



ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร
โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

อภิชาติ มุงฉิสาร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร
โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

อภิชาติ มุงธิสาร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

INNOVATIVE LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING THE
EFFECTIVENESS OF THE SUBDISTRICT SCHOOL ADMINISTRATION
QUALITY UNDER PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE IN SAKON NAKHON PROVINCE

BY
APHICHAT MUNGTISARN

A Thesis Submitted to Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

February 2023

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ อภิชาติ มุงธิสาร

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิตมา สุวรรณไตรย์) (ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.บดีนทร์ นารณโคษา) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.ประภัสร สุภาสอน) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 17 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาและช่วยเหลืออย่างยิ่งจาก
 ดร. เพ็ญผกา ปัญจนะ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา
 กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความกรุณาแนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง
 ต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่งตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อยและขอขอบพระคุณ
 คณาจารย์ผู้สอนทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือชี้แนวทางจนทำให้การศึกษาและงานวิจัย
 บรรลุตามเป้าหมายผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์
 ดร.ธวัชชัย ไพไธล ดร.วสุกฤต สุวรรณเทน นายพลชัย ชุมปัญญา นายยศดณัย สุขจร
 ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 สกลนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้หลักการ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การ
 สนับสนุนและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบ
 แบบสอบถามทำให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจาก
 ความสำเร็จครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ บิดามารดา ครอบครัวของผู้วิจัยที่ส่งเสริม สนับสนุน
 เป็นกำลังใจสำคัญให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งนักศึกษา
 ปริญญาโทสาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 22 ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดี
 ตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบให้แก่บุพการี ครู
 อาจารย์ และผู้อุปการะคุณทุกท่าน ที่ได้สร้างพื้นฐานการศึกษาและสร้างทักษะให้แก่ผู้วิจัย
 ตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน

อภิชาติ มุงธิสาร

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
ผู้วิจัย	อภิชาติ มุงธิสาร
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.เพ็ญพกา ปัญญา ดร.บดินทร์ นารณโคษา
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2566

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบหาความสัมพันธ์ หาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 328 คน จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 112 คน และครูผู้สอนจำนวน 216 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan และใช้การวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .973 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .268 – .894 แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .981 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .486 – .923 และแบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test ชนิด Independent Samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
คุณภาพประจำตำบลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรง
ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
คุณภาพประจำตำบลจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน โดยรวม
ไม่แตกต่างกัน ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01
3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ($r_{xy} = 0.806$)
4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถ
พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ได้อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม (X_5) ด้านการสร้าง
บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม (X_4) และด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การ
เปลี่ยนแปลง (X_1) และมีซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารทั้ง 3 ด้านนี้สามารถ
ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลได้ร้อยละ 66.10
มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .16343$
5. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี
ด้านนวัตกรรม ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรมสามารถเป็นที่ปรึกษา
และสนับสนุน ให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถเชิงนวัตกรรม ด้านการสร้าง
บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม ผู้บริหารมีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ สร้างเทคโนโลยี
สนับสนุนการเรียนรู้ ส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนต้องมีสภาพแวดล้อม
ที่เอื้อต่อการทำงาน มีการนำนวัตกรรมมาใช้ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การ
เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี ใช้ความรู้ ความสามารถ
ในการกระตุ้นใฝ่มน้าว จูงใจบุคลากร มีการกำหนดวิสัยทัศน์

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

TITLE	Innovative Leadership of Administrators Affecting the Effectiveness of the Subdistrict School Administration Quality under Primary Educational Service Area Office in Sakon Nakhon Province
AUTHOR	Aphichat Mungtisarn
ADVISORS	Dr. Penphaka Panjana Dr. Bordin Nadkosa
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2023

ABSTRACT

The research aimed to examine, compare, identify the relationship, determine the predictive power of administrators' innovative leadership affecting the effectiveness of the subdistrict school administration quality under Primary Education Service Area Office in Sakon Nakhon Province, and establish guidelines for developing school administrators' innovative leadership. The samples were 112 administrators and 216 teachers, yielding a total of 328 participants working under Primary Educational Service Area Office in Sakon Nakhon Province, in the academic year 2022. The sample size was determined according to the table of Krejcie and Morgan and stratified random sampling. The tool for data collection was a set of questionnaires on administrators' innovative leadership with the reliability of .973 and the discriminative power ranging from .268 to .894, and on the effectiveness of subdistrict school administration quality with the reliability of .981 and the discriminative power ranging from .486 to .923, and an interview form for developing administrators' innovative leadership affecting the effectiveness of the subdistrict school administration quality. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed that:

1. The administrators' innovative leadership and the effectiveness of the subdistrict school administration quality were overall at the highest level.

2. The overall administrators' innovative leadership showed no difference in terms of position or school sizes, whereas there was a difference in work experience at the .01 level of significance. There was no variation in the overall effectiveness of the subdistrict school administration quality according to position and school sizes, although there was difference in work experience at the .01 level of significance.

3. The overall administrators' innovative leadership was positively correlated with the effectiveness of the subdistrict school administration quality and showed differences at the .01 level of significance with a very high level of correlation ($r_{xy} = 0.806$).

4. The administrators' innovative leadership consisted of three aspects: exemplary innovation (X_5), innovation-conducive atmosphere (X_4), and visions to support innovative changes (X_1). The aforementioned variables were able to jointly predict the effectiveness of the subdistrict school administration quality at the .01 level of significance with a 66.10 percent and a standard error of estimate of $\pm .16343$.

5. The guidelines for developing innovative leadership consisted of exemplary innovation, administrators must be good role models for innovation by guiding and supporting personnel to improve their knowledge and abilities in innovation. In terms of innovation-conducive atmosphere, administrators should create a professional learning community by providing technologies to support learning and promoting work participation. Schools must have a conducive working environment and implement innovations. In terms of visions to support innovative changes, administrators must improve their technological skills, apply their knowledge and abilities to inspire personnel, and create visions.

Keywords: Innovative Leadership, Effectiveness of the Subdistrict School Administration Quality

สารบัญ

บทที่	หน้า
1	1
บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
นิยามศัพท์เฉพาะ	11
2	19
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	20
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	20
ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	21
ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	23
องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	24
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล	44
ที่มาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล	45
จุดมุ่งหมายโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล	49
การบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล	52
การพัฒนาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล	53
ความหมายประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล	57
การประเมินประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล	59
องค์ประกอบประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล	61
โรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในจังหวัดสกลนคร	86

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	89
งานวิจัยในประเทศ	89
งานวิจัยต่างประเทศ	101
3 วิธีดำเนินการวิจัย	107
ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร	108
ประชากร	108
กลุ่มตัวอย่าง	108
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	115
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	118
การเก็บรวบรวมข้อมูล	120
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	121
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	123
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร	124
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	127
ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ	127
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	127
ลำดับการวิเคราะห์ข้อมูล	129
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	131

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด สกลนคร	176
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	191
ความมุ่งหมายของการวิจัย	191
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	192
การเก็บรวบรวมข้อมูล	193
การวิเคราะห์ข้อมูล	193
สรุปผลการวิจัย	194
อภิปรายผลการวิจัย	199
ข้อเสนอแนะการวิจัย	210
บรรณานุกรม	213
ภาคผนวก	237
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	239
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	245
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	265
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	279
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	293
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์	301
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ	309
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการวิจัย	313
ประวัติย่อของผู้วิจัย	321

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1	แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 27
2	แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล 67
3	รายชื่อโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในจังหวัดสกลนคร 86
4	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 10 โรงเรียน 109
5	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 106 โรงเรียน 110
6	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 8 โรงเรียน 115
7	กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 130
8	ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร 132
9	ผลการวิเคราะห์การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร โรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร 133
10	ผลการวิเคราะห์การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร 135
11	ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร 136
12	ผลการวิเคราะห์การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร 138

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 ผลการวิเคราะห์การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร	139
14 ผลการทดสอบค่า (\bar{X}) ของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครกับเกณฑ์	141
15 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ...	142
16 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการพัฒนาบุคลากร	143
17 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย	144
18 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน คุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ แบบมีส่วนร่วม	145
19 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	147
20 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร	148

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
21	ผลการทดสอบค่า (\bar{X}) ของตัวแปรประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน คุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร กับเกณฑ์	149
22	เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำ ตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด สกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน	150
23	เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำ ตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด สกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน	151
24	เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำ ตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด สกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน	153
25	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน คุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน	154
26	เปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน	156

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
27	เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ตามขนาดของ โรงเรียน โดยรวมและรายด้าน	157
28	เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน	159
29	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน	
30	ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร	162
31	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวม	163
32	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการพัฒนาบุคลากร (Y ₁)	164

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย (Y ₂)	165
34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม (Y ₃)	166
35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (Y ₄)	167
36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร (Y ₅)	168
37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวม	169
38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการพัฒนาบุคลากร (Y ₁)	170

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย (Y ₂)	171
40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม (Y ₃)	172
41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (Y ₄)	173
42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร (Y ₅)	174
43 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพบริหารงานโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบลและสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง	180
44 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพบริหารงานโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบลและสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ด้านการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม	184

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
45	การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบลและสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม 188
46	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถาม เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร 281
47	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถาม เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร 287
48	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร 295
49	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น ของเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร 298

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
2 การสัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์.ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตร์ดุขฎิบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	315
3 การสัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์.ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตร์ดุขฎิบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	315
4 การสัมภาษณ์ นายพลชัย ชุมปัญญา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	316
5 การสัมภาษณ์ นายกานต์เลิศ ก้อนหิน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3	316
6 การสัมภาษณ์ ดร.จนิสตา สมบูรณ์ ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	317
7 การสัมภาษณ์ ดร.วสุกฤต สุวรรณเทน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเดื่อศรีคันชัย อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	317
8 การสัมภาษณ์ นายหนูใจ ทมถา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนบ้านโพนงาม อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	318
9 การสัมภาษณ์ ดร.ภิญโญ ทองเหลา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองหลวงศึกษา อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23	318
10 การสัมภาษณ์ นายยศดน้อย สุขจร ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนบ้านโพนงาม อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	319

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
11 การสัมภาษณ์ นายพลชัย แก้วก่า ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาดอกไม้ อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	319

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาประชากรวัยเรียนทุกคนทุกช่วงวัยตั้งแต่ระดับปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ให้มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา มีศักยภาพ มีทักษะความรู้เป็นคนที่มีความรู้ เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีความสามารถในการวางแผนชีวิตและการวางแผนทางการเงินที่เหมาะสม สามารถดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า จำเป็นต้องพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่พัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563, หน้า 40) ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี(พ.ศ. 2561-2580) ที่มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคงด้านสังคม และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชาติ (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2561, หน้า 7) หลักการสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560- 2564) คือ “ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคอนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม ทั้งนี้ จุดเน้นประการหนึ่งคือการพัฒนานวัตกรรมและการนำนวัตกรรมมาใช้ขับเคลื่อนการพัฒนา โดยจะมุ่งเน้นการนำความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, หน้า 63)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) หมายถึง การแสดงออกของคุณลักษณะของผู้นำที่มีการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถในการนำองค์การทั้งวิธีคิด วิธีการทำงานใหม่ใหม่กล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ใหม่เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นแนวคิดใหม่สามารถปฏิบัติได้จริงและนำแนวคิดนั้นสู่การปฏิบัติ (ธีรภา ประพันธ์พัฒน์, 2560, หน้า 17; ยินดี ฮานาฟี, 2562, หน้า 5-6; สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2562, หน้า 4; Hunter and

Cuschemerry, 2011, p. 113) ซึ่งเป็นสมรรถนะสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะต้องมี เพื่อสร้างความตระหนักและปรับเปลี่ยนทัศนคติ รวมทั้งความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ มีกรอบการทำงานที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์ เปลี่ยนเป็นการกระทำเพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา ครูจะต้องเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ โดยคำนึงถึง 2 ประเด็นหลัก คือการนำวิธีการใหม่มาใช้เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำและการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม อีกทั้งยังเป็นการนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ในองค์กร นอกจากนี้ ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีหน้าที่หลักในการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรมอีกด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, หน้า 913) การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้เทคนิคในการบริหารจัดการ และความเป็นผู้นำเพื่อนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพสูงสุดผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับ และเรียนรู้แนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การคิดอย่างมีวิสัยทัศน์ การขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงาน มีกลยุทธ์ใหม่ ๆ และนำสู่การสร้างนวัตกรรม โดยที่ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างปฏิเสธไม่ได้ การก้าวสู่ความสำเร็จของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนเอง ผู้การเป็นผู้ที่ครองตน ครองคน และครองงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งต้องมีศิลปะในการทำงาน ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญคือการพัฒนาคนทางความคิดเพื่อให้คนพัฒนางานให้ ประสบผลสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยผู้บริหารที่มีเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาขับเคลื่อน องค์กรไปสู่ทิศทางที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งการที่จะนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไปใช้นั้นเราต้องคำนึงถึงองค์ประกอบหลาย ๆ สิ่งรวมทั้งบริบทของสถานศึกษาด้วย (ฐิตินันท์ นันทะศรี, 2563, หน้า 11)

กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตระหนักในความสำคัญ โดยมุ่งเน้นหลักการพัฒนาการศึกษาทั้งด้านคุณภาพโอกาสและการมีส่วนร่วม จึงกำหนดนโยบายให้มีโครงการโรงเรียนดีประจำตำบลขึ้น ซึ่งต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนดีศรีตำบล เพื่อดำเนินการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพในท้องถิ่นชนบทให้มีความพร้อมสามารถให้บริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพและเอื้อต่อการจัดการศึกษา

