

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น
Guidelines for developing innovative leadership in the 21st century of School
administrators under Khon Kaen provincial office of learning encouragement

สุดคณิง ภูชาดา

Sudkhanung Phuchada

อาคม อึ้งพวง

Arkorn Eungpuang

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Department of Master of Education, Faculty of Educational Administration Northeastern

University

E-mail: ning_nes@hotmail.com



Received: 13 May 2024; Revised: 29 August 2024; Accepted: 30 August 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาและ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่น 0.90 และ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครู กศน.ตำบล จำนวน 9 คน จากการศึกษาสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติดีเยี่ยม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและแบบประเมินความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความจำเป็น ประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปแนวทางการพัฒนาที่สำคัญได้ 20 แนวทาง

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research article were 1) to study the current situation, the desirable conditions and needs for developing innovative leadership in the 21st century of school administrators, 2) to study guidelines for developing innovative leadership in the 21st century of school administrators under Khon Kaen Provincial Office of Learning Encouragement. The sample group used in the research consisted of school administrators, government teachers, and Sub-district Non-formal and Informal Education Centre's teachers under Khon Kaen Provincial Office of Learning Encouragement, with the total number of 196 people. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with IOC value between 0.67 – 1.00 reliability at 0.90 and the group of informants consisted of school administrators, government teachers, and Sub-district Non-formal and Informal Education Centre's teachers, with the total number of 9 people. A study was done in 3 schools with excellent practice. The instruments used in the research were semi-structured interviews and feasibility evaluation forms, appropriateness evaluation forms and usefulness evaluation forms of guidelines for developing innovative leadership in the 21st century of school administrators. The research results were found that: 1.) The current situation of innovative leadership in the 21st century of school administrators, in overall, was rated at a moderate, the desirable conditions of innovative leadership in the 21st century school administrators, in overall, was rated at the highest level and needs for developing innovative leadership in the 21st century, considered in each aspect, were arranged from most to least as follows: transformational vision, creating innovative organizational atmosphere, risk management and innovative vision. 2.) Guidelines for developing innovative leadership in the 21st century of school administrators under Khon Kaen Provincial Office of Learning Encouragement consisted of 20 important guidelines for developing.

Keywords: Guidelines for developing, innovative leadership, school Administrator

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการมุ่งมั่นดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนทุกแผนย่อยในประเด็น 12 การพัฒนาการเรียนรู้ และแผนย่อยที่ 3 ในประเด็น 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) และนโยบายรัฐบาลทั้งในส่วนนโยบายหลักด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย พร้อมทั้งนโยบายเร่งด่วน เรื่อง การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 และพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย นอกจากนี้ ยังสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ร่าง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) โดยเฉพาะหมวดหมายที่ 12 ประเทศไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคตตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 รวมทั้งนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดย

มุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยจะได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านโอกาส ความเท่าเทียม ความเสมอภาค ความปลอดภัย และมีสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) และจากพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 มาตรา 5 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา เป็นคนดีมีวินัย รู้จักสิทธิควบคู่กับหน้าที่และความรับผิดชอบ และเพื่อให้บุคคลมีทักษะการเรียนรู้ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิตที่สอดคล้องและเท่าทันพัฒนาการของโลก มีโอกาสพัฒนาหรือเพิ่มพูนทักษะของตนให้สูงขึ้นหรือปรับเปลี่ยนทักษะของตนตามความถนัดหรือความจำเป็น (พ.ร.บ.ส่งเสริมการเรียนรู้, 2566) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการ ที่สะท้อนพฤติกรรมของผู้บริหารแนวใหม่ กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ๆ กล้าเปลี่ยนแปลง เพื่อส่งเสริมให้ครู บุคลากร และนักเรียนมีความคิดและความรู้ใหม่ๆ โดยร่วมมือกับองค์กรภายนอกและภายในเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง (นิชานา สุรินทร์ไชย, 2561) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษา เพราะทุกองค์การหรือสถานศึกษา จะต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี รวมถึงศักยภาพของพลเมืองตั้งนั้น หากผู้นำองค์กรหรือสถานศึกษามีผู้นำเชิงนวัตกรรม ย่อมส่งผลให้สามารถเตรียมรับมือและพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษาให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง (คณิน คำแพง, 2563) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 คือ การมีวิสัยทัศน์ ความสามารถทางวิชาการ การสื่อสาร และเทคโนโลยี การเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์และประกอบการนักสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก ตัวแบบที่ดี และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย, 2561) ผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ยังมีหน้าที่หลักในการเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรมอีกด้วย จะเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นแนวทางที่สำคัญอีกแนวทางหนึ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถนำความรู้และนวัตกรรมที่ได้มาพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นตลอดเวลา โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม 2) การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 3) การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และ 4) การสร้างบรรยากาศส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม (สุพรรณษา แก้วสีหมอก, 2565)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีเพื่อจะส่งผลให้สามารถพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ได้ให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาวัตกรรมการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 มาตรา 7 มีเป้าหมายสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพิ่มพูนความรู้ให้กว้างขวาง รู้เท่าทันพัฒนาการของโลกอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดขอนแก่น ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญ จึงได้นำมากำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่นได้ดำเนินการขับเคลื่อนอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม (สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น, 2566) โดยสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วยสถานศึกษาในสังกัด คือ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ ทั้ง 26 อำเภอในจังหวัดขอนแก่น มีหน้าที่ จัดส่งเสริมและสนับสนุน การเรียนรู้ ดังต่อไปนี้ 1) การเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง 3) การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ ซึ่งมีหน้าที่ กำกับ ดูแล ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวก และแนะนำ การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอทั้ง 26 อำเภอ ศูนย์การเรียนรู้ระดับตำบล และศูนย์การเรียนรู้ในพื้นที่ในจังหวัดขอนแก่น ทั้งในด้านวิชาการ เทคโนโลยีที่จำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้ การบริหารงาน และการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งการจัดทำแผนการส่งเสริมการเรียนรู้ของจังหวัดซึ่งต้องสอดคล้องกับแผนการส่งเสริมการเรียนรู้ของกรม บริบทของท้องถิ่นและแผนการศึกษาแห่งชาติ

ซึ่งจากผลรายงานการประเมินตนเอง ของ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดขอนแก่น ในระยะ 2 ปีที่ผ่านมา พบว่า ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ ระดับอำเภอ ในจังหวัดขอนแก่นบางแห่งยังขาดแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีภาวะผู้นำในเชิงนวัตกรรม ซึ่งผู้วิจัยมองเห็นความสำคัญว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรมท่ามกลางบริบทที่แตกต่างกันตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ให้สามารถเป็นแบบอย่างในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องทราบถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศ และเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาตามบริบทที่เหมาะสมอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัย โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาระดับ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ ข้าราชการครู และครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2566 จำนวน 383 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 26 คน ข้าราชการครู จำนวน 47 คน และครู กศน.ตำบล จำนวน 310 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและครู กศน.ตำบล สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น จากสถานศึกษา 26 แห่ง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 0.05 ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling technique) ตามประเภทของบุคลากร ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 196 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 26 คน ข้าราชการครู จำนวน 26 คน และครู กศน.ตำบล จำนวน 144 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน โดยในจำนวนนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ข้าราชการครู จำนวน 3 คน และ ครู กศน.ตำบล จำนวน 3 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง แบ่ง ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง

นวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดขอนแก่น โดยมีเนื้อหาเป็นองค์ประกอบ 4 ด้าน 1) ด้านการบริหารความเสี่ยง 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 4) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

2.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview form) มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้ 1) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากเอกสารตำราวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัด 3) ผู้วิจัยนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และความครบถ้วนของเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง 4) ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 5) ผู้วิจัยจัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างฉบับสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม 196 ฉบับ การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้ 1) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และ ครู กศน.ตำบล ในการขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง 2) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและ ครู กศน.ตำบล โดยผู้วิจัยใช้โปรแกรม Google Form สร้างแบบสอบถามออนไลน์ส่งถึงกลุ่มตัวอย่าง รวมจำนวน 196 ฉบับ 3) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างก่อนการนำไปวิเคราะห์ 4) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างหลังจากผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือคือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและจัดทำฉบับสมบูรณ์เรียบร้อยแล้วได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ผู้วิจัยขออนุญาตให้คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ทั้ง 3 แห่งคือ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเมืองขอนแก่น ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอบ้านฝาง และศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอซำสูง 2) ผู้วิจัยดำเนินการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อขออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 9 คน โดยในจำนวนนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ข้าราชการครู จำนวน 3 คน และ ครู กศน.ตำบล จำนวน 3 คน 3) ผู้วิจัยนัดหมาย วัน เวลา สำหรับการลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้เดินทางไปสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่นัดหมาย ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย โดยใช้ประเด็นแนวทางสัมภาษณ์ ทำกรรวบรวมข้อคิดเห็นของแนวทาง และข้อเสนอแนะต่างๆ จากประสบการณ์ตรงของผู้ให้สัมภาษณ์โดยมีการจดบันทึก ถ่ายภาพ สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างที่อยู่ในสถานศึกษาให้ผู้ให้ข้อมูลเพื่อนำมาสรุปและประเมินผลการดำเนินงาน 4) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสรุปประเด็นดำเนินการด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 แบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้ 1) ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ 2) ผู้วิจัยวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดขอนแก่น โดยการนำคะแนนจากแบบสอบถาม มาหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และนำค่ามาแปลความหมายตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยได้ศึกษากำหนดในการตัดสินใจ โดยยึดเกณฑ์ตามความหมายดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2562)

4.51-5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดขอนแก่น โดยนำผลข้อมูล ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยการคำนวณ PNI Modified (สุวิมล ว่องวานิช, 2562)

$$PNI (Modified) = (I-D)/D$$

เมื่อ $PNI_{Modified}$ หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I = Importance หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่ควรจะเป็นหรือต้องการให้เกิด

D = Degree of Success หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน

เกณฑ์การแปลผลและการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ยึดตามกรอบแนวคิดของนางลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (2550, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2550) ได้กำหนดค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI modified) ไว้ว่า รายการที่มีค่าน้อย .30 หรือ 30% ที่มีความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนา

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากเครื่องมือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลมาสรุปประเด็นและนำเสนอโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified} $\frac{(I-D)}{D}$	ลำดับ
	\bar{X}	S. D.	แปลผล	\bar{X}	S. D.	แปลผล		
1. ด้านการบริหารความเสี่ยง	3.39	0.79	ปานกลาง	4.64	0.45	มากที่สุด	0.369	3
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	3.57	0.46	มาก	4.67	0.49	มากที่สุด	0.308	4
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	3.00	0.81	ปานกลาง	4.59	0.49	มากที่สุด	0.530	1
4. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	3.12	0.83	ปานกลาง	4.60	0.49	มากที่สุด	0.474	2
ค่าเฉลี่ย	3.27	0.72	ปานกลาง	4.63	0.48	มากที่สุด	0.420	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.27$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X}= 3.57$, S.D. 0.46) รองลงมา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ($\bar{X}= 3.39$, S.D. = 0.79) และด้านที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}= 3.00$, S.D. = 0.81)

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.63$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X}= 4.67$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ($X = 4.64$, S.D. = 0.45) ด้านที่มีระดับที่พึงประสงค์น้อยที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ($X = 4.59$, S.D. = 0.49)

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น โดยรวมเฉลี่ยเท่ากับ 0.420 (PNI_{Modified} = 0.420) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง (PNI_{Modified} = 0.530) รองลงมา คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (PNI_{Modified} = 0.474) ด้านการบริหารความเสี่ยง (PNI_{Modified} = 0.369) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (PNI_{Modified} = 0.308) ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น

ผลการพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดขอนแก่น

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น **ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง** พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาและมีการกำหนดนโยบายด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพขององค์กรโดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีความรู้ความสามารถในทักษะต่างๆให้ทันต่อความก้าวหน้าทางด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต 4) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สื่อสารและกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านวิสัยทัศน์ แรงบันดาลใจ ความคิดริเริ่ม และสร้างทางเลือกใหม่ๆให้แก่บุคลากร ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม พร้อมทั้งให้โอกาสครูและบุคลากรในการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงาน 5) ผู้บริหารสถานศึกษามีรูปแบบการบริหารงานที่ทันสมัย กระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงเพื่อเตรียมความพร้อมเสมอ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่น มีการคาดการณ์ เพื่อเตรียมวางแผนไว้ล่วงหน้า

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น **ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม** พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากร มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรม เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่จะพัฒนางานและสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับแนวความคิดใหม่ๆ และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้รวดเร็ว สะดวก ให้เป็นที่พอใจและยอมรับของบุคลากร 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ดีด้วยการสร้างแรงบันดาลใจและความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษาจุดประกายความคิดที่แตกต่างเพื่อสร้างสิ่งใหม่ที่เกิดประโยชน์ พร้อมทั้งสนับสนุนแนวความคิดใหม่ๆของครูในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุน ส่งเสริม สร้างแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนาทางด้านนวัตกรรมและ มีการทบทวน ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานไปสู่คุณภาพของผู้เรียน

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น **ด้านการบริหารความเสี่ยง** พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารความเสี่ยงโดยการวิเคราะห์โอกาสและผลกระทบของเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปจากอิทธิพลของความเสี่ยงไม่แน่นอน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีบุคลากรพร้อมรับกับสถานการณ์ที่นอกเหนือความคาดหมายเพื่อหาวิธีการจัดการ และเตรียมการแก้ปัญหาที่เหมาะสมไว้ล่วงหน้า 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย ให้มีการนิเทศติดตาม ควบคุมและตรวจสอบ โดยเน้นการทำงานเป็นทีม 4) ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาการทำงานขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บุคลากรทุกคนเกิดความมั่นใจในการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาหาวิธีการสร้างสรรคงานเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น **ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม** พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและเป็นผู้ดำเนินการสร้างสรรค์นวัตกรรมยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรมีความรู้สึกมีส่วนร่วม เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จและจัดสรรให้บุคลากรทุกคนเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่มีความเป็นไปได้และมีความชัดเจนด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจ โน้มน้าวบุคลากรให้มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองและพัฒนางาน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับตัวบุคคลพร้อมทั้งคำนึงถึงสภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาและ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านความคิดและรูปแบบการทำงานใหม่ๆ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างการทำงานเป็นทีม กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาที่สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติได้พร้อมทั้งสร้างมาตรฐานเกณฑ์การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบางแห่งอาจยังไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนา และสร้างสรรค์นวัตกรรมเท่าที่ควร และผู้บริหารสถานศึกษายังมีรูปแบบการบริหารแบบเดิมๆ ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆที่จะเป็นประโยชน์บุคลากรและสถานศึกษา มีเพียงการมอบหมายให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานไปตามหน้าที่เท่านั้น แต่ไม่เปิดโอกาสและสนับสนุนให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมใหม่ๆเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ วรเชษฐ์ วรสุทธิพงษ์ (2565) ที่ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยได้สรุปว่าเกิดจากสถานศึกษาบางแห่งอาจมีการสื่อสารดำเนินการสร้างนวัตกรรมตามวิสัยทัศน์ยังไม่ต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษายังขาดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานแบบเดิม ขาดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมจัดบรรยากาศในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานด้านความคิดสร้างสรรค์

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิดา สอนสืบและเพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2565) ได้พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี อำนาจเจริญ พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่นมีความต้องการที่จะพัฒนาบุคลากรและสถานศึกษาให้มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ชุมชนและสังคมมากขึ้น ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จและเติบโตได้ในยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น ตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในการบริหารบุคลากรในสถานศึกษา ต้องการกระตุ้นสร้างแรงจูงใจให้

บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ทันสมัยโดยมุ่งถึงผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่อสถานศึกษาเป็นหลัก ทันทต่อ
สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันเพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภัสสร ฤทธิธ (2565) ได้ออกแบบโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดขอนแก่น โดยสรุปสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดขอนแก่น พบว่าโดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สินีนาฏ ไสแจ่ม และคณะ (2563) ได้ทำการศึกษาความ
ต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 พบว่า สภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 โดยภาพรวม
พบว่าอยู่ใน ระดับมากที่สุด

สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพร ศรีสุคันธพลักษณ์และจอมพงศ์ มงคลวนิช (2565) ได้ศึกษาแนว
ทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร พบว่าสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร
นวัตกรรม ความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น โดยรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเฉลี่ย
เท่ากับ 0.420 ($PNI_{modified} = 0.420$) เรียงตามความสำคัญ ดังนี้ 1.) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 2.)
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม 3.) ด้านการบริหารความเสี่ยง 4.) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงเป็นอันดับหนึ่ง โดยมีค่าความ
ต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.530 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน
เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้สื่อสารและกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านวิสัยทัศน์ แรงแ
บันดาลใจ ความคิดริเริ่ม และทางเลือกใหม่ๆให้แกบุคลากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นตลอดเวลา
และต้องมีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้มีความรู้ความสามารถใน
ทักษะต่างๆให้ทันต่อความก้าวหน้าทางด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรให้
ตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงและเตรียมความพร้อมอยู่ตลอดเวลา ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความ
เชื่อมั่นต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในทุกสถานการณ์

