

ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

อังคณา เต็มวิถี^{1*}, วัลลภา เฉลิมวงศาเวช²

¹นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัย
รังสิต

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น
ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ
เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรปราการ เขต 2 ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ส่วน
ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้
วิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสำคัญของ
ลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.49$, $S.D.=.68$)
และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, $S.D.=.61$) ส่วนความต้องการ
จำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของข้าราชการครูที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านการค้นหา
แหล่งสนับสนุน ($PNI_{modified}=.249$) รองลงมาคือด้านการพัฒนาทักษะ ($PNI_{modified}=.234$) ด้านการจัดการทีม
นวัตกรรม ($PNI_{modified}=.211$) ด้านการสร้างทีม ($PNI_{modified}=.209$) ด้านสมรรถนะของผู้นำ ($PNI_{modified}=.201$)
และด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($PNI_{modified}=.190$)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ความต้องการจำเป็น, ข้าราชการครู



*Needs for Innovation Leadership Development of Teachers under the Supervision of
Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2*

Ungkana Termvithi^{1*}, Wallapa Chalermvongsavej²

¹ Graduate Student, Master of Education in Educational Administration, Suryadhep Teachers College, Rangsit University

²Assistant Professor Dr., Suryadhep Teachers College, Rangsit University

Abstract

This research aimed to explore the current and desired states, needs for innovation leadership development. The subjects were 350 teachers under the supervision of Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2 in the academic year 2020. The instruments were a questionnaire and semi-structure interviews with three key informants. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and modified priority needs index ($PNI_{modified}$).

The result revealed that the current state and the desired state of innovation leadership of the teachers were at a moderate level ($\bar{X}=3.49$, S.D.=.68) and at a high level ($\bar{X}=4.24$, S.D.=.61), respectively. According to the result of need analysis, the highest ranges of $PNI_{modified}$ was displayed by support seeking ($PNI_{modified}=.249$), followed by skill development ($PNI_{modified}=.234$), innovation team management ($PNI_{modified}=.211$), team building ($PNI_{modified}=.209$), leadership performance ($PNI_{modified}=.201$), and the creation of innovative climate ($PNI_{modified}=.190$), respectively.

Keywords: Innovation Leadership, Needs, Teachers



ความสำคัญของปัญหา

ในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคของเศรษฐกิจฐานความรู้ กล่าวคือเศรษฐกิจในปัจจุบันขับเคลื่อนไปได้โดยใช้ความรู้ ซึ่งโลกกำลังเปลี่ยนแปลงจากความเจริญที่มีการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เป็นฐานนำไปสู่ความเจริญโดยใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ต้องใช้สติปัญญาเป็นรากฐานในการปรับปรุงและแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ โดยความรู้เป็นหัวใจสำคัญที่จะสร้างคุณค่าและมูลค่าให้เกิดขึ้นในองค์กร อีกทั้งทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้และสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่ต้องอาศัยองค์ความรู้ที่ปัจจัยในการผลิตและการแข่งขันกำลังเปลี่ยนไปเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถจับต้องได้มากขึ้น ดังนั้นการพัฒนานวัตกรรมจึงเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทุกองค์กรสร้างจุดยืนที่เข้มแข็งเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายอยู่ที่การเจริญเติบโต และการสร้างสมรรถนะในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ดังนั้นการบริหารกิจการที่เกี่ยวข้องกับสาธารณะในยุคโลกาภิวัตน์นี้ก็ต้องอาศัยผู้บริหารและบุคลากรที่มีความเป็นมืออาชีพ ในการทำให้องค์กรดำเนินการไปได้ด้วยดี และบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ไม่เว้นแม้ด้านการจัดการศึกษาที่จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความเป็นมืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ (อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี, 2561, น. 207-219)

ด้วยกระแสการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยทำให้เกิดแนวคิดที่ว่าภาวะผู้นำในสถานศึกษาไม่ควรจำกัดอยู่เพียงแค่ผู้บริหารเท่านั้น เนื่องจากปัจจุบันพฤติกรรมของมนุษย์มีความเปลี่ยนแปลงไปต้องการความรวดเร็วและแม่นยำ ตลอดจนการแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนมากกว่าเดิม ทำให้ผู้บริหารเพียงผู้เดียวไม่สามารถบริหารจัดการได้ทั้งหมด ภาวะผู้นำของครูจึงเป็นกระบวนการที่ครูรายบุคคลและรายกลุ่มมีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน โดยมีหลักสำคัญให้สมาชิกคนอื่น ๆ ในโรงเรียนเกิดการปรับปรุงวิธีปฏิบัติงานทั้งในด้านการเรียนการสอน หรือการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก็ได้กำหนดให้ภาวะผู้นำของครูเป็นสมรรถนะหนึ่งในครูประจำสายงาน (Functional Competency) ที่เป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน เพื่อก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ฉะนั้นตามที่กล่าวมาภาวะผู้นำของครูนับเป็นรูปแบบพฤติกรรมการทำงานร่วมกันของครู ที่ร่วมมือกันพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียน เพื่อมุ่งให้นักเรียนทุกคนในโรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น การศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากระบบการศึกษาที่มีอยู่เดิม เพื่อให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาด้านการศึกษาบางอย่างที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษาก็จำเป็นต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมการศึกษาที่จะนำมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางด้านการศึกษาในบางเรื่อง เช่น ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจำนวนนักเรียนที่มากขึ้น การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย การผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อตอบสนองความต้องการและความสนใจของนักเรียนให้เพิ่มมากขึ้นด้วยระยะเวลาที่สั้นลง เป็นต้น ซึ่งการใช้

นวัตกรรมมาประยุกต์ในระบบการบริหารจัดการด้านการศึกษาที่มีส่วนช่วยให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (จิราภา ประพันธ์พัฒน์, 2560, น. 1-4)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) จึงเป็นสมรรถนะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในการสร้างความตระหนักและปรับเปลี่ยนทัศนคติ รวมทั้งความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตนเองเป็น ผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ มีกรอบการทำงานที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์ ลงสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา ครูจะต้องเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยคำนึงถึง 2 ประเด็นหลัก คือการนำวิธีการใหม่มาใช้เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำและการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการเกิด นวัตกรรม อีกทั้งยังเป็นการนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ใน องค์กรได้ นอกจากนี้ผู้นำเชิงนวัตกรรมยังมีหน้าที่หลักในการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรม อีกด้วย (สุริยา สรวงศิริ และสิทธิชัย สอนสุภี, 2564, น. 912-921)

ทั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้กำหนดให้ครูเป็นผู้มีบทบาท สำคัญยิ่งในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ประกอบกับการจัดการศึกษาในปัจจุบันต้องมีการเตรียม คนทำงานเข้าสู่สังคมแห่งนวัตกรรมด้วย ดังนั้นบุคคลไม่ว่าจะประกอบอาชีพใดซึ่งรวมถึงครูผู้สอนจะต้องเป็น บุคคลที่พร้อมจะเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ โดยทำงานที่ใช้ความรู้และทักษะใหม่อย่างต่อเนื่อง พร้อมพัฒนางานที่ รับผิดชอบเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งทักษะสำคัญที่ทุกคนต้องตระหนักและนำมาใช้คือ ทักษะการพัฒนา นวัตกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้การศึกษาเกิดคุณค่าต่อตัวผู้เรียนต่อสังคมในทางสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น อีกทั้งยัง เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ และสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ การพัฒนาศักยภาพของครูให้มี ทักษะดังที่กล่าวมาถือเป็นภารกิจสำคัญของหน่วยงานในการสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ซึ่งสอดคล้อง กับกับนโยบายของ พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี จากรายงานผลการดำเนินงานของรัฐบาล ที่ได้ กล่าวถึงการเร่งเสริมสร้างสังคมนวัตกรรมโดยส่งเสริมระบบการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงระหว่างวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์และคณิตศาสตร์ การผลิตกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลนการเชื่อมโยงระหว่างการ เรียนรู้กับการทำงาน ดังนั้นภารกิจอันสำคัญยิ่งที่สถานศึกษาต้องเร่งผลิตนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัยให้เท่าทัน กับโลกปัจจุบัน และอนาคตที่จะเกิดขึ้น จึงกล่าวได้ว่าบุคลากรครูนั้นจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จึงจะ ส่งผลให้การปฏิบัติงานในด้านวิชาการมีประสิทธิภาพ เกิดการสร้าง พัฒนาและเป็นแรงผลักดันเพื่อให้ได้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่จะประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการ เปลี่ยนแปลงของโลก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563, ออนไลน์)

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ทำให้การศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เป็น เรื่องที่สำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร ช่วยกระตุ้นให้ข้าราชการครูเกิดความคิดริเริ่ม

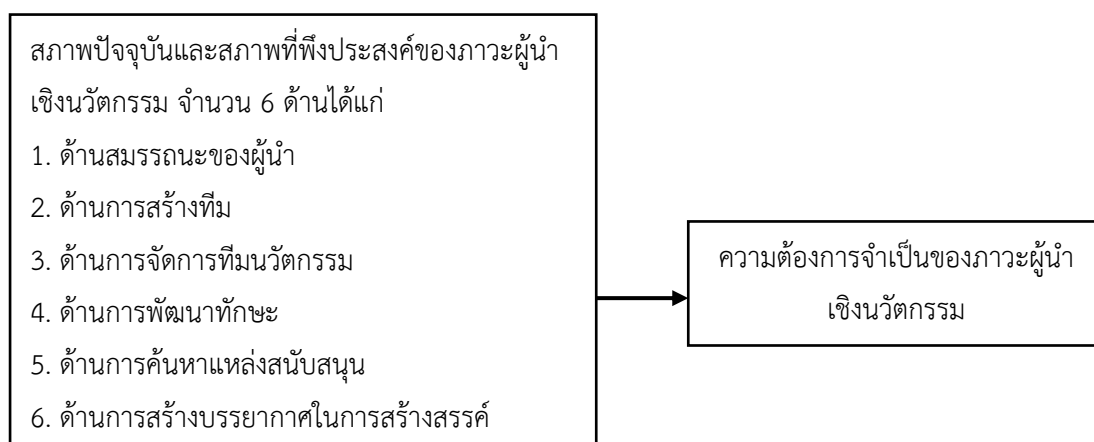


สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ต่อการในการกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้ ตลอดจนมีข้อมูลที่เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในปีการศึกษา 2563 จากจำนวน 71 โรงเรียน ซึ่งมีข้าราชการครูจำนวนทั้งสิ้น 1,706 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2563) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563, ออนไลน์)
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในปีการศึกษา 2563 คำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

ความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ระดับ ± 5 ซึ่งจากการคำนวณได้ผลเท่ากับ 324.02 หรือประมาณ 324 คน เพื่อความสะดวกในการประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนป้องกันการผิดพลาดจากแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 350 คน ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนด คือไม่น้อยกว่า 324 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนของกลุ่มประชากรในแต่ละขนาดของสถานศึกษา และสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่มและจับสลากรายชื่อครู ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของข้าราชการครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยเกณฑ์การให้คะแนน แต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์จำนวน 350 ชุด โดยใช้โปรแกรม Google Form เป็นเครื่องมือในการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ โดยผู้วิจัยส่ง QR Code หรือ Link ของแบบสอบถามออนไลน์เข้าทาง email หรือ line ของโรงเรียน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องนำไปให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้เพื่อแสดงความคิดเห็นในแบบสอบถามออนไลน์ต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

5.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

5.2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของข้าราชการครู วิเคราะห์โดยหา ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้วยการคำนวณหาดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Need Index: PNI) โดยใช้สูตรคำนวณด้วยเทคนิค Modified Priority Need Index (PNI modified) ของ นางลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช (2550, น. 279)



ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 82.00 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 18.00 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุน้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.86 รองลงมา มีอายุระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.14 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 86.29 และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 13.71 มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.00 รองลงมาคือ ระหว่าง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.86 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 25.43 รองลงมาคือ ภาษาต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 18.29 และสังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 54.00 รองลงมาคือขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 37.71

2. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ตารางที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยภาพรวม

(n=350)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
ด้านสมรรถนะของผู้นำ	3.59	.59	มาก	4.31	.53	มาก	.201	5
ด้านการสร้างทีม	3.50	.75	มาก	4.23	.62	มาก	.209	4
ด้านการจัดการทีม นวัตกรรม	3.46	.74	ปานกลาง	4.19	.67	มาก	.211	3
ด้านการพัฒนาทักษะ	3.42	.79	ปานกลาง	4.22	.70	มาก	.234	2
ด้านการค้นหาแหล่ง สนับสนุน	3.34	.77	ปานกลาง	4.17	.71	มาก	.249	1
ด้านการสร้างบรรยากาศใน การสร้างสรรค์นวัตกรรม	3.64	.77	มาก	4.33	.65	มาก	.190	6
โดยภาพรวม	3.49	.68	ปานกลาง	4.24	.61	มาก	.215	-

จากตารางที่ 1 พบว่า

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม รองลงมาคือ ด้านสมรรถนะของผู้นำ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการค้นหาแหล่งสนับสนุน



2. สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม รองลงมาคือด้านสมรรถนะของผู้นำ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการค้นหาแหล่งสนับสนุน

3. ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมเท่ากับ .215 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรกคือ 1) ด้านการค้นหาแหล่งสนับสนุน 2) ด้านการพัฒนาทักษะ และ 3) ด้านการจัดการทีมนวัตกรรม โดยสามารถอธิบายรายละเอียดเป็นรายด้านได้ดังนี้

3.1 ความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 ด้านการค้นหาแหล่งสนับสนุน โดยรวมเท่ากับ .249 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรกคือ 1) ความสามารถจัดหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม 2) ความสามารถจัดหาวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านนวัตกรรมมาบรรยายหรือเป็นที่ปรึกษาเพื่อสนับสนุนให้ทีมงานตระหนักถึงความสำคัญของนวัตกรรมกับการปฏิบัติงาน และ 3) การให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรสารสนเทศ เพื่อค้นหาข้อมูลในการสร้างนวัตกรรม เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต อุปกรณ์เครื่องมือทางดิจิทัล เป็นต้น

3.2 ความต้องการจำเป็นอันดับที่ 2 ด้านการพัฒนาทักษะ โดยรวมเท่ากับ .234 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรกคือ 1) ความสามารถประสานงานจัดอบรมหรือจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาความรู้ด้านนวัตกรรมแก่ทีมงาน 2) ความสามารถกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดกระบวนการเรียนรู้ด้านการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม เช่น สร้างกระดานข่าวนวัตกรรม สร้างเครือข่ายออนไลน์เกี่ยวกับข่าวนวัตกรรม เป็นต้น และ 3) ความสามารถโน้มน้าวจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้พัฒนาการทำงานด้านนวัตกรรม หรือเป็นเจ้าของผลงานนวัตกรรม

3.3 ความต้องการจำเป็นอันดับที่ 3 ด้านการจัดการทีมนวัตกรรม โดยรวมเท่ากับ .211 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรกคือ 1) การส่งเสริมการต่อยอดการสร้างนวัตกรรมด้วยวัสดุที่เป็นสากลและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 2) ความสามารถวิเคราะห์และวางแผนแก้ไขปัญหาด้วยนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ และ 3) การเข้าใจและช่วยแก้ปัญหาเมื่อผู้ปฏิบัติงานพบอุปสรรคในการสร้างนวัตกรรม

3.4 ความต้องการจำเป็นอันดับที่ 4 ด้านการสร้างทีม โดยรวมเท่ากับ .209 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรกคือ 1) ความสามารถสร้างความท้าทายแก่สมาชิกในทีมเพื่อสร้างนวัตกรรม 2) ความสามารถมอบหมายงานนวัตกรรมที่เหมาะสมกับบุคคลและทีม และ 3) ความสามารถดึงศักยภาพของสมาชิกในทีมออกมาใช้ในการสร้างนวัตกรรม

3.5 ความต้องการจำเป็นอันดับที่ 5 ด้านสมรรถนะของผู้นำ โดยรวมเท่ากับ .201 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรกคือ 1) การเป็นคนที่ชอบค้นคว้าหาข้อมูลหรือความรู้ใหม่ ๆ 2) การเป็นคนที่ใช้จินตนาการของตนเอง สร้างสรรค์ออกเป็นผลงานนวัตกรรมได้ และ 3) การเป็นคนที่ชอบท้าทายความสามารถของตนเองในการสร้างนวัตกรรม

3.6 ความต้องการจำเป็นอันดับที่ 6 ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยรวมเท่ากับ .190 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรกคือ 1) การส่งเสริมบรรยากาศในการสร้างนวัตกรรมให้เป็นเรื่องสนุกและน่าเรียนรู้ 2) การสร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานนวัตกรรมในหน่วยงาน เช่น จัดนิทรรศการ จัดห้องนวัตกรรมทางความคิด เป็นต้น และ 3) การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 สามารถนำประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. จากผลการศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของข้าราชการครูยังไม่ได้รับการสนับสนุนมากนักหรือมีการผลักดันให้เกิดขึ้นขึ้นอย่างจริงจัง ตลอดจนขาดกิจกรรมและงบในการสนับสนุนให้ครูสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมา จึงทำให้บุคลากรขาดประสบการณ์ในการพัฒนาและการใช้สื่อนวัตกรรมทางการศึกษา โดยวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของข้าราชการครูที่สำคัญประกอบด้วย การเสริมสร้างสมรรถนะด้านผู้นำให้แก่ครู การสร้างทีมนวัตกรรมขึ้นในสถานศึกษา การบริหารจัดการทีมที่ดี การพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถเพิ่มเติมให้แก่บุคลากร การมีแหล่งค้นหาข้อมูลและงบสนับสนุนการจัดทำนวัตกรรมใหม่ ๆ และการสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้เหมาะสมแก่การสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งวิธีการดังกล่าวสามารถทำให้ข้าราชการครูเกิดการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในตนเองได้ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าสิ่งเหล่านี้ยังได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมไม่มากพอ จึงทำให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในข้าราชการครูที่ยังไม่ชัดเจนมากนัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลพีระ วงศ์พรประทีป (2562, น. 1-11) ที่พบว่าภาวะผู้นำของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาให้ครูเกิดภาวะผู้นำยังไม่เด่นชัด นอกจากนี้ยังพบว่าหน้าที่ผู้บริหารหรือครูระดับหัวหน้ามีการจัดให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาให้คำปรึกษาแก่ครูในโรงเรียนเพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดภาวะผู้นำในตนเอง และตระหนักถึงความสำคัญที่ครูที่มีภาวะผู้นำเพื่อสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นได้ ในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จในที่สุด

2. จากผลการศึกษา พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดกระบวนการพัฒนาที่ทำให้ข้าราชการครูเกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับมาก นอกจากนี้ผลการวิจัยที่ได้ยังแสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูมีความประสงค์ที่ต้องการให้ผู้บริหารสนับสนุนด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรมมากที่สุด โดยการสร้างบรรยากาศองค์กรให้ข้าราชการครูมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการในการทำงานของตนเองหรือการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน โดยไม่ยึดติดกับวิธีการขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เข้มงวดมากเกินไป และหลีกเลี่ยงข้อจำกัดด้านเวลาในการสร้างนวัตกรรม รวมถึงการตกแต่งบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้เกิดความสวยงามเหมาะแก่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และมีเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ใช้ในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งจะทำให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ขึ้นในหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทินกร บัวชู (2559, น. 190) ที่พบว่า กลยุทธ์ในการบริหารองค์กรนวัตกรรมให้ยั่งยืนนั้น ประกอบด้วยปัจจัยด้านองค์กร โดยการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน และสร้างบรรยากาศองค์กรให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมได้โดยการกระตุ้นทางปัญญา และจัดหาแบบอย่างที่เหมาะสมให้ทำตาม หรือสนับสนุนการจัดการแข่งขันในหน่วยงานผ่านวัฒนธรรมองค์กร

3. จากผลการศึกษา พบว่า ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของข้าราชการครูที่มีอันดับสูงที่สุดคือ ด้านการค้นหาแหล่งสนับสนุน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการครูยังขาดแหล่งสนับสนุนในการค้นหา สืบค้นข้อมูล ทั้งในด้านอุปกรณ์เครื่องมือในการสืบค้น แหล่งความรู้ที่ใช้ในการสืบค้นข้อมูล รวมถึงเงินทุนในการสนับสนุน นอกจากนี้ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการครูต้องการให้มีการจัดหาผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านนวัตกรรมมาถ่ายทอดประสบการณ์ หรือเป็นที่ปรึกษาเพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสร้างนวัตกรรม จัดสรรเวลาเพื่อใช้ในการค้นคว้าหาข้อมูล รวมทั้งจัดหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนทั้งจากภายนอกและภายในสถานศึกษาในการซื้อเครื่องมือ อุปกรณ์ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chongcharoen (2018, p. 1-5) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 จะต้องสนับสนุนและส่งเสริมวิธีการเรียนการสอนในสถานศึกษารูปแบบใหม่ที่ทันสมัย มีการนำเอาเทคโนโลยีทางดิจิทัลมาใช้ในการเรียนการสอน ตลอดจนมีนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ใหม่ ๆ เข้ามาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้เมื่อมีการนำเอาสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาก็มีความจำเป็นที่จะต้องจัดหาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเข้ามาให้ความรู้ รวมถึงต้องแสวงหาแหล่งความรู้ และงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ที่จะใช้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูให้เท่าทันยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถนำเสนอนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารสถานศึกษา ควรที่จะนำผลการวิจัยไปใช้โดยเริ่มพิจารณาจากด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดก่อนและจึงพิจารณาในด้านอื่น ๆ ตามลำดับต่อไป

1.1 ด้านการค้นหาแหล่งสนับสนุน ควรจัดหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม รวมถึงจัดหาวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านนวัตกรรมมาบรรยายหรือเป็นที่ปรึกษาเพื่อสนับสนุนให้ทีมงานตระหนักถึงความสำคัญของนวัตกรรมกับการปฏิบัติงาน และให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรสารสนเทศเพื่อค้นหาข้อมูลในการสร้างนวัตกรรม เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต อุปกรณ์เครื่องมือทางดิจิทัล เป็นต้น

1.2 ด้านการพัฒนาทักษะ ควรมีการจัดอบรม หรือจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาความรู้ด้านนวัตกรรมแก่ทีมงาน รวมถึงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดกระบวนการเรียนรู้ด้านการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม เช่น สร้างกระดานข่าวนวัตกรรม สร้างเครือข่ายออนไลน์เกี่ยวกับข่าวนวัตกรรม เป็นต้น และสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการครูพัฒนาการทำงานด้านนวัตกรรม หรือเป็นเจ้าของผลงานนวัตกรรม

1.3 ด้านการจัดการทีมนวัตกรรม ควรส่งเสริมการต่อยอดการสร้างนวัตกรรมด้วยวัสดุที่เป็นสากล และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และมีการจัดประชุมหารือกันในทีมเพื่อวิเคราะห์และวางแผนแก้ไขปัญหาด้วยนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความเข้าใจและช่วยแก้ปัญหาเมื่อผู้ปฏิบัติงานพบอุปสรรคในการสร้างนวัตกรรม

1.4 ด้านการสร้างทีม ควรสร้างความท้าทายแก่สมาชิกในทีมเพื่อสร้างนวัตกรรม และมอบหมายงานนวัตกรรมที่เหมาะสมกับบุคคลและทีม เพื่อศักยภาพของสมาชิกในทีมออกมาใช้ในการสร้างนวัตกรรม

1.5 ด้านสมรรถนะของผู้นำ ควรส่งเสริมการค้นคว้าข้อมูลหรือความรู้โดยการจัดสถานที่และเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการสืบค้น และส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้จินตนาการของตนเอง สร้างสรรค์ออกเป็นผลงานนวัตกรรมได้

1.6 ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ควรส่งเสริมบรรยากาศในการสร้างนวัตกรรมให้เป็นเรื่องสนุกและน่าเรียนรู้ ตลอดจนสร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานนวัตกรรมในหน่วยงาน เช่น จัดนิทรรศการ จัดห้องนวัตกรรมทางความคิด เป็นต้น เพื่อให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในด้านการค้นหาแหล่งสนับสนุนให้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากผลมีลำดับค่าความต้องการจำเป็นสูงเป็นลำดับหนึ่งของการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งควรใช้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับการเกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของข้าราชการครูในด้านนั้น ๆ อย่างเหมาะสม

2.2 ควรทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของข้าราชการครูในบริบทที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนในสังกัดต่าง ๆ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นต้น เพื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นและหาแนวทางในการพัฒนาเพื่อเป็นมาตรฐานกลางในการแก้ไขปัญหา

เอกสารอ้างอิง

- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. 2560. การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทินกร บัวชู. 2559. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช. 2550. การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรส.
- พลพีระ วงศ์พรประทีป. 2562. “ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง” , OJED, 14(2) หน้า 1-11.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2563. การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้. จากอินเทอร์เน็ต. <https://www.obec.go.th/about> (ค้นเมื่อ 14 ตุลาคม 2563).
- สุริยา สรวงศิริ และสิทธิชัย สอนสุภี. 2564. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22 (วันที่ 25 มีนาคม 2564 ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น) หน้า 912-921.
- อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. 2561. “การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”, วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 12 หน้า 207-219.
- Chongcharoen, K. (2018). innovative leadership: Developing School Principals for Thailand 4.0. Proceedings of 183rd The IIER International Conference, Helsinki, Finland, 17th-18th August, 2018.
- Yamane, T. 1973. Statistics: An Introductory Analysis. New York : Harper and Row Publications.

