

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่าย
ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 8

สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

INNOVATIVE LEADERSHIP IN THE DIGITAL AGE OF SCHOOL
ADMINISTRATORS IN THE EDUCATIONAL MANAGEMENT
EFFICIENCY PROMOTION NETWORK GROUP OF THE REGIONAL
SPECIAL EDUCATIONAL CENTER 8, UNDER THE SPECIAL
EDUCATION BUREAU



¹กรรณิการ์ ขาวแพร่, ²สุรศักดิ์ สุทธสิริ และ ³ทัศนีย์ บุญมาภิ

¹Kannikar Chawphrae, ²Surasak Suttasiri, and ³Tasaneer Bunnmaphi

มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่, ประเทศไทย

North-Chiang Mai University, Thailand

¹Kannikar673302069@hotmail.com, ²Surasak@northcm.ac.th

³Tasaneer@northcm.ac.th

Received: January 30, 2026; **Revised:** March 10, 2026; **Accepted:** March 11, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัล และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 8 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 227 คน ในปีการศึกษา 2568 กลุ่ม

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

²อาจารย์ ดร. คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

³อาจารย์ ดร. คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

ตัวอย่างเชิงคุณภาพเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและทดลองใช้ กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.42 การวิเคราะห์ ข้อมูลใช้สถิติค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้าน การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร นวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยงตามลำดับ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ควรมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม การเรียนรู้ร่วมกัน การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนบริหารความเสี่ยง และติดตามประเมินผล อย่างต่อเนื่อง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ, การจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 8, สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา

Abstract

This mixed-methods research aimed to 1) study innovative leadership in the digital age and 2) study guidelines for developing innovative leadership in the digital age among administrators in the network promoting educational efficiency in special education centers in Educational Service Area 8, under the Office of Special Education Administration. The population consisted of 227 school administrators, teachers, and educational personnel in the 2025 academic year. A purposive sample of 5 individuals was selected. The research instruments were questionnaires and semi-structured interviews. The questionnaires underwent content validity testing and a pilot test with 30 non-sample participants, with a reliability coefficient of 0.925. Data analysis employed mean, standard deviation, percentage, and content analysis. The results showed that the overall innovative leadership in the digital age of school administrators was at the highest level. Considering each aspect individually, the aspect of having a vision for change had the highest mean, followed by creative innovation, teamwork and participation, creating an innovative organizational atmosphere, and risk management, respectively. Guidelines for developing innovative leadership should focus on participation, collaborative learning,

promoting creativity, systematic use of digital technology in management, risk management planning, and continuous monitoring and evaluation. To drive the organization towards efficiency and sustainability.

Keywords: Innovative Leadership, Educational Management Efficiency Promotion Network, Special Education Center, Office of Special Education Administration

บทนำ

ในปัจจุบันสังคมไทยได้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ ส่งผลให้กิจกรรมด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันสูง และมีการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ปริมาณมหาศาลผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบโดยตรงต่อองค์กรทุก ภาคส่วน โดยเฉพาะสถาบันการศึกษาที่จำเป็นต้องปรับตัวทั้งด้านการบริหารจัดการ การจัดการ เรียนรู้ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับบริบทของโลกยุคใหม่ (สำนักงานสภาพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562 : 545) การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคดิจิทัลจึงไม่ใช่เพียง การนำเทคโนโลยีมาใช้เท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการเปลี่ยนแปลงกระบวนการขั้นตอนในการบริหาร การทำงาน และการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรการศึกษาอย่างรอบด้าน

การพัฒนานวัตกรรมจึงเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้ สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564 : 18-19) ระบุว่านวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร จัดการ การศึกษา ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา และเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและสร้างโอกาสทาง การศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งนี้ การพัฒนานวัตกรรมให้เกิดผลอย่าง เป็นรูปธรรมจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิด สร้างสรรค์ และสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เนื่องจากเป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการสร้างสรรค์แนวคิด วิธีการ และแนวทางใหม่ในการบริหารงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพขององค์กร กุลชลี จงเจริญ (2561 : 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีเป้าหมายร่วมกันในการ ปฏิบัติงาน และช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างความได้เปรียบในการ แข่งขันและยกระดับคุณภาพผลผลิตขององค์กรได้อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ จีราภา ประพันธ์ พัฒน์ (2560 : 40) ที่ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถนำองค์กรด้วย

วิธีคิดและวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ในบริบทของการศึกษาพิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องเผชิญกับความท้าทายที่ซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เนื่องจากต้องจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ โดยอาศัยทรัพยากร บุคลากร และเทคโนโลยีที่เหมาะสม จากการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา เขตการศึกษา 8 พบปัญหาด้านการสื่อสารภายในองค์กร การมีส่วนร่วมของบุคลากร และการขับเคลื่อนแผนงานสู่การปฏิบัติจริง ส่งผลให้การดำเนินงานขาดประสิทธิภาพ (กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8, 2566 : 9–17) ปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อสร้างองค์ความรู้เชิงวิชาการและนำเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สอดคล้องกับบริบทของการศึกษาพิเศษในยุคดิจิทัล อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืนในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 8 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 8 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 8 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 8 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ รวมทั้งสิ้น 557 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 8 คน และครูรวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 541 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 227 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ก้อนแก้ว, 2567 : 1046) และสุ่มตัวอย่างแบบง่ายตามสัดส่วนของแต่ละสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 2 ประเภท ดังนี้

2.1 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง

2.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัล โดยกำหนดประเด็นคำถามจากข้อคำถามในแบบสอบถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้าน จำนวน 5 ประเด็น ใช้เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ประมวลผลในการหาค่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 8 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละนำเสนอในรูปแบบตาราง

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกทั้งภาพรวมและรายด้าน นำเสนอในรูปแบบตาราง โดยแปลผลตามเกณฑ์ 5 ระดับ ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2560: 121)

3.3 วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามประเด็นหลักที่กำหนดไว้ สรุปสาระสำคัญ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ด้วยวิธีการพรรณนาเชิงบรรยาย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 8 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สรุปผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 8 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แสดงดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 8 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.65	0.37	มากที่สุด
ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.79	0.41	มากที่สุด
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.81	0.36	มากที่สุด
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.62	0.50	มากที่สุด
ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.48	0.46	มาก
โดยรวม	4.67	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 8 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือ ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

ร่วม และด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ตามลำดับ ขณะที่ด้านการบริหารความเสี่ยงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 8 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

การศึกษาทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 8 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เลือกแบบเจาะจง 5 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 2 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 2 คน และครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษจำนวน 1 คน เมื่อวันที่ 10 – 20 พฤศจิกายน 2568 ประเด็นการสัมภาษณ์ได้จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของแต่ละด้านมากำหนดเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์ สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

2.1 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม สนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมกันแก้ไขปัญหา ควบคู่กับการบูรณาการความร่วมมือจากหลายภาคส่วน เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

2.2 ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม คือ มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ การเปิดโอกาสให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและผู้เรียนอย่างรอบด้าน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรทางการศึกษาอย่างยั่งยืนและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรอย่างชัดเจน โดยอาศัยการวิเคราะห์บริบทการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาและเทคโนโลยีดิจิทัล พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรและสนับสนุนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบทและความแตกต่างของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม

2.4 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม คือ ผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สร้างบรรยากาศองค์กรที่เปิดกว้างต่อความคิดเห็นใหม่ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมอย่างชัดเจน และส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ เพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร

2.5 ด้านการบริหารความเสี่ยง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวิเคราะห์ความเสี่ยง การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงและการ

กำหนดมาตรการควบคุมความเสี่ยง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการ พร้อมทั้งมีกลไกการกำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 8 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 8 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ดังนี้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ร่วมกัน ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น และความร่วมมือในการดำเนินงาน รวมทั้งสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติและการสร้างนวัตกรรมได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560 : 32) และอรพิน อัมรัตน์ (2561 : 15) ที่เห็นว่าการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงช่วยให้ผู้บริหารพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและยกระดับคุณภาพการศึกษา อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560 : 32) ที่พบว่าภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด เปิดรับแนวคิดใหม่ ไม่ยึดติดกับกรอบการทำงานเดิม และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ส่งผลให้เกิดการต่อยอดแนวคิด และพัฒนานวัตกรรมภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564 : 7) ที่กล่าวว่าการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารช่วยขับเคลื่อนการทำงานด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล อีกทั้งสอดคล้องกับ กนกพิชญ์ สรรพศรี (2564 : 130-131) ที่เน้นการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560 : 119) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานเป็นทีม และมีเป้าหมายร่วมกัน ผ่านการบูรณาการความร่วมมือจากหลายภาคส่วน เปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการคิด วางแผน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งผลให้เกิดการสร้างสรรคผลงานนวัตกรรมและความภาคภูมิใจร่วมกันในความสำเร็จขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พัทธวิสา จันทพิมพ์ (2565 : 139) ที่กล่าวว่าการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนานวัตกรรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564 : 32) และ สมพงษ์ เชือกพรหม (2564 : 34) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน

1.4 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง เปิดรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และให้ความสำคัญกับคุณค่าของนวัตกรรม ส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับพัธวิสา จันทพิมพ์ (2565 : 135) ที่กล่าวว่าการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันช่วยผลักดันการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ กนกพิชญ์ สรรพศรี (2564 : 12-13) และ วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563 : 42) ที่ระบุว่าบรรยากาศเชิงนวัตกรรมและปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานและความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ เชือกพรหม (2564 : 79) ที่พบว่าการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการบริหารความเสี่ยง ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายแต่ยังอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์และระบุความเสี่ยงทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างเป็นระบบ กล้าเปิดรับความเสี่ยงจากการทดลองสิ่งใหม่ แม้อาจเกิดความล้มเหลว แต่มีการวางแผน กำหนดมาตรการควบคุม และติดตามประเมินผลเพื่อลดความเสียหายให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ หรรษธร บุญเกื้อ (2563 : 34) ที่กล่าวว่าความกล้าในการเปิดรับความเสี่ยงเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างนวัตกรรม และสอดคล้องกับ เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564 : 7) และ บริพัฒน์ สารผล (2565 : 10) ที่ชี้ว่าการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบช่วยสนับสนุนการนำนวัตกรรมมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เวียงวิวรรณ์ ทำทูล (2567 : 9) และจิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560 : 19) ที่พบว่าการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลของผู้บริหารในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 8 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สามารถอภิปรายผลตามผลการจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

2.1 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม โดยสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น ร่วมแก้ไขปัญหา และพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภายใต้กรอบการทำงานที่ชัดเจน รวมทั้งบูรณาการความร่วมมือจากหลายภาคส่วน เพื่อเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้สอดคล้องกับบริบทของยุคดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับ จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560 : 112) ที่กล่าวว่าการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจและการทำงานเป็นทีมช่วยให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการระดมความคิด แก้ไขปัญหา และสร้างนวัตกรรมร่วมกัน รวมถึงสอดคล้องกับ สมพงษ์ เชือกพรหม (2564 : 34) ที่ระบุว่าการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเป็นแนวปฏิบัติของผู้บริหารในการกระจายอำนาจ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ซึ่งนำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างครอบคลุมและเกิดนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้เรียนได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้เรียนอย่างรอบด้าน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาองค์กรทางการศึกษาได้อย่างยั่งยืนและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ขวัญชนก โตนาค (2556 : 5) ที่กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการคิดอย่างหลากหลาย ไม่ยึดติดกับกรอบเดิม และสามารถประยุกต์แนวคิดใหม่เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ณิชภา สุทรไชย (2561 : 17-18) ที่ระบุว่าความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารในการแสวงหาวิธีการใหม่ มองปัญหาเป็นโอกาส และเปิดรับความคิดเห็นของผู้อื่น รวมถึงสอดคล้องกับ งานวิจัยของ มณฑนา พิพัฒน์เพ็ญ (2568 : 62) ที่ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ช่วยส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยสามารถวางแผนและกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์กรอย่างเป็นระบบ มีการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและเทคโนโลยีดิจิทัล ควบคู่กับการจัดสรรทรัพยากรด้านบุคลากร งบประมาณ และเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อขับเคลื่อนการ

บริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของรช วัลย์ หล่อศรีสุขชัย (2562 : 43) ที่กล่าวว่าการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารในการมองเห็นเป้าหมายและสื่อสารภาพรวมการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน และสอดคล้องกับ ปาริฉัตร พรสุวรรณ (2562 : 10) ที่ระบุว่าการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่นำไปสู่การพัฒนาและนวัตกรรมในองค์กร

2.4 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารควรมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยกำหนดวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน ถ่ายทอดแนวคิดและกระบวนการดำเนินงานให้บุคลากรเกิดความเข้าใจร่วมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับอรรถ ฤทธิ (2561: 16) ที่กล่าวว่าการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมคือการสร้างวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม รวมถึงการเสริมแรงแก่บุคลากรที่สร้างผลงานนวัตกรรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับภิญญา สายศิริสุข (2561: 7) และจันจิรา น้ำขาว (2562: 34) ที่เน้นบทบาทผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการเรียนรู้และการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

2.5 ด้านการบริหารความเสี่ยง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวิเคราะห์และวางแผนความเสี่ยง การกำหนดมาตรการควบคุม และการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงที่สามารถปฏิบัติได้จริง โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการ และมีกลไกการกำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564: 7) ที่กล่าวว่าการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรมช่วยลดความเสียหายให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ รวมทั้งสอดคล้องกับบริพัทธ์ สารผล (2565: 10) และเวียงวิวรรณ ทำทูล (2567: 9) ที่เน้นการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบเพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยสนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ การเปิดโอกาสให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและผู้เรียนอย่างรอบด้าน

ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องวางแผนและเตรียมความพร้อมในการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์กรอย่างเป็นระบบ โดยมีการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและเทคโนโลยีดิจิทัล

ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทสำคัญในการทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมที่ชัดเจนถ่ายทอดแนวคิดรวมถึงกระบวนการดำเนินงานให้บุคลากรเกิดความเข้าใจร่วมกัน

ด้านการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารความเสี่ยงดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการวางแผนและวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นทั้งด้านบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- กนกพิชญ์ สรรพศรี. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 6(1), 27–38.
- กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 8. (2566). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 8 ประจำปีงบประมาณ 2566–2570*. เอกสารอัดสำเนา.
- กัลยารัตน์ ก้อนแก้ว. (2567). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล เพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองโลกในสหวิทยาเขตดอยสุเทพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 9(1), 1043–1056.
- กุลชลี จงเจริญ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*, 8(15), 2–15.
- ขวัญชนก โตนาค. (2556). *การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จันจิรา น้ำขาว. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ณิชาภา สุนทรไชย. (2561). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บริพัฒน์ สารผล. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พัชญ์วิสา จันทพิมพ์. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม.). มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ภริญา สายศิริสุข. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยา เขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เมธี ตั้งสิริพัฒนา. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 (การศึกษาค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มณฑนา พิพัฒน์เพ็ญ. (2568). การพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการพัฒนาโครงการวิจัยของนิสิตโดยใช้นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐานบูรณาการกับกระบวนการคิดเชิงออกแบบ. คณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง.
- ปาริฉัตร พรสุวรรณ. (2562). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น.
- รชวิทย์ หล่อศรีศุภชัย. (2562). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วัชรพงศ์ ทศนบรรจง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- เวียงวิวรรณ ทำทูล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สมพงษ์ เชือกพรหม. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 12(2), 85–98.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ และประพนธ์ หลีสิน. (2564). โปรแกรมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการแสงอีสาน*, 8(2), 59–72.
- สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- หรรษธร บุญเกื้อ. (2563). *ความต้องการจำเป็นในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรพิน อิมรัตน์. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.