

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

**State of Innovative Leadership of School Administrators under the  
Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2**

กัญจน์ณิชา สุภาวิตา<sup>1</sup>, สมนึก การิเวท<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

**บทคัดย่อ**

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 314 คน จากประชากร 1,450 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของ Taro Yamane (1973) โดยใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิและสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.986 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาทางด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขณะที่จำแนกตามวุฒิการศึกษา และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์ และการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำ  
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1) การพัฒนาสมรรถนะด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและดิจิทัล  
2) การปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาสู่กระบวนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ และ 3) การสร้างระบบนิเวศเชิง  
นวัตกรรมในสถานศึกษา

**คำหลัก:** ภาวะผู้นำ, เชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

## Abstract

This study aimed to: (1) examine the innovative leadership of school administrators; (2) compare the innovative leadership of school administrators classified by personal characteristics; and (3) investigate guidelines for developing innovative leadership among school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 314 school administrators and teachers under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2, drawn from a population of 1,450 individuals. The sample size was determined using the formula proposed by Taro Yamane (1973). The participants were selected through stratified random sampling and simple random sampling techniques. The research instruments were a questionnaire and an interview form, with a reliability coefficient of 0.986. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and content analysis.

The results revealed that: 1. The overall state of innovative leadership among school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 was at the highest level. Among the dimensions, teamwork and participation had the highest mean score followed by the creation of an innovative organizational climate while innovative risk management had the lowest mean score but remained at a high level. 2. Statistically significant differences in innovative leadership of school administrators classified by position status, both overall and across dimensions were at the .01 level. No significant differences were observed by educational attainment or work experience. Differences by school size were significant overall at the .05 level; specifically, visionary leadership for change was statistically difference at the .01 level whereas innovative organizational climate, creativity, and innovative risk management differed in significant

statistic at the .05 level. No significant differences were found in teamwork and participatory leadership. 3. Approaches for developing innovative leadership among school administrators were: (1) enhancing competencies in innovative vision and digital, (2) transforming professional development in experiential learning, and (3) establishing a school-based innovation ecosystem.

**Keywords:** Leadership, Innovation, School administrators

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้ระบบการศึกษาต้องปรับตัวอย่างเร่งด่วนต่อกระแสเทคโนโลยีสารสนเทศ การปฏิรูปทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และพฤติกรรมผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาทุกระดับจึงจำเป็นต้องปรับแนวทางการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับพลวัตของโลกยุคใหม่ โดยเฉพาะการปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกลายเป็นตัวเร่งให้เกิดการเปลี่ยนผ่านสู่การศึกษาดิจิทัล (UNESCO, 2021) กระทรวงศึกษาธิการได้ผลักดันให้สถานศึกษาทั่วประเทศเร่งขับเคลื่อนสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัลและส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความคิดริเริ่ม และทักษะในการสร้างนวัตกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) จึงเป็นแนวคิดที่เน้นให้ผู้นำมีความสามารถในการคิดนอกกรอบ กล้าริเริ่มสิ่งใหม่ และพัฒนาองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก ยุคส์ (yukl, 2010) งานวิจัยของบริพัทธ์ สารผล (2565) และแพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสูงสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ดีกว่า เนื่องจากสามารถสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ และบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการบริหารงานได้อย่างสอดคล้อง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาในพื้นที่ที่มีการขยายตัวของชุมชนเมืองและอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็ว โรงเรียนในสังกัดมีความหลากหลายทั้งด้านขนาด ทรัพยากร และบริบทของชุมชน โดยส่วนหนึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ชานเมืองที่มีการเข้าถึงเทคโนโลยีและนวัตกรรมมากขึ้น ซึ่งถือเป็นโอกาสในการพัฒนาอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม บริบทดังกล่าวยังแฝงด้วยความท้าทาย เช่น ความแตกต่างของศักยภาพด้านบุคลากร ความคาดหวังของผู้ปกครอง และการแข่งขันจากโรงเรียนเอกชนในพื้นที่ ทำให้สถานศึกษาจำเป็นต้องมีผู้นำที่สามารถปรับตัวและสร้างนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง (ศิริพร พงษ์เนตร, 2564)

จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่าแม้ผู้บริหารสถานศึกษาจะได้รับการอบรม และส่งเสริมด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมอยู่บ้าง แต่ในทางปฏิบัติยังขาดการนำแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารบางรายยังคงใช้แนวทางเดิมในการบริหาร ขาดการริเริ่มสิ่งใหม่ ขาดการมีส่วนร่วมของครู และไม่สามารถบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับระบบบริหารงาน โรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พัชญ์วิสา จันทพิมพ์, 2565) ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อให้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำในมิติต่าง ๆ รวมถึงความแตกต่างที่อาจเกิดขึ้นตามปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา หรือประสบการณ์ ซึ่งจะนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของผู้บริหารให้สามารถขับเคลื่อนโรงเรียนในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### วัตถุประสงค์

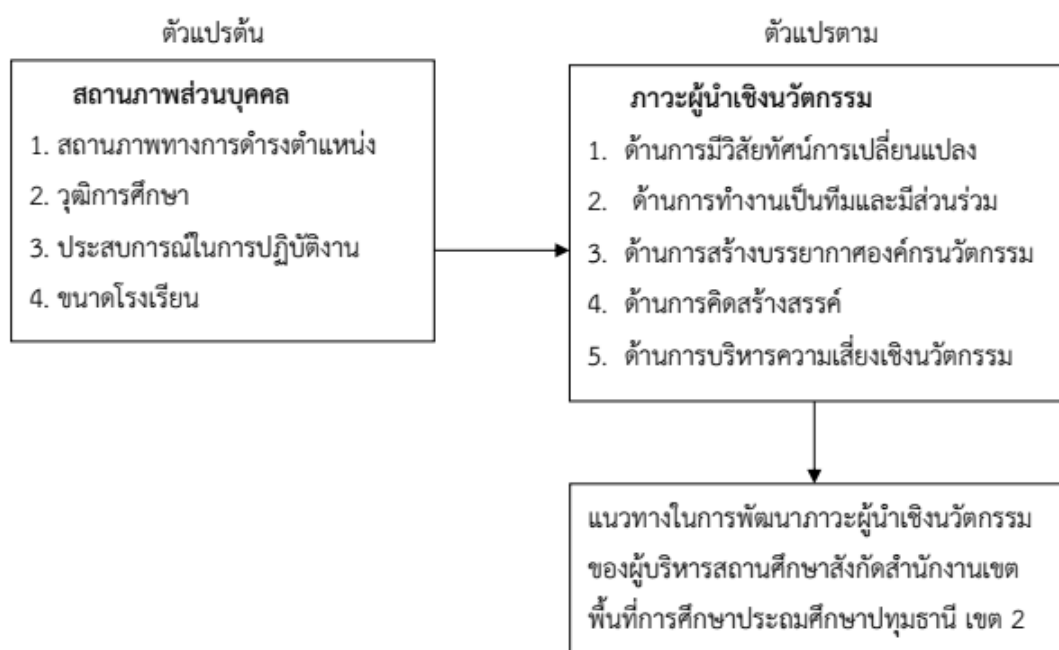
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนพัฒนาองค์กร โดยเน้นการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการจัดการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบริบทของสังคมในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนความแตกต่างตามสถานภาพส่วนบุคคล ซึ่งสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย พัฒนาหลักสูตรอบรม หรือจัดกิจกรรมพัฒนาผู้บริหารให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน

## กรอบแนวคิด

จากการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยการสังเคราะห์จากหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยของ ศิริพร พงษ์เนตร (2564) เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564) ปิยโชติ รอดหลง (2565) แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) บริพัฒน์ สารผล (2565) พชัญวิสา จันทพิมพ์ (2565) อนุสรณ์ ทังหิรัญ (2566) อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566) อภิชาติ มุงธิสาร (2566) และนุสรินทร์ การิจี (2567) องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ด้าน ดังภาพประกอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## สมมติฐานในการวิจัย

ครูและผู้บริหารที่มีตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แตกต่างกัน

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2568 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 93 คน และครู จำนวน 1,357 คน จำนวนทั้งหมด 1,450 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,450 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane. 1973) วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่มและสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และครู จำนวน 294 คน จำนวนทั้งสิ้น 314 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน และครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน เลือกแบบเจาะจง สำหรับตอบแบบสัมภาษณ์

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับสถานภาพทางการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มี 5 ด้าน จำนวน 45 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended) เป็นข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีการกำหนดข้อคำถามในการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้าซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด (Open-End Question) เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอความคิดเห็น

### การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือ 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม จากนั้นจัดทำร่างและเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ดำเนินการโดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความชัดเจน และความเหมาะสมของภาษา

โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 แล้วปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.986 ก่อนจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บข้อมูลจริง

## 2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด ตัวแปร และวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้คำถามปลายเปิด จากนั้นจัดทำร่างและเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

การตรวจสอบคุณภาพแบบสัมภาษณ์ ดำเนินการโดยเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความชัดเจน และความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้ค่า IOC ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 แล้วปรับปรุงตามข้อเสนอแนะให้มีความชัดเจน ไม่ซ้ำนำคำตอบ และเหมาะสมต่อการเก็บข้อมูล ก่อนจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยส่งสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนครบทั้งหมดจำนวน 314 ฉบับ
4. กำหนดวันในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

## ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และระดับของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร  
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.56	0.540	มากที่สุด	4
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.66	0.466	มากที่สุด	1
3. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.62	0.469	มากที่สุด	2
4. ด้านการคิดสร้างสรรค์	4.57	0.546	มากที่สุด	3
5. ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม	4.47	0.610	มาก	5
รวม	4.57	0.497	มากที่สุด	-

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ  
ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก  
ที่สุด ( $\bar{X} = 4.57$ , S.D. = 0.497) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม  
และมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.66$ , S.D. = 0.466) รองลงมาคือ ด้านการสร้างบรรยากาศ  
องค์กรนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.62$ , S.D. = 0.469) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การ  
บริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.610) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพทางการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน

ตาราง 2 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพทางการดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ตำแหน่ง	$\bar{x}$	S.D.	t	p-Value
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	ครู	4.55	0.547	-2.781**	.004
	ผู้บริหาร	4.79	0.358		
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	ครู	4.65	0.471	-2.465**	.003
	ผู้บริหาร	4.84	0.337		
3. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร นวัตกรรม	ครู	4.60	0.475	-3.636**	.001
	ผู้บริหาร	4.85	0.282		
4. ด้านการคิดสร้างสรรค์	ครู	4.56	0.553	-2.902**	.004
	ผู้บริหาร	4.81	0.360		
5. ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิง นวัตกรรม	ครู	4.45	0.618	-3.304**	.005
	ผู้บริหาร	4.77	0.394		
รวม	ครู	4.56	0.503	-3.193**	.004
	ผู้บริหาร	4.81	0.330		

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 2 พบว่า สถานภาพทางการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา		ประสบการณ์		ขนาดโรงเรียน	
	F	p-value	F	p-value	F	p-value
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	1.121	.327	1.233	.298	4.206**	.006
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	0.141	.869	0.980	.402	2.180	.090
3. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	0.513	.599	0.929	.427	3.227*	.023
4. ด้านการคิดสร้างสรรค์	0.544	.581	2.122	.097	3.394*	.018
5. ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม	0.764	.467	0.545	.652	3.520*	.015
รวม	0.614	.542	1.192	.313	3.589*	.014

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์ และการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ควรมุ่งเน้นการพัฒนาวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและดิจิทัลควบคู่กับการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรมีความสามารถในการมองอนาคต คาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดภาระงานด้านเอกสาร และยกระดับ

คุณภาพผู้เรียน นอกจากนี้ การสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด วางแผน และตัดสินใจ ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือในการขับเคลื่อนนวัตกรรมภายในสถานศึกษา

ในด้านรูปแบบการพัฒนา ควรปรับกระบวนการพัฒนาผู้บริหารจากการอบรมเชิงบรรยายไปสู่การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง โดยเน้นการอบรมเชิงปฏิบัติการ การทดลองนวัตกรรม และการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการตัดสินใจ ควบคู่กับการพัฒนาผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การโค้ชและพี่เลี้ยงทางวิชาชีพ รวมถึงการศึกษาดูงานสถานศึกษาต้นแบบด้านนวัตกรรม ทั้งนี้ การสนับสนุนเชิงนโยบายจากเขตพื้นที่การศึกษาในด้านงบประมาณ ทรัพยากร ระบบติดตามผล และการลดภาระงานที่ไม่จำเป็น เป็นเงื่อนไขสำคัญที่เอื้อต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สอดคล้องกับการเปลี่ยนผ่านสู่การศึกษาดิจิทัลในบริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อย่างแท้จริง

### สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 93.63 ศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 79.62 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 35.03 และส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 50.32 ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน เรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร นวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการในลักษณะบูรณาการ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะด้านวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์และดิจิทัล ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและข้อมูลเชิงประจักษ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ควบคู่กับการส่งเสริมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม การสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเอื้อต่อการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล

## อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงสมรรถนะและพฤติกรรมการบริหารที่สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งเน้นการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ อันเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและยกระดับคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Yukl (2010) ที่มองว่าผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องสามารถสร้างบริบทและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชญาวิสา จันทพิมพ์ (2565) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดโรงเรียน แต่ไม่แตกต่างกันตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สะท้อนให้เห็นว่าบทบาท หน้าที่ และบริบทองค์กรมีอิทธิพลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมากกว่าลักษณะส่วนบุคคล ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1985) และ Burns (1978) ที่มองว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการเชิงสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม รวมถึงแนวคิดของ Bass & Avolio (1997) ที่เน้นอิทธิพลของบริบทองค์กรต่อการแสดงออกของภาวะผู้นำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของชฎาพร รัตนกุล; ไพวุฒิ ลังกา; และนเรศ ชันระวี (2568)

และและอวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566) ที่พบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามตำแหน่งและขนาดสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและบูรณาการหลายมิติ ทั้งการพัฒนาวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและดิจิทัล การปรับรูปแบบการพัฒนาไปสู่การเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ และการสร้างระบบนิเวศนวัตกรรมในสถานศึกษา แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Yukl (2010) และ Carmeli และคณะ (2010) ที่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และการสร้างการรับรู้ร่วมในองค์กร รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธิ ตั้งสิริพัฒนา (2564) แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) และบริพัฒน์ สารผล (2565) ที่ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างยั่งยืนต้องเชื่อมโยงการพัฒนาสมรรถนะผู้นำเข้ากับระบบสนับสนุน วัฒนธรรมองค์กร และนโยบายในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากผลงานวิจัย

#### 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วม ความตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงและความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายของสถานศึกษา อันจะช่วยให้การขับเคลื่อนการพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและยั่งยืน

#### 2. ด้านการคิดสร้างสรรค์

ควรส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะด้านการคิดเชิงระบบและการคิดเชิงวิเคราะห์ของผู้บริหารและบุคลากร ผ่านกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่เน้นการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์และการมองปัญหาในมุมมองที่หลากหลาย เพื่อยกระดับศักยภาพการคิดสร้างสรรค์และการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

#### 3. ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม โดยประยุกต์ใช้กระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยง การวางแผนรองรับ และการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสมดุลระหว่างความกล้าในการริเริ่มนวัตกรรมและความรอบคอบในการตัดสินใจ อันจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างมั่นคงและยั่งยืน

### ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับตัวแปรด้านผลลัพธ์ทางการศึกษา เช่น คุณภาพผู้เรียน สมรรถนะครู ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร หรือวัฒนธรรมองค์กร เพื่ออธิบายกลไกและผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น
2. ควรพัฒนารูปแบบหรือโมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยอาศัยผลการวิจัยเชิงประจักษ์จากการศึกษาครั้งนี้เป็นฐานความรู้ และนำไปทดลองใช้จริงเพื่อตรวจสอบประสิทธิผลและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในบริบทสถานศึกษาจริง

### เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (ปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2565)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- ชฎาพร รัตนกุล, ไพบูลย์ ลังกา, และนเรศ ชันชะรี. (2568). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 19(1), 280-293.
- นุสรินทร์ การิจิ. (2567). *รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรม การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา* [ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา].
- บริพัฒน์ สารผล. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี* [ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- ปิยโชติ รอดหลง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท* [การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- พัชญ์วิสา จันทพิมพ์. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัด เทศบาลนครเชียงราย* [การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- แพรวพรรณ เปรมลาภ. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2* [การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร].
- เมธี ตั้งสิริพัฒนา. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1* [การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].

- ศิริพร พงษ์เนตร. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2* [การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2567). *รายงานการดำเนินงานประจำปี 2567. ปทุมธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.*
- อนุสรณ์ ทังศิริกู. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1* [การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร].
- อภิชาติ มงธิสาร. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร* [ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- อวิรุทธิ์ ผลอนันต์. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2* [การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1997). *Full range leadership development: Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Redwood City, CA: Mind Garden.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Carmeli, A., Gelbard, R., & Gefen, D. (2010). The importance of innovation leadership in cultivating strategic fit and enhancing firm performance. *The Leadership Quarterly*, 21(3), 339-349.
- UNESCO. (2021). *AI and education: Guidance for policy-makers*. UNESCO.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row.
- Yukl, G. A. (2010). *Leadership in organizations* (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall.