

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3
Innovative Leadership Development Model for School
AdminisTrators Under the Jurisdiction of the Khon Kaen Primary
Educational Service Area Office, Area 3

นาฏยา ปาละสิทธิ์, พิกุล ภูมิโคกรัตน์

Kittipitch Khampaenjiraroach, Supat Punpattanakul

มหาวิทยาลัยศรีปทุม ขอนแก่น

Sripatum University Khon kaen

Author for Correspondence: Email: zola_give@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 2) เพื่อศึกษารูปแบบและตรวจสอบยืนยันความเหมาะสม ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 3) เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน/รักษาราชการ จำนวน 173 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 123 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษา จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (2) มีความคิดสร้างสรรค์ (3) การบริหารความเสี่ยง (4) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (5) บรรยาการแห่งองค์กรนวัตกรรม 2) ผลการศึกษา จากวัตถุประสงค์ข้อ

ที่ 2 พบว่าวิธีการพัฒนาในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ได้แก่ (1) การศึกษาด้วยตนเอง (2) การอบรม (3) การศึกษาดูงาน และ 4. การรวมกลุ่มทำงาน 3) ผลการศึกษา จาก วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีองค์ประกอบของ โปรแกรม คือ (1) หลักการ (2) วัตถุประสงค์ (3) เนื้อหา ประกอบด้วย 5 Module คือ Module (1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง Module (2) การมีความคิดสร้างสรรค์ Module (3) การบริหารความเสี่ยง Module (4) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และ Module (5) บรรยาการแห่งองค์การนวัตกรรม 4. วิธีการพัฒนา คือการเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม และการรวมกลุ่มทำงาน และ 5. การวัดและประเมินผลโดยประเมินผล ก่อนพัฒนา ระหว่างการพัฒนา และหลังการพัฒนา ประเมินการทำกิจกรรมตามที่กำหนด และการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน ระยะเวลาการพัฒนา 30 ชั่วโมง การดำเนินการพัฒนา ได้กำหนดกระบวนการพัฒนาไว้ 4 ขั้น ดังนี้ ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อมก่อนการพัฒนา ขั้นที่ 2 การฝึกอบรม ขั้น ที่ 3 การบูรณาการแบบ สอดแทรกการปฏิบัติงาน และขั้นที่ 4 การ ประเมินหลังการพัฒนา

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aims to: 1) Study the components, current conditions, desired conditions, and necessary requirements for developing innovative leadership qualities among school administrators affiliated with the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office, District 3. 2) Investigate and verify the suitability of the development model for innovative leadership qualities among school administrators affiliated with the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office, District 3. 3) Evaluate the feasibility and benefits of the development model for innovative leadership qualities among school administrators affiliated with the Khon Kaen Primary Educational Service Area

Office, District 3, using a mixed-method research approach.

Key findings of the research include: 1 From objective 1) the study identified five components of innovative leadership qualities: (1) Visionary change (2) Creativity (3) Risk management (4) Teamwork and collaboration (5) Organizational innovation atmosphere. 2 From objective 2) the study found that the development methods for enhancing innovative leadership qualities among school administrators affiliated with the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office, District (3) include: (1) Self-study (2) Training (3) Field visits (4) Group work. 3) From objective 3), the study revealed that the development model for innovative leadership qualities among school administrators affiliated with the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office, District 3, comprises: (1) Principles (2) Objectives (3) Content, consisting of 5 modules: Module 1 Visionary change, Module 2 Creativity, Module 3 Risk management, Module 4 Teamwork and collaboration, and Module 5 Organizational innovation atmosphere. 4. Development methods: self-learning, field visits, training, and group work. 5. Evaluation and assessment methods, including pre-development, during development, and post-development assessments, assessing activities as scheduled, and learning exchanges together, with a development period of 30 hours.

The development process involves four stages: Stage 1 Preparing readiness before development, Stage 2 Training, Stage 3 Integrating practical work, and Stage 4 Post-development evaluation.

