Research Article

วารสารนวัตกรรมองค์การและการจัดการ
Journal of Organizational Innovation and Management
ISSN 3088–2850 (Online)
https://so16.tci-thaijo.org/index.php/JOIM

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

Guidelines for Developing Innovative Leadership of School Administrators under the Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1

วริศรา วุ่นพ่วง[1*] พงษ์เอก สุขใส[2]
Waritsara Woonpuang[1*] Phongek Suksai[2]
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร[1*,2], ประเทศไทย
Faculty of Education, Naresuan University[1*,2], Thailand

Received: March 6, 2026 **Revised**: April 25, 2026 **Accepted**: April 30, 2026 **Published**: October 8, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 การวิจัยดำเนินการ 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 118 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.43, S.D.=0.41) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52, S.D.= 0.52) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.36, S.D.=0.46) 2) การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่า ผู้บริหารควรเสริมสร้างวิสัยทัศน์เชิงรุก โดยบูรณาการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ประกอบการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบ Growth Mindset ผ่านกระบวนการ PLC เพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ ปรับบทบาทผู้บริหารสู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่เน้นการทำงานเป็นทีมแบบมีส่วนร่วม และสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมที่ยืดหยุ่นด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

การวิจัยครั้งนี้มีคุณค่าเชิงวิชาการในการสะท้อนสถานภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่ และเสนอแนวทางพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล สามารถใช้เป็นกรอบเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติสำหรับหน่วยงานต้นสังกัดในการยกระดับคุณภาพการบริหารสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, แนวทางการพัฒนา

*CONTACT Corresponding: waritsaraw67@nu.ac.th

Abstract

This research aimed to: 1) examine the innovative leadership of school administrators under the Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1, and 2) to investigate guidelines for developing innovative leadership among school administrators under the Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1. the innovative leadership of school administrators was examined. The population consisted of 118 school administrators selected through purposive sampling. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire. Data were analyzed using mean and standard deviation. In Phase 2, guidelines for developing innovative leadership were explored through interviews with five experts selected by purposive sampling, and the data were analyzed using content analysis.

The research findings revealed that: 1) the overall level of innovative leadership among school administrators was at a high level ($\bar{x}$ = 4.43, S.D. = 0.41). The aspect with the highest mean score was teamwork and participation, which was at the highest level ($\bar{x}$ = 4.52, S.D. = 0.52), while the aspect with the lowest mean score was the use of information and communication technology, which was at a high level ($\bar{x}$ = 4.36, S.D. = 0.46). 2) The guidelines for developing innovative leadership indicated that school administrators should enhance proactive vision by integrating Artificial Intelligence (AI) into strategic decision-making processes. They should also promote an organizational culture based on a growth mindset through Professional Learning Community (PLC) processes to stimulate creativity. In addition, administrators should adjust their roles to become facilitators who emphasize participative teamwork and create a flexible innovative organizational environment through digital technology in order to drive educational institutions to effectively respond to rapid changes.

The theoretical contribution of this study extends the conceptual framework of school administration by synthesizing innovative elements linked to modern digital skills. It reflects a systematic approach to enhancing administrative competencies, empowering school leaders to become change agents who can effectively integrate innovation to improve educational quality in a disruptive era.

Keywords: Innovative Leadership, School Administrators, Development Guidelines

บทนำ

ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่ขับเคลื่อนด้วยความเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Transformation) ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) และการพลิกผันทางนวัตกรรม (Disruptive Innovation) ส่งผลให้รูปแบบการดำรงชีวิต การทำงาน และการเรียนรู้ของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “โลกของการทำงานในยุคดิจิทัล” (Digital-age Workforce) ที่ต้องการกำลังคนซึ่งมีสมรรถนะด้านการคิดขั้นสูง การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และความสามารถในการปรับตัวเชิงนวัตกรรม (World Economic Forum, 2023) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ก่อให้เกิดแรงกดดันต่อระบบการศึกษาทั่วโลกให้ต้องเร่งปรับตัวทั้งในระดับนโยบายและระดับการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) ให้สอดคล้องกับความต้องการของเศรษฐกิจฐานความรู้และสังคมดิจิทัลในอนาคต (OECD, 2021; World Bank, 2020)

ในบริบทของประเทศไทยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้บัญญัติให้รัฐจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ มีวินัย และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

*CONTACT Corresponding: waritsaraw67@nu.ac.th

(ราชกิจจานุเบกษา, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skills) รวมถึงทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) เพื่อเตรียมความพร้อมผู้เรียนสู่การเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ขณะเดียวกันนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (2566) ยังได้เน้นย้ำการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลสารสนเทศ (Data-driven Education) เป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

การขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ดังกล่าวให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม จำเป็นต้องอาศัย “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม” (Innovative Leadership) ซึ่งเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่ผสมผสานวิสัยทัศน์เชิงอนาคต ความคิดสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ (Learning Ecosystem) ที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมทั้งในระดับห้องเรียนและระดับองค์กร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566; OECD, 2021) งานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562) ระบุว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ และสามารถเปลี่ยนอุปสรรคให้กลายเป็นโอกาสในการพัฒนาสถานศึกษาได้ สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการไทยที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศแห่งการสร้างสรรค์ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการบริหารความเสี่ยงอย่างชาญฉลาด (สุกัญญา แช่มช้อย, 2561) ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมถือเป็นกุญแจหลักในการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกต่อคุณภาพการศึกษา โดย (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2561) ระบุว่าผู้นำเชิงนวัตกรรมจะช่วยเปลี่ยนบทบาทจากผู้บริหารตามระเบียบแบบแผนไปสู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการสร้างนวัตกรรม (Innovation Facilitator) ผ่านกระบวนการคิดเชิงออกแบบและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นทางออกสำคัญในการสร้างความยั่งยืนให้กับระบบการศึกษาไทยในอนาคต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 เป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดกรอบทิศทางพัฒนาการศึกษา ภายใต้วิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรคุณภาพ มุ่งพัฒนาการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ” มุ่งหวังให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยมีพันธกิจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และมีมาตรฐานวิชาชีพซึ่งเชื่อมโยงกับความจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1, 2566) เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมมีความสามารถในการบริหารความเสี่ยงอย่างชาญฉลาด และมีแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจนสอดรับกับอัตลักษณ์เชิงพื้นที่ ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนกลยุทธ์สู่ความเป็นเลิศและยกระดับคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเป็นรูปธรรม

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นความสำคัญในการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 เพื่อนำผลของการวิจัยมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นรูปธรรมในเสริมสร้างสมรรถนะ ความรู้และความเชี่ยวชาญเชิงนวัตกรรมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถนำบูรณาการระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้บริหารจัดการโรงเรียนให้เป็นองค์กรคุณภาพ ตลอดจนส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

*CONTACT Corresponding: Waritsaraw67@nu.ac.th

2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

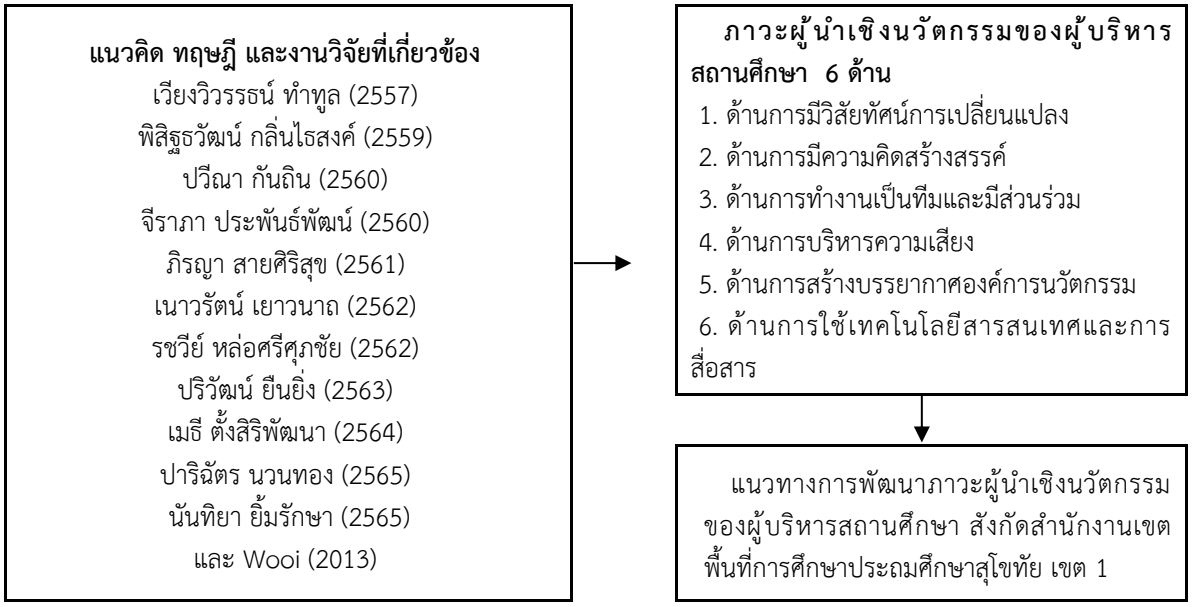
การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ และนำมาสังเคราะห์องค์ความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นฐานในการกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จากการวิเคราะห์งานวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน อาทิ เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559) ปวีณา กันถิน (2560) จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ภิรญา สายศิริสุข (2561) เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562) รชวีย์ หล่อศรีศุภชัย (2562) ปริวัฒน์ ยืนยิ่ง (2563) เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564) ปาริฉัตร นวนทอง (2565) นันทิยา ยิ้มรักษา (2565) และ Wooi (2013) จากการสังเคราะห์องค์ความรู้ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม และ 6) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ตารางที่ 1 แสดงการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ลำดับ	องค์ประกอบ	แหล่งข้อมูล												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
		เวียงวิวรรธน์ ทำทูล	พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์	ปวีณา กันถิน (2560)	จีราภา ประพันธ์พัฒน์	ภิรญา สายศิริสุข (2561)	เนาวรัตน์ เยาวนาถ	รชวีย์ หล่อศรีศุภชัย	ปริวัฒน์ ยืนยิ่ง (2563)	เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564)	ปาริฉัตร นวนทอง	นันทิยา ยิ้มรักษา (2565)	Wooi (2013)	ความถี่
1	การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
2	การมีความคิดสร้างสรรค์	✓		✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓		8
3	การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม		✓							✓			✓	3
4	การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
5	การเป็นนักสร้างเครือข่ายนวัตกรรม		✓											1
6	การบริหารความเสี่ยง	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓			8
7	แบบจำลองความเสี่ยง												✓	1
8	การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		9
9	การมีกลยุทธ์นวัตกรรม		✓										✓	2
10	ความสามารถในการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม						✓							1
11	ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร				✓			✓	✓		✓	✓		5
12	การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้	✓				✓								2
13	ด้านการมีศรัทธาและบารมี		✓											1
14	การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง		✓											1
15	ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม			✓										1
16	การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร			✓			✓	✓						3
17	การมอบหมายงาน/การกระจายอำนาจ /						✓							1
18	ด้านการลงมือปฏิบัติอย่างรวดเร็ว							✓						1
	รวม	6	7	6	6	6	8	5	6	5	6	5	5	71

*CONTACT Corresponding: Waritsaraw67@nu.ac.th

กรอบแนวคิดในงานวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

มีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดกรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นฐานในการออกแบบเครื่องมือวิจัยและกำหนดตัวแปรในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 118 โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำแนกเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 106 คน และรองผู้อำนวยการศึกษา จำนวน 12 คน รวมทั้งหมด 118 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่งวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง จำนวน 6 ข้อ 2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 6 ข้อ 3) ด้านการบริหารความเสี่ยง จำนวน 6 ข้อ 4) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม จำนวน 7 ข้อ 5) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม จำนวน 5 ข้อ และ 6) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 6 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

เสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาและตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) นำคะแนนความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและจุดประสงค์ที่ได้จากการลงความเห็น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนดังนี้ 1) ผู้วิจัยยื่นขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ขอความร่วมมือจากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา 2) ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยดำเนินการส่งผ่านระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ 3) ผู้วิจัยตรวจสอบจำนวนและความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน จำนวน 118 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจากนั้นวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรมแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยเฉพาะประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำในแต่ละองค์ประกอบของกรอบแนวคิด มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ดังนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ ความรู้ และความเชี่ยวชาญในการบริหารการศึกษา จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ดังนี้ 1) ผู้บริหารการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

เครื่องมือเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เลือกประเด็นคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแบบสอบถาม ฉบับที่ 1 ด้านละ 1 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้ 1) ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวรถึงผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ 2) ผู้วิจัยติดต่อนัดหมายกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นัดวัน และเวลา ในการสัมภาษณ์ 3) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามแนวประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ในระหว่างวันที่ 20 มกราคม 2569 ถึง 10 กุมภาพันธ์ 2569

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมาดำเนินการ วิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาที่มีความสอดคล้องกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

ผลการวิจัย ปรากฏดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารการศึกษา

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้ให้ข้อมูล (n = 118)		แปลผล
		$\bar{x}$	S.D.	
1.	ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.45	0.47	มาก
2.	ด้านการคิดสร้างสรรค์	4.44	0.49	มาก
3.	ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.42	0.46	มาก
4.	ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	4.52	0.52	มากที่สุด
5.	ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม	4.40	0.39	มาก
6.	ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.36	0.46	มาก
	รวม	4.43	0.41	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.43, S.D.=0.41) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ($\bar{x}$ = 4.52, S.D.= 0.52) รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\bar{x}$ = 4.45, S.D.=0.47) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ($\bar{x}$ = 4.36, S.D.=0.46)

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารการศึกษา

ประเด็น	สรุปแนวทาง
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรอบรู้และสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้อย่างรอบด้าน	1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรเสริมสร้างบทบาทผู้บริหารทุกระดับทำในการถ่ายทอดนโยบาย จุดประกายแนวคิดใหม่ และและผลักดันนวัตกรรมสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ 1.2 ควรพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการมองอนาคตอย่างรอบด้าน เครื่องมือวิเคราะห์แนวโน้ม การจำลองสถานการณ์ และข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเท่าทันบริบทโลก 1.3 ควรพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัล และปัญญาประดิษฐ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการศึกษา 1.4 ผู้บริหารควรสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น เปิดพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเครือข่ายวิชาชีพร่วมกับชุมชน เพื่อรองรับการจัดการศึกษาในวิถีใหม่ได้อย่างรอบด้าน

*CONTACT Corresponding: Waritsaraw67@nu.ac.th

ประเด็น	สรุปแนวทาง
	1.5 ผู้บริหารควรมีทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นแบบอย่างในการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อขับเคลื่อนการบริหารที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้ปรับตัวได้ในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความคิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการทำงานรูปแบบเดิม และสามารถสร้างทางเลือกใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาได้	2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรส่งเสริมและยกย่องผู้บริหารที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พร้อมเปิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกระบวนการ PLC และการศึกษาดูงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดความกล้าคิดกล้าทดลอง และสร้างทางเลือกใหม่ 2.2 ผู้บริหารควรปรับกระบวนการเรียนรู้ให้มุ่งพัฒนาทักษะแห่งอนาคต 2.3 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและ AI สนับสนุนการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ 2.4 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ โดยปลูกฝังแนวคิดแบบ Growth Mindset 2.5 ส่งเสริมให้ผู้บริหารปรับบทบาทสู่การมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ โดยแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ และดึงศักยภาพของบุคลากรทุกคนมาร่วมกันขับเคลื่อนสถานศึกษา
3. ด้านบริหารความเสี่ยง การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถในการบริหารความเสี่ยง โดยสามารถวิเคราะห์ ระบุ และประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างเป็นระบบ และนำผลไปใช้ในการวางแผนและตัดสินใจในสถานศึกษา	3.1 ผู้บริหารควรใช้ข้อมูลสารสนเทศจากประสบการณ์จริง วิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงทั้งภายใน ภายนอก รวมถึงความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและดิจิทัลอย่างเป็นระบบ 3.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้าน Big Data และปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อเสริมศักยภาพในการคาดการณ์แนวโน้มและระบุความเสี่ยงในอนาคต 3.3 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้เรียน มีส่วนร่วมจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงเชิงรุก พร้อมกำหนดมาตรการป้องกันและแนวทางรับมือที่เหมาะสม 3.4 ผู้บริหารควรพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างรอบคอบ แม่นยำ และมีประสิทธิภาพ
4. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร่วมคิดและร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	4.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมผู้บริหารต้นแบบด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเป็นแนวทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขยายผล และประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร 4.2 ปรับบทบาทผู้บริหารจากผู้สั่งการ เป็นผู้อำนวยความสะดวกและผู้ออกแบบกระบวนการทำงานตามหลักประชาธิปไตย 4.3 พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารให้มีความสามารถด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมควบคู่กับทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 4.4 เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการคิด วางแผน ตัดสินใจ และดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และมีเป้าหมายร่วมกัน

*CONTACT Corresponding: Waritsaraw67@nu.ac.th

ประเด็น	สรุปแนวทาง
5.ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม การส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถจัดสภาพแวดล้อมและบริหารทรัพยากร เพื่อส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรม	5.1 ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์และนโยบายที่ชัดเจน ในการมุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม 5.2 ส่งเสริมสมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรแบบมีส่วนร่วม โดยคำนึงถึงบริบทของสถานศึกษาและจัดลำดับความสำคัญในการลงทุนด้านสื่อและเทคโนโลยีอย่างคุ้มค่า 5.3 เสริมสร้างความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมและพื้นที่การเรียนรู้ที่เอื้อต่อการคิดค้น การทดลอง และการพัฒนานวัตกรรม 5.4 สนับสนุนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลเพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการทำงาน 5.5 ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้าง เพื่อสนับสนุนให้ครูกล้าคิดและทดลองสิ่งใหม่ ๆ
6.ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลในการวางแผน การจัดระบบสารสนเทศและการสื่อสารภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ	6.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดโครงการศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากสถานศึกษาต้นแบบ เพื่อนำแนวปฏิบัติที่ดีมาประยุกต์ใช้ตามบริบทของตนเอง 6.2 เสริมสร้างวิสัยทัศน์และสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร ให้เป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยี 6.3 พัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงการประยุกต์ใช้ใช้เทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ (AI) 6.4 ผู้บริหารต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและจัดระบบสารสนเทศให้เป็นระบบและทันสมัย 6.5 ส่งเสริมการใช้เครื่องมือดิจิทัลของผู้บริหาร ในการวางแผนงาน จัดทำเอกสาร และและการสื่อสารออนไลน์ภายในองค์กร

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 อยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

1.1 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมนี้เป็น“ต้นทุนทางสังคม”ที่สำคัญของสถานศึกษาในสังกัด สพป.สุโขทัย เขต 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผน และดำเนินงานตามพันธกิจของสถานศึกษา ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสื่อสารอย่างเปิดเผย และการยอมรับความคิดเห็นที่หลากหลาย อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างนวัตกรรมในองค์กรทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพงศ์ บูรณวิทยวุฒิ (2565) ศึกษาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เนื่องจากผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน และส่งเสริมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC)สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกฤต เพชรเกตุ

*CONTACT Corresponding: Waritsaraw67@nu.ac.th

(2565) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยชี้เห็นว่าความสำเร็จของงานในโรงเรียนไม่ได้ขึ้นอยู่กับตัวบุคคล แต่เกิดจากการประสานงานและการยอมรับในศักยภาพที่หลากหลายของบุคลากรภายในทีม สอดคล้องกับงานวิจัย นิรันดร์ วัฒนศาสตร์ (2566) พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องมาจากกระบวนการบริหารที่ให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นและการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งเป็นปัจจัยกระตุ้นให้ครูเกิดความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัย วิระ บุตรฤทธิ์ (2566) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้ครูร่วมวางแผนและตัดสินใจส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานสูงกว่าการบริหารแบบสั่งการ ซึ่งส่งผลให้คะแนนด้านการทำงานเป็นทีมมักอยู่ในระดับสูงที่สุดในบรรดาสมรรถนะการบริหาร

1.2 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ประเด็นนี้สะท้อนถึง "ข้อจำกัด" ของผู้บริหารในด้านทักษะดิจิทัลเชิงลึก (Digital Skill Gap) และปัญหา Digital Divide หรือช่องว่างทางเทคโนโลยี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดทักษะหรือความเชี่ยวชาญเชิงลึกในการนำเทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนและการจัดระบบสารสนเทศภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ แม้จะมีการพัฒนาตนเองหรือผ่านการอบรมด้านเทคโนโลยีอยู่บ้าง แต่อาจยังไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาบูรณาการเข้ากับการบริหารงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ประกอบกับข้อจำกัดด้านงบประมาณในการจัดหาซอฟต์แวร์เฉพาะทาง หรือการขาดแคลนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยตรง ส่งผลให้การขับเคลื่อนงานบริหารผ่านระบบดิจิทัลยังไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร สอดคล้องกับงานวิจัย ปริญญา บัวหลวง (2567) ได้ศึกษาการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ พบว่า ด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารยังขาดการนำข้อมูล (Data) มาวิเคราะห์เพื่อวางแผนเชิงกลยุทธ์ และยังคงเน้นการใช้เทคโนโลยีเพียงเพื่อการสื่อสารเบื้องต้น มากกว่าการใช้เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัย พรทิพย์ มั่นคง (2566) ศึกษาปัจจัยอุปสรรคต่อการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพ พบว่า ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยชี้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุงานสูงมักพบปัญหาเรื่อง Digital Divide หรือช่องว่างทางเทคโนโลยี ทำให้การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลใหม่ๆ ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปได้ยากและไม่ต่อเนื่องสอดคล้องกับงานวิจัย สิทธิชัย สอนจันทร์ (2565) ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีความกังวลในการใช้เครื่องมือดิจิทัลที่ซับซ้อน และมักพบปัญหาเรื่องโครงสร้างพื้นฐานด้านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในสถานศึกษาที่ไม่เสถียร ส่งผลให้การบริหารงานผ่านระบบดิจิทัลไม่สามารถทำได้อย่างเต็มศักยภาพ

2. จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง แนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรอบรู้และสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้อย่างรอบด้าน พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรเสริมสร้างบทบาทผู้บริหารทุกระดับในการถ่ายทอดนโยบาย จุดประกายแนวคิดใหม่ และผลักดันนวัตกรรมสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ โดยควรมุ่งพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการมองอนาคตอย่างรอบด้านใช้เครื่องมือวิเคราะห์แนวโน้ม การจำลองสถานการณ์และข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเท่าทันบริบทโลก ตลอดจนควรพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัล และปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อสนับสนุนการ

*CONTACT Corresponding: Waritsaraw67@nu.ac.th

บริหารเชิงกลยุทธ์การวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการศึกษานอกจากนี้ ผู้บริหารควรสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นเปิดพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเครือข่ายวิชาชีพร่วมกับชุมชน พร้อมทั้งมีทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อขับเคลื่อนการบริหารที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้ปรับตัวได้ในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบททางการศึกษาในปัจจุบันมีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากอิทธิพลของโลกดิจิทัล เทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้และการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์เชิงอนาคต สามารถวิเคราะห์แนวโน้มและกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ได้อย่างแม่นยำ เพื่อให้สถานศึกษาปรับตัวได้อย่างเท่าทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงระดับโลก และสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับทักษะแห่งอนาคตได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิด ประวิต เอราวรรณ์ (2566) เน้นย้ำว่าในโลกที่เปลี่ยนแปลงเร็ว ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็น "ผู้นำการเรียนรู้" (Learning Leader) ที่แสดงออกถึงทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและภาคส่วนต่างๆ เพื่อสร้างนิเวศการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นสำหรับผู้เรียนสอดคล้องกับแนวคิด จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง คือการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการ เปลี่ยนแปลงด้านทางสังคมที่อาจมีผลกระทบต่อการศึกษาและนำมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์และ เป้าหมายที่ชัดเจน แปลกใหม่ สอดคล้อง กับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น โดยใช้นวัตกรรมถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน

2.2 ด้านการคิดสร้างสรรค์ แนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความคิดนอกกรอบและสร้างทางเลือกใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาได้ พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมและยกย่องผู้บริหารที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พร้อมเปิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกระบวนการ PLC และการศึกษาดูงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดความกล้าคิด กล้าทดลอง และสร้างทางเลือกใหม่ ซึ่งผู้บริหารควรปรับกระบวนการเรียนรู้ให้มุ่งพัฒนาทักษะแห่งอนาคตและนำเทคโนโลยีรวมถึง AI เข้ามาสนับสนุนการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ด้วยแนวคิดแบบ Growth Mindset และส่งเสริมให้ผู้บริหารปรับบทบาทสู่การมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ โดยแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ และดึงศักยภาพของบุคลากรทุกคนมาร่วมกันขับเคลื่อนสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความสามารถในการออกแบบแนวทางใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและยกระดับการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารจึงต้องมีบทบาทในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง สนับสนุนการทดลองและการเรียนรู้จากความผิดพลาด เพื่อกระตุ้นให้ครูและบุคลากรกล้าแสวงหาแนวปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทของตนเอง อันจะ นำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมทางการบริหารและการเรียนการสอนอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัย พรพิมล อินทรรักษา (2564) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นาเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่าผู้บริหารควรมีความคิดกว้างไกล คิดเป็นระบบ และสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารตามบริบทของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัย วิโรจน์ สารรัตนะ (2556) ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเกี่ยวกับการบริหารทางการศึกษา พบว่าการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์เริ่มต้นจากการที่ผู้บริหารเปิดใจยอมรับความแตกต่างและใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อดึงศักยภาพของบุคลากรมาใช้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านการบริหารความเสี่ยง แนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถในการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ พบว่า ผู้บริหารควรใช้ข้อมูลสารสนเทศจากประสบการณ์จริงมาวิเคราะห์ความเสี่ยงทั้งภายในและภายนอก รวมถึงความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและ

ดิจิทัล ขณะที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรสนับสนุนการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้าน Big Data และ AI เพื่อเสริมศักยภาพในการคาดการณ์แนวโน้มความเสี่ยงในอนาคต ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงเชิงรุก พร้อมกำหนดมาตรการป้องกันที่เหมาะสม และผู้บริหารควรมีการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างรอบคอบ แม่นยำ และมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาในปัจจุบันเผชิญกับความไม่แน่นอนหลากหลายมิติ ทั้งด้านนโยบาย สังคม เทคโนโลยี และความปลอดภัยทางดิจิทัล การตัดสินใจที่ขาดข้อมูลเชิงประจักษ์อาจก่อให้เกิดผลกระทบในระยะยาว ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ คาดการณ์แนวโน้ม และกำหนดมาตรการเชิงรุกอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับแนวคิดของ บริพัฒน์ สารผล (2565) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความพร้อมกับการนำนวัตกรรมมาทดลองใช้ในสถานศึกษา สามารถ วิเคราะห์และควบคุมการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการติดตามผลการปฏิบัติทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว อันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ และมี การกำกับติดตามประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัย ชยากานต์ ประสบกิจ (2567) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล พบว่า การใช้ Big Data ในการวิเคราะห์แนวโน้มความเสี่ยงช่วยให้ผู้บริหารสามารถ "คาดการณ์" ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ล่วงหน้า มากกว่าการรอให้เกิดปัญหาแล้วค่อยแก้ไข ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลเพื่อการตัดสินใจที่แม่นยำ สอดคล้องกับงานวิจัย วิรัตน์ ผดุงชีพ (2566) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน" พบว่าแผนบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพสูงสุดต้องเกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ เพราะครูและบุคลากรคือผู้ที่เผชิญกับความเสี่ยงในหน้างานจริง การมีส่วนร่วมจะช่วยให้ระบุความเสี่ยงได้ครอบคลุมและสร้างมาตรการป้องกันที่ปฏิบัติได้จริง

