (2016). **Innovative leadership**. Retrieved 10 October 2023. From <http://www.themalaymailonline.com/features/article/innovative-leadership>

- Rechsteiner, B., Compagnoni, M., Wullschleger, A., Schäfer, L. M., Rickenbacher, A., & Maag Merki, K. (2022). Teachers involved in school improvement: Analyzing mediating mechanisms of teachers' boundary-crossing activities between leadership perception and teacher involvement. **Teaching and Teacher Education**. 116. 103774.
- Sahlin, S. (2023). Professional development of school principals – How do experienced school leaders make sense of their professional learning?. **Educational Management Administration & Leadership**. 53(2). 380-397.
- Spahr, P. (2014). **What is Innovative Leadership? How Imagination Revolutionizes Business**. Retrieved 10 October 2023. From <http://online.stu.edu/innovativeleadership/#definition.html>

10. คำขอบคุณ

ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันธะวา คามดิษฐ์ อาจารย์ที่ปรึกษา และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, รองศาสตราจารย์ ดร.ลักขณา สริวัฒน์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ รวมถึงผู้เชี่ยวชาญ ผู้ให้ข้อมูล และผู้บริหารสถานศึกษา ขอบคุณครอบครัวที่เป็นกำลังใจ และขออุทิศคุณค่าของงานวิจัยฉบับนี้แด่บิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน