

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

Innovative leadership of school administrators of Sabot district
school group Under the jurisdiction of the Lopburi Primary
Education Service Area Office 2

หิรัญชัย หรุ่นเลิศ¹ ประดิษฐ์ ฉัตรจรัสกุล²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Hirunchai Roonlert¹ Pradit Chatcharatkoon²

Nakhonratchasima College

*Corresponding Author, E-mail: 6604033200139@nmc.ac.th, pradit_chat@hotmail.com

(Received: 12 February, 2025 ; Edit: 24 February, 2025; accepted: 24 February, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 100 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 80 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซี่และมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสรบโสบต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการจัดการทีมนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ : ผู้บริหารสถานศึกษา, ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Abstract

This research aims to study and compare the innovative leadership of school administrators in the Sarabote District school group, under the Office of Lopburi Primary Educational Service Area 2, categorized by education level and work experience. The population in this study consists of teachers and educational personnel for the academic year 2024 (B.E. 2567), totaling 100 individuals. The research sample includes 80 teachers and educational personnel, determined based on Krejcie and Morgan's sample size table and selected through stratified random sampling. The research instrument is a five-point Likert scale questionnaire, which has a content validity index (CVI) ranging from 0.67 to 1.00 and an overall reliability coefficient of 0.92 The statistical methods used for data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test analysis.

The research results found that

1. Innovative leadership of school administrators in the Sabot District school group Under the jurisdiction of the Lopburi Primary Education Service Area Office 2, is at a high level.

2. The results of the comparison of Innovative leadership of school administrators in the Sabot District school group Under the jurisdiction of the Lopburi Primary Education Service Area Office 2, classified by educational level, showed no significant differences overall and in each specific aspect.

3. The results of the comparison of Innovative leadership of school administrators in the Sabot District school group Under the jurisdiction of the Lopburi Primary Education Service Area Office 2, classified by work experience, showed no

significant differences overall, except in the area of innovation team management, which showed a statistically significant difference at the 0.05 level.

Keywords : Educational Administrator, Leadership, Innovative Leadership

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบาย เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะเข้าสู่ยุคของการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้น โดยการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ โดยจะเน้นการพัฒนาหน่วยงานในสังกัดให้ปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นของโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี และข้อมูลสารสนเทศ รวมถึงระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า ซึ่งแต่ละหน่วยงานทุกระดับจะเพิ่มกลยุทธ์ การส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอย่างเป็นระบบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580 ได้ระบุถึง การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และนวัตกรรมแบบพลิกผันที่จะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากการเข้าถึงเทคโนโลยีโครงสร้างพื้นฐาน และองค์ความรู้สมัยใหม่มีระดับความแตกต่างกัน ระหว่างกลุ่มประชากรต่างๆ โดยการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมดังกล่าวจะส่งผลต่อการจ้างงานและอาชีพที่จะมีรูปแบบและลักษณะงานที่เปลี่ยนไป มีความต้องการแรงงานที่มีสมรรถนะเพิ่มมากขึ้น ประเทศไทยจึงให้ความสำคัญกับการส่งเสริมเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้ ประเทศไทยสามารถยกระดับเป็นเจ้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมก้าวหน้าทันโลก อีกทั้งยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ได้ระบุว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติ และในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าอย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561)

ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 การพัฒนาระบบราชการและการบริการภาครัฐยุคดิจิทัล ขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการด้วยนวัตกรรม และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกหลักในการดำเนินงาน (Digitalize Process) การ

เชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูล (Sharing Data) การส่งเสริมความร่วมมือบูรณาการกับภาคส่วนต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และผลักดันความคิดที่มีประโยชน์และแปลกใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงาน ผู้นำใช้ความสามารถของตนเองหรือพฤติกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุน การทำงานเชิงนวัตกรรมในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ๆ หรือการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สถานศึกษา (เดชา ลุนาวงค์, 2564) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อให้ได้นวัตกรรม หรือสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาสามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา (ฐิตินันท์ นันทะศรี, 2563)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำการสร้างสรรค์บริหารทางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ มีสมรรถนะบุคลิกภาพ บทบาทที่สามารถนำองค์กรไปถึงเป้าหมายขององค์กรตามที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะความคิดพื้นฐานในการทำให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร รวมทั้งการที่ผู้บริหารใช้นวัตกรรมในการนำองค์กรอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนผลลัพธ์ คือคุณภาพผู้เรียน โดยใช้แนวคิด วิธีการ นวัตกรรมใหม่ๆ ที่จะทำให้เป็นองค์กรทางขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (ดลยา ชันเวท ,2566)

ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา ในการบริหารงานในสถานศึกษาซึ่งมีระบบการทำงานที่มีเป้าประสงค์ที่ชัดเจนและมีระเบียบการปฏิบัติที่ชัดเจน หากผู้บริหารสถานศึกษาได้กระตุ้นครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถใช้ในการบริหารงานในฝ่ายต่างๆ ช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นักวิชาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังเช่น Hender ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ 1) การสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม (creating a climate for innovation) 2) การคัดเลือกคนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม (recruiting for innovation) 3) การสร้างทีม (team building) 4) การจัดการทีมนวัตกรรม (managing innovation teams) 5) การพัฒนาทักษะ (developing skills) 6) การค้นหาแหล่งสนับสนุน (finding and working with supporters) 7) รางวัลผลตอบแทน (rewarding innovation) (Hender, 2003) ซึ่งทักษะทั้ง 7 ด้าน นั้น มีความจำเป็นและสำคัญยิ่งในสร้างสรรค์นวัตกรรมที่จะเป็นตัวช่วยให้สถานศึกษาดำเนินงานต่างๆในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับการศึกษาต่อไป

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เพื่อให้ได้ข้อสนเทศ ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา หรือส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 100 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากร ในกลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 80 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางจีส์และมอร์แกน (Kreicic R.V., & D.W. Morgan.1970.) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Hender (2003) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด. (2553) :74-84)

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจาก ปิยโชติ รอดหลง (2566)

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในในกลุ่มโรงเรียนสระโบสถ์

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 35 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.92

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1 ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้อำนวยการกลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์

2 ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมาไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยโดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 80 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (อ้างอิง บุญชม ศรีสะอาด 2553 : 67) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานโดยใช้ค่า t- test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ปรากฏ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

s	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการสร้างบรรยากาศในการ สร้างสรรค์นวัตกรรม	4.12	0.47	มาก	4
2	ด้านการคัดเลือกคนเพื่อสร้างสรรค์ นวัตกรรม	4.10	0.42	มาก	6
3	ด้านการสร้างทีม	4.13	0.41	มาก	3
4	ด้านการจัดการทีมนวัตกรรม	4.07	0.42	มาก	7
5	ด้านการพัฒนาทักษะ	4.19	0.40	มาก	1
6	ด้านการค้นหาแหล่งสนับสนุน	4.11	0.46	มาก	5
7	ด้านรางวัลผลตอบแทน	4.17	0.43	มาก	2
ภาพรวม		4.12	0.30	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.12$, S.D. = 0.30) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาทักษะ ($\bar{X}= 4.19$, S.D. = 0.40) รองลงมาคือ ด้านด้านรางวัลผลตอบแทน ($\bar{X}= 4.17$, S.D. = 0.43) และด้านการสร้างทีม ($\bar{X}= 4.13$, S.D. = 0.41) และด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\bar{X}= 4.12$, S.D. = 0.47) และด้านการค้นหาแหล่งสนับสนุน ($\bar{X}= 4.11$, S.D. = 0.46) และด้านการคัดเลือกคนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\bar{X}= 4.10$, S.D. = 0.42) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการทีมนวัตกรรม ($\bar{X}= 4.07$, S.D. = 0.42)

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ปริญญาดรี		สูงกว่าปริญญาดรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.08	0.46	4.25	0.47	-1.453	.150
2	ด้านการคัดเลือกคนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.12	0.44	4.02	0.36	0.878	.383
3	ด้านการสร้างทีม	4.17	0.41	4.03	0.39	1.361	.177
4	ด้านการจัดการทีม นวัตกรรม	4.06	0.43	4.08	0.41	-0.219	.827
5	ด้านการพัฒนาทักษะ	4.21	0.41	4.14	0.39	0.697	.488
6	ด้านการค้นหาแหล่ง สนับสนุน	4.11	0.45	4.09	0.48	0.168	.867
7	ด้านรางวัลผลตอบแทน	4.17	0.42	4.17	0.45	-0.067	.947
ภาพรวม		4.13	0.30	4.11	0.30	0.228	.820

จากตารางที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ต่ำกว่า 5 ปี		5 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.08	0.39	4.15	0.52	-0.599	.551
2	ด้านการคัดเลือกคนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.04	0.37	4.14	0.46	-1.036	.304
3	ด้านการสร้างทีม	4.08	0.42	4.16	0.40	-0.782	.437
4	ด้านการจัดการทีมนวัตกรรม	3.93	0.38	4.16	0.42	-2.537*	.013
5	ด้านการพัฒนาทักษะ	4.20	0.36	4.18	0.44	0.231	0.818
6	ด้านการค้นหาแหล่งสนับสนุน	4.08	0.41	4.24	0.48	-0.327	.744
7	ด้านรางวัลผลตอบแทน	4.07	0.32	4.24	0.48	-1.798	.076
ภาพรวม		4.07	0.23	4.16	0.40	-1.372	.174

*p < .05

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันยกเว้นด้านการจัดการทีมนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามี

บทบาทสำคัญในการส่งเสริมและผลักดันการสร้างสรรค์นวัตกรรมภายในสถานศึกษา โดยเริ่มจากการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมผ่านการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็น กล้าคิด กล้าลองสิ่งใหม่ๆ ซึ่งบรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์นี้จะเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่า นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีบทบาทในการคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยเน้นการเลือกผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ ทักษะที่เหมาะสม และแรงบันดาลใจในการพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ จากนั้นจึงสร้างทีมงานนวัตกรรมที่มีความหลากหลายทางความคิดและทักษะ เพื่อเสริมสร้างการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อมีทีมงานแล้วผู้บริหารจะต้องจัดการและบริหารทีมงานนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ โดยการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น และติดตามความก้าวหน้าอย่างใกล้ชิด ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะของบุคลากร ผ่านการอบรม สัมมนา หรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการคิดค้นและพัฒนาวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง อีกหนึ่งบทบาทสำคัญคือ การค้นหาแหล่งสนับสนุนจากภายนอก ไม่ว่าจะเป็นแหล่งทุน องค์ความรู้ หรือเครือข่ายความร่วมมือจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนานวัตกรรมให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น สุดท้ายผู้บริหารมีระบบการให้รางวัลและผลตอบแทนแก่บุคลากรที่มีผลงานด้านนวัตกรรมที่โดดเด่นเพื่อสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่องในอนาคต การดำเนินงานในทุกมิติที่กล่าวมานี้มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรพพรณ เปรมลาก (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรณา โล่คำ (2567) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมภายในองค์กรการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ที่เห็นว่าการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญ รวมถึงด้านการคัดเลือกบุคลากรเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม ที่ทุกระดับการศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพและความคิดสร้างสรรค์ ในส่วนของการสร้างทีมและการจัดการทีมงานนวัตกรรม ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่างก็มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าการทำงานเป็นทีมและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนนวัตกรรม นอกจากนี้ด้านการพัฒนาทักษะของ

บุคลากร ซึ่งทุกระดับการศึกษาต่างให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทักษะและความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ในแง่ของ การค้นหาแหล่งสนับสนุน ทั้งแหล่งทุนและเครือข่ายความร่วมมือผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างก็มีความมุ่งมั่นที่ไม่แตกต่างกันเกี่ยวกับความจำเป็นในการหาทรัพยากรจากภายนอก เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนานวัตกรรมให้มีความยั่งยืนมากขึ้น สุดท้ายคือ ด้านการให้รางวัลและผลตอบแทน ที่ทุกระดับการศึกษามีความคิดเห็นตรงกันว่าการสร้างแรงจูงใจผ่านรางวัลและผลตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ไม่ว่าบุคคลจะมีระดับการศึกษาต่างกัน ความคิดเห็นในประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมนวัตกรรมยังคงสอดคล้องกัน ซึ่งบ่งบอกถึงความเข้าใจร่วมกันในบทบาทและความสำคัญของนวัตกรรมในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิษุฒะ ประทุมมา (2566) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวม มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิคุณธรรมา (2567) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตาม ประเภทโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการจัดการทีมที่นวัตกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในหลายด้านที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมภายในองค์กรการศึกษา โดยเฉพาะด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ที่ทุกกลุ่มประสบการณ์ต่างเห็นพ้องต้องกันว่าการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนานวัตกรรม นอกจากนี้ยังมีความเห็นตรงกันในด้านการคัดเลือกบุคลากรเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมองว่าการเลือกบุคคลที่มีศักยภาพและแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของนวัตกรรม รวมถึงด้านการสร้างทีมที่มีประสบการณ์ต่างกันต่างตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเพื่อผสมผสานแนวคิดและทักษะที่หลากหลายในส่วนของการพัฒนาทักษะ ทุกกลุ่มประสบการณ์ต่างเห็นตรงกันว่าการเสริมสร้างความรู้และทักษะใหม่ๆ ให้กับบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการขับเคลื่อนนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการค้นหาแหล่งสนับสนุน ทั้งทางด้านทรัพยากรและเครือข่ายความร่วมมือที่ทุกคนมองว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญในการส่งเสริมนวัตกรรม สุดท้ายคือด้านการให้รางวัลและผลตอบแทนที่ทุกระดับประสบการณ์มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าการสร้างแรงจูงใจด้วยรางวัลและผลตอบแทนสามารถ

กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ อย่างไรก็ตาม ในด้านการจัดการทีมนวัตกรรม พบว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งอาจเกิดจากมุมมองและประสบการณ์ในการบริหารจัดการที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาพานดี คอลลออาแซ (2566) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาณราธิวาส พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตติภรณ์ ทศนกิจ (2566) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาวิธีการในการส่งเสริม และกระตุ้นให้ทีมงานมีความมุ่งมั่นที่จะร่วมกันพัฒนานวัตกรรม เห็นความสำคัญของนวัตกรรม เพื่อสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษา หรือเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่อไป

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรช่วยเหลือครูและบุคลากร ในการร่วมกันคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ที่น่าสนใจ สร้างความภูมิใจร่วมกันให้บุคลากรทุกคนได้เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่สำคัญในการสร้างนวัตกรรมของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนการสร้างสรรค์นวัตกรรม

2.2 ควรศึกษานวัตกรรมที่นิยมใช้ในสถานศึกษาที่ผลของการใช้นวัตกรรมนั้นเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทั้งด้านการจัดการสถานศึกษา และจัดการการศึกษา ซึ่งผลการวิจัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำมาขยายผล และปรับใช้กับโรงเรียนอื่นๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาของประเทศไทย พ.ศ. 2565-2570*. กรุงเทพฯ:

กระทรวงศึกษาธิการ

ชุตติภรณ์ ทศนกิจ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเตรียม

อุดมศึกษาพัฒนาการ. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 8(1), 367-382.

ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล: แนวทางและความท้าทาย.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เดชา ลุนาวงค์. (2564). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ดลยา ชันเวท. (2566). แนวทางการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในศตวรรษที่ 21.

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นิธิบุญธอวี มุอตาซิมบิลลาฮ. (2567). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนระดับประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). หลักการวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ปิยโชติ รอดหลง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

แพรวพรรณ เปรมลาภ. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). นโยบายและแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

อรนภา โล่คำ. (2567). การศึกษาผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อาฟานดี คอลออาแซ. (2566). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยฟาฏอนี.

วิชญะ ประทุมมา. (2566). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing (5th ed.)*. New York : Harper Collins Publishers.(pp.202-204)
- Hender, J. (2003). *Innovation Leadership: Roles and Key Imperatives*. Grist Ltd.
- Krejcie R.V., & D.W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". *Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 607 - 610.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.