แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*

GUIDELINES FOR INNOVATIVE LEADERSHIP DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

เฟื่องฟ้า ผ่านแสนเสาร์[1], พนายุทธ เชยบาล[2]
Fuangfa Phansaensao[1], Panayuth Choeybal[2]
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี[1,2]
Udon Thani Rajabhat University, Thailand.[1,2]
Email : fuangfaphansaensao@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามกรอบเนื้อหา ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) การบริหารความเสี่ยง และ 5) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 130 คน ได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ไปใช้การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .914 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ ระยะที่ 2 หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้ให้ข้อมูลมาจากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 9 คน ได้แก่ 1) ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 3 คน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และศึกษานิเทศก์หรือบุคลที่มีความรู้ด้านนวัตกรรม จำนวน 3 คน เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การ และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์กับด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมเท่ากัน ส่วนอีก 2 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมและด้านการบริหารความเสี่ยง 2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การ

*Received: March 29, 2025; Revised: May 21, 2025; Accepted: May 26, 2025

มีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) การบริหารความเสี่ยง และ 5) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ทั้งหมด 24 แนวทาง

คำสำคัญ : 1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3. ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) study the innovative leadership for school administrators and, 2) find the guidelines for innovative leadership development of school administrators under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3. The research process was divided into 2 phases. Phase 1 was to study the innovative leadership of school administrators under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3, based on five key components: 1) Vision for change, 2) Creativity, 3) Teamwork and participation, 4) Risk management, and 5) Creating an innovative organization. The sample consisted of 130 school administrators selected through simple random sampling. The research tool used was a questionnaire, with a reliability coefficient of .914. Data analysis was conducted using frequency and percentage statistics. Phase 2 was to find guidelines for innovative leadership development of school administrators under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3. The data were gathered through semi-structured interviews with nine selected informants, including 3 educational administrators, 3 school administrators, and 3 experts in innovation. The data were analyzed using content analysis.

The results were as follows: 1. The innovative leadership of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area, Sakon Nakhon District 3, was generally at a high level. When considering each aspect, the 3 highest-rated aspects are Vision for change, Creativity and Creating an innovative organization, which are at the same level. The other two aspects, Teamwork and participation and Risk management, are rated at a high level. 2. The development strategies for the innovative leadership of these school administrators in five areas were: 1) Vision for change, 2) Creativity, 3) Teamwork and participation, 4) Risk management, and 5) Creating an innovative organization. A total of 24 development strategies was identified.

Keywords : 1. Innovative Leadership 2. School Administrators 3. Educational Innovation

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่ทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้และความสามารถกลายเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ การศึกษาไม่ใช่เพียงแค่การเรียนในโรงเรียนเท่านั้น แต่ยังเป็นการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งทำให้ทุกคนสามารถเรียนรู้ตั้งแต่ก่อนเกิดจนถึงสิ้นอายุขัย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ประเทศที่มีพลเมืองที่ได้รับการศึกษาดีจะมีข้อได้เปรียบในการแข่งขันในทุกด้าน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อพัฒนาประเทศในระยะยาว โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน และการพัฒนาเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมทั้งการพัฒนาไปสู่ “ประเทศไทย 4.0” ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2561) การศึกษาในยุค 4.0 จึงต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างนวัตกรรมได้ โดยการพัฒนาและผลิตกำลังคนที่มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการแข่งขันในโลกยุคใหม่ ซึ่งการวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ จะช่วยให้ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การพัฒนาผู้เรียนตั้งแต่ระดับปฐมวัยไปจนถึงระดับมัธยมศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความพร้อมในทุกด้าน เช่น ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