2.4 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมผู้บริหารต้นแบบด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเป็นแนวทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขยายผล และประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร โดยผู้บริหารต้องปรับบทบาทจากผู้สั่งการมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกและผู้ออกแบบกระบวนการทำงานตามหลักประชาธิปไตย พร้อมทั้งผู้บริหารให้มีความสามารถด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมควบคู่กับทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการคิด วางแผน ตัดสินใจ และดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และมีเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันมิได้อาศัยอำนาจสั่งการเพียงฝ่ายเดียว หากแต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด วางแผน และตัดสินใจ จะช่วยสร้างความเป็นเจ้าของร่วมและเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดปริวัฒน์ ยืนยิ่ง (2563) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม คือ การรวมพลังและกำลังความสามารถในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานของทีมงานบรรลุ เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม ให้สมาชิกในทีมเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการ ดำเนินงานพัฒนาร่วมคิด ตัดสินใจ ร่วมแก้ไขปัญหาของทีม โดยมุ่งเน้นประโยชน์และความเข้มแข็งของทีมงาน การรับผิดชอบในผลงานและและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของทีมอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัย วิระ บุตรฤทธิ์ (2566) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่าผู้บริหารที่เปลี่ยนบทบาทจากผู้ออกคำสั่งมาเป็นผู้สนับสนุนและสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์

2.5 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม แนวทางในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถจัดสภาพแวดล้อมและบริหารทรัพยากร เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์และนโยบายที่ชัดเจนในการมุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม โดยส่งเสริมสมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรแบบมีส่วน

ร่วมและจัดลำดับความสำคัญในการลงทุนด้านสื่อและเทคโนโลยีอย่างคุ้มค่า ตลอดจนเสริมสร้างสภาพแวดล้อมและพื้นที่การเรียนรู้ที่เอื้อต่อการคิดค้น ทดลอง และพัฒนานวัตกรรม รวมถึงการสนับสนุนประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการทำงาน และที่สำคัญคือผู้บริหารต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง เพื่อสนับสนุนให้ครูกล้าคิดและทดลองสิ่งใหม่ ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยพื้นฐานที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม หากผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สนับสนุนทรัพยากรอย่างเหมาะสม และสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยทางความคิด จะช่วยให้ครูและบุคลากรกล้าคิด กล้าทดลอง และพัฒนานวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและผลลัพธ์ของผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิด วิโรจน์ สารรัตนะ (2566) ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องแสดงออกถึง "ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม" (Innovative Leadership) โดยเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและการสร้างทิศทางให้บุคลากรเห็นภาพเป้าหมายเดียวกัน เพื่อเปลี่ยนสถานศึกษาจากสถานศึกษาแบบดั้งเดิมไปสู่สถานศึกษาที่เป็น "องค์กรแห่งนวัตกรรม" สอดคล้องกับงานวิจัย ชยพล สุขโฉม (2566) ได้ศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่า ความปลอดภัยทางจิตวิทยา" และ "การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร" เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้ครูกล้าเสี่ยงที่จะใช้แนวจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ โดยไม่ต้องกังวลเรื่องความผิดพลาด

2.6 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร แนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดโครงการศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากสถานศึกษาต้นแบบเพื่อนำแนวปฏิบัติที่ดีมาประยุกต์ใช้ตามบริบทของตนเอง โดยเสริมสร้างวิสัยทัศน์และสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารให้เป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ AI นอกจากนี้ผู้บริหารต้องมุ่งเน้นการพัฒนาระบบสารสนเทศให้ทันสมัย รวมถึงส่งเสริมการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการวางแผนงาน การจัดทำเอกสาร และการสื่อสารออนไลน์ภายในองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการศึกษาในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน การจัดการข้อมูล การสื่อสารภายในองค์กร และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านดิจิทัลและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีรวมถึง AI ได้อย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความคล่องตัวในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับแนวคิด วนิดา ทองพูล (2564) กล่าวว่า ควรมีการจัดอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่เสมอ และควรมีการจัดสรรบุคลากรทางเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิด เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้เครือข่ายเทคโนโลยีและเครื่องมือทางข้อมูลต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนคนในองค์การเข้าถึงความรู้และการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยรวมไปถึงตัวระบบและกระบวนการทางเทคโนโลยี ตลอดจนโครงสร้างของความร่วมมือที่จะทำให้เกิดทักษะในการประสานงาน การสอนงานและทักษะเกี่ยวกับความรู้ด้านอื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัย สิริธร บุปผาสังข์ (2565) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การที่ผู้บริหารมีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีจะส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์และการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน 4 ฝ่ายของสถานศึกษา

แนวทางการพัฒนาที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะเป็นกรอบเชิงบูรณาการ ที่เชื่อมโยงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 6 ด้านเข้ากับบริบทของสถานศึกษาไทยในยุคดิจิทัลได้อย่างลงตัว ผลการศึกษาจึงสามารถใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในระดับพื้นที่และระดับนโยบายได้อย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นฐานในการพัฒนาเครื่องมือวัด รวมถึงการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์ในอนาคต เพื่อขยายและยกระดับองค์ความรู้ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้มีความลุ่มลึกและรอบด้านยิ่งขึ้น

*CONTACT Corresponding: Waritsaraw67@nu.ac.th

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยเข้าร่วมการอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานด้านการบริหารเชิงนวัตกรรม เพื่อนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ตามบริบทของสถานศึกษา