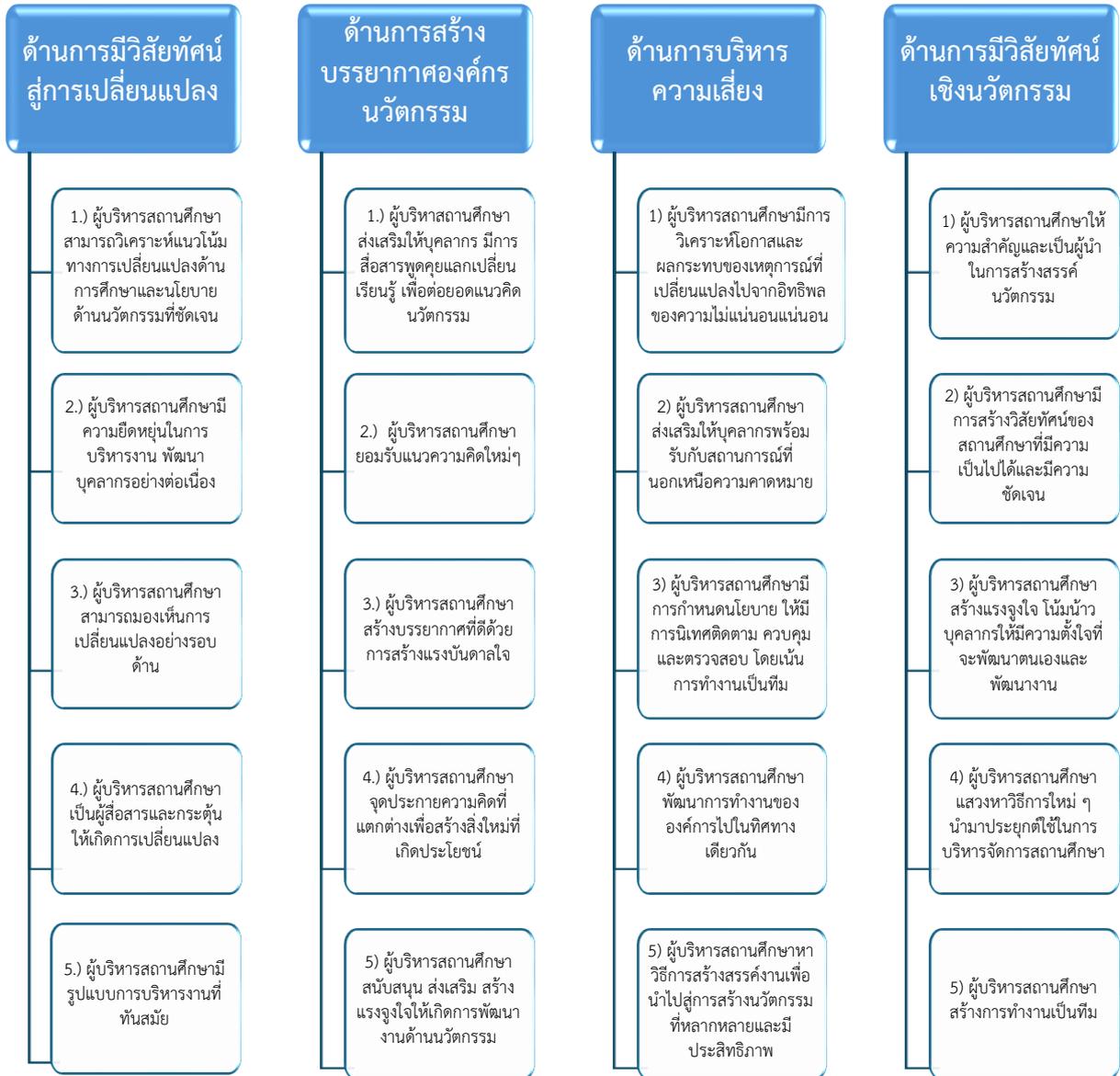
สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี และ
สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง คือ การที่ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น
ที่จะบรรลุเป้าหมาย ให้มีความสำคัญกับการมีส่วนร่วมมุ่งเน้นสู่นวัตกรรมใหม่ๆและมองเห็นภาพอนาคตที่ชัดเจน
และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาสุมินทร์ คุณบุราณ และคณะ (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการมี
วิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร สถานศึกษาแสดงออก และใช้
กระบวนการต่อผู้ร่วมงานในการผลักดันเปลี่ยนแปลง จากสภาพ ที่เป็นอยู่ทำให้เกิดการตระหนักว่าคุณค่า
วิสัยทัศน์ มีการตั้งใจ โน้มน้าวผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุตามเป้าหมายสร้างการมีส่วนร่วมในการ
กำหนดเป้าหมายขององค์กร กระตุ้นให้บุคลากร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดขอนแก่น ในครั้งนี้สรุปแนวทางการพัฒนาที่สำคัญได้ 20 แนวทาง และพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงเป็นอันดับหนึ่ง โดยมีค่าความต้องการจำเป็น PNI Modified เท่ากับ 0.530 และมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 5 แนวทาง คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาและมีการกำหนดนโยบายด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพขององค์กรโดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีความรู้ความสามารถในทักษะต่างๆให้ทันต่อความก้าวหน้าทางด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต 4) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สื่อสารและกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านวิสัยทัศน์ แรงบันดาลใจ ความคิดริเริ่ม และสร้างทางเลือกใหม่ๆให้แก่บุคลากร ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม พร้อมทั้งให้โอกาสครูและบุคลากรในการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงาน 5) ผู้บริหารสถานศึกษามีรูปแบบการบริหารงานที่ทันสมัย กระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงเพื่อเตรียมความพร้อมเสมอ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่น มีการคาดการณ์ เพื่อเตรียมวางแผนไว้ล่วงหน้า

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาสุมินทร์ คุณบูรณ และคณะ (2564) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญ คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม ซึ่งได้ความหมายไว้ คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก และใช้กระบวนการต่อผู้ร่วมงานในการผลักดันเปลี่ยนแปลง จากสภาพ ที่เป็นอยู่ทำให้เกิดการตระหนักคุณค่าวิสัยทัศน์ มีการจูงใจ โน้มน้าวผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุตามเป้าหมาย สร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร กระตุ้นให้บุคลากร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บริพัฒน์ สารผล (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาอุดรธานี ได้ระบุดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความ มุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมภายใต้บริบทของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาได้พยายามขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายให้บุคลากรนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ให้ ความสำคัญกับค่านิยมของสถานศึกษาจากการมีส่วนร่วมมุ่งเน้นสู่นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น



สรุป

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม รองลงมา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง สภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม รองลงมา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ส่วนด้านที่มีระดับที่พึงประสงค์น้อยที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม พบว่า ค่าดัชนี PNI_{Modified} ของความต้องการจำเป็นเฉลี่ยเท่ากับ 0.420 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง (PNI_{Modified} = 0.530) รองลงมา คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (PNI_{Modified} = 0.474) ด้านการบริหารความเสี่ยง (PNI_{Modified} = 0.369) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (PNI_{Modified} = 0.308) ตามลำดับ

2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย (1) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาและมีการกำหนดนโยบายด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ชัดเจน (2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (3) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน (4) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สื่อสารและกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (5) ผู้บริหารสถานศึกษามีรูปแบบการบริหารงานที่ทันสมัย ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ประกอบด้วย (1) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากร มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรม (2) ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับแนวความคิดใหม่ๆ (3) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ดีด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ (4) ผู้บริหารสถานศึกษาจุดประกายความคิดที่แตกต่างเพื่อสร้างสิ่งใหม่ที่เกิดประโยชน์ (5) ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุน ส่งเสริม สร้างแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนาทางด้านนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง ประกอบด้วย (1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารความเสี่ยงโดยการวิเคราะห์โอกาสและผลกระทบของเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปจากอิทธิพลของความไม่แน่นอน (2) ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีบุคลากรพร้อมรับกับสถานการณ์ที่นอกเหนือความคาดหมาย (3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย ให้มีการนิเทศติดตาม ควบคุมและ ตรวจสอบ โดยเน้นการทำงานเป็นทีม (4) ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาการทำงานขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน (5) ผู้บริหารสถานศึกษาหาวิธีการสร้างสรรค์งานเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย (1) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและเป็นผู้ดำเนินการสร้างสรรค์นวัตกรรม (2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่มีความเป็นไปได้และมีความชัดเจนด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม (3) ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจ โน้มน้าวบุคลากรให้มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองและพัฒนางาน (4) ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา (5) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์เพื่อให้มีแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในทุกๆด้านสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เตรียมความพร้อมเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานใหม่ๆภายใต้กรอบการทำงานเดิม มีความยืดหยุ่นในการบริหารงานเพื่อสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดการสร้างสรรคแนวคิดสู่การสร้างนวัตกรรมในด้านต่างๆ ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิธีการทำงานของบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.3 ผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น ควรมีการพัฒนาการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารทุกระดับในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถศึกษาและนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

3. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดแก่ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดขอนแก่น อย่างแท้จริง

3.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อจะได้พัฒนาให้เกิดปัจจัยที่สำคัญเหล่านั้นให้เกิดขึ้นในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ. เรียกใช้เมื่อ 12 มีนาคม 2567 จาก www.moe.go.th. สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา.
- คณิน คำแพง. (2563). โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบดิจิทัล. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ญาสุมินทร์ คุณบุราณ และคณะ. (2564). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัย ระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 53 เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ณิชภา สุนทรไชย. (2561). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- นภาพร ศรีสุคันธฤทธิ์และจอมพงศ์ มงคลวนิช. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร. ปรัชญาดุสิตบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสยาม.
- บริพัตร สารผล. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ประภัสสร ฤทธิธ. (2565). การออกแบบโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดขอนแก่น. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พ.ร.บ.ส่งเสริมการเรียนรู้ (2566). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 140 (ตอนที่ 20 ก) , หน้า 60-72.
- วรเชษฐ์ วรสุทธิพงษ์.(2565). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์:มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย. (2561). ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยเกริก.
- สินีนากู ไสแจ่ม พร้อมคณะ. (2563). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 1. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. 22(1), 79-92.
- สุธิดา สอนสืบ. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุพรรณษา แก้วสีหมอก. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. Journal of Roi Kaensarn Academi. (7)8, 419-433.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น. (2566). รายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment - Report : SAR) ปี 2566.