Keywords: Model, Innovative Leadership , Educational Administrators

บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญการเป็นผู้นำใน ปัจจุบันนี้ (เรื่องยศ แวดล้อม, 2556: ออนไลน์) เป็นผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา ให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของ การศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีบทบาทในการจัดการและพฤติกรรม ขององค์กร ตลอดจนต้องมีความรู้ความ เข้าใจในทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็น อย่างดี ต้องรู้ถึงเทคนิคในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงพัฒนาทักษะ อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำองค์กรให้ไปสู่จุดหมายปลายทางอย่าง มีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผู้นำที่ดีจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ กว้างไกล นำเทคโนโลยีมาใช้ในการ บริหารจัดการอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีหน้าที่รับผิดชอบดูแล สถานศึกษาทั้งหมด 173 โรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 119 คน มีครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1,831 คน มีนักเรียนจำนวน 6,285 คน และมีจำนวน ห้องเรียนทั้งสิ้นจำนวน 1,679 ห้อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3, 2566) แต่จากการสำรวจข้อมูลพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ขาดการส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันให้ใช้ภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา และมุ่งเน้นให้ผู้บริหาร สถานศึกษาบริหาร งานโดยใช้ภาวะผู้นำในรูปแบบอื่นมากกว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งจากผลการวิจัยของ เผ่าพงษ์ บุญกะนันท์ (เผ่าพงษ์ บุญกะนันท์ 2559) พบว่า ที่ผ่านมาผู้บริหารสถานศึกษา บางส่วนใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหาร 3 สถานศึกษาค่อนข้างน้อย ควรเป็นผู้มี มนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานและชุมชน และควรมีการพัฒนาและ ใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดการกระตุ้นและพัฒนา ความคิดสร้างสรรค์จาก ผู้บริหารให้เกิดการพัฒนานวัตกรรม นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน และจัดกระบวนการเรียนการสอนอย่างมี ประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับผลการวิจัยการ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการขับเคลื่อนการ ปฏิรูปการศึกษาไทยในทศวรรษ ที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาน ศึกษามีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดการพัฒนาการ ศึกษาที่ยั่งยืน ดังนั้นผู้ศึกษาจึงต้องการทราบข้อมูลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา จากทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาไปสู่การจัดทำข้อเสนอแนะรูปแบบภาวะ

ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ซึ่งข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่นำพาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมเพื่อการศึกษาที่ยั่งยืนตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3
2. เพื่อศึกษารูปแบบและตรวจสอบยืนยันความเหมาะสม ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3
- 3) เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 1) การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 115 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ จำนวน 1 ฉบับ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จากผู้บริหารที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากบุคคลที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

ระยะที่ 2 การสร้างและตรวจสอบยืนยัน/ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 1) นำข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 มาयर่าง รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 2) การตรวจสอบยืนยัน รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยวิธีการสนทนากลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) ร่าง รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 2) แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม 3) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน (ชุดเดิม) จาก ขั้นตอนที่ 2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ระยะที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของ รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยผู้บริหารและครูหัวหน้าวิชาการ จำนวน 18 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 1) รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 2) แบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของ รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นใน

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และจัดลำดับ

ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น			
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	D	I	PNI	ลำดับ
1. การมี วิสัยทัศน์ เปลี่ยนแปลง	3.82	0.472	มาก	4.69	0.448	มากที่สุด	3.82	4.69	0.228	5
2. การมี ความคิด สร้างสรรค์	3.70	0.527	มาก	4.76	0.433	มากที่สุด	3.70	4.76	0.286	2
3.การบริหาร ความเสี่ยง	3.71	0.494	มาก	4.76	0.422	มากที่สุด	3.71	4.76	0.283	4
4. การทำงาน เป็นทีมและมี ส่วนร่วม	3.72	0.521	มาก	4.78	0.423	มากที่สุด	3.72	4.78	0.285	3
5. บรรยากาศ แห่งองค์กร นวัตกรรม	3.68	0.529	มาก	4.79	0.407	มากที่สุด	3.68	4.79	0.302	1
รวม	3.73	0.509	มาก	4.76	0.427	มากที่สุด				

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 3.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์เปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก (= 3.82) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก (= 3.70) ด้านการ

บริหารความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก ($= 3.71$) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ($= 3.72$) และบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($= 3.68$)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($= 4.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด ($= 4.69$) การมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($= 4.76$) การบริหารความเสี่ยง อยู่ในระดับมากที่สุด ($= 4.76$) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด ($= 4.78$) และบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($= 4.79$)

ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3 เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยได้แก่ บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ($PNI_{modified} = 0.302$) การมีความคิดสร้างสรรค์ ($PNI_{modified} = 0.286$) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($PNI_{modified} = 0.285$) การมีการบริหารความเสี่ยง ($PNI_{modified} = 0.283$) และการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($PNI_{modified} = 0.228$) ตามลำดับ

2. สร้างและตรวจสอบยืนยันความเหมาะสม รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3 พบว่า ประกอบด้วย 1) หลักการและแนวคิด 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีการดำเนินการ แบ่งเป็น 3 ระยะ 1.กระบวนการเตรียมพร้อมก่อนการพัฒนา 2.กระบวนการพัฒนา และ 3.กระบวนการกำกับติดตามและประเมินผล ส่วนเนื้อหาในการพัฒนา ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์เปลี่ยนแปลง ด้านที่ 2 การมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านที่ 3 การบริหารความเสี่ยง ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีมนวัตกรรมใน และ ด้านที่ 5 บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม วิธีการพัฒนา ประกอบไปด้วย เช่น 1. การศึกษาด้วยตนเอง 2. การฝึกอบรม และ 3. การศึกษาดูงาน 4) การวัดผลและประเมินผล ประกอบด้วย 1. การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน – หลัง การพัฒนา 2. การประเมินภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา และผลตรวจสอบยืนยันและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน พบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($= 3.78$, S.D.= 0.48) และ

ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ($= 4.40$, $S.D. = 0.43$)

3. เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

อภิปรายผล

จากการศึกษา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของ 1. Lei, Hitt, and Bettis (1996: 748) 2. Horth (2014: 15) 3. Hunter and Cushenbery (2011: 248-265) 4. Gliddon (2006: 13) 5. ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2552: 60-63) 6. อรพรรณ คงมาลัย (2561: 35-48) 7. เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย (2562: 53-58) 8. สุรียา สรวงศิริ (2564: 912-921) และ 9. นัฐกฤตา เกียรติกาญจน์ (2565: 49-58) ประกอบด้วย จำนวน 4 องค์ประกอบ และได้ตัวบ่งชี้จำนวน 30 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การบริหารความเสี่ยง 4) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมและ 5) บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้าน ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเริ่มมีการปรับตัวโดยการใช้นวัตกรรมเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา สอดคล้องกับการวิจัยของ ณิชภา สุนทรไชย (2561: 71) ได้ทำวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดกาฬสินธุ์ สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อแยกเป็นรายด้าน ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีเชิงนวัตกรรมและความต้องการให้ผู้บริหารในสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่มีเชิงนวัตกรรมมากที่สุดคล้อยกับการวิจัยของ พิตล จัสตุรัส (2561: 76) ได้ทำวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 พบว่าสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น จากมากไปหาน้อย ได้แก่ บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การมีการบริหารความเสี่ยง และการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการบริหารจัดการสถานศึกษาเชิงนวัตกรรมจำเป็นต้องมีบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมเพื่อสร้างพื้นที่ในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรที่ทันสมัย และบรรยากาศที่กระตุ้นนวัตกรรม ไม่จำเป็นต้องเกิดจากเทคโนโลยีเท่านั้นแต่ยังทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทางความคิดและวัฒนธรรมการทำงาน บรรยากาศที่สนับสนุนนวัตกรรมต้องส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการแบ่งปันความรู้ ทีมที่ีมีการทำงานร่วมกันและมีการสื่อสารที่เปิดเผย จะส่งผลให้ความคิดและแนวคิดใหม่ๆ สอดคล้องกับการวิจัยของ อารียา เจ๊ะยะหลี (2563: 64) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า ต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความต้องการจำเป็น จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างเครือข่าย การผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี การมี คุณธรรมจริยธรรม การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม การคิดสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง และการบริหารความเสี่ยง ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนาว

รัตน์ เยาวนาถ (2562: 10) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ความต้องการจำเป็นเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร การมอบหมายงาน/การกระจายอำนาจ ความสามารถในการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา กล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ การมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ ตามลำดับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ผลตรวจสอบยืนยันและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน พบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ($= 4.40$, $S.D. = 0.43$) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปวีณา กันถิน (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ที่มีองค์ประกอบ 5 ส่วน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 2) การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม 3) การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร 4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม 5) การคิดสร้างสรรค์ และ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สาธร ทรัพย์รวงทอง (2565: 5) ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การบริหารความเสี่ยง (2) การใช้เทคโนโลยี (3) การส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์ (4) การสร้างองค์กรนวัตกรรม (5) การมีวิสัยทัศน์ (6) บทบาทหน้าที่ และ (7) การ ทำงานเป็นทีม 2) ผลของการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ส่วนนำ คือ 1) แนวคิดและหลักการพื้นฐานของรูปแบบ และ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหา คือ องค์ประกอบของรูปแบบ และส่วนที่ 3 ส่วน การนำไปใช้ คือ 1) แนวทาง และ 2) เงื่อนไขความสำเร็จ และ 3) ผลการประเมินรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

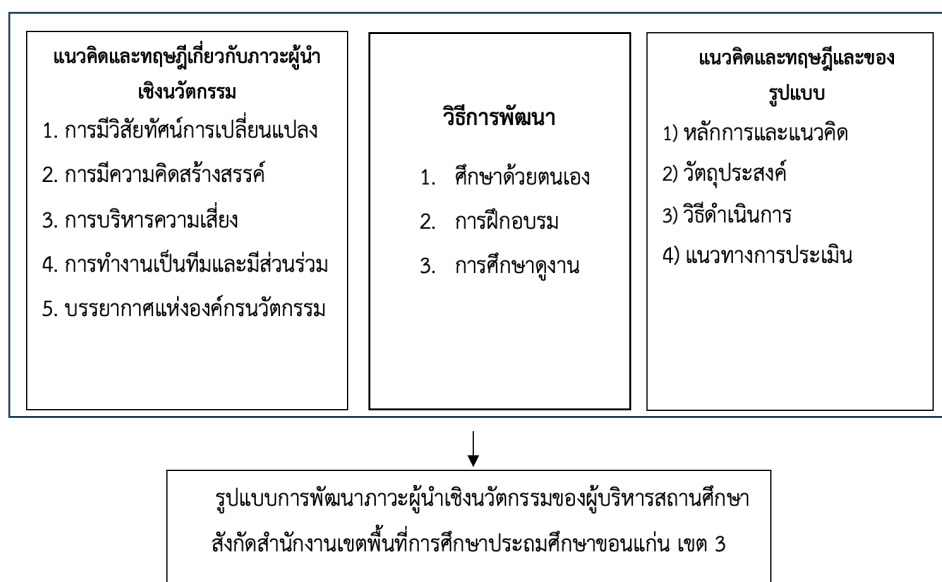
สถานศึกษา มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้จากการวิจัย

1. รูปแบบ หมายถึง วิธีการดำเนินงานที่เป็นกระบวนการ ต้นแบบอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อใช้แทนแนวความคิดหรือวิธีการทำงานตามขั้นตอนที่ชัดเจนโดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น ๆ ที่สามารถยึดเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. หลักการและแนวคิด 2. วัตถุประสงค์ 3. วิธีดำเนินการ 4. แนวทางการประเมิน

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้นำที่มีอิทธิพลโน้มน้าวด้วยการส่งเสริม ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ความมุ่งมั่น ต่อความสัมพันธ์ในการทำงาน และให้ความสำคัญกับ นวัตกรรมในการระบุและแบ่งปันงานที่เฉพาะเจาะจง ผู้นำด้านนวัตกรรมกำหนดความคาดหวังที่ ชัดเจนของผู้ติดตามพวกเขาจะช่วยให้ผู้ติดตามบรรลุตามความคาดหวังสร้างความสามัคคีในทีม สนับสนุนการแก้ปัญหาของทีมพัฒนาความมุ่งมั่นต่อทีม ปลูกฝังความภาคีสร้างความสัมพันธ์ที่ แน่นแฟ้น และสร้างแรงจูงใจ ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. มีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2. การมีความคิดสร้างสรรค์ 3. การบริหารความเสี่ยง 4.การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 5. บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก สามารถนำ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ได้ ตามแผนภาพสรุปดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 การสร้าง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ที่มา: สังเคราะห์โดยผู้วิจัย

สรุป

รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ได้แสดงผลการศึกษาค้นคว้าและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีความคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม, และบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม การวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นของผู้นำเชิงนวัตกรรมพบว่ามีความต้องการที่สูงสุดคือบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ตามด้วยการมีความคิดสร้างสรรค์, การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การบริหารความเสี่ยง และวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมรวมถึงการศึกษาดูงาน, การอบรม, การศึกษาดูงาน, และการรวมกลุ่มทำงาน เพื่อสนับสนุนให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาภาวะนี้ได้อย่างเต็มศักยภาพ ส่วนรูปแบบการพัฒนาภาวะนี้มีโปรแกรมที่ประกอบด้วยหลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาใน 5 Module ที่แตกต่างกันตามศักยภาพและความสามารถของผู้บริหาร กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้แก่การเตรียมความพร้อม ฝึกอบรม การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการ

ปฏิบัติงาน และการประเมินผลเพื่อให้มั่นใจว่าการพัฒนาเป็นไปตามที่วางไว้ การวิเคราะห์และพัฒนานี้ช่วยสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่งในการนำสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาและการปรับปรุงต่อไปในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผู้ศึกษาขอเสนอแนะจากผลการวิจัยดังนี้

1) ข้อเสนอแนะสำหรับผู้อำนวยการสถานศึกษาในการนำผลการวิจัยไปใช้ให้มีความสำคัญกับการการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม มีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมภายในโรงเรียน ควรมีการจัดระบบการกำกับ ติดตามและประเมินผลเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และสนับสนุนครู และบุคลากร โดยพิจารณาจากลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็น (PNI) ที่มีความต้องการจำเป็นสูง

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการฟังความคิดเห็นจากบุคลากร และควรสนับสนุนและให้โอกาสในการสร้างแนวคิดใหม่จากบุคลากรทุกคน โดยสร้างพื้นที่ที่เปิดกว้างสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดและการสร้างโครงการนวัตกรรม อีกทั้งการให้ทุนสนับสนุนโครงการนวัตกรรม ที่สามารถช่วยในการพัฒนาและนำโครงการไปสู่ขั้นตอนถัดไปได้ ผู้บริหารควรส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดเวลาและสนับสนุนการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ แก่บุคลากรในโรงเรียน

2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรให้มีการวิจัยเพื่อตรวจสอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อีกอย่างเป็นระยะ ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาตามหลักการพัฒนาแบบต่อเนื่อง เพื่อหาจุดเด่น จุดด้อยทั้งที่เป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและปัจจัยที่มีอิทธิพลเพื่อให้การพัฒนาที่สอดคล้องกับปัญหา

2) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของ ผู้บริหารสถานศึกษาระดับอื่น เช่น ระดับมัธยมศึกษา ระดับอาชีวศึกษา หรือระดับอุดมศึกษา เป็นต้น

บรรณานุกรม

- ณิชาภา สุนทรไชย. (2561). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดกาฬสินธุ์. **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นัฐกฤตา เกียรติกาญจน์, อธิศักดิ์ อุปไมยอริชัย, และณัฐกานต์ ประจัญบาน. (2565). องค์ประกอบของทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. **Journal of Roi Kaensarn Academi**. 7(3), 59-70.
- เนาวรัตน์ เยาวนาถ. (2562). แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. **วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปวีณา กันธิณ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. **วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เผ่าพงศ์พัฒน์ บุญกะนันท์. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2562). ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมสำหรับการบริหารการพยาบาล. **วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้**. 6(1), 53-58.
- เรืองยศ แวดล้อม. (2556). **การบริหารการศึกษา**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://lek56.edublogs.org/2014>. 25 มกราคม 2557.
- ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. (2553). องค์กรแห่งนวัตกรรม: ทางเลือกของผู้ประกอบการยุคใหม่. **วารสารนักบริหาร**. 30(2), 60-63.
- สาธิต ทรัพย์รวงทอง. (2565). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสารวิจัยวิชาการ**. 6(3), 309-323.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3. (2566). **แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3**. สำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3.

สุรียา สรวงศิริ และสิทธิชัย สอนสุภี. (2564). องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. ใน การ
ประชุมวิชาการ เสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22.
ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อรพรรณ คงมาลัย. (2552). การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างนวัตกรรมและขีดความสามารถ
ในการ แข่งขัน : บทเรียนจากสาธารณรัฐเกาหลี ตอนที่ 3. **For Quality,**
16(141), 57

อารียา เจ๊ะยะหะลี. (2563). แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาน
ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา.
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.

Gliddon, D. G. (2006). Forecasting a Competency Model for Innovation Leaders
Using a Modified Delphi Technique. **Doctoral Dissertation.** The
Pennsylvania StateUniversity.

Horth, D. M. and Vehar, J. (2012). **Becoming a leader who fosters innovation.**
Baffles: Guildford & King.

Hunter, S. T., & Cushenbery, L. (2011). Leading for innovation: Direct and in-
direct influences. **Advances in Developing Human Resources.**
13(3), 248-265.

Hunter, S., Steinberg, P., and Taylor, M. (2012). **Shifting to a Strategy of In-
novation: The Key Role of Leadership in Consumer Packaged
Goods.** The Pennsylvania State University

Lei, Hitt and Bettis. (1996). quoted in Tippins and Sohi. **Journal of Manage-
ment.** 22(4): 748.