การพัฒนาคุณภาพการศึกษามุ่งเน้นให้นำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในองค์กร โดยการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาทักษะในการบริหารงานที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาอย่างมีคุณภาพภายใต้การเปลี่ยนแปลงของโลก (ฐิตินันท์ นันทะศรี, 2563) และสามารถสร้างผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นแก่ผู้เรียนในทุกระดับ (บุญช่วย สายราม, 2561) การพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญในการพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ รวมถึงทักษะด้านสารสนเทศและเทคโนโลยี เพื่อให้ผู้เรียนสามารถตอบสนองต่อความต้องการในสังคมได้ (อมรรัตน์ เดชะนอก, 2563) นอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมยังช่วยให้สามารถปรับโครงสร้างและกระบวนการทำงานในสถานศึกษาให้สามารถสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และส่งเสริมการพัฒนาองค์กรให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลและนวัตกรรม (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561) การพัฒนาผู้นำในสถานศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทักษะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้การจัดการศึกษาในสถานศึกษามีคุณภาพสูงสุด (กุลชลี จงเจริญ, 2562) อย่างไรก็ตาม จากการสำรวจพบว่าผู้บริหารสถานศึกษายังขาดการสนับสนุนและกระตุ้นให้ใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งอาจส่งผลให้การพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษาไม่ได้ผลอย่างเต็มที่ (ชลกร ตันประภัสร์, 2556)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2567) ซึ่งเป็นการยืนยันถึงความเร่งด่วนและความจำเป็นในการส่งเสริมศักยภาพด้านนี้อย่างเป็นระบบในพื้นที่ จากความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้อย่างยั่งยืน และเป็นรากฐานสำคัญในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนในอนาคต

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.2 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

3.2 ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3.3 **ให้ครูเข้าใจถึงบทบาทและความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาในโรงเรียน**

3.4 ใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาและหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ออกแบบการวิจัยในรูปแบบเชิงอธิบายเป็นลำดับ (Sequential Explanatory Design) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระยะ

ระยะที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประชากรที่ศึกษาเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประจำปี 2567 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 194 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประจำปี 2567 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 194 คน โดยมีขั้นตอนกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 130 คน แล้วจึงสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

โดยการจับสลากแบ่งสัดส่วนตามจำนวนประชากร จำแนกผู้บริหารตามอำเภอเป็น 4 อำเภอ คือ อำเภอวานรนิวาส อำเภออากาศอำนวย อำเภอบ้านม่วง และอำเภอคำตากล้า ได้ผู้บริหารกลุ่มตัวอย่างจากอำเภอวานรนิวาส จำนวน 55 คน อำเภออากาศอำนวย จำนวน 29 คน อำเภอบ้านม่วง จำนวน 32 คน และอำเภอคำตากล้า จำนวน 14 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ไปใช้การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความเชื่อมั่น .914 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences: SPSS) ในส่วนของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้แบบตรวจสอบวิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย และข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ระยะที่ 2 หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยนำผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในระยะที่ 1 มาหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาระยะที่ 2 ประกอบด้วยกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ หรือบุคลที่มีความรู้ด้านนวัตกรรม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวนทั้งสิ้น 9 คน ที่มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แนวคำถามในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) (รัตนะ บัวสนธ์, 2556) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในระยะที่ 1 มาหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำมาตีความ สร้างข้อสรุป (Induction) นำไปจำแนกข้อมูลเป็นหมวดหมู่ตามประเด็นเอกสารที่เกี่ยวข้อง วิธีการศึกษา ขอบเขตการวิจัย วัตถุประสงค์ และข้อค้นพบที่สำคัญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตรวจสอบข้อมูลโดยใช้หลักสามเส้า ที่ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 9 คน ได้ให้แนวทางหรือแสดงความคิดเห็นที่สอดคล้อง เหมือนกันอย่างน้อยสามคน และสรุปพรรณนาในรูปความเรียง

5. ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

5.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ส่วนมากอยู่ที่ระดับมาก

5.2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มี 5 ด้าน ประกอบไปด้วย

5.2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

5.2.1.1 วิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถคาดการณ์และวางแผนได้อย่างแม่นยำ เตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อรองรับสถานการณ์ใหม่ ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.1.2 กำหนดวิสัยทัศน์ที่ มุ่งเน้นการพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ศึกษาจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา และอุปสรรค เพื่อนำมากำหนดแนวทางและปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

5.2.1.3 เผยแพร่วิสัยทัศน์และมีทักษะในการติดต่อสื่อสาร ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจและมีเป้าหมายร่วมกัน

5.2.1.4 มีความรับผิดชอบ กล้าตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติจริงตามแผนที่วางไว้ พร้อมติดตามผลและปรับปรุงกระบวนการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย แสดงความกล้าในการนำการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติจริง เพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

5.2.2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

5.2.2.1 คิดริเริ่ม มีความสามารถในการคิดนอกกรอบ พัฒนาแนวทางใหม่ สร้างสรรค์แนวทางใหม่ๆ ในการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5.2.2.2 ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานและการจัดการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความทันสมัยให้แก่สถานศึกษา

5.2.2.3 สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอไอเดียใหม่ๆ อย่างอิสระ สนับสนุนการคิดเชิงจินตนาการ เปิดพื้นที่สำหรับการทดลองแนวคิดและโครงการใหม่ๆ เพื่อค้นหานวัตกรรมที่มีประโยชน์

5.2.2.4 ยอมรับความผิดพลาดและเรียนรู้จากประสบการณ์ มีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อความล้มเหลว ถือว่าเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาต่อยอดแนวทางการบริหารให้ดียิ่งขึ้น

5.2.2.5 ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนในการสร้างนวัตกรรม กำหนดเป้าหมายการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมที่เป็นรูปธรรม ช่วยให้บุคลากรมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางของสถานศึกษา

5.2.3 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

5.2.3.1 สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นมิตร เอื้อให้บุคลากรและชุมชนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา พร้อมที่จะทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ ประสาน

ความร่วมมือระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน ชุมชน ผู้ปกครอง และองค์กรภายนอก เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนาการศึกษา

5.2.3.2 เปิดโอกาสให้บุคลากร ชุมชนมีส่วนร่วม ในการวางแผน ตัดสินใจ และร่วมดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างโปร่งใสและมีเป้าหมายร่วมกัน เปิดพื้นที่ให้ครูและบุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระดมสมองร่วมกันเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาและพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ

5.2.3.3 เสริมสร้างความเข้าใจ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ผ่านการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.3.4 ส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกัน มอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล พร้อมติดตามและสนับสนุนการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทุกคนรู้สึกมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร

5.2.3.5 วางแผนและดำเนินงานร่วมกันกำหนดเป้าหมายและแผนปฏิบัติการโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องและประสิทธิภาพสูงสุด เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน และปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

5.2.4 ด้านการบริหารความเสี่ยง

5.2.4.1 วางแผนบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ และกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารความเสี่ยงอย่างชัดเจน โดยพิจารณาความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและผลกระทบที่ตามมา วิเคราะห์สถานการณ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อเป้าหมายขององค์กร ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว พร้อมประเมินโอกาสและความรุนแรงของความเสี่ยง

5.2.4.2 กำหนดมาตรการป้องกัน ลดความเสี่ยงในการเกิดความเสียหาย โดยเตรียมแผนรับมือและแนวทางแก้ไขหากความเสี่ยงเกิดขึ้นจริง

5.2.4.3 กล้าที่จะริเริ่มนวัตกรรมใหม่ ๆ พร้อมเปิดรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง และมองความล้มเหลวเป็นบทเรียนในการพัฒนา

5.2.4.4 ใช้การบริหารความเสี่ยงในการพัฒนานวัตกรรม นำข้อมูลและผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงมาใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อช่วยให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการตัดสินใจ ไม่ว่าจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว พร้อมนำประสบการณ์มาใช้ในการปรับปรุง

5.2.5 ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม

5.2.5.1 กำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม พร้อมสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจและมีส่วนร่วม

5.2.5.2 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการสร้างสรรค์ เปิดกว้างสำหรับแนวคิดใหม่ๆ สร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด เพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มสิ่งใหม่ จัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม สนับสนุนทรัพยากรและเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการคิดค้นและพัฒนานวัตกรรม

5.2.5.3 สนับสนุนมิตรภาพและการทำงานร่วมกันอย่างมีน้ำใจและมารยาท เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

5.2.5.4 ส่งเสริมการแสวงหาความรู้ พัฒนาทักษะใหม่ ทักษะจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น การอบรม สัมมนา หรือเครือข่ายวิชาชีพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสร้างนวัตกรรม

5.2.5.5 สนับสนุนการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างเปิดเผยและต่อเนื่อง สร้างเวทีสำหรับแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและถ่ายทอดความรู้เพื่อพัฒนาต่อยอดนวัตกรรม จัดตั้งกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อให้บุคลากรแลกเปลี่ยนประสบการณ์ นำเสนอผลงาน และพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน

5.2.5.6 มอบรางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถพัฒนานวัตกรรมได้สำเร็จ เพื่อสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบประเด็นสำคัญสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

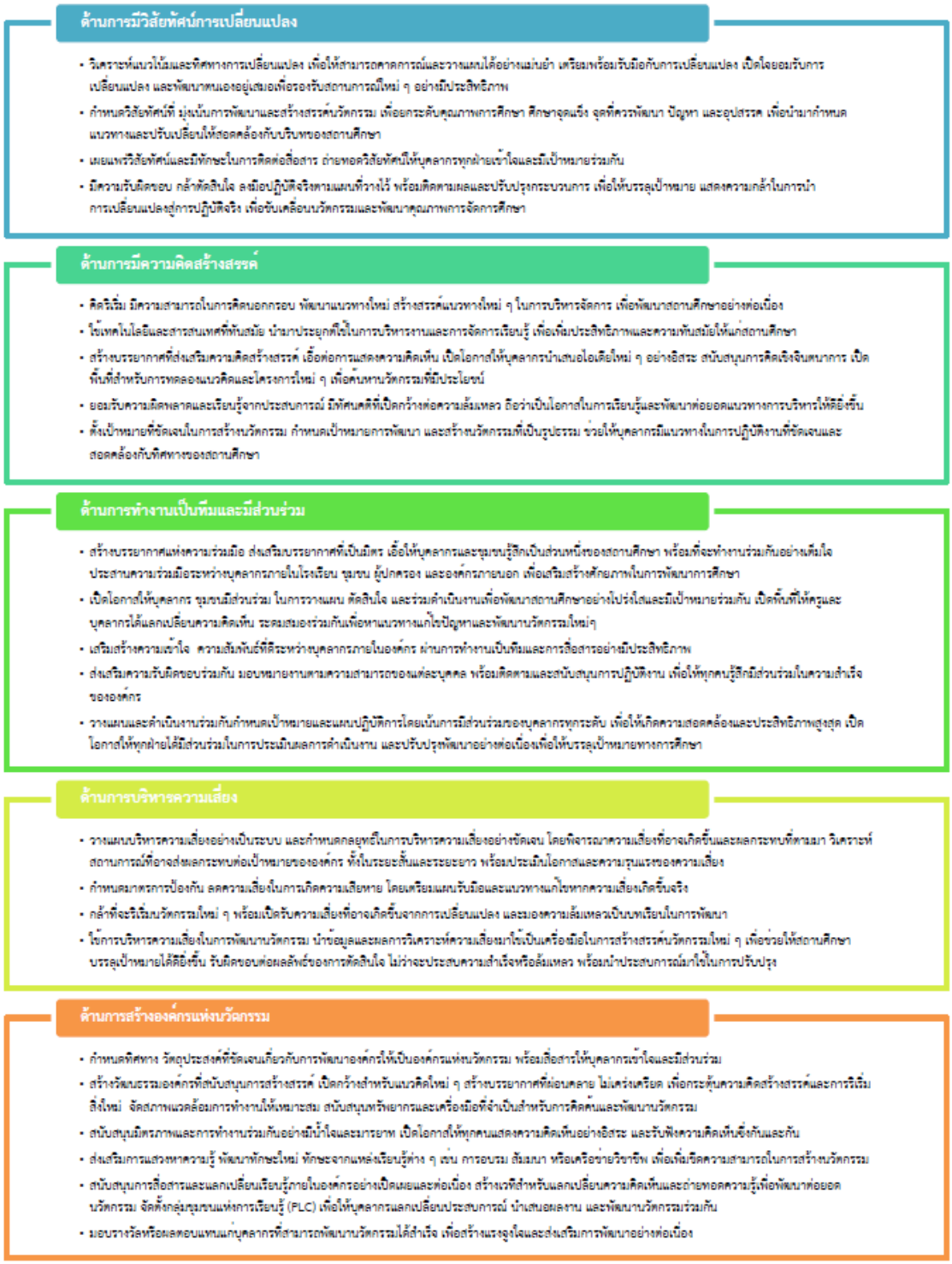
6.1 จากผลศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมสวนมากอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นผลจากการที่ผู้นำสามารถนำความรู้และความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน โดยเน้นการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม การบริหารความเสี่ยง กลยุทธ์การทำงานเป็นทีม และการใช้เทคโนโลยี การปฏิบัติพฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้นำที่ส่งเสริมให้บุคลากรคิดค้นและพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมและเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร ช่วยผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน. ซึ่งสอดคล้องกับที่ ปวีณา กันถิน (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะ ที่แสดงออกถึงความสามารถของตนเองในการขับเคลื่อนให้บุคคล เกิดความคิดและสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ๆ และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สอดคล้องกับที่ อรพิน อิ่มรัตน์ (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะและบทบาทที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนบุคลากรของสถานศึกษาให้คิดค้นแนวทางการพัฒนางานเกิดนวัตกรรมในองค์การ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับฮันเตอร์ และ คูเชนเบรี (Hunter & Cushenbery, 2011) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การคิดใหม่ซึ่งสามารถนำไปพัฒนาผลผลิตที่เกิดจากแนวความคิดใหม่ๆ จะประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ การเกิดแนวความคิดใหม่ (Idea Generation) และการประเมินความคิดและการนำความคิดนั้นไปสู่การปฏิบัติ (Idea Evaluation and Implementation) ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา กันถิน (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับที่ พลธาวิน วัชรทรธำรงค์ (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การปฏิบัติหรือการประยุกต์ใช้ความรู้ ความสามารถในการนำพาองค์กรด้วยวิธีการคิด การทำงาน หรือแนวทางใหม่ๆ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เพื่อนำองค์กรไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมจนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยคำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การ เปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม การบริหารความ

เสี่ยง กลยุทธ์นวัตกรรมการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรวมถึงการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

6.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จากการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อหาแนวทางการทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จากผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ หรือบุคคลที่มีความรู้ด้านนวัตกรรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่การสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจน พร้อมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ต้องสนับสนุนบุคลากร จัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ผู้นำควรมีบุคลิกภาพ ทักษะ บทบาทหน้าที่ และลักษณะทางสังคมที่เหมาะสม ใช้กระบวนการจัดการความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างเครือข่ายนวัตกรรมจากการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะช่วยพัฒนาทีมงานให้เกิดความคิดใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ สอดคล้องกับที่ อรพิน อิ่มรัตน์ (2561) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ การเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง กล้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ แสวงหาโอกาสและใช้ประโยชน์จากโอกาสในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมถึงมีความกระตือรือร้นแสวงหาความรู้ใหม่ และมีความใฝ่ฝันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อความก้าวหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธีพร โพธิ์ทอง (2561) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารโรงเรียนประชารัฐในโครงการผู้นำเพื่อการพัฒนา การศึกษาที่ยั่งยืน (CONNEXTED) พบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารโรงเรียนประชารัฐในโครงการผู้นำเพื่อการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืนมี 4 แนวทาง คือ 1) การพัฒนาความคิดเชิงสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 2) การสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนานวัตกรรมที่คำนึงถึงคุณค่าต่อสังคม 3) การพัฒนาความเป็นผู้นาทีม และ 4) การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้เชิงสู่นวัตกรรมคาสำคัญภาวะผู้นาเชิงนวัตกรรมแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารโรงเรียนประชารัฐโครงการผู้นาเพื่อการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืนสอดคล้องกับที่ กุลชลี จงเจริญ (2561, หน้า 26) กล่าวว่า บทบาทของผู้นำเชิงนวัตกรรม ในการบริหารต้องมีบทบาท ดังนี้ กำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ใน การสร้างวัฒนธรรมที่ชัดเจน ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม สร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์การ ขจัดอุปสรรคในการสร้างสรรค์นวัตกรรม สนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร จัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ กำหนดภาระงานที่เหมาะสม ให้เสรีภาพในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ผู้บริหาร สนับสนุนให้บุคลากรภายในสถานศึกษาใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน นำนวัตกรรมมาใช้จนเกิดเป็นนิสัย และยังสอดคล้องกับลุค (Luecke, 2009) ที่กล่าวว่าลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ประสบผลสำเร็จ จะต้องมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายนวัตกรรมจากการเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกองค์กรเพื่อก่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ร่วมกันตลอดเวลาในการพัฒนาทีมงาน

7. องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มี 5 ด้าน 24 แนวทาง ดังนี้



ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และหน่วยงานอื่นๆ ที่มีบริบทใกล้เคียงกัน สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

8.1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 5 ด้านที่ได้จากงานวิจัยนี้ ไปใช้ในการออกแบบหลักสูตรและการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) การบริหารความเสี่ยง และ 5) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ไปปรับใช้ในการพัฒนาศักยภาพของตนเองและสถานศึกษา

8.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้สถานศึกษามีบรรยากาศที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ผ่านการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

8.3.1 ควรศึกษาในบริบทที่หลากหลาย ขยายขอบเขตการศึกษาไปยังสถานศึกษาจากหลายเขตพื้นที่การศึกษาหรือระดับการศึกษา เพื่อเปรียบเทียบและหาความแตกต่างในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในบริบทที่แตกต่างกัน และควรมีการสำรวจความคิดเห็นของผู้เรียนหรือบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อให้ได้มุมมองจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงหรือพัฒนากระบวนการต่อไป

9. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **รายงานการพัฒนาการศึกษาในประเทศไทย.** กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.

กุลชลี จงเจริญ. (2562). **การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กร.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์การพัฒนา.

ชลกร ตันประภัสร์. (2556). **ทักษะการคิดและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์การศึกษา.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). **กลยุทธ์การพัฒนาองค์กรในยุคใหม่.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์การพัฒนา.

ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). **การบริหารจัดการในองค์กรยุคใหม่.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์การจัดการ.

บุญช่วย สายราม. (2561). **การพัฒนาชุมชนและการจัดการทรัพยากร.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์การพัฒนา.

ปวีณา กันถิน. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์การศึกษา.

พลธาวิน วัชรทรธำรงค์. (2565). **การพัฒนาภาวะผู้นำนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารองค์กร.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์การบริหาร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. (2567). **รายงานผลการดำเนินงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา.** สกลนคร : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). **รายงานการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **รายงานการพัฒนาการศึกษาในประเทศไทย.** กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2561). **รายงานผลการดำเนินงานภาครัฐ.** กรุงเทพมหานคร : สำนักนายกรัฐมนตรี.

อมรรัตน์ เดชะนอก. (2563). **การพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์การศึกษา.

อรพิน อิ่มรัตน์. (2561). **นวัตกรรมการศึกษาและการจัดการเรียนรู้.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Hunter, S. T., & Cushenbery, L. (2011). Innovation leadership: A new leadership competency. **Journal of Applied Psychology.** 96(1). 113-124.

10. คำขอบคุณ

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้รับความอนุเคราะห์และความช่วยเหลือจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนายุทธ เชยบาล อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. พิชญาภา ยืนยาว ประธานกรรมการสอบ และ ดร.ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ กรรมการสอบ ที่ได้ให้ข้อคิด คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และตรวจสอบข้อบกพร่อง พร้อมกับชี้แนะวิธีการปรับปรุงพัฒนาในทุกขั้นตอนของการทำวิจัย จนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิจัยครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และให้กำลังใจมาโดยตลอด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์แก่บุคคลากรทางการศึกษาและผู้สนใจทั่วไป ตลอดจนจะเป็นประโยชน์ในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ต่อไป