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ควรจัดโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

3. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษาสถานศึกษาต้นแบบด้านนวัตกรรม เพื่อเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ด้านการบริหารเชิงนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

2. ควรขยายขอบเขตประชากรกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและสะท้อนมุมมองจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง อันจะนำไปสู่ผลการวิจัยที่มีความครอบคลุมและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. ควรดำเนินการวิจัยและพัฒนา โดยนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ไปทดลองใช้จริงในสถานศึกษา เพื่อทดสอบเชิงประจักษ์ถึงประสิทธิผลของรูปแบบในสถานการณ์จริง และนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงให้มีความเหมาะสมกับสถานศึกษาที่มีขนาดและบริบทเชิงพื้นที่ที่แตกต่างกันอย่างเป็นรูปธรรม

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *นโยบายและจุดเน้นการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. กระทรวงศึกษาธิการ.

กิตติพงศ์ บูรณวิทยวุฒิ. (2565). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารวิชาการทางการศึกษา*, 13(1), 112–125.

จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชยากานต์ ประสบกิจ. (2567). *การบริหารสถานศึกษาในยุคความฉลาดทางดิจิทัล: แนวทางและนวัตกรรมการบริหารจัดการ*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ชยพล สุขโฉม. (2566). ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม. *วารสารศึกษาศาสตร์, 18*(2), 112–128.

ธนกฤต เพชรเกตุ. (2565). ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารวิชาการครุศาสตร์*. 15(2), 89-103.

นันทิยา ยิ้มรักษา. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 6*(3), 880–891.

เนาวรัตน์ เยาวนาถ. (2562). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2.* การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

*CONTACT Corresponding: Waritsaraw67@nu.ac.th

นิรันดร์ วัฒนศาสตร์. (2566). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บริพัฒน์ สารผล. (2565). พฤติกรรมผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา, 19*(2), 33–47.

ปริวัฒน์ ยืนยิ่ง. (2563). การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในองค์กรการศึกษา. *วารสารการบริหารและพัฒนา, 12*(3), 75–89.

ปริญญา บัวหลวง. (2567). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานสารสนเทศเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็ก. *วารสารการบริหารและนวัตกรรมทางการศึกษา*. 11(2), 45-60.

ปริวัฒน์ ยืนยิ่ง. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชธานี.

ปวีณา กันถิน. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปาริฉัตร นวนทอง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. *การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ, 13*(1), 1438–1441.

ประวิต เอราวรรณ์. (2566). *ผู้นำการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรทิพย์ มั่นคง. (2566). อุปสรรคและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก. *วารสารวิชาการครุศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา*. 10(3), 142-156.

พรพิมล อินทรรักษา. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4* .วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์. (2559). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ภิรญา สายศิริสุข. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4*. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เมธี ตั้งสิริพัฒนา. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นพลเมือง ดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ราชกิจจานุเบกษา. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก.

รชวีย์ หล่อศรีศุภชัย. (2562). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยการใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วนิดา ทองพูล. (2564). *การศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วรรณิดา ทองพูล. (2564). การพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์, 17*(1), 92–108.

วิระ บุตรฤทธิ์. (2566). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่. *วารสารการบริหารการศึกษา, 21*(2), 56–70.

*CONTACT Corresponding: Waritsaraw67@nu.ac.th

วิรัตน์ ผดุงชีพ. (2566). แนวทางการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารบริหารการศึกษา, 20*(2), 101–118.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเกี่ยวกับการบริหารทางการศึกษา*. ทิพยวิสุทธิ์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2561). *ภาวะผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21*. ทิพยวิสุทธิ์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารการบริหารการศึกษา, 22* (1), 1–15.

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล. (2557). การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ในองค์กร. *วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา, 10*(2), 44–58.

สิทธิชัย สอนจันทร์. (2565). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตรและการสอน*, 14(3), 89–104.

สิริธร บุปผาสังข์. (2565). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา, 19*(1), 77–93.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2561). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2562). *รายงานผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา*. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. กระทรวงศึกษาธิการ.

OECD. (2021). *OECD learning compass 2030: A series of concept notes. OECD Publishing.*

Wooi, T. (2013). *Innovation leadership in education*. Retrieved June 18, 2022, from สืบค้นจาก https://www.slideshare.net/timothywooi/innovation-leadership-ineducation-29983666

World Economic Forum. (2023). *The future of jobs report 2023*. World Economic Forum.

World Bank. (2020). *The human capital index 2020 update: Human capital in the time of COVID-19*. World Bank.

ข้อมูลติดต่อ

1. นางสาววริศรา วุ่นพ่วง
E-mail: Waritsaraw67@nu.ac.th
สังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เอก สุขใส
E-mail: Phong-ek@nu.ac.th
สังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร