

# ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

## INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE UDON THANI 3

วรรณิศา มาลัยทอง<sup>1</sup> กิจพิณัฐ อุสาโท<sup>2</sup>  
Wannisa Malaithong<sup>1</sup> Kitpinit Usaho<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ

<sup>1,2</sup> Department of Educational Administration, Faculty of Educational Administration, Ratchathani University

\*Corresponding author's E-mail: grayskyblue1995@gmail.com\*, Kitpinit.23@gmail.com\*

Received: April 04, 2023

Revised: May 04, 2023

Accepted: May 13, 2023

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 132 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผู้วิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลงและด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับที่เท่ากัน อันดับที่ 2 คือ ด้านการสร้างเครือข่ายทำงานเป็นทีม 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 ได้แก่ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ มีความกล้าคิดกล้าแสดงความคิดเห็น ผู้บริหารจะต้องมีการคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์ ต้องแสดงออกถึงความเป็นผู้นำเพื่อขับเคลื่อนให้สถานศึกษาเกิดแนวคิดอย่างสร้างสรรค์ มีการประชุมพูดคุยกับบุคลากร มีการสร้างเครือข่ายในการทำงาน ระดมความคิดเห็นและประสบการณ์จากบุคลากร แล้วนำมาสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ทำตามแผนที่กำหนดไว้และเป็นผู้นำนวัตกรรมในสถานศึกษา

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา

### Abstract

The purpose of this research article were to study the level of innovative leadership and methods for developing innovative leadership among administrators of school administrator under the Udon Thani Primary

Educational Service Area Office 3. Sample group of 132 people by multistage sampling. Research tools included questionnaires and interviews. The value had a confidence level of 0.92. The consistency index was between 0.67 and 1.00. The researcher used frequency, percentage, mean, and standard deviation to analyze the data and content analysis. The researcher found that 1) the innovative leadership of school administrators in Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3 was overall at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect of having a vision for change and the aspect of communication had the most average at the same level, second place was network building and working as a team. 2) Guidelines for developing effective innovative leadership among school administrators under the Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3 included: administrators must have knowledge and understanding and courage to think and express thoughts. Executives must have innovative thinking, demonstrate leadership to drive school administrator creative ideas. There was a meeting to talk with personnel. The collaboration was established for building network, brainstorming and sharing idea for creating new innovation, seething plan and becoming a leader in innovation in school administration.

**Keywords:** Innovative leadership; School administrator

### ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

สถานการณ์ของสังคมโลกในยุคปัจจุบันที่ได้เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคของเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based economy) ซึ่งนวัตกรรมกำลังจะทำให้โลกใบนี้หมุนอย่างไม่หยุดนิ่ง ซึ่งในปัจจุบันการผลิตและการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงจนไม่สามารถจับต้องได้มากขึ้น ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้และการปรับตัว ทำให้กรอบการคิดของมนุษย์ไม่ถูกกีดกันและทำให้มนุษย์ได้ใช้ศักยภาพในเชิงสร้างสรรค์ในการผลิตต้นตัวเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและความท้าทาย (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2560, หน้า 1) ท่ามกลางปัญหาท้าทายหลากหลายที่เป็นอุปสรรคสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศในระยะยาวเป็นที่ตระหนักร่วมกันว่า การพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในระยะยาวได้นั้น ประเทศต้องเร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ซึ่งต้องดำเนินการควบคู่กับการเร่งยกระดับทักษะฝีมือแรงงานกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานและกลุ่มที่อยู่ในตลาดแรงงานในปัจจุบันให้สอดคล้องกับสาขาการผลิตและบริการเป้าหมาย และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี รวมถึงการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์ให้เป็นประชากรที่สมบูรณ์แบบในทุกช่วงวัยที่สามารถบริหารจัดการได้ การปรับเปลี่ยนสิ่งต่างๆในการดำเนินชีวิตในสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์จากการยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ การพัฒนาสุขภาพจิตใจ และยกระดับคุณภาพบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงและครอบคลุมในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งต้องส่งเสริมบทบาทสถาบันทางสังคม (Social institution) ในการกล่อมเกลาสังสร้างคนดี มีวินัย มีค่านิยมที่ดี มีจิตสำนึกในการดำรงชีวิตและมีความรับผิดชอบต่อสังคม

ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาการต่าง ๆ ของโลกยุคโลกาภิวัตน์เป็นไปอย่างรวดเร็วมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจของทุกประเทศ ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ต้องเร่งรัดพัฒนาศักยภาพของประชากรให้พร้อมที่จะแข่งขัน และร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลก การศึกษาถือได้ว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ประเทศใดที่ประชากรได้รับการศึกษาที่เหมาะสมและทั่วถึง ประเทศนั้นก็ประสบผลสำเร็จใน

การพัฒนาการพัฒนาประเทศในยุคเปลี่ยนผ่านสู่การพัฒนานวัตกรรมทุกสาขาวิชาชีพนี้ เกิดขึ้นตามกระแสและสถานการณ์โลก การแข่งขันด้านเศรษฐกิจจะเข้มข้นมาก สังคมโลกจะมีการเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้น เทคโนโลยีจะมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว และจะมีกระทบกับความเป็นอยู่ของผู้คนในสังคม ดังนั้นประเทศไทยต้องปรับตัวขนานใหญ่ โดยต้องเร่งพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และพัฒนานวัตกรรมในการขับเคลื่อนในทุกด้านเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยท่ามกลางการแข่งขันในโลกที่รุนแรงมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558, หน้า 10) ประเทศไทยเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาตามผลการจัดอันดับของประเทศต่าง ๆ ซึ่งประเทศไทยก็มีความเชื่อในตัวเลขดังกล่าวตามความเห็นของชาวตะวันตกที่ใช้ตัวเลขเป็นฐานชีวิตความเป็นไปของประเทศต่าง ๆ ในโลกและปัจจัยหนึ่งซึ่งมีผลโดยตรงต่อความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจก็คือคุณภาพการศึกษาของพลเมือง (อภิรักษ์ สิริรัตนจิตต์, 2562) คุณภาพการศึกษาจะส่งผลกระทบต่อทุกด้านของประเทศไทย ดังนั้นผู้นำประเทศและผู้บริหารกระทรวงศึกษาธิการต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาและคอยกระตุ้นการศึกษา เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้สังคม ผลจากการจัดการศึกษาคือคนที่อยู่ได้อย่างสอดคล้องกับสังคมในยุคปัจจุบัน ต้องฝึกฝนและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ให้เป็นมนุษย์แห่งการเรียนรู้ โดยการฝึกฝนที่ดีจะช่วยให้คนที่มีความสามารถนี้ได้งานที่ดี ชีวิตก้าวหน้า ทำประโยชน์ให้แก่สังคมได้ดี ในโลกที่กำลังเปลี่ยนจากยุคความรู้เข้าสู่ยุคนวัตกรรม การฝึกและการสร้างสรรค์นวัตกรรมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายที่คาดหวัง

ความเป็นผู้นำเป็นหน้าที่หนึ่งในหลาย ๆ หน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งความเป็นผู้นำกับผู้บริหารจึงแตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่กำหนดขึ้นในองค์การ มีอำนาจโดยตำแหน่งและได้รับความคาดหวังในหน้าที่เฉพาะเจาะจง จะมุ่งเน้นที่การควบคุม การตัดสินใจ การสั่งการ และผู้บริหารจะต้องมีลักษณะของผู้นำ (Leadership) ส่วนผู้นำจะไม่ได้รับมอบอำนาจทางสายงานแต่มีอำนาจโดยวิธีอื่น มีบทบาทที่กว้างกว่าบทบาทผู้บริหารผู้นำจะเน้นที่กระบวนการกลุ่ม การรวบรวมข้อมูล ข่าวสาร การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการใช้อำนาจกับบุคคลอื่น ดังนั้น ภาวะผู้นำคือศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานของผู้นำและผู้บริหาร จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การงานจะดำเนินไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะการบริหารงานของแต่ละบุคคล กล่าวได้ว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถนำพาสิ่งที่จะทำให้องค์การดำเนินไปอย่างก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมาย โดยการใช้อิทธิพลเหนือทัศนคติและการกระทำของผู้อื่นขณะที่ DuBrin (1998) กล่าวถึงผู้นำ (Leader) ว่า เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชาหรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย Gibson, Ivancevich & Donnelly (1997, p. 272) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำว่าในเชิงปฏิสัมพันธ์กันในระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีผู้นำที่เป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง และเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ภายในกลุ่มภาวะผู้นำจึงจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของทุกคนในกลุ่มด้วย ผู้นำอาจจะเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ซึ่งเรามักจะรับรู้เกี่ยวกับผู้นำที่ไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เนื่องจากบุคคลนั้นมีลักษณะเด่นเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม ทำให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมที่มีน้ำหนักรวมและเป็นเอกภาพ โดยเฉพาะใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กัน เพื่อมุ่งบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

การสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้นำหรือผู้บริหารยุคใหม่จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative leadership) คือคุณลักษณะของผู้นำที่ใช้พลังแห่งคุณลักษณะของตนเองในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคม ขับเคลื่อนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร การแสดงออกของผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อนและค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative intelligence) เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้น และช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้นอีกด้วย กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน อันสามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร เพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมและให้บริการอย่างสร้างสรรค์

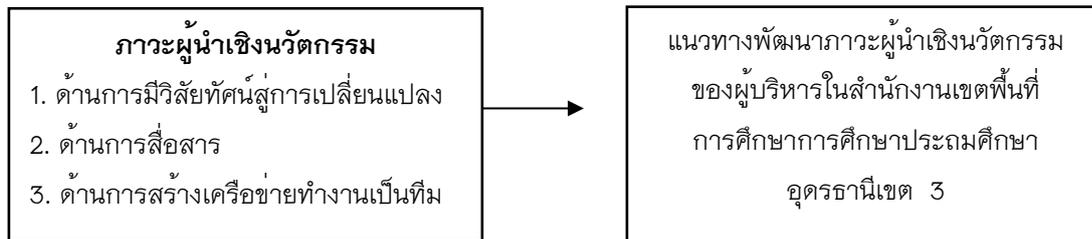
ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในด้านการส่งเสริมการพัฒนาการเรียนรู้อุทิศตนเองและผู้เรียน การเกิดประยุกต์ในการบริหารงาน การวางแผนพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทางการบริหารจัดการและยังสามารถนำไปต่อยอดสู่การจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนได้ในอนาคตต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3

## กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นถึงความสอดคล้องขององค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า นำไปสู่การสังเคราะห์ เพื่อใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 มาจากทิตินา แคมมณี (2548) โพธิ์สุรย์ สิ้นลารัตน์ (2551) Richard (2009) McMillan (2010) Grady and Malloch (2010) George (2012) Patel (2012) Sen and Eren (2012) อรอนงค์ โรจน์วัฒนะบุญย์ (2553) เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557) ทินกร บัวชู (2559) ปวีณา กันถิ่น (2560) ภิญญา สายศิริสุข (2561) จิตินันท์ นันทะศรี (2563) จากนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศ ได้กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาใน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 203 คน ส่วนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 132 คน เป็นตัวอย่างโดย ใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Mogan, 1970, pp. 607-610 ) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้ 1) ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใน การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มี ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคิร์ท (Likert's scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสอบถามเสนอแนะแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สำหรับแบบ สัมภาษณ์ได้นำผลจากการวิเคราะห์ขั้นตอนที่ 1 เพื่อหาคำตอบแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารกับผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน 2) สร้างแบบสอบถามแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ ความครอบคลุมของคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะ 3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอ ต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย นายศิริกรรณ์ ธาดูท่าเล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองผือ นายสมนึก มงคุณเสน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตองหนองสระปลา และนายวรรณณัฐวัฒน์ นามโยธา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตรวจสอบเครื่องมือในด้านความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) และการใช้ภาษา (Wording) และพิจารณาความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัด (Index of item objective congruence: IOC) ความครอบคลุมของข้อ คำถามและความชัดเจนของภาษาที่ใช้ โดยให้ค่าความสอดคล้อง ดังนี้ + 1 หมายถึง เห็นด้วย ว่าข้อคำถามมีความ สอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษา 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการ การศึกษา -1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษา 4) นำแบบสอบถามที่ ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาความเชื่อมั่นกับประชากรผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นหา

คุณภาพเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.92 และ 5) จัดพิมพ์เครื่องมือฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป 6) แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการหาคำตอบแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3 โดยนำผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณมาตั้งคำถามสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้แนวทางพัฒนาในลำดับต่อไป

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชธานี เพื่อขออนุญาตขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ดำเนินการด้วยตนเอง เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้รับอีเมลแบบสอบถามตอบกลับทั้งหมด 132 คน คิดเป็น ร้อยละ 100

**การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจัดระเบียบข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปดังนี้ 1. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 ได้แก่ เพศ วิทยฐานะ และขนาดโรงเรียน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) 2. ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 42-43) 3. ข้อมูลแนวทางภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ 1) ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบสอบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) 2) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

## ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 โดยนำข้อมูลที่ได้รับการตอบแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในรูปแบบตารางและบรรยายประกอบดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	4.60	0.26	มาก
2	ด้านการสื่อสาร	4.60	0.46	มากที่สุด
3	ด้านการสร้างเครือข่ายทำงานเป็นทีม	4.25	0.17	มาก
	รวม	4.48	0.45	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D.=0.45) เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า ด้านการสื่อสาร และด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับที่เท่ากัน ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D.=0.46 และ 0.26 ตามลำดับ) อันดับที่ 2 คือ ด้านการสร้างเครือข่ายทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D.=0.17)

2. ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ดังนี้

2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง แนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเอง พร้อมปรับเปลี่ยนแนวคิดการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

2.2 ด้านการสื่อสาร แนวทางพัฒนา คือ ต้องมีการรายงานผลการประเมินคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ เพื่อ เป็นการแสดงให้เห็นถึงผลงานของผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน

2.3 ด้านการสร้างเครือข่ายทำงานเป็นทีม แนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดตั้งกลุ่มใน รูปแบบเครือข่ายสัมพันธ์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้มุมมองสะท้อนกลับที่แตกต่างออกไปนำไปสู่ความร่วมมือในการ สร้างนวัตกรรมในการบริหารงาน

## การอภิปรายผล

จากการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 มีความมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการที่จะ เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานแบบเดิม ๆ ให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาใช้ในการสร้างสรรค์ งานมากขึ้น โดยให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์ทำงานเป็นทีม และสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูให้มี คุณภาพยิ่งขึ้น โดยเป็นผู้ที่เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีภาวะผู้นำในการ จัดการและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนจึงให้ความสำคัญกับนวัตกรรม มีการพัฒนา ตนเองในด้านการใช้นวัตกรรมในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนให้เพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารมีความคิด สร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ คิดบูรณาการ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนภายในองค์กรทำงานร่วมกันก่อให้เกิด การทำงานเป็นทีมที่เห็นความสำคัญของนวัตกรรม สอดคล้องกับ ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2561, หน้า 8-9) กล่าวถึง นวัตกรรมมีความสำคัญต่อการพัฒนามนุษย์ในศตวรรษที่ 21 นวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการ บริหารการศึกษา นวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและนวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการเพิ่ม โอกาสทางการศึกษาและผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข เป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ มีบรรยากาศองค์การที่ดี สร้างวัฒนธรรมองค์การที่ยั่งยืนในด้านการใช้นวัตกรรมในการจัดการศึกษาผู้บริหาร

สนับสนุนการผลิต จัดหาและใช้สื่อการเรียนการสอนเทคโนโลยีนวัตกรรมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่หลากหลาย รวมทั้งการพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ได้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับกุลชลี จงเจริญ (2561, หน้า 26) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารต้องมีบทบาท ดังนี้ กำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ในการสร้างวัฒนธรรมที่ชัดเจน สร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมภายในองค์การให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม สร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์การ ขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม สนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร จัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ กำหนดภาระงานที่เหมาะสมให้เสรีภาพในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรภายในสถานศึกษาใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน นำนวัตกรรมมาใช้จนเกิดเป็นนิสัยและวัฒนธรรมภายในองค์การของตนเอง และสอดคล้องกับอนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2561, หน้า 26) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า ควรมีบทบาทดังต่อไปนี้ 1) ผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถออกแบบแผนงานหรือโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการประเมินการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดเชิงนวัตกรรม จะเป็นข้อมูลสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดของบุคลากรและสถานศึกษา อันเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการพัฒนาสถานศึกษาและแผนการยกระดับสมรรถนะเฉพาะทางสำหรับครูในลำดับต่อไป 2) ผู้บริหารมีบทบาทในการสนับสนุนสภาพแวดล้อม/บรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำงานแบบต่างคนต่างทำนั้น ไม่เอื้ออำนวยต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อต่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลของผู้เรียน และ 3) ผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของครูที่มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Learning & Sharing) เน้นการทำงานแบบร่วมมือ (Collaboration) เป็นการร่วมเรียนรู้และร่วมมือกันของครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ในลักษณะของเครือข่ายการเรียนรู้ครูนวัตกรรม ที่จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดที่หลากหลายของครูที่มาจากครู โดยผู้บริหารจะต้องจัดสรรเวลาและสถานที่ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสพบปะพูดคุยกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ดังกล่าวจะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่า ครูท่านใดต้องการสนับสนุนด้านใด เพื่อให้การปฏิบัติงานนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม เมื่อพิจารณารายด้านอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถวิเคราะห์ กำหนดทิศทางของสถานศึกษาอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3, 2565) จึงทำให้ผลการวิจัยด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ailin & Lindgren (2008) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมต้องมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม เพื่อสนับสนุนให้องค์การมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Jong & Den Hartog (2007) ที่พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการให้วิสัยทัศน์และการสื่อสารวิสัยทัศน์ มีผลต่อการเพิ่มพฤติกรรมนวัตกรรมของบุคลากร รวมไปถึงความคิดและการประยุกต์ใช้นวัตกรรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของเวียงวิวรรณ ทำทูล (2557) ที่กล่าวถึง การแสดงออกของผู้บริหารที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการผู้บริหารจะต้องแสดงออกถึงการสร้างวิสัยทัศน์ ภาพ

อนาคตของสถานศึกษาที่เป็นอัตลักษณ์ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ ภาพลักษณ์ในอนาคตของสถานศึกษาสู่บุคลากรทางการศึกษา ชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้อง ในขณะที่ กุลชลี จงเจริญ (2562) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยฉบับนี้ที่ระบุในข้อย่อยที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ทิศทาง การเปลี่ยนแปลงหรือภาพอนาคตทางการศึกษา และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในกลุ่มทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพัฒนาตนเองให้แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ให้สัมภาษณ์ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเอง พร้อมปรับเปลี่ยนแนวคิดการบริหารให้ สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน รวมทั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบควรจัดหลักสูตรเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยอาจจัดการอบรมแบบบรรยาย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการศึกษาดูงานสถานศึกษาต้นแบบที่มีผลงานเชิงประจักษ์ด้านนวัตกรรม ตรงกับความคิดเห็นของ Watt (2002) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารจัดการโดยเน้น วิสัยทัศน์ พันธกิจ เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลง กำกับ ติดตาม และช่วยเหลือระหว่างดำเนินการเปลี่ยนแปลง และเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตัวอย่างผลงานที่ประสบความสำเร็จสามารถขับเคลื่อนให้สถานศึกษาเกิดนวัตกรรมและประสบความสำเร็จได้ในขณะเดียวกันข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดในกลุ่ม แต่ยังคงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรที่สามารถยืดหยุ่นได้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็น เพราะ แม้ว่าจากผลการวิจัยฉบับนี้ที่ระบุในข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในกลุ่มว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ วิเคราะห์ทิศทาง การเปลี่ยนแปลงหรือภาพอนาคตทางการศึกษา และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่าง ชัดเจนแต่วิสัยทัศน์ของสถานศึกษายังขาดความทันสมัย แปลกใหม่ ทำทาย เป็นไปได้และเหมาะสมในการพัฒนา สถานศึกษา ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ให้แนวทางการพัฒนาในด้านนี้ว่า หน่วยงานควรจัดหลักสูตรเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยอาจจัดการอบรมแบบบรรยาย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และ การศึกษาดูงานสถานศึกษาต้นแบบที่มีผลงานเชิงประจักษ์ด้านนวัตกรรม เพื่อให้ผู้บริหารได้เรียนรู้ถึงวิสัยทัศน์และ แนวทางการพัฒนา ตลอดจนสามารถนำแนวคิดมาบูรณาการร่วมกันกำหนดทิศทาง การพัฒนา นวัตกรรมเชิง สร้างสรรค์ที่ทันสมัยแปลกใหม่ ทำทาย สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของสถานศึกษา

1.2 ด้านการสื่อสารทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีสื่อสารไปยังผู้รับสารและเข้าถึงลักษณะของงานแต่ละประเภทในสถานศึกษา อย่างถ่องแท้ เน้นการปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว และปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามเวลาที่กำหนด ซึ่งการที่บุคลากรใน สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและทันตามกำหนดนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในสื่อสารที่ ดี ซึ่งปัจจัยด้านนี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มี กระบวนการบริหารจัดการการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ประสพผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ สอดคล้องกับ ประเด็นนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 (2562) ที่มีประเด็นกลยุทธ์ด้าน การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้มีการส่งเสริมสนับสนุนการบริหารงานของสถานศึกษาให้มีอิสระนำไปสู่ การกระจายอำนาจ 4 ด้าน ให้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษาตามบริบทของพื้นที่ซึ่งการกระจาย อำนาจปฏิบัติต่อกันมาเป็นลำดับ ลดหลั่นกัน โดยเมื่อผู้บริหารสถานศึกษารับอำนาจจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 แล้ว ผู้บริหารจะกระจายอำนาจไปยังหัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั้ง 4 กลุ่มทั้งกลุ่มงาน บริหารวิชาการกลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานบริหารบุคคล และกลุ่มงานงบประมาณและแผนงาน โดยหัวหน้ากลุ่ม งานจะกระจายอำนาจของตนไปยังสมาชิกในกลุ่มต่อไป เพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใน สถานศึกษา

1.3 ด้านการสร้างเครือข่าย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 ได้จัดตั้งเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งแต่ละได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาร่วมกัน มี สัมพันธภาพทาง วิชาการมีการแลกเปลี่ยนความรู้และการพัฒนาบุคลากรร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งผู้บริหาร สถานศึกษาแต่ละแห่ง ได้นำนโยบาย กลยุทธ์ และจุดเน้นสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตัวชี้วัด และเป้าหมายความสำเร็จ ในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาร่วมกัน ตลอดจนร่วมดำเนินการในการจัดกิจกรรมในภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3, 2565) จึงทำให้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารด้านการสร้างเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ กุลชลี จงเจริญ (2562) ที่กล่าวว่า ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา คือความสามารถในการสร้างเครือข่ายจากกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันโดยผ่านเครือข่ายและนำมาซึ่งการ สร้างสรรค์นวัตกรรมต่อไปและยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Patel (2012) ที่กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องเห็นคุณค่าและสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงาน/บุคคล เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่แตกต่างกันในการสร้างความคิดสร้างสรรค์ตลอดเวลา

แนวทางพัฒนาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีแนวทางพัฒนา คือ 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาตนเอง พร้อมปรับเปลี่ยนแนวคิดการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน 2. ด้านการ สื่อสาร ต้องมีการรายงานผลการประเมินคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นถึงผลงานของผู้ที่ได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติงาน 3. ด้านการสร้างเครือข่ายทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดตั้งกลุ่มในรูปแบบ เครือข่ายสัมพันธ์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้มุมมองสะท้อนกลับที่แตกต่างออกไปนำไปสู่ความร่วมมือในการสร้าง นวัตกรรมในการบริหารงาน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรนำด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลงด้านการสื่อสารและด้านการสร้างเครือข่ายทำงานเป็น ทีมไปประยุกต์ใช้ในโค้ชกับบุคลากรในโรงเรียนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ รวมทั้ง เป็นการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนตามเจตนารมณ์การศึกษาของชาติสืบไป

1.2 ควรนำแนวทางพัฒนาด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการสื่อสารและด้านการสร้าง เครือข่ายทำงานเป็นทีมไปพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา และผู้บริหารระดับสูงหรือผู้อำนวยการ ควรนำไปเพิ่มเติมใน แผนยุทธศาสตร์และใช้เป็นแนวทางในการมอบนโยบายสู่โรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหารในสถานศึกษาในสังกัดได้นำไป ปฏิบัติต่อไป

1.3 ควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริม วางแผน กำหนดกรอบนโยบายในการ พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาทั่วประเทศ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเปรียบเทียบกับผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3

2.2 ศึกษารูปแบบวิจัยและพัฒนา เป็นลักษณะหนึ่งของการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่ใช้กระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ มุ่งพัฒนาทางเลือกหรือวิธีการใหม่ ๆ ในยุคไทยแลนด์ 4.0 เพื่อใช้ในการยกระดับคุณภาพ การศึกษาตามนโยบายการศึกษาแห่งชาติ

2.3 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน ในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3

## เอกสารอ้างอิง

- กุลชลี จงเจริญ. (2561). การบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชูชาติ พวงสมจิตร์. (2561). แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. ในประมวลสาระชุดวิชา นวัตกรรม การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ หน่วยที่ 1-7. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทินกร บัวชู. (2559). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิศนา แคมมณี. (2548). รูปแบบการเรียนการสอนทางเลือกที่หลากหลาย. กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปวีณา ก้นถิ่น. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรั้ว เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ไพฑูริย์ ลินลาร์ตัน. (2551). อุทิศศึกษาโลกาภิวัตน์: รายงานการดูงานและประชุมวิชาการต่างประเทศ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภิญญา สายศิริสุข. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตบุญภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 4. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เสียงวิวรรณ์ ทำทูล. (2557). “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 21”, วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 37(3), 31-38.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. (2562). แผนพัฒนาการศึกษาประถมศึกษา: อดสำเนา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3. (2565). แผนปฏิบัติการประจำปี 2565: อดสำเนา

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). *ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (2560-2564)*. นนทบุรี: รายงานสรุปผลการประชุมประจำปี 2558 ณ ศูนย์แสดงการประชุม อิมแพ็ค เมืองทองธานี จังหวัดนนทบุรี.
- สุกัญญา แซ่มะข่อย. (2560). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. พิษณุโลก: พิษณุโลกดอทคอม.
- อนุสรรา สุวรรณวงศ์. (2558). *กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิรักษ์ สิริรัตนจิตต์. (2562). *การจัดการเรียนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อรอนงค์ โรจน์วัฒนะบุญชัย. (2553). *การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Ailin, M. and Lindgren, P. (2008). *Innovation Leadership in Danish SMEs*. In Management of Innovation and Technology, 2008. ICMIT 2008. 4th IEEE International Conference on 21-24 September 2008. pp. 98-103. Retrieved November 22, 2008, from IEEEXplore.
- DuBrin, J. (1998). *Leadership research finding: Practice and skills*. Boston Houghton: Mifflin.
- George, J. M., & Jones, G. R. (1996). *Organizational behavior*. (3<sup>rd</sup> ed). New Jersey: Prentice.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H., Jr. (1997). *Organizations, behavior structure processes*. International Edition. United States of America: Irwin/McGraw-Hill.
- Gliddon, D. G. (2006). *Forecasting a competency model for innovation leaders using a modified Delphi technique (Doctor dissertation of Philosophy)*. Pennsylvania: The Pennsylvania State University, Pennsylvania State.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- McMillan, J. H. (2010). *Participants, subjects, and sampling for quantitative designs*. Upper Saddle River: Pearson Education. *organization behavior*. 3<sup>rd</sup> ed. New York: McGraw-Hill.
- Patel. (2012). Evolutionary crossroads in developmental biology. *Development*, 139(11), 2637-2638
- Porter-O'Grady, T., & Malloch, K. (2010). *Innovation leadership: Creating the landscape of healthcare*. Sudbury, MA: Jones & Bartlett Learning.
- Richard, I. A. (2009). *Learning to teach*. (9<sup>th</sup> ed). New York: Mc Graw-Hill.
- Sen, A. & Erol Eren. (2012). *Innovative Leadership for the twenty-first Century*. *Procedia - Social and Behavioral Science*, 41, 1-14.
- Watts, M. (2002). *The Content of Science: A Constructivist approach to its teaching and Learning*. London: The Felmer Press.