ปฐมวัยและการศึกษาพิเศษ ตลอดจนเป็นศูนย์กลางรวมหรือเป็นแหล่งการเรียนรู้ของ
 ชุมชนโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของมีความเชื่อมั่นศรัทธาและส่ง
 บุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนดังกล่าว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,
 2555, หน้า 9) ตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
 ขั้นพื้นฐานตระหนักใน ความสำคัญการพัฒนา “โรงเรียนคุณภาพ” ในท้องถิ่นชนบท
 เพื่อให้มีความเพียบพร้อมที่จะเป็นต้นแบบ หรือ ศูนย์สาธิตการให้บริการทางการศึกษาที่มี
 คุณภาพ ตลอดจนเป็นศูนย์กลางหรือเป็นแหล่งการเรียนรู้ของชุมชน ทำให้ชุมชนมีส่วนร่วม
 และเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ เชื่อมมั่นและศรัทธาในการปฏิบัติงานของโรงเรียน
 และไม่จำเป็นต้องส่งบุตรหลานไปเรียนในเมือง นำไปสู่การลดค่าใช้จ่ายของผู้ปกครอง
 โดยโรงเรียนและชุมชนสามารถจัดกิจกรรมอันเป็นประโยชน์บริการและเชื่อมความสัมพันธ์
 กับชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ “1 ตำบล 1 โรงเรียนคุณภาพ” เป็นนโยบาย
 ที่สอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า “จะไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาโรงเรียน
 ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามบริบทของตนเอง สร้างโอกาสให้นักเรียนในพื้นที่ได้รับ
 การพัฒนาอย่างเต็มที่ เกิดความเท่าเทียมและครอบคลุมทั่วประเทศ เพื่อลดความเหลื่อม
 ล้ำด้านการจัด การศึกษาของประเทศนั่นเอง(สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน,
 2560, หน้า 65) ตามที่จังหวัดสกลนครได้แจ้งการดำเนินโครงการโรงเรียนคุณภาพ
 ประจำตำบล เพื่อพัฒนาโรงเรียนในท้องถิ่นระดับตำบลให้เป็นโรงเรียนคุณภาพประจำ
 ตำบล (1 ตำบล 1 โรงเรียนคุณภาพ) มีความเข้มแข็งทางวิชาการและมีความพร้อม
 ในการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม งานอาชีพ และสุขภาพอนามัย สามารถให้บริการ
 การศึกษาแก่นักเรียนและชุมชนเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ลดความ
 เหลื่อมล้ำทางการศึกษาแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม สำหรับนักเรียน
 ในท้องถิ่นชนบท และส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ
 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบนั้น เพื่อให้การดำเนินโครงการโรงเรียนคุณภาพ
 ประจำตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อยจังหวัดสกลนครจึงขอให้อำเภอแจ้งองค์กรปกครอง
 ส่วนท้องถิ่นที่มีโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในพื้นที่ทราบและพิจารณาให้ความร่วมมือ
 กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา (สพม.) ในการดำเนินโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ตามกรอบ
 แนวทางบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินถึง

อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย และฐานะการคลัง รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย
โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร, 2564)

จากความสำคัญดังกล่าว ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาโรงเรียนให้มีศักยภาพ
และมีความพร้อมในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ เป็นต้นแบบและเป็นแบบอย่างของ
โรงเรียนอื่นที่เป็นรูปธรรม ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน จึงมีความสนใจ
ที่จะศึกษาและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปเป็น
สารสนเทศ เกณฑ์การประเมิน และแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะ
ผู้นำเชิงนวัตกรรม มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการเรียนการสอนให้บรรลุ
เป้าหมาย ตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542
แก้ไขเพิ่มเติม 2545 เพื่อพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิผล
ยิ่งขึ้นไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
คุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
คุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรง
ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน
หรือไม่อย่างไร
3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
คุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร
4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
5. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน คุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน คุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ได้สารสนเทศสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร และเป็นการส่งเสริมพัฒนาระบบและการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลให้สามารถดำเนินการให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2. เป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร และบุคคลทั่วไป ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร และจังหวัดอื่น ๆ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557, หน้า 144); อรรวงค์ จันทร์เกษม (2558, หน้า 15); พิสิษฐวัฒน์ กลิ่นโธสงค์ (2559, หน้า 37); ปวีณา กันถิน (2560, หน้า 919); ลลิตินันท์ นันทะศรี(2563, หน้า 17); ปาวิฉัตร นวนทอง และตรัยภูมิินทร์ ตริตรีศวร(2564, หน้า 1438-1439); สุริยา สรวงศิริ และสิทธิชัย สอนสุภี (2564, หน้า 912-920); ไพฑูรย์ ศิริบุรณ และยุวธิดา ซาปัญญา (2565, หน้า 165); อาฟานดี คอลออาแซ และสรัญณี อุเส็นยาง (2565, หน้า 132); Jong, Jeroen P., Den Hartog, Deanne N (2007, p. 16) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1.1.1 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง

1.1.2 การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

1.1.3 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

1.1.4 การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม

1.1.5 การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม

1.2 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลของ จตุพร ทั้งทอง (2555, หน้า 13); ประจักษ์พงศ์ วรรณโชติ; สุเมธ งามกนก และสมโภช อเนกสุข (2559, หน้า 50); อุดม ชูสิวรรณ (2559, หน้า 31); ศุภพร พึ่งมี (2564, หน้า 67-69); ลิตานันท์ ศรีชมพล (2564, หน้า 51); อริสา อารมณัฐ (2564, หน้า 506-510); สง่า ทองสวัสดิ์ (2565, หน้า 180); Stedman (1987,

p.14), Segiovanni (1991, pp. 13–14), Kaufman & Zahn (1993, p. 32) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล 5 ด้านดังนี้

- 1.2.1 การพัฒนาบุคลากร
- 1.2.2 การมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย
- 1.2.3 การบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม
- 1.2.4 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
- 1.2.5 การสร้างบรรยากาศในองค์กร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งสิ้น 1,933 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 156 คน และครูผู้สอนจำนวน 1,777 คน จากทั้งหมด 124 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลปีการศึกษา 2565 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607–610) อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 328 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 112 คน และครูผู้สอน จำนวน 216 คน จากโรงเรียน 112 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน
 - 3.1.1.2 ครูผู้สอน

- 3.1.2 ขนาดโรงเรียน
 - 3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง
 - 3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ
- 3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 3.1.3.2 ระหว่าง 10-20 ปี
 - 3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป
- 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่
 - 3.2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
 - 3.2.1.1 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง
 - 3.2.1.2 การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
 - 3.2.1.3 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม
 - 3.2.1.4 การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม
 - 3.2.1.5 การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม
 - 3.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
 - 3.2.2.1 การพัฒนาบุคลากร
 - 3.2.2.2 การมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย
 - 3.2.2.3 การบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม
 - 3.2.2.4 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
 - 3.2.2.5 การสร้างบรรยากาศในองค์กร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร 5 ด้าน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 4) การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม 5) การเป็นแบบอย่างที่ดี

ด้านนวัตกรรม ได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ
 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ เวียงวิวรรณ ท่าพล (2557, หน้า 144); อรรวรงค์ จันทร์เกษม
 (2558, หน้า 15); พิสิฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559, หน้า 37); ปวีณา กันถิ่น (2560,
 หน้า 919); ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 17); ปาริฉัตร นวนทอง และตรัยภูมิินทร์
 ตรีตรีศวรร (2564, หน้า 1438–1439); สุริยา สรวงศิริ และสิทธิชัย สอนสุภี (2564,
 หน้า 912–920); ไพฑูรย์ ศิริบุรณ์ และยุวธิดา ซาปัญญา (2565, หน้า 165); อาฟานดี
 คอลออาแซ และสร้อยณี อุเสินยาง (2565, หน้า 132); Jong, Jeroen P., Den Hartog,
 Deanne N (2007, p. 16) ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล 5 ด้าน คือ
 1) การพัฒนาบุคลากร 2) การมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย 3) การบริหารเชิงกลยุทธ์
 แบบมีส่วนร่วม 4) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 5) การสร้างบรรยากาศในองค์กร ได้จาก
 การสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงาน
 โรงเรียนคุณภาพประจำตำบลของจตุพร ทั้งทอง (2555, หน้า 13); ประจักษ์พงศ์
 วรรณโชติ; สุเมธ งามกนก และสมโภช อเนกสุข (2559, หน้า 50); อุดม ชูสิ่ววรรณ (2559,
 หน้า 31); ศุภพร พึ่งมี (2564, หน้า 67–69); ลิดานันท์ ศรีชมพล (2564, หน้า 51); อริสา
 อารมณชื่น (2564, หน้า 506–510); สง่า ทองสวัสดิ์ (2565, หน้า 180); Stedman (1987,
 p. 14), Segiovanni (1991, pp. 13–14); Kaufman & Zahn (1993, p. 32) จึงสรุปเป็นกรอบ
 แนวคิดการวิจัยดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.2 ครูผู้สอน
2. ขนาดโรงเรียน
 - 2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 2.2 โรงเรียนขนาดกลาง
 - 2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/
ใหญ่พิเศษ
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 3.2 ระหว่าง 10-20 ปี
 - 3.3 มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

ตัวแปรตาม

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
 - 1.1 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง
 - 1.2 การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
 - 1.3 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม
 - 1.4 การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม
 - 1.5 การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม
2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
 - 2.1 การพัฒนาบุคลากร
 - 2.2 การมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย
 - 2.3 การบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม
 - 2.4 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
 - 2.5 การสร้างบรรยากาศในองค์กร

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ
ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร
ที่มีการสร้างแนวคิดและสิ่งใหม่ ๆ การใช้เทคโนโลยี เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

สามารถจูงใจให้ครูปฏิบัติตาม โดยการใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ทั้งที่เป็นวิธีการ และการกระทำเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหา อย่างเป็นกระบวนการจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งมีความสำคัญซึ่งเป็นเครื่องมือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการแก้ปัญหาย่างเป็นกระบวนการ มีกระบวนการคิดที่เป็นระบบ มีทักษะในการคิด มีการประสานงานกับองค์กรต่าง ๆ พร้อมกับพัฒนาและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม ให้ผูกพันต่อวิสัยทัศน์ในอนาคต มีองค์ประกอบดังนี้

1.1 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรม กระตุ้นโน้มน้าว จูงใจบุคลากร วิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรคมา กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม สร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่มีความกล้าต่อการลงมือปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีการสร้างภาพในอนาคตให้เป็นจริงเพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวดำเนินงานที่มีความเป็นเลิศในอนาคต ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง รวมทั้งมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ในการสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การกระทำและการให้รางวัลเมื่อบุคลากรทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง การใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีกระบวนการคิดอย่าง คล่องแคล่ว คิดอย่างแยกคาง สะเอียดลออ คิดอย่างชาญฉลาด มีความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ นำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาพัฒนาต่อยอด เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิด ซึ่งผู้บริหารสามารถนำแนวคิด วิธีการ รูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และมีคุณค่ามากขึ้น ในการพัฒนาและขับเคลื่อนการทำงาน ด้วยวิธีที่หลากหลาย ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ทุนวิจัยสิ่งประดิษฐ์ และ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ การมีจินตนาการ มีวิสัยทัศน์ มีความยืดหยุ่นในการคิด มีความคิดริเริ่ม ความคล่องแคล่วในการคิด ความละเอียดลออในการคิด และมีรูปแบบการคิดที่หลากหลาย

1.3 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง

การแสดงออกหรือการกระทำต่าง ๆ ที่แสดงถึงความจริงใจใกล้ชิด การเคารพให้เกียรติกัน การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม การที่ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดทักษะการทำงานเป็นทีมโดยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม ครูผู้สอนมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีการสร้างความไว้วางใจ มีการติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม มีบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน มีการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน มีความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม และมีการสื่อสารที่ดี

1.4 การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหาร

สร้างสภาวะแวดล้อมในการทำงาน การกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กร สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ จัดบรรยากาศสถานที่ให้บุคลากรร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ การให้ความสำคัญต่อบุคคล การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การคิดเชิงระบบ การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ มีการวางแผน การเสริมสร้างผู้นำเชิงนวัตกรรม มีการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และมีการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

1.5 การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถในการ

ปฏิบัติงานที่แสดงออกถึงความเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในงาน การสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงาน เป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้นำทีมและกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วม เป็นผู้อำนวยการความสะอาดในการประสานงานภายในองค์กร ให้คำปรึกษามอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคคล กระตุ้นส่งเสริมให้กำลังใจกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ชื่นชมยินดีหรือให้รางวัลแก่ผู้ร่วมงาน ให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้รักษาระเบียบวินัย การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ผู้บริหารต้องมีบทบาทการเป็นผู้นำความคิด การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งการเรียนรู้ การเป็นผู้อำนวยการความสะอาด เป็นผู้จุดประกายสร้างแรงบันดาลใจ การเป็นผู้อำนวยการความสะอาด การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้สนับสนุน การเป็นผู้นำนวัตกรรม การเป็นผู้นำทางความคิด การเป็นนักจัดองค์การ การเป็นแบบอย่างที่ดี จนทำให้เกิด

ความเชื่อถือ เชื้อมั่น ศรัทธาต่อการบริหารงานจนยอมปฏิบัติตามด้วยความพึงพอใจ
จนส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ผู้วิจัยวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัย
สร้างขึ้น เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล หมายถึง
การจัดการความรู้ การสร้างความได้เปรียบในการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง
เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ นักเรียนมีการพัฒนา ได้รับการ
ยอมรับจากสังคม ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน สามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพสู่ยุค
สังคมแห่งการเรียนรู้ ต้องพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะสูง มีความสามารถ
อย่างเพียงพอที่จะพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทั้งในปัจจุบัน
และอนาคต มีองค์ประกอบดังนี้

2.1 พัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการที่จะเพิ่มพูนความรู้ทักษะ
ประสบการณ์ ความชำนาญและความสามารถของบุคคลที่ได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ภายใน
องค์กร มีการปฐมนิเทศ มีการสอนงาน มีการประชุมอบรมและสัมมนา มีการศึกษาดูงาน
มีการนิเทศภายใน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น มีการปฐมนิเทศ
การสอนงาน การประชุมอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ และการนิเทศ
ภายใน

2.2 การมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย หมายถึง กระบวนการที่เปิด
โอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการพัฒนา ในลักษณะรูปแบบ
ของการเข้าร่วมการจัดการตั้งแต่การเข้าร่วมคิดร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมติดตาม
ประเมินผลและร่วมรับผลประโยชน์หรือผลกระทบจากการพัฒนา การมีส่วนร่วมที่จะ
พัฒนาหลักสูตร การที่ชุมชนมีส่วนร่วมในการร่วม คิด ร่วมตัดสินใจ กำหนดสมาชิกเครือข่าย
กำหนดวัตถุประสงค์ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การติดตาม ภาวะผู้นำ การมีส่วน
ร่วมในการระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีท้องถิ่น การประสานงานของเครือข่ายและมี
โอกาส การพัฒนาความรู้ด้านการติดตามและประเมินผลกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน

2.3 การบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม หมายถึง กลยุทธ์ในการ
พัฒนาคุณภาพวิชาการ หลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผล การบริหารจัดการ
ชั้นเรียน การใช้สื่อการเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้
การส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน โดยมีกระบวนการวิเคราะห์

สภาพแวดล้อม วิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยที่ควรพัฒนา การกำหนดกลยุทธ์ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ การประเมินและควบคุม การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการพัฒนา ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อให้งานสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

2.4 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หมายถึง การพัฒนาคุณลักษณะของ ผู้เรียนให้มีความรู้ มีความสามารถ มีทักษะ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีสมรรถนะ ที่สำคัญตามหลักสูตรการศึกษา มีจริยธรรม คิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง มีวิสัยทัศน์ ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ทักษะแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง ผู้เรียนต้องมีคุณลักษณะที่สังคมพึงปรารถนา ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติ สมเหตุผล และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอยู่ในระดับดี

2.5 การสร้างบรรยากาศในองค์กร หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อม ภายในองค์กรให้เหมาะสม มีความคล่องตัวในการทำงาน มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด สะดวก มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ส่งเสริมการทำงานอย่างเพียงพอ คนทำงานรู้สึก สบายใจ มีความอบอุ่น รู้สึกมั่นคงในอาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตร มีความสัมพันธ์อันดี ต่อกัน มีความรักความศรัทธาต่อผู้นำ มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานด้วยกัน มีไมตรีจิต มีความเท่าเทียมกัน ให้เกียรติในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เคารพความคิดเห็น ของคนอื่น มีระเบียบแบบแผนที่สมาชิกยอมรับและยึดถือปฏิบัติ มีการวางระบบการทำงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยวัดประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล หมายถึง โรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือก เข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาโรงเรียน ในท้องถิ่นระดับตำบล ให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการและมีความพร้อมในการพัฒนา ด้านคุณธรรม จริยธรรม งานอาชีพ และสุขภาพอนามัย สามารถให้บริการการศึกษา แก่นักเรียนและชุมชน อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม สำหรับนักเรียนในท้องถิ่นชนบท และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ เอกชน บ้าน วัด รัฐ

โรงเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ซึ่งในจังหวัดสกลนครมีโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลทั้งหมด 124 โรงเรียน

4. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

4.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครปีการศึกษา 2565

4.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2565

5. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในระดับชั้นประถมศึกษาของรัฐบาลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 120 คนลงมา

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่

121-600 คน

5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 601 คนขึ้นไป

6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนหรือครูผู้สอน จำแนกเป็น 3 ช่วง ดังนี้

6.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนหรือครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี

6.2 ระหว่าง 10-20 ปี หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนหรือครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10-20 ปี

6.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนหรือครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี

7. โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร หมายถึง โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ “1 ตำบล 1 โรงเรียน
คุณภาพ” ในจังหวัดสกลนคร

8. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร หมายถึง การสัมภาษณ์แนวทางที่เหมาะสม
ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร
โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยผู้วิจัยนำผลวิจัยตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน
จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาเพื่อกำหนดวิธีการพัฒนาต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 1.3 ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
 - 2.1 ที่มาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
 - 2.2 จุดมุ่งหมายโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
 - 2.3 การบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
 - 2.4 การพัฒนาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
 - 2.5 ความหมายของประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
 - 2.6 การประเมินประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
 - 2.7 องค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
3. โรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในจังหวัดสกลนคร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

มีนักวิชาการนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังนี้

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การประยุกต์ใช้ความสามารถของผู้บริหารในการนำองค์กร ทั้งวิธีการคิด วิธีการทำงาน และแนวทางใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างงานให้มีประสิทธิภาพ ประสานความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม การคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร และการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

กุลชลี จงเจริญ (2562, หน้า 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหา หรือโอกาสที่สลับซับซ้อนซึ่งสามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อขับเคลื่อนให้บุคลากร สามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิต และการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

ยินดี ฮานาฟี (2562, หน้า 5-6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การผู้นำกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ทั้งที่เป็นวิธีการ และการกระทำเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น รวมทั้งการมีทักษะในการแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนมากขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562, หน้า 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ และใส่ใจในรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง และกล้าเปิดใจรับแนวคิดใหม่ กล้าแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งการนำแนวคิดเกามาต่อยอดเพื่อเป็นแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา หรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

พลธาวิณ วัชรทรรธำรงค์ (2565, หน้า 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การปฏิบัติหรือการประยุกต์ใช้ความรู้ ความสามารถในการนำพาองค์กรด้วยวิธีการคิด การทำงาน หรือแนวทางใหม่ ๆ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานอย่างมี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เพื่อนำองค์กรไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรมจนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยคำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม การบริหารความเสี่ยง กลยุทธ์นวัตกรรม การทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมถึงการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

Hunter and Cushenbery (2011, p. 113) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การคิดใหม่ซึ่งสามารถนำไปพัฒนาผลผลิตที่เกิดจากแนวความคิดใหม่ ๆ จะประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ การเกิดแนวความคิดใหม่ (idea generation) และการประเมินความคิดและการนำความคิดนั้นไปสู่การปฏิบัติ (idea evaluation and implementation)

Weiss and Legrand (2011, pp. 36-37) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกของผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative intelligence) เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้น

โดยสรุปแล้ว ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร ที่มีการสร้างแนวคิดและสิ่งใหม่ ๆ สามารถจูงใจให้ครูปฏิบัติตาม โดยการใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ทั้งที่เป็นวิธีการ และการกระทำเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นกระบวนการจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งมีความสำคัญซึ่งเป็นเครื่องมือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการแก้ปัญหาอย่างเป็นกระบวนการ ซึ่งมีกระบวนการคิดที่เป็นระบบ มีทักษะในการคิด มีการประสานงานกับองค์กรต่าง ๆ พร้อมกับพัฒนาและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามให้ผูกพันต่อวิสัยทัศน์ในอนาคต

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

มีนักวิชาการนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2557, หน้า 15) กล่าวว่า การพัฒนานวัตกรรมเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทุกองค์การสร้างจุดยืนที่เข้มแข็ง เป็นองค์การแห่งนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายเพื่อที่ความอยู่รอด การเจริญเติบโต และสามารถสร้างสมรรถนะในการแข่งขัน

อย่างยั่งยืน สภาวะการณ์ดังกล่าวไม่ได้จำเพาะแต่อยู่ในด้านเศรษฐกิจเท่านั้น การบริหารกิจการที่เกี่ยวกับสาธารณะในยุคโลกาภิวัตน์ ก็จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพในการทำให้กิจการดำเนินไปด้วยดี และบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ และสังคม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว

ชูชาติ พวงสมจิตร์ (2561, หน้า 8-9) กล่าวว่า นวัตกรรมมีความสำคัญต่อการพัฒนามนุษย์ในศตวรรษที่ 21 นวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพ นวัตกรรมการศึกษาเป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพการศึกษา และเป็นเครื่องมือในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีบรรยากาศองค์การที่ดีสร้างวัฒนธรรม รวมทั้งผู้บริหารสามารถปฏิบัติตามนโยบายในด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และสนับสนุนการผลิต จัดหาและใช้สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยีนวัตกรรมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่หลากหลายรวมทั้งการพัฒนาห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ได้ทั้งในห้องเรียน และนอกห้องเรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ

Imaginnationcomau (2016, p. 6) กล่าวว่า ในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กร ดังนี้ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิดได้อย่างทันท่วงทีด้วยวิธีการเชิงนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ สามารถใช้ประโยชน์จากบริบทการเปลี่ยนแปลง สามารถบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่โดยให้การทำงานเป็นทีมในรูปแบบของเครือข่ายที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้กลยุทธ์เชิงนวัตกรรม สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์กร

Loader (2016, p. 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญ ดังนี้ สามารถกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม บุคลากรในองค์กรจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานมีความเชื่อใจระหว่างกัน บุคลากรในองค์กรจะได้รับการสื่อสารที่ชัดเจนในกระบวนการและขั้นตอนและสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริงที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรได้ สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้

โดยสรุปแล้วภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญซึ่งเป็นเครื่องมือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการแก้ปัญหาอย่างเป็นกระบวนการ มีกระบวนการคิดที่เป็นระบบ มีทักษะในการคิด มีการประสานงานกับองค์กรต่าง ๆ พร้อมกับพัฒนาและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามให้ผูกพันต่อวิสัยทัศน์ในอนาคต

1.3 ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

มีนักวิชาการนักวิจัยหลายท่านกล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2557, หน้า 15) กล่าวว่า ลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ดังต่อไปนี้ มีความถนัดในการเป็นผู้นำ มีลักษณะนิสัยในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความรู้ความเข้าใจมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม และมีจรรยาบรรณ มีทักษะความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง บริหารโดยเน้นสภาพปัญหาและความต้องการเป็นที่ตั้ง บริหารงานแบบเชิงรุก พัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นที่ตั้ง

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559, หน้า 169) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมและแนวทางการพัฒนา มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ภายใน บุคลิกภาพภายนอก การปฏิบัติงาน และมิตรสัมพันธ์

กุลชลี จงเจริญ (2561, หน้า 26) กล่าวว่า บทบาทของผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารต้องมีบทบาท ดังนี้ กำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ในการสร้างวัฒนธรรมที่ชัดเจน ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม สร้างองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร จัดอุปสรรคในการสร้างสรรค์นวัตกรรม สนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร จัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ กำหนดภาระงานที่เหมาะสม ให้เสรีภาพในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรภายในสถานศึกษาใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน นำนวัตกรรมมาใช้จนเกิดเป็นนิสัย

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2561, หน้า 26) กล่าวว่า ผู้บริหารในฐานะผู้นำเชิงนวัตกรรม ว่าควรมีบทบาทดังนี้ ผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถออกแบบกิจกรรมได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีบทบาทในการสนับสนุน สภาพแวดล้อม/บรรยากาศการทำงาน ที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของครู ที่มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Learning & Sharing) เน้นการทำงานแบบร่วมมือ (Collaboration)

Luecke (2009, p. 114) กล่าวว่า ลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จ จะต้องมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายนวัตกรรมจากการเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกองค์กรเพื่อก่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ร่วมกันตลอดเวลาในการพัฒนาทีมงาน

Arlene Pagaura (2020, p. 914) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษามี 4 มิติ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การสร้างทีม การสร้างความสัมพันธ์ และการจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

โดยสรุปแล้วลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมีบทบาทหน้าที่ ในการกำหนดทิศทางของ องค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และต้องส่งเสริมผู้ร่วมงาน และบุคลากรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานในองค์กร และมีความรับผิดชอบต่อผลงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ยังมีบุคลิกภาพที่ดี มีความรู้ความสามารถ และสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

มีนักวิชาการนักวิจัยหลายท่านกล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังนี้

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557, หน้า 144) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของ ผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้องค์ประกอบดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การเปลี่ยนแปลง 3) การคิดสร้างสรรค์ 4) การทำงานเป็นทีม 5) มีส่วนร่วมการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้

อรุณรัตน์ จันทร์เกษม (2558, หน้า 15) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ได้องค์ประกอบดังนี้ 1) ด้านความรู้ความสามารถ 2) ด้านบุคลิกภาพ 3) ด้านทางสังคม 4) ด้านบทบาทหน้าที่

พิสิษฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559, หน้า 37) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้องค์ประกอบดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) การมีกลยุทธ์ นวัตกรรม 3) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

5) การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม 6) การเป็นนักสร้างเครือข่ายนวัตกรรม 7) การมีศรัทธาและบารมี

ปรีธนา กันถิน (2560, หน้า 919) ได้สังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 ใต้องค์ประกอบดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 2) การสร้างแรงจูงใจให้กับ
 บุคลากร 3) การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม 4) การมีคุณธรรมจริยธรรม
 5) การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม 6) การคิดสร้างสรรค์

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 17) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะ
 ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ใต้องค์ประกอบดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์
 เชิงนวัตกรรม 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) ด้านการมี
 ทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) ด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม
 5) ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

ปาริฉัตร นวนทอง และ ตรัยภูมิินทร์ ตริตรีศวร (2564, หน้า 1438-
 1439) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 ใต้องค์ประกอบดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการคิดสร้างสรรค์
 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้
 5) ด้านการบริหารความเสี่ยง 6) ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

สุรียา สรวงศิริ และสิทธิชัย สอนสุภี (2564, หน้า 912-920)
 ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ใต้องค์ประกอบดังนี้ 1) วิสัยทัศน์
 เชิงนวัตกรรม 2) การสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม 3) การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม
 4) การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

ไพฑูรย์ ศิริบุรณ และยุวธิดา ซาปัญญา (2565, หน้า 165) ได้สังเคราะห์
 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ใต้องค์ประกอบดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์
 การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการบริหารความเสี่ยง
 4) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 5) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

อาพานดี คอลออาแซ และสร้อยณี อุเสินยาง (2565, หน้า 132)
 ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 ใต้องค์ประกอบดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีม
 และมีส่วนร่วม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการใช้
 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและ 6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

Jong, Jeroen P., Den Hartog, Deanne N (2007, p. 16) ได้กล่าวว่า
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีองค์ประกอบดังนี้ 1) การทำตนเป็นแบบอย่างด้านนวัตกรรม
2) การกระตุ้นสติปัญญา 3) การกระตุ้นให้เผยแพร่ความรู้ 4) การสร้างวิสัยทัศน์ให้มีความ
ชัดเจน 5) การเป็นที่ปรึกษา 6) การกระจายงาน 7) การสนับสนุนนวัตกรรม 8) การจัดการ
ข้อมูลย้อนกลับ 9) การนับถือการชื่นชมหรือแสดงความนับถือ 10) การให้รางวัล
11) การดูแล 12) การมอบหมายงานที่ท้าทาย

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์
องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ลำดับที่	นักวิชาการคนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	องค์ประกอบ	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
		แหล่งข้อมูล	เวียงวิวรรณ ทำมูล (2557)	อรุณรัตน์ จันทร์เกษม (2558)	พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นโสมงค์(2559)	ปวีณา กันถิ่น (2560)	ลิตินันท์ นันทะศรี (2563)	ปาริฉัตร และตรียมุณีจันทร์	สุริยา และ ดร.สิทธิชัย (2564)	ไพฑูรย์ และยุวธิดา (2565)	อาพานดี และ สรัญณี (2565)				
1	การมีวิสัยทัศน์/การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม/ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90	✓	
2	การคิดสร้างสรรค์/การมีความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	8	80	✓	
3	การทำงานเป็นทีม/การเป็นผู้นำทีม/การมี ส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม/การมีส่วนร่วม เชิงนวัตกรรม/การสร้างทีมงาน	✓	-	-	✓	✓	✓	-	-	✓	-	5	50	✓	

ตาราง 1 (ต่อ)

ลำดับที่	นักวิชาการคนที่ แหล่งข้อมูล องค์ประกอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
		เกียกวรรณ ทำทูล (2557)	อรารางค์ จันทร์เกษม (2558)	พิสิฐวิวัฒน์ กลิ่นโสดงค์(2559)	ปวีณา กั้นถิ่น (2560)	ลิตินันท์ นันทะศรี (2563)	ปาริฉัตร และตรีภรณ์จันทร์	สุริยา และ ดร.สิทธิชัย (2564)	ไพฑูรย์ และยุวธิดา (2565)	อาฟานตี และ สรัญณี (2565)	Jong, Jeroen P.,(2007)			
4	การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้/การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	-	-	-	√	-	√	√	√	√	-	5	50	√
5	การมีจริยธรรม และตรวจสอบได้/การมีคุณธรรมจริยธรรม/การมีศรัทธาบาร์มี/การทำตัวเป็นแบบอย่างด้านนวัตกรรม	√	-	√	√	-	√	-	-	-	√	5	50	√
6	การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม/การบริหารความเสี่ยง	-	-	√	-	-	√	-	√	√	-	4	40	

ตาราง 1 (ต่อ)

ลำดับที่	นักวิชาการคนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
		แหล่งข้อมูล	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
	องค์ประกอบ	เกียกวิวรรณ ท่าพล (2557)	อรารางค์ จันทระเกษม (2558)	พิสิฐวิวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559)	ปวีณา กันถิ่น (2560)	ลิตินันท์ นันทะศรี (2563)	ปาริฉัตร และตรีภรณ์มิตร	สุริยา และ ดร.สิทธิชัย (2564)	ไพฑูรย์ และยุวธิดา (2565)	อาฟานตี และสรณ์ณี (2565)	Jong, Jeroen P., (2007)			
7	การสนับสนุนและการสร้างแรงบันดาลใจ/ การสนับสนุนนวัตกรรม/การสร้างแรงจูงใจ ให้กับบุคลากร	-	-	-	√	-	-	-	√	-	√	3	30	
8	การสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม/การกระตุ้น ให้เผยแพร่ความรู้	-	-	√	-	-	-	√	-	-	√	3	30	
9	การเปลี่ยนแปลง/การเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	√	-	√	-	-	-	-	-	-	-	2	20	

ตาราง 1 (ต่อ)

ลำดับที่	นักวิชาการคนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
		แหล่งข้อมูล	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
	องค์ประกอบ	เกียงวิวรรณ ท่าพล (2557)	อรารางค์ จันทร์เกษม (2558)	พิสิฐวิวัฒน์ กลิ่นไธสงค์(2559)	ปวีณา กัณถิ่น (2560)	ลิตินันท์ นันทะศรี (2563)	ปาริฉัตร และตรีภรณ์จันทร์	สุริยา และดร.สิทธิชัย (2564)	ไพฑูรย์ และยุวธิดา (2565)	อาพานต์ และสรณ์ญณี (2565)	Jong, Jeroen P., (2007)			
10	การมีบุคลิกภาพ/ด้านสังคม/การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม	-	√	-	-	√	-	-	-	-	-	2	20	
11	บทบาทหน้าที่/การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม	-	√	-	-	√	-	-	-	-	-	2	20	
12	การกระตุ้นสติปัญญา/การเป็นผู้นำความคิด/การมีความรู้ความสามารถ	-	√	-	-	-	-	-	-	-	√	2	20	
13	การมีกลยุทธ์นวัตกรรม	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	1	10	

ตาราง 1 (ต่อ)

ลำดับที่	แหล่งข้อมูล	นักวิชาการคนที่										องค์ประกอบ	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				
	องค์ประกอบ	เวียงวิวรรณ ทำมูล (2557)	อรุณรัตน์ จันทร์เกษม (2558)	พิสิฐวัฒน์ กลิ่นโสมงค์(2559)	ปวีณา กันถิ่น (2560)	ลลิตินันท์ นันทะศรี (2563)	ปาริฉัตร และตรีภรณ์จันทร์	สุรียา และดร.สิทธิชัย (2564)	ไพฑูริย์ และยุวธิดา (2565)	อภาพานดี และสร้อยณี (2565)	Jong, Jeroen P., (2007)				
14	การเป็นที่ปรึกษา/การดูแล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	1	10		
15	การกระจายงาน/การมอบหมายงานที่ทาทาย/ การจัดการข้อมูลป้อนกลับ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	1	10		
16	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	1	10		
17	การให้รางวัล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	1	10		

จากตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีการศึกษา เห็นตรงกันจำนวน 10 คน ทั้งหมด 17 ด้าน พบว่า ตัวแปรมีความหลากหลายแต่เมื่อผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มตัวแปรที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน เข้าในกลุ่มเดียวกัน และเลือกกลุ่มตัวแปรที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป (ร้อยละ 50) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 4) การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม 5) การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายและแนวคิดของแต่ละตัวแปร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง

1.1 ความหมายการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการนักวิจัยหลายท่านให้ความหมายการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

นฤมนต์ ไชยเพ็ชร และพัชรา เดชโฮม (2562, บทคัดย่อ)

ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหาร กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของโรงเรียนที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลง จากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในโรงเรียน ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ทันสมัยมุ่งเน้น การสร้างนวัตกรรมในโรงเรียน ผู้บริหารมีความตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลง รอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียน

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 17) ให้ความหมาย ของการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ ความสามารถในการกระตุ้นใฝ่ฝัน และจูงใจให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์บริบทแวดล้อม ของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรคมากำหนดวิสัยทัศน์ ร่วมสร้างวิสัยทัศน์สู่การนำไปปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

ฮะทีซุดดีน เจะมุ และวรลักษณ์ ชูกำเนิด (2564, หน้า 82)

ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง ในด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเห็นสอดคล้องไปในทางเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

Leonard (2008, p. 43) กล่าวว่า มีลักษณะเป็นเยี่ยมในด้านการติดต่อสื่อสารและด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ แล้วปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้และยังเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ สิ่งที่มีลักษณะเฉพาะเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยเริ่มต้นลงมือปฏิบัติ แล้วกระตุ้นขอความร่วมมือขอรับการสนับสนุนจากบุคคลอื่น ๆ เพื่อนำพาวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถคิดนอกกรอบ สามารถมองเห็นภาพรวมของสิ่งที่ต้องการจะเป็นในองค์กรได้ทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วย ความเป็นผู้มีควมรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์และแรงบันดาลใจที่เด่นชัดสำหรับองค์กร เป็นผู้ที่เสริมสร้างพลังอำนาจในด้านความสัมพันธ์ของคนในองค์กรและเป็นทีเคารพนับถือของผู้ตาม เป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่มีความกล้าต่อการลงมือปฏิบัติ เป็นผู้ที่มีแนวคิดสร้างสรรค์พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง

โดยสรุปแล้วการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรม ส่วนบริหารต้องมีความรู้ความสามารถ มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมในโรงเรียน มีความตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน กระตุ้นใ้มน้าว จูงใจให้บุคลากรทำงานร่วมกัน มีความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร มีความรับผิดชอบต่อ วิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหาอุปสรรคมากำหนดวิสัยทัศน์ สร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่มีความกล้าต่อการลงมือปฏิบัติ เป็นผู้ที่มีแนวคิดสร้างสรรค์พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง

1.2 องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557, หน้า 7) ได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 13) ได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การสร้างวิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเผยแพร่วิสัยทัศน์

Rock (2009, อ้างถึงในนิกัณฐลา สันเหลือ, 2554 หน้า 38)

ได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์
2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

Michael E. Rock (2009) ได้กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
ประกอบด้วย คุณลักษณะ 7 ประการของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ซึ่งประกอบด้วย
การมีวิสัยทัศน์ การกำหนดแผนที่ การเดินทาง การเรียนรู้ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
การเป็นที่ปรึกษา การอ่าน ค่านิยม การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติ
ตามวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี

Kahan, Seth (2017) ได้กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
ประกอบด้วย ลักษณะดังนี้ การเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม การกระตุ้น โน้มน้าว จูงใจให้
บุคลากร ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์การ โดยการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การอบรม
พัฒนา บุคลากรอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมสนับสนุนให้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ
การสนับสนุน การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ
ขององค์การให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรไปสู่เป้าหมายขององค์การ

โดยสรุปแล้วองค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย
การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีการสร้างภาพในอนาคตให้เป็นจริงเพื่อให้สถานศึกษา
ใช้เป็นแนวดำเนินงานที่มีความเป็นเลิศในอนาคต มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้กับผู้เกี่ยวข้อง
ได้รับทราบแนวปฏิบัติ มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์การนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง
โดยความร่วมมือของสมาชิกในสถานศึกษาเพื่อให้องค์การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิม
การเป็นแบบอย่างที่ดีผู้บริหารต้องแสดงตนที่เป็นไปตามมาตรฐาน การแก้ปัญหาอย่าง
สร้างสรรค์และยุติธรรม และการสร้างครุต้นแบบในด้านต่าง ๆ รวมทั้งมีการเผยแพร่
วิสัยทัศน์ในการสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนยอมรับและเต็มใจ
ที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้อำนาจ คำพูด สัญลักษณ์ การกระทำและการ
ให้รางวัลเมื่อบุคลากรทำงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

2.1 ความหมายการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

มีนักวิชาการนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมาย การมีความคิด
สร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ไว้ดังนี้

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 18) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทาง ในการพัฒนาและขับเคลื่อน การดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หรือ สร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการ บริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ ที่ทันสมัย มีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอด ให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนา งานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิด สร้างสรรค์

ปวีณา กันถิน (2560, หน้า 7) กล่าวว่า การมีทักษะการคิด สร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบ หรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูและการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาสู่การพัฒนาตนเองและเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงาน

ภิญญา สายศิริสุข (2561, หน้า 6) กล่าวว่า การมีทักษะการคิด สร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดง ออกถึงรูปแบบ หรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครู บุคลากรทางการศึกษา

โดยสรุปแล้วการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง การใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีกระบวนการคิดอย่าง คล่องแคล่ว คิดอย่างแยกคาง สะเอียดลออ คิดอย่างชาญฉลาด มีความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ สร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการ สร้างสรรค์ตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ รู้จักนำความคิด แบบใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิด ในการวางแผนการทำงานสนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กร และสามารถ รวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์ นวัตกรรม เพื่อนำมาสู่การพัฒนาตนเองและเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงาน

2.2 ความสำคัญของการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

มีนักวิชาการนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการมี ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ไว้ดังนี้

นฤมนต์ ไชยเพ็ชร และพัชรา เดชโสม (2562, บทคัดย่อ) กล่าวว่า ผู้บริหารสามารถนำแนวคิด วิธีการ รูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และมีคุณค่า ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนา และขับเคลื่อนการทำงานส่วนผู้บริหารสนับสนุนครูปฏิบัติงานด้วยวิธีที่หลากหลาย

ฮะพีซุดดิน เจะมุ และวรลักษณ์ ชูกำเนิด (2564, หน้า 82) กล่าวว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ทุนวิจัย สิ่งประดิษฐ์ และ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

โดยสรุปแล้ว ความสำคัญของการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสามารถนำแนวคิด วิธีการ รูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และมีคุณค่ามากขึ้น ในการพัฒนาและขับเคลื่อนการทำงานด้วยวิธีที่หลากหลาย ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ทุนวิจัยสิ่งประดิษฐ์ และ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

2.3 องค์ประกอบของการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

มีนักวิชาการนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ไว้ดังนี้

สุพิชชา พุกนงาม (2559, หน้า 39) ได้สรุปองค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วย มีจินตนาการ มีวิสัยทัศน์ และมีความยืดหยุ่น

บุญรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559, หน้า 67) ได้สรุป องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วยความคิดริเริ่ม ความคล่องแคล่วในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความละเอียดลออในการคิด

สมชาย รุ่งเรือง (2560, หน้า 10) ทำการศึกษาแบบการพัฒนากลไกการสร้างสรรค์แรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญของผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ จินตนาการ (Imagination) ความยืดหยุ่น (Flexibility) วิสัยทัศน์ (Vision) และการแก้ปัญหา (Problem Solving)

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 18) องค์ประกอบด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่ว คิดอย่างแยกคาง แล่ละเอียดลออ คิดอย่างชาญฉลาด และรู้จักนำความคิดแบบใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผล

ให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ 3 ด้าน ดังนี้ 1) การมีจินตนาการที่ลึกซึ้ง 2) การมีความคิดริเริ่ม
3) การมีความคิดหลากหลายและยืดหยุ่น

โดยสรุปแล้วองค์ประกอบการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง การมีจินตนาการ มีวิสัยทัศน์ มีความยืดหยุ่นในการคิด มีความคิดริเริ่ม ความคล่องแคล่วในการคิด ความละเอียดลออในการคิด และมีรูปแบบการคิดที่หลากหลาย

3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

3.1 ความหมายการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

มีนักวิชาการนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ไว้ดังนี้

จिरาภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 18) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจ ปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหา และปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม ที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้ง นำพาทีมงานในองค์กรเข้ามีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ

พีรตณย์ จัตุรัส (2561, หน้า 8) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกหรือการกระทำต่าง ๆ ที่แสดงถึงความจริงใจใกล้ชิด การเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจเชื่อใจเป็นกัน เพื่อนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

ภิญญา สายศิริสุข (2561, หน้า 6) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมไว้ว่าการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครูบุคลากรทางการศึกษา

โดยสรุปแล้วการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกหรือการกระทำต่าง ๆ ที่แสดงถึงความจริงใจใกล้ชิด การเคารพให้เกียรติกัน

การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันมีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล

3.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ไว้ดังนี้

นฤมนต์ ไชยเพชร และพัชรา เดชโฮม (2562, บทคัดย่อ) กล่าวว่า ผู้บริหารส่งเสริมทักษะการทำงานเป็นทีมโดยให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างครูกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกัน ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน

โดยสรุปแล้วความสำคัญการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดทักษะการทำงานเป็นทีม โดยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม ให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างครูกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

3.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

เชิงนวัตกรรม

มีนักวิชาการนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ไว้ดังนี้

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 110) กล่าวว่า องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 2) การสร้างความไว้วางใจ 3) การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ 4) การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม 5) การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน

Woodcock & Francis (1994, อ้างถึงในฐิตินันท์ นันทะศรี, 2563, หน้า 104) กล่าวว่า องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) บทบาทที่สมดุล 2) วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน 3) การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อการแก้ไขปัญหา 4) การสนับสนุนและการ

ไว้วางใจต่อกัน 5) ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ 6) กระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม 8) การทบทวนการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ 9) การพัฒนาตนเอง 10) ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม 11) การสื่อสารที่ดี

โดยสรุปแล้วองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูผู้สอนมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีการสร้างความไว้วางใจ มีการติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม มีบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน มีการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน มีการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม และมีการสื่อสารที่ดี

4. การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม

4.1 ความหมายการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม

มีนักวิชาการนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมาย ของการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม ไว้ดังนี้

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557, หน้า 9) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม หมายถึง สภาวะแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย การให้ความสำคัญต่อบุคคล การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การคิดเชิงระบบ และการใช้เทคโนโลยี สนับสนุนในการเรียนรู้

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 19) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้นมีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิด นวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และให้รางวัลหรือ ผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

โดยสรุปแล้วการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสร้างสภาวะแวดล้อมในการทำงาน การกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กร วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการ เล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหา ความรู้และทักษะใหม่ ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้ บุคลากรรู้จักเข้าสังคม นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ใ้รางวัลหรือผลตอบแทน แก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

4.2 ความสำคัญการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม

มีนักวิชาการนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้าง บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม ไว้ดังนี้

นฤมนต์ ไชยเพชร และพัชรา เดชโฮม (2562, บทคัดย่อ) ผู้บริหาร ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างกระบวนการ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กร ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้การสร้างบรรยากาศภายในองค์กร เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ และผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ จัดบรรยากาศสถานที่ให้บุคลากร ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ฮะฟีซุดดีน เจะมุ และวรลักษณ์ ชูกำเนิด (2564, หน้า 82) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาให้ ความเห็นสอดคล้อง ไปในทางเดียวกันว่าผู้บริหารสร้างความรู้ ความเข้าใจ และส่งเสริมในการสร้างสิ่งประดิษฐ์ และนวัตกรรม

โดยสรุปแล้วความสำคัญการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม หมายถึงการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างกระบวนการสร้าง นวัตกรรมเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างบรรยากาศ ภายในองค์กร เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ และผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้เกิด การถ่ายทอดความรู้ จัดบรรยากาศสถานที่ให้บุคลากรร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้งาน ประสพผลสำเร็จ

4.3 องค์ประกอบการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม

มีนักวิชาการนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบ ของการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม ไว้ดังนี้

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557, หน้า 9) กล่าวว่า องค์ประกอบของการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) การให้ความสำคัญต่อบุคคล 2) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 3) การคิดเชิงระบบ 4) การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้

บุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564, หน้า 55) กล่าวว่า องค์ประกอบของการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) ขั้นตอนการวางแผนการเสริมสร้างผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ขั้นตอนการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) ขั้นตอนการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ 4) ขั้นตอนการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

โดยสรุปแล้วองค์ประกอบของการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม หมายถึง การให้ความสำคัญต่อบุคคล การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การคิดเชิงระบบ การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ มีการวางแผนการเสริมสร้างผู้นำเชิงนวัตกรรม มีการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และมีการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

5. การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม

5.1 ความหมายการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม

มีนักวิชาการนักวิจัยหลายท่านกล่าวถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรมไว้ดังนี้

นุชิตา สุวแพทย์ (2560, หน้า 5) กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่แสดงออกถึงความเป็นผู้มีควมเชี่ยวชาญในงานและสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงาน เป็นแบบอย่างที่ดีเป็นผู้นำทีมและกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในงาน เป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการประสานงานภายในองค์กร ให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยงแก่ผู้ร่วมงาน มอบหมายงานได้ตรงกับความสามารถของบุคคล กระตุ้นส่งเสริมและให้กำลังใจกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ชื่นชมยินดีหรือให้รางวัลแก่ผู้ร่วมงานเมื่องานประสบความสำเร็จ ไม่ปล่อยปละละเลยหรือทิ้งงาน เมื่อเกิดความผิดพลาด และให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, อ้างถึงใน นิภัยชลา ล้นเหลือ, 2554, หน้า 62) กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม สร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนา บุคลากรสู่ออนาคต

โดยสรุปแล้วการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่แสดงออกถึงความเป็นผู้มี ความเชี่ยวชาญในงาน การสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นร่วมงาน เป็นแบบอย่างที่ดีที่มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้นำทีมและ กระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วม เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการประสานงานภายในองค์กร ให้คำปรึกษา มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคคล กระตุ้นส่งเสริมให้กำลังใจ กับผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ ชื่นชมยินดีหรือให้รางวัลแก่ผู้อื่นงาน ให้โอกาสแก่ผู้อื่นงาน ได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

5.2 ความสำคัญการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม

มีนักวิชาการนักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญของการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านนวัตกรรม ไว้ดังนี้

ชัยยนต์ เพาพาน (2559) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคใหม่ ประกอบด้วย บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการบทบาทในฐานะ ผู้รักษาระเบียบวินัย บทบาทในฐานะผู้ประเมิน บทบาทในการทบทวนนโยบาย บทบาทใน การการบริหารหลักสูตรและการสอน บทบาทในการกำหนดตารางการปฏิบัติงาน บทบาท ในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ บทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาครู และบุคลากร บทบาทในการประชาสัมพันธ์บทบาทในการประสานสัมพันธ์กับชุมชน และบทบาท ในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

โดยสรุปแล้วความสำคัญของการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม หมายถึงการปฏิบัติตนให้เป็นผู้รักษาระเบียบวินัย ในการบริหารหลักสูตรและการสอน บทบาทในการกำหนดการปฏิบัติงาน บทบาทในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรม การเรียนรู้ บทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร บทบาทในการ ประสานสัมพันธ์บทบาทในการประสานสัมพันธ์กับชุมชน และบทบาทในการปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี

5.3 องค์ประกอบที่เป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม

มีนักวิชาการนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม ไว้ดังนี้

พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมฺมสุทฺโธ (2559) กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรมประกอบด้วย การเป็นผู้นำความคิด การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งการเรียนรู้ การเป็นผู้อำนวยความสะดวก การให้รางวัลความสำเร็จ และเป็นผู้จุดประกายสร้างแรงบันดาลใจ

ศศิธรดา แพงไทย (2560, หน้า 130) กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรมประกอบด้วย 1) ด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก 2) ด้านการเป็นผู้นำ 3) ด้านการเป็นผู้สนับสนุน 4) ด้านการเป็นผู้นำนวัตกรรม

ฐิติพันธ์ นันทะศรี (2563, หน้า 18-19) กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรมประกอบด้วย 1) การเป็นผู้นำทางความคิด หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นว่ามีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในศาสตร์สาขาใดสาขาหนึ่งสามารถใช้ทักษะการพูด การเขียน การปฏิบัติอย่างมีเหตุผลสอดคล้องกับปัญหาและสถานการณ์สามารถประยุกต์ความรู้ความสามารถได้อย่างเชี่ยวชาญ และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม 2) การเป็นนักจัดองค์การ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการใช้ความรู้ ความสามารถทางการบริหารจัดการองค์การได้อย่างเหมาะสม 3) การเป็นนักสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ ความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างการยอมรับจากบุคลากรใน สถานศึกษา ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านบุคลิกภาพโดยรวม จนทำให้เกิดความเชื่อถือ เชื่อมั่น ครัทธาต่อการบริหารงานจนยอมปฏิบัติตามด้วยความพึงพอใจ

โดยสรุปแล้วองค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารต้องมีบทบาทการเป็นผู้นำความคิด การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งการเรียนรู้ การเป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นผู้จุดประกายสร้างแรงบันดาลใจ การเป็นผู้อำนวยความสะดวก การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้สนับสนุน การเป็นผู้นำนวัตกรรม การเป็นผู้นำทางความคิด การเป็นนักจัดองค์การ การเป็นแบบอย่างที่ดี

จนทำให้เกิดความเชื่อถือ เชื่อมมั่น ตรีศธาต่อการบริหารงานจนยอมปฏิบัติตามด้วยความพึงพอใจ จนส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

มีนักวิชาการนักวิจัยหลายท่านกล่าวถึงประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลไว้ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการการศึกษา (2553, หน้า 2) กล่าวว่า ในยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสภาพที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ในสังคมปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องการจัดการความรู้ และสร้างรายได้เปรียบในการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงระยะเวลาที่ผ่านมาประเทศทั่วโลกส่วนใหญ่ได้มีการดำเนินการปฏิรูปการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพสู่ยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ และเนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะสูง มีความสามารถอย่างเพียงพอที่จะพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

มยุรี วรรณสกุลเจริญ (2563, หน้า 198) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลลัพธ์หรือความสำเร็จขององค์กรในการดำเนินการใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ และเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรที่สำคัญ

พระสรภค รัมภ์ญาคม (2565, หน้า 67) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารองค์กรเกี่ยวกับสถานศึกษาที่มีองค์ประกอบของความเจริญงอกงามของนักเรียน การยอมรับจากสังคม ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน และคุณภาพการปฏิบัติงาน รวมถึงชื่อเสียงและเกียรติยศของผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมต่อไปได้

โดยสรุปแล้วประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลต้องประกอบด้วยจัดการความรู้ การสร้างรายได้เปรียบในการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ นักเรียนมีการ

พัฒนา ได้รับการยอมรับจากสังคม ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน สามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพสู่ยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ ต้องพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะสูง มีความสามารถอย่างเพียงพอที่จะพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2.1 ที่มาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

ด้วยรัฐบาลโดยพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้มีนโยบาย “1 ตำบล 1 โรงเรียนเป็นนโยบายที่สอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า” “จะไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” ที่เน้นการพัฒนาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามบริบทของตนเอง เกิดความเท่าเทียมและครอบคลุมทั่วประเทศ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำด้านการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมีเป้าหมายให้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้รับผิดชอบ และมีภาคีเครือข่ายในการดำเนินการ ประกอบด้วย กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงพลังงานกระทรวงมหาดไทย ได้ร่วมลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) สำคัญของบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) โครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ดังนี้ ข้อ 1 เป้าประสงค์ของผลสัมฤทธิ์ในความร่วมมือ 1.1 เพื่อพัฒนาโรงเรียนในท้องถิ่นระดับตำบลให้เป็นโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล (1 ตำบล 1 โรงเรียนคุณภาพ มีความเข้มแข็งทางวิชาการและมีความพร้อมในการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม งานอาชีพ และสุขภาพอนามัย สามารถให้บริการการศึกษาแก่นักเรียนและชุมชน 1.2 เพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม สำหรับนักเรียนในท้องถิ่นชนบท 1.3 เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม ระหว่างโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ ข้อ 2 เป้าหมายโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เปิดสอนระดับประถมศึกษาตำบลละ 1-2 โรงเรียน ป้ายบอกทาง ทางเท้า ข้อ 3 บทบาทความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล (1 ตำบล 1 โรงเรียนคุณภาพ) ให้การสนับสนุนงบประมาณ สถานที่ แหล่งเรียนรู้ องค์ความรู้ และบุคลากรทางการศึกษา จำแนกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 โครงสร้างพื้นฐาน ดังนี้ 1. อาคารเรียน อาคารประกอบ โรงอาหาร โรงพลศึกษา สนามฟุตบอล 2. ระบบคมนาคม เช่น บริการรถรับ-ส่ง นักเรียน (รถตู้ หรือ รถบัล) ถนน ไฟถนน ไฟจราจร 3. ระบบไฟฟ้า ระบบพลังงานทางเลือก 4. ระบบประปา น้ำดื่ม ระบบป้องกันน้ำท่วม ระบบบำบัดน้ำเสีย

ท่อระบายน้ำ ระบบการส่งน้ำ 5. เครื่องข่ายโทรศัพท์ เครื่องข่ายโทรศัพท์มือถือ สัญญาณโทรศัพท์ และสัญญาณวิทยุ เคเบิลทีวีสัญญาณอินเทอร์เน็ต และอุปกรณ์ที่รองรับระบบ 6. เครื่องคอมพิวเตอร์ คอมพิวเตอร์พกพา และอุปกรณ์อื่น ๆ 7. ระบบบำบัดขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย โรงขยะรีไซเคิล และสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน 8. ระบบบริการด้านสุขภาพและโภชนาการของนักเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการหรือผู้มีความต้องการพิเศษ

ด้านที่ ๒ ส่งเสริมการศึกษา 1. ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และภาษาที่โรงเรียนเลือก 2. ส่งเสริมสนับสนุนสะเต็มศึกษา (STEM Education) 3. ส่งเสริมด้านอาชีพสร้างลักษณะเฉพาะของการเป็นผู้ประกอบการ 4. ให้การสนับสนุนค่าวัสดุรายหัวของนักเรียน 5. ให้การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอนและทักษะด้านอาชีพ 6. ให้การสนับสนุนองค์ความรู้ วัสดุอุปกรณ์ และร่วมพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศให้เชื่อมโยงเครือข่ายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 7. ให้การสนับสนุนโรงเรียนเข้าถึง เข้าใช้แหล่งเรียนรู้ขององค์กรได้ 8. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญและจำเป็นที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบัน 9. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลได้รับการพัฒนาทักษะการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งผู้เรียนเป็นสำคัญ และเอื้อต่อการสร้างทักษะชีวิตและทักษะวิชาชีพต่อผู้เรียน เพื่อเป็นคลังความรู้ให้กับโรงเรียน 10. ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างสื่อและนวัตกรรมด้านการบริหารและด้านการจัดการเรียนรู้ 11. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญและจำเป็นที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบัน 12. ถอดบทเรียนการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลที่ประสบความสำเร็จ 13. สร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านแนวทางการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล 14. ส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการให้ครู บุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งนักเรียน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการเตรียมความพร้อมหากเกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติ

ด้านที่ 3 การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม 1. สร้างเครือข่ายการพัฒนาโดยเปิดโอกาสให้หน่วยงานในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ผ่านความร่วมมือกับศึกษาธิการจังหวัด 2. สนับสนุนความร่วมมือระหว่างสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโรงเรียนและชุมชนในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน

คุณภาพประจำตำบล 3. ส่งเสริมทักษะการสื่อสารและความร่วมมือให้กับผู้บริหารและครู เพื่อต่อยอดการพัฒนา ทั้งด้านกายภาพ การบริหารจัดการ และการจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้กับโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ส่งเสริมการเขียนแผนพัฒนาระดับโรงเรียน เพื่อขอรับงบประมาณสนับสนุนจากทั้งภาครัฐและภาคเอกชน 4. ส่งเสริมความร่วมมือระหว่าง โรงเรียนและหน่วยงานในท้องถิ่น เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5. พัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อร่วมกันพัฒนาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลโดยกระทรวงมหาดไทยมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้ 1. ส่งเสริม สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อม และศักยภาพโดยคำนึงถึงฐานะการคลังเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล เช่น 1.1 ส่งเสริม สนับสนุนงบประมาณ บุคลากร สถานที่ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ด้านที่ 1 โครงสร้างพื้นฐาน และด้านที่ 2 ส่งเสริมการศึกษาภายใต้กรอบอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 1.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียน เข้าถึงแหล่งเรียนรู้ขององค์กร และสนับสนุนงบประมาณบุคลากร สถานที่และอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการจัดแหล่งเรียนรู้ 2. ส่งเสริม สนับสนุนความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานในท้องถิ่น ชุมชน กับ โรงเรียน เพื่อสร้างเครือข่ายการพัฒนาโรงเรียน ด้านที่ 3 การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม 3. ดำเนินกิจกรรมอื่นที่ทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกัน ตามภารกิจและความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน กระทรวงมหาดไทยพิจารณาแล้วเพื่อให้การดำเนินโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการ จึงขอให้จังหวัดแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเตรียมความพร้อม และให้ความร่วมมือกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (พป.) ในการดำเนินโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในพื้นที่ ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย และฐานะการคลัง ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ระหว่างดำเนินการคัดเลือกโรงเรียนเพื่อเข้าร่วมโครงการ หากได้รับแจ้งรายชื่อโรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกแล้ว(กระทรวงมหาดไทย, 2562, หน้า 1-3) โครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล จะช่วยแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ และสังคม สำหรับนักเรียนในท้องถิ่นชนบท และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอกชน บ้าน วัด รัฐ โรงเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ในปีงบประมาณ 2562 กระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการขับเคลื่อนโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยคัดเลือกโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่มีคุณสมบัติตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด คือ เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา ประถมศึกษาที่มีความพร้อมเข้าร่วมการพัฒนา ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่เป็นศูนย์กลางของชุมชน การคมนาคม และการสื่อสารสะดวก มีพื้นที่เพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้ และกิจกรรมต่าง ๆ สามารถรองรับการ เพิ่มจำนวนนักเรียนได้ในอนาคต รวมถึงองค์ประกอบครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน ยินดีให้ความร่วมมือ และสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาและการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง และผ่านการ พิจารณาคัดเลือก กลั่นกรอง ให้ความเห็นชอบ ผ่านกระบวนการประชาคม 3 ระดับ คือ ระดับตำบล ระดับอำเภอ และระดับจังหวัด ตามลำดับ โดยตั้งเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบล จำนวน 7,255 โรงเรียน นอกจากนั้น ในปีงบประมาณ 2563 ยังมีแผนที่จะขยายผล ไปยังโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาประจำอำเภอ และโรงเรียนพื้นที่พิเศษ (Stand Alone) ตามลำดับ ซึ่งถือได้ว่าเป็นการพัฒนาการศึกษาไทยในเชิงระบบอย่างแท้จริง ตามนโยบายของ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี “1 ตำบล 1 โรงเรียนคุณภาพ” ซึ่งเป็นนโยบายที่สอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า “จะไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” โดยมุ่งเน้นการพัฒนา โรงเรียนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามบริบทของตนเอง สร้างโอกาสให้ นักเรียนในพื้นที่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ เกิดความเท่าเทียมและครอบคลุมทั่วประเทศ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำด้านการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมีโรงเรียนเป็นศูนย์กลางของชุมชนเป็นต้นแบบโรงเรียนที่มีคุณภาพ โดยโรงเรียนสามารถให้บริการการศึกษา อย่างมีคุณภาพ มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูมีความพร้อมด้านสมรรถนะ ศักยภาพ และความสามารถในการบริหารจัดการให้มีคุณภาพ สร้างการมีส่วนร่วมในการส่งเสริม และสนับสนุนกระบวนการบริหาร การจัดการสถานศึกษาของเอกชน บ้าน วัด รัฐ โรงเรียน เพื่อพัฒนา ผู้เรียน ซึ่งถือเป็นหลักประกันกับชุมชนว่า โรงเรียนคุณภาพเหล่านี้จะส่งเสริม และสนับสนุนให้นักเรียนให้ได้รับความรู้ กระบวนการและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงตน ดำรงชีวิตในการเป็นพลเมืองที่ดี ของประเทศ ตลอดจนเป็นศูนย์รวมหรือเป็นแหล่งการเรียนรู้ของชุมชน ให้ชุมชนมีส่วนร่วมและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ สร้างความเชื่อมั่น และศรัทธาในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนในการส่งบุตรหลานเข้ามาเรียน นำไปสู่การลดค่าใช้จ่ายของผู้ปกครอง โรงเรียน และชุมชน ร่วมกันจัดกิจกรรมทางการศึกษาที่เป็น ประโยชน์ เชื่อมโยงความสัมพันธ์กับชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562, หน้า 1) ตามที่จังหวัดสกลนครได้แจ้งการ ดำเนินโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล เพื่อพัฒนาโรงเรียนในท้องถิ่นระดับตำบล

ให้เป็นโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล (1 ตำบล 1 โรงเรียนคุณภาพ) มีความเข้มแข็งทางวิชาการและมีความพร้อมในการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม งานอาชีพ และสุขภาพอนามัย สามารถให้บริการการศึกษาแก่นักเรียนและชุมชนเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม สำหรับนักเรียนในท้องถิ่นชนบท และส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบนั้น เพื่อให้การดำเนินโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อยจังหวัดสกลนครจึงขอให้อำเภอแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในพื้นที่ทราบและพิจารณาให้ความร่วมมือกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.) ในการดำเนินโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ตามกรอบแนวทางบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย และฐานะการคลัง รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

2.2 จุดมุ่งหมายโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

มีนักวิชาการนักวิจัยหลายท่านกล่าวถึงจุดมุ่งหมายโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555, หน้า 9) กล่าวว่า การพัฒนาการศึกษาทั้งด้านคุณภาพโอกาสและการมีส่วนร่วม จึงกำหนดนโยบายให้มีโครงการโรงเรียนดีประจำตำบล ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนดีศรีตำบล เพื่อดำเนินการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพในท้องถิ่นให้มีความพร้อมสามารถให้บริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพและเอื้อต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาพิเศษ ตลอดจนเป็นศูนย์กลางรวมหรือเป็นแหล่งการเรียนรู้ของชุมชนโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของมีความเชื่อมั่นศรัทธาและส่งบุตรหลานเข้าเรียน ในโรงเรียนดังกล่าว

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 65) กล่าวว่า ตามการพัฒนา “โรงเรียนคุณภาพ” ในท้องถิ่นชนบทเพื่อให้มีความเพียบพร้อมที่จะเป็นต้นแบบ หรือศูนย์สาธิตการให้บริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ตลอดจนเป็นศูนย์รวมหรือเป็นแหล่งการเรียนรู้ของชุมชน ทำให้ชุมชนมีส่วนร่วมและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของเชื่อมั่นและศรัทธาในการปฏิบัติงานของโรงเรียน และไม่จำเป็นต้องส่งบุตรหลานไปเรียนในเมือง นำไปสู่การลดค่าใช้จ่ายของผู้ปกครอง โดยโรงเรียนและชุมชนสามารถจัดกิจกรรม

อันเป็นประโยชน์บริการและเชื่อมความสัมพันธ์กับชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ “1 ตำบล 1 โรงเรียนคุณภาพ” เป็นนโยบายที่สอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า “จะไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามบริบทของตนเอง สร้างโอกาสให้นักเรียนในพื้นที่ได้รับ การพัฒนาอย่างเต็มที่เกิดความเท่าเทียมและครอบคลุมทั่วประเทศ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำด้านการจัดการศึกษาของประเทศนั่นเอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 (2562, บทนำ) กล่าวว่า โรงเรียนคุณภาพประจำตำบลเป็นแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนจึงมีความสำคัญสูงสุดในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาโรงเรียนในท้องถิ่นชนบท การบริหารจัดการสถานศึกษาตามโครงการ โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ซึ่งเป็นโครงการที่จะสร้างคุณภาพด้านการศึกษาให้กับประเทศโดยมีเป้าหมาย ขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนในท้องถิ่น ให้เป็นโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล มุ่งเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม งานอาชีพ และสุขอนามัย ตลอดจนเป็นศูนย์ รวมบริการการศึกษาแก่นักเรียนและชุมชนที่จะช่วยเพิ่มโอกาสการเข้าถึง การศึกษาอย่างมีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาแก่นักเรียนในท้องถิ่น ชนบท ส่งผลต่อการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ สังคม และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอกชน บ้าน วัด รัฐและโรงเรียน

สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (2562, หน้า 502) กล่าวว่า โรงเรียนเป็นองค์กรทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน แนวคิดในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนจึงมีความสำคัญสูงสุดในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาโรงเรียนในท้องถิ่นชนบท สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดตั้งโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล “1 ตำบล 1 โรงเรียนคุณภาพ” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพและ ได้มาตรฐานตามบริบทของตนเอง สร้างโอกาสให้นักเรียนในพื้นที่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำด้านการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมีโรงเรียนศูนย์กลางของชุมชน สร้างความเชื่อมั่นด้านคุณภาพ นำไปสู่การร่วมกันจัดกิจกรรมทางการศึกษาที่เป็นประโยชน์ เชื่อมโยงความสัมพันธ์กับชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายสำคัญ 4 ส่วน

- 1) มีโรงเรียนประจำตำบลอย่างน้อยตำบลละ 1 โรงเรียนที่มีความเข้มแข็งทางวิชาการ มีคุณธรรมจริยธรรม งานอาชีพ และสุขภาพอนามัย ให้บริการการศึกษาแก่นักเรียน

และชุมชนอย่างมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน 2) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความพร้อมในทุกด้าน ทั้งสมรรถนะและศักยภาพในการบริหารจัดการ ตลอดจนมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนการสอน 3) นักเรียนทุกคนในตำบลได้รับโอกาสและเข้าถึงการบริการและสวัสดิการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ และเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา แก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมในท้องถิ่นชนบท 4) นักเรียนได้รับการพัฒนา ทั้งด้านสติปัญญา ความฉลาดทางอารมณ์ ทักษะคิดและพัฒนาการด้านร่างกายที่เหมาะสมกับช่วงวัย ควบคู่กับการปฏิบัติตามค่านิยม 12 ประการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 (2563, หน้า 25-28) กล่าวว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ให้ดำเนินการขับเคลื่อนพัฒนาโครงการโรงเรียน คุณภาพประจำตำบล (1 ตำบล 1 โรงเรียนคุณภาพ) ให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยเร่งดำเนินการโครงการให้เป็น รูปธรรม และมีความยั่งยืนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามบริบทของตนเอง ลดความเหลื่อมล้ำให้เกิดความเท่าเทียม และครอบคลุมทุกพื้นที่ สร้างโรงเรียนให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เน้นผู้บริหารและครูที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพให้กับผู้เรียน โดยมีจุดเน้นหลักการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ทั้ง 3 ด้าน คือ โครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมการศึกษา และการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วม ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาขับเคลื่อนโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

โดยสรุปแล้วจุดมุ่งหมายการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลเพื่อมุ่งเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม งานอาชีพ สุขอนามัย ตลอดจนเป็นศูนย์รวมบริการการศึกษาแก่นักเรียนและชุมชนที่จะช่วยเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความพร้อมในทุกด้าน ทั้งสมรรถนะและศักยภาพในการบริหารจัดการ ตลอดจนมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนการสอน นักเรียนทุกคนได้รับโอกาสเข้าถึงการบริการ มีสวัสดิการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มีความเป็นธรรม แก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมในท้องถิ่นชนบท นักเรียนได้รับการพัฒนา ทั้งด้านสติปัญญา ความฉลาดทางอารมณ์ ทักษะคิด

และพัฒนาการด้านร่างกาย ควบคู่กับการปฏิบัติตามค่านิยม 12 ประการ การพัฒนาโรงเรียนคุณภาพในท้องถิ่นชนบทให้มีความพร้อมสามารถให้บริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ เชื้อต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาพิเศษ ตลอดจนเป็นศูนย์กลางรวมหรือเป็นแหล่งการเรียนรู้ของชุมชนโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความเชื่อมั่นศรัทธาและส่งบุตรหลานเข้าเรียน

2.3 การบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

มีนักวิชาการนักวิจัยหลายท่านกล่าวถึงการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลไว้ดังนี้

ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, หน้า 48-74) กล่าวว่า การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนดีประจำตำบล เป็นการพัฒนาโรงเรียนท้องถิ่นให้เป็นโรงเรียนคุณภาพ มีความพร้อมและความเข้มแข็งทั้งด้านวิชาการ อาชีพ และสุขภาพอนามัย เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาสำหรับนักเรียนในชนบท รวมทั้งเป็นแหล่งเรียนรู้และสร้างความร่วมมือของชุมชน การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนประจำตำบลดำเนินการตั้งแต่วาระที่ 1 “เริ่มต้นพัฒนา” และระยะที่ 2 “พัฒนาสร้างสรรค์ สานต่อแนวคิด” จนมาถึงระยะที่ 3 “สู่ความสำเร็จและยั่งยืน” ซึ่งอยู่ในช่วงปีงบประมาณ 2558-2560 การขับเคลื่อนคุณภาพโรงเรียน จึงต้องเร่งดำเนินการมากขึ้น เพื่อให้การพัฒนางานเป็นไปแผนและสนองความต้องการจำเป็นของโรงเรียน ดังนั้นในปีงบประมาณ 2559 หน่วยงานที่รับผิดชอบทุกระดับจึงได้ร่วมกันขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาจนเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่เห็นเป็นรูปธรรม และเป็นไปตามเป้าหมายของโครงการโดยได้ดำเนินการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2562, หน้า 52) กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนดีประจำตำบล การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนดีประจำตำบลได้รับการดูแลสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งด้านงบประมาณและการนำนโยบายสู่การปฏิบัติโดยศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแกนนำในการขับเคลื่อนสะท้อนผลให้เห็นได้ใน 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการงบประมาณและด้านการดำเนินงานกิจกรรมโครงการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดสรรงบประมาณให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ทั้งที่เป็นงบลงทุนงบดำเนินงาน เพื่อดำเนินการปรับปรุงซ่อมแซมอาคารเรียน และสิ่งก่อสร้างจัดหา จัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ เพื่อใช้ในการ

บริการจัดการ และพัฒนาการจัดการเรียนการสอน/วิชาการ/วิชาชีพ รวมทั้งซ่อมแซม ปรับปรุงระบบไฟฟ้าโรงเรียนให้ปลอดภัย การนิเทศพัฒนาโรงเรียน และพัฒนางาน ในความรับผิดชอบตามเป้าหมายของโครงการ ส่วนโรงเรียนดีประจำตำบลที่ได้รับ งบประมาณ ได้ดำเนินการตามความต้องการจำเป็น ได้แก่ การปรับปรุงซ่อมแซมอาคาร เรียน อาคารประกอบโรงอาหาร โรงฝึกงาน ซ่อมแซมระบบไฟฟ้าประปา ช่วยให้เกิดความ สะดวกและมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โรงเรียนมีสภาพภูมิทัศน์ที่สวยงามสะอาด ร่มรื่น มีความน่าสนใจแก่ผู้เรียนและชุมชน โรงเรียนได้จัดซื้อ จัดหา อุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนสอนตามระเบียบของทางราชการ และได้จัดกิจกรรมที่เป็น การฝึกทักษะ โดยใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ได้จัดซื้อ จัดหา มีกิจกรรมในลักษณะการประชุม อบรมสัมมนา เพื่อการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การบริหารจัดการสถานศึกษาตามโครงการ โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ซึ่งเป็น โครงการที่จะสร้างคุณภาพด้านการศึกษาให้กับประเทศโดยมีเป้าหมาย ขับเคลื่อนการ พัฒนาโรงเรียนในท้องถิ่นระดับตำบล ให้เป็นโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล มุ่งเสริมสร้าง ความ เข้มแข็งทางวิชาการ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม งานอาชีพและ สุขอนามัย ตลอดจนเป็นศูนย์ รวมบริการการศึกษาแก่นักเรียนและชุมชนที่จะช่วยเพิ่ม โอกาสการเข้าถึงการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา แก่นักเรียนในท้องถิ่น ส่งผลต่อการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ และสังคม และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอกชน บ้าน วัด รัฐ และโรงเรียน

โดยสรุปแล้วการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล หมายถึง รูปแบบ การดำเนินงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนท้องถิ่นให้เป็นโรงเรียนคุณภาพ มีความพร้อมและความเข้มแข็งทั้งด้านวิชาการ อาชีพ และสุขภาพอนามัย เพิ่มโอกาส การเข้าถึงการศึกษาสำหรับนักเรียนและคนในชุมชน

2.4 การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

มีนักวิชาการนักวิจัยหลายท่านการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบลไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2553, หน้า 12-18) กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคน และการ สร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งสามารถประมวลข้อความที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน (ยุทธศาสตร์ 5.2)

ข้อ 5.2.2 ระบุถึงการพัฒนาคณาภพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งพัฒนา คณาภพคนไทยทุกช่วงวัย สอดแทรกการพัฒนาคนด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้าง วัฒนธรรมการถือกุศล พัฒนาทักษะให้คนมีการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิตต่อยอดสู่การ สร้างนวัตกรรมที่เกิดจากการฝึกฝนเป็นความคิดสร้างสรรค์ ปลูกฝังการพร้อมรับฟัง ความคิดเห็นจากผู้อื่นและจิตใจที่มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ มีระเบียบวินัยพัฒนาคนด้วยการ เรียนรู้ในศาสตร์วิทยาการให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับ แนวโน้มการจ้างงานและเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สร้างจิตสำนึก ให้คนไทยมีความรับผิดชอบต่อสังคม เคารพกฎหมาย หลักสิทธิมนุษยชน สร้างค่านิยม การผลิตและบริการที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม เรียนรู้การรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิด จากสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติ ข้อ 5.2.4 การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งสร้าง กระแสสังคมให้การเรียนรู้เป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคน มีนิสัยใฝ่รู้ รักการอ่านตั้งแต่วัยเด็ก และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของคนต่างวัย ควบคู่กับการส่งเสริมให้องค์กร กลุ่มบุคคล ชุมชน ประชาชน และสื่อทุกประเภทเป็นแหล่งเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์สื่อสารด้วยภาษา ที่เข้าใจง่าย รวมถึงส่งเสริมการศึกษาทางเลือกที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและสนับสนุนปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ตลอดชีวิต

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2559, หน้า 51-54) กล่าวว่า แผนพัฒนาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ยุทธศาสตร์ การพัฒนาการศึกษา 4.2 ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลผลิต 4.2 ยุทธศาสตร์ที่ 4 ผลิต พัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ผลผลิต 4.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 ผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาประเทศผลผลิต 4.4 ยุทธศาสตร์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผลผลิต 4.5 ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยี ดิจิทัลเพื่อการศึกษา 4.6 ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริม ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาผลผลิต

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560, หน้า 18-37) กล่าวว่า แผนการศึกษาแห่งชาติ ระยะ 60 ปี ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษาไว้ดังนี้ 3.1 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติเป้าหมาย

- 3.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศเป้าหมาย :3.2.1 กำลังคนมีทักษะที่สำคัญจำเป็นและมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ 3.2.2 สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่จัดการศึกษาผลิตบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน 3.2.3 การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่ม ทางเศรษฐกิจ 3.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เป้าหมาย:
- 3.3.1 ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทยและทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 3.3.2 คนทุกช่วงวัยมีทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ 3.3.3 สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน 3.3.3 แหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน นวัตกรรม และสื่อการเรียนรู้อื่นที่มีคุณภาพมาตรฐานและประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ 3.3.5 ระบบและกลไกการวัด การติดตามและประเมินผลมีประสิทธิภาพ 3.3.6 ระบบการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้มาตรฐานระดับสากล 3.3.7 ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน 3.4 ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาเป้าหมาย : 3.4.1 ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับทุกช่วงวัย 3.4.2 ระบบข้อมูลรายบุคคลและสารสนเทศทางการศึกษาที่ครอบคลุม ถูกต้องเป็นปัจจุบัน เพื่อการวางแผน การบริหารจัดการศึกษา การติดตามประเมิน และรายงานผล 3.5 ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเป้าหมาย :
- 3.5.1 คนทุกช่วงวัย มีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม และนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ 3.5.2 หลักสูตร แหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้อื่นที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม คุณธรรม จริยธรรม และการนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ 3.5.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 3.6 ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษาเป้าหมาย :
- 3.6.1 โครงสร้าง บทบาทและระบบการบริหารจัดการการศึกษามีความชัดเจน

และสามารถตรวจสอบได้ 3.6.2 ระบบการบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา 3.6.3 ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของ ประชาชนและพื้นที่

3.6.4 กฎหมายและรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา รองรับลักษณะที่แตกต่างกันของผู้เรียน สถานศึกษา และความต้องการกำลังแรงงานของประเทศ

3.6.5 ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

มีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2562, หน้า 49) กล่าวว่า โรงเรียนคุณภาพประจำตำบลเป็นแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนจึงมีความสำคัญสูงสุดในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาโรงเรียนในท้องถิ่นชนบท การบริหารจัดการสถานศึกษา ตามโครงการ โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ซึ่งเป็นโครงการที่จะสร้างคุณภาพ ด้านการศึกษาให้กับประเทศโดยมีเป้าหมาย ขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนในท้องถิ่นระดับ ตำบล ให้เป็นโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล มุ่งเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม งานอาชีพ และสุขอนามัย ตลอดจนเป็นศูนย์รวมบริการการศึกษาแก่นักเรียนและชุมชนที่จะช่วยเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษา อย่างมีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาแก่นักเรียนในท้องถิ่นชนบท และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอกชน บ้าน วัด รัฐและโรงเรียน

เอกลักษณ์ พลศักดิ์,ชวนคิด มะเสนาะ และไพฑูริ ลังกา (2564, หน้า 1438-1439) กล่าวว่า การพัฒนาโรงเรียนท้องถิ่นให้เป็นโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1. การสร้างผู้บริหารมืออาชีพ 2. การสร้างความเข้มแข็งทางวิชาชีพ 3. การพัฒนาศักยภาพนักเรียนมีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 4. การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 5.การสร้างสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีทันสมัย 6.การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 7. การสร้างภาพลักษณ์ของโรงเรียน

Runcharoen (2011, p. 1433) กล่าวว่า การสร้างกลยุทธ์เป็นวิธีการที่ดีที่สุดหรือวิธีการที่จะเป็นไปได้สำหรับอนาคตเพื่อให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนคุณภาพ จากความเป็นมา ความสำคัญและปัญหา ผู้วิจัยมีความสนใจเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการของการสร้างและพัฒนากลยุทธ์ แล้วการทดลองใช้และนำเสนอกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

โดยสรุปแล้วการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ต้องมีการพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย ด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้างวัฒนธรรม พัฒนาทักษะให้คนมีการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิตต่อยอดสู่การสร้างนวัตกรรม ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความมีระเบียบวินัย มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถประกอบอาชีพได้อย่างหลากหลาย เคารพกฎหมาย หลักสิทธิมนุษยชน สร้างค่านิยมการผลิตและบริการที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สร้างจิตสำนึกให้คนไทยมีความรับผิดชอบต่อสังคม เรียนรู้การเปลี่ยนแปลง

2.5 ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

มีนักวิชาการนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลไว้ดังนี้

กษมาพร ทองเอื้อ (2555, หน้า 14) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ระดับผลสำเร็จในการดำเนินงานบรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

ยงคัยาน มั่นคาศรี (2556, หน้า 4) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ชีตความสามารถของการบรรลุวัตถุประสงค์โดยใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งประสบการณ์ที่ผ่านมาของพนักงานในการวางแผนและทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และผลการปฏิบัติงานนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็นด้านระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินการนั้น ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ ถูกต้อง และทันเวลา

กาญจนา ภาวศ (2557, หน้า 43) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายตามที่โรงเรียนกำหนดไว้ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมถึงความสามารถในการปรับตัวในการแก้ปัญหาการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในการทำงาน

สุภารัตน์ อธิธรรมธาดา (2557, หน้า 55) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การผลิตที่ประหยัดเวลาที่สุด หรือประสิทธิผลในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น ปัจจัยนำเข้าจะพิจารณาถึงความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับผลลัพธ์ที่ได้คือ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ศิริรา รักษาสระ (2558, หน้า 43) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลของการปฏิบัติงานที่สามารถบรรลุตามเป้าหมายขององค์การและความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ รวมถึงความพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ทัศนีย์ ใจดี (2560, หน้า 35) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง เป็นความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์ หรือ เป้าหมายในการทำงาน โดยพิจารณาจากความสามารถของสถานศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข รวมถึงสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และสามารถยืดหยุ่นปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้

นิษฐอุตติกานต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 90) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการบริหารและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน ให้เกิดผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และจุดหมายซึ่งได้มีการกำหนดไว้อย่าง ชัดเจน เหมาะสม เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

ประยงค์ ศรีโหมี (2561, หน้า 63) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานด้านการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาประกอบด้วยคุณลักษณะที่บ่งชี้ในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของนักเรียน และความพึงพอใจของครู

ภานุพงษ์ คำภุษา (2562, หน้า 23) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของ

สุพัตรา ชันทอง (2562, หน้า 13) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายในการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถวัดและประเมินผลได้ผ่านโครงสร้างการบริหารการจัดการศึกษา

อรอุมา ไมยวงศ์ (2564, หน้า 15) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจาก ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนในการทำงานร่วมกันเพื่อให้ การทำงานประสบผลสำเร็จหรือการบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่ได้กำหนดไว้ ความสำเร็จที่เอื้อต่อ

ประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ บริหารวิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป

Dessler (1986, pp. 68–69) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการปรับตัว เปลี่ยนแปลง พัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง อยู่เสมอ และความสามารถในการประชาสัมพันธ์ของสมาชิกในโรงเรียนเพื่อรวมพลัง ให้เป็นอันเดียวกันในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

Hoy & Miskel (2001, p. 379) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

โดยสรุปแล้วประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงาน ที่บรรลุเป้าหมายตามที่โรงเรียนกำหนดไว้ ผู้บริหารและครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์รวมทั้ง ประสบการณ์การวางแผนทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และผลการปฏิบัติงานนั้น ได้มาโดยการใช้ทรัพยากร แรงงาน เวลา น้อยที่สุด

2.6 การประเมินประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

มีนักวิชาการนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงการประเมินประสิทธิผลโรงเรียน คุณภาพประจำตำบลไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544, หน้า 42) ได้พัฒนา มาตรฐานการศึกษาาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้เป็นกรอบในการประเมินโรงเรียน โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1. มาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียน เน้นพัฒนาการด้าน ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคม โดยมุ่งให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีความสามารถ ตามศักยภาพและมีความสุข 2. มาตรฐานการศึกษาด้านกระบวนการ เน้นในด้าน กระบวนการบริหารจัดการและกระบวนการจัดการเรียนการสอน 3. มาตรฐานการศึกษา ด้านปัจจัย เป็นการกำหนดลักษณะ หรือสภาพความพร้อมของผู้บริหาร ครู หลักสูตร อาคารสถานที่ และชุมชน

สุนันทา เลาวหนันทน (2556, หน้า 281) กล่าวว่า การประเมินของการ ปฏิบัติงานอย่างครอบคลุมว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการ ที่ผู้บริหารใช้เพื่อตรวจสอบสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน วามีประสิทธิภาพ เพียงใด โดยการเปรียบเทียบผลงานที่ปฏิบัติได้กับวัตถุประสงค์หรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้ รวมถึง

การให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

Hoy & Miskel (2001, p. 379) กล่าวว่า การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนแบบบูรณาการ (Integrated model) เป็นการประเมินประสิทธิผลที่ได้จากการพิจารณาอีตหลัก 3 หลัก คือ 1) พหุเกณฑ์ การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนต้องใช้หลายเกณฑ์ 2) เวลาการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนจะเกี่ยวข้องกับเวลา ซึ่งกำหนดเวลาออกเป็น 3) ระยะของการประเมิน คือ ระยะสั้น เช่น การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดี ระยะกลาง เช่น การประเมินความสามารถในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม การพัฒนาโรงเรียน ความก้าวหน้า การศึกษาต่อของนักเรียน และระยะยาว เช่น การประเมินความสามารถในการอยู่รอดของโรงเรียน ระยะเวลาดังกล่าวนี้จะเกี่ยวข้องกับการกำหนดตัวแปรในการวัดประสิทธิผลขององค์กร และ 3) กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนเกณฑ์อาจจะมีการปรับและเปลี่ยนแปลง ซึ่งขึ้นอยู่กับความพึงพอใจหรือความคิดเห็น ความต้องการ ค่านิยม ของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องของโรงเรียน

Hoy & Miskel (2001, p. 398) กล่าวว่า การวัดประสิทธิผลของโรงเรียนควรใช้เกณฑ์หลายอย่าง จึงได้เสนอเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

Vedung (2003, pp. 69-71) กล่าวว่า การประเมินโรงเรียนที่ได้ทำการปฏิรูปการศึกษา โดยมีความคิดเห็นของระบบการปกครองเข้ามาเกี่ยวข้อง การประเมินเฉพาะการบรรลุเป้าหมายเพียงอย่างเดียวจะไม่เพียงพอ ต้องประเมินผลกระทบและอิทธิพลต่าง ๆ จากระบบการปกครอง และนอกจากนั้นยังต้องประเมินผล สามารถสรุปเป็นแนวคิดการประเมินโรงเรียนที่ทำการปฏิรูปการศึกษาดังนี้ 1. รูปแบบการประเมินประสิทธิผลจากความสัมฤทธิ์ทางเป้าหมาย เป็นรูปแบบที่มุ่งการประเมินผลสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน 2. รูปแบบการประเมินประสิทธิผลจากผลการกระทบ เป็นรูปแบบที่พิจารณาคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น 3. รูปแบบการประเมินประสิทธิผลโดยผู้รับประโยชน์จากโรงเรียน เป็นรูปแบบการประเมินจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียน เปรียบเสมือนหนึ่ง

เป็นลูกค้าและผู้ถือหุ้นที่ได้รับประโยชน์จากการจัดการของโรงเรียน 4. รูปแบบการประเมินประสิทธิผลจากผู้มีส่วนร่วมกับโรงเรียน เป็นรูปแบบประเมินจากผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามหลักการของการจัดปฏิรูปการศึกษา 5. รูปแบบการประเมินแบบมีอาชีพเป็นการประเมินในลุ่มที่มีความซับซ้อนในการปฏิบัติงาน เน้นการเป็นผู้ที่มีความสามารถในระดับมีอาชีพ เป็นการแสดงความคิดเห็น รายงานการประเมินจากเพื่อนร่วมงานในบทบาทหน้าที่อาชีพเดียวกัน และดำเนินการประเมินตนเองไปพร้อม ๆ กันด้วย เพื่อเป็นการเปรียบเทียบสรุปผลการประเมิน

โดยสรุปแล้วการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลต้องประกอบด้วย มาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียน มาตรฐานการศึกษาด้านกระบวนการ มาตรฐานการศึกษาด้านปัจจัย เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้เพื่อตรวจสอบสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์หรือ เกณฑ์ที่ตั้งไว้ รวมถึงการให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น มีการประเมินผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นซึ่งประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย การวางแผน กระบวนการปฏิบัติงาน รวมทั้งงบประมาณและเวลาการตรวจวัดความสำเร็จของการบริหารงานของโรงเรียน โดยมีเกณฑ์การวัด มาตรฐานการวัด ระยะเวลาที่ใช้ และสามารถประเมินผลและวัดผลได้

2.7 องค์ประกอบประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

มีนักวิชาการนักวิจัยหลายท่านกล่าวถึงองค์ประกอบของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ไว้ดังนี้

จตุพร ทั้งทอง (2555, หน้า 13) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลมีองค์ประกอบดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาผู้เรียน 2) ด้านการพัฒนาปัจจัยพื้นฐาน 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการจัดเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการและทรัพยากรทางการศึกษา 5) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน 6) ด้านการประกันคุณภาพภายใน

ประจักษ์พงศ์ วรณโชติ, สุเมธ งามนก และสมโภช อเนกสุข (2559, หน้า 50) ได้กล่าวว่าโรงเรียนคุณภาพต้องประกอบด้วย 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 2) การบริหารจัดการศึกษาอย่างมีระบบ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 4) การมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 5) การพัฒนาและสร้างขวัญกำลังใจให้ครูและบุคลากร 6) การสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมกับชุมชน

อุดม ชูสีวรรณ (2559, หน้า 31) กล่าวว่า โรงเรียนคุณภาพต้องประกอบด้วย 1) การบริหารคุณภาพองค์การ 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) ด้านการมีส่วนร่วม

ศุภิพร พึ่งมี (2564, หน้า 67-69) กล่าวว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีทั้งหมด 7 องค์ประกอบ 1) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) ด้านการวัดผลประเมินผล 3) ด้านการมีส่วนร่วม 4) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 5) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ 6) ด้านการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี 7) ด้านการทำงานเป็นทีม

ลิตานันท์ ศรีชมพล (2564, หน้า 51) กล่าวว่า องค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสู่ความเป็นเลิศ มี 7 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านการนำองค์กร 2. ด้านกลยุทธ์ 3. ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนให้ส่วนเสีย 4. ด้านการวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5. ด้านบุคลากร 6. ด้านการบริการ 7. ด้านผลลัพธ์

อริสา อารมณชีน (2564, หน้า 506-510) กล่าวว่า การบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลระดับประถมศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สรุปได้ดังนี้

1.1) ด้านคุณภาพผู้เรียน 1.2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 1.3) ด้านการบริหารจัดการ 1.4) ด้านบุคลากร และมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) กลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลระดับประถมศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลักคือ องค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลระดับประถมศึกษาสู่ความเป็นเลิศมี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพผู้เรียน 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการบริหารจัดการ และ 4) ด้านบุคลากร และ องค์ประกอบที่ 2 กลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลระดับประถมศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดทิศทางองค์กร 3) การกำหนดกลยุทธ์ 4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและ 5) การควบคุมและประเมินสรุปได้ดังนี้ 2.1) กลยุทธ์ที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมี 4 ประเด็น คือ 1) แต่งตั้งคณะกรรมการการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา 2) การวิเคราะห์การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรคและโอกาสของสถานศึกษา 3) มีการวางแผนจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน 4) การร่วมกันสรุปข้อมูลเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา 2.2) กลยุทธ์ที่ 2

การกำหนดทิศทางขององค์การมี 3 ประเด็น คือ 1) นำข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของสถานศึกษา 2) มีการประชุมวางแผนร่วมกัน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของสถานศึกษาให้ชัดเจน 3) ประกาศวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของสถานศึกษาที่ได้กำหนดแล้ว ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทราบ 2.3) กลยุทธ์ที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์มี 4 ด้าน ได้แก่

2.3.1 ด้านคุณภาพผู้เรียน มี 11 ประเด็น คือ 1) สถานศึกษากำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่ชัดเจน 2) ส่งเสริมผู้เรียนให้มีความสามารถในการอ่านออกเขียนได้ 3) ส่งเสริมผู้เรียนให้มีความสามารถในการคิดคำนวณ 4) พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการใช้ภาษา 5) ส่งเสริมผู้เรียนให้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา 6) พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม 7) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง 8) พัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษาและตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด 9) ส่งเสริมผู้เรียนให้มีสุขภาพร่างกายที่ดีและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สถานศึกษากำหนด 10) ส่งเสริมให้มีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็งและเข้าถึงและ 11) จัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ 2.3.2) ด้านการจัดการเรียนการสอน มี 7 ประเด็น คือ 1) ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ส่งเสริมให้มีหลักสูตรที่เน้นทักษะเฉพาะด้าน หรือทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา 3) สนับสนุนครูให้มีการจัดการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ/STEM Education และวิทยาการคำนวณ 4) ส่งเสริมให้มีการสร้างสื่อ/นวัตกรรมเทคโนโลยีและนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน 5) ส่งเสริมครูให้มีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อนำข้อมูลไปจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน 6) ส่งเสริมการบริหารจัดการห้องเรียนที่มีคุณภาพและเอื้อต่อการเรียนรู้ 7) ส่งเสริมให้ครูมีการวัดและประเมินผลของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 2.3.3) ด้านการบริหารจัดการ มี 10 ประเด็น คือ 1) สถานศึกษากำหนดนโยบายวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกัน 2) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา 3) สนับสนุนให้สถานศึกษามีการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ 4) สนับสนุนให้มีกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม 5) ส่งเสริมให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง 6) ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 7) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากร

ทางวิชาชีพ 8) สนับสนุนการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ 9) ส่งเสริมให้มีการสร้างนวัตกรรม 10) สถานศึกษาได้รับการสนับสนุน และมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ 2.3.4) ด้านบุคลากร มี 8 ประเด็น คือ 1) ผู้บริหาร ต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) ผู้บริหารต้องมีทักษะการบริหาร 3) ผู้บริหารต้องมีทักษะการใช้เทคโนโลยี/นวัตกรรม 4) สนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและมีความเป็นมืออาชีพ 5) สนับสนุนให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 6) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา 7) สนับสนุนความพร้อมในการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน 8) ส่งเสริมให้มีครูครบชั้นเรียนและครบวิชาเอก 2.4 กลยุทธ์การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมี 4 ด้าน ได้แก่ 2.4.1) ด้านคุณภาพผู้เรียนมี 3 ประเด็น คือ 1) สถานศึกษามีการประชุมวางแผน ชี้แจงแก่ครูและบุคลากร เพื่อการปฏิบัติที่เป็นไปตามแผนและต่อเนื่อง 2) มีการจัดโครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับแผน 3) ดำเนินงานตามโครงการที่เกี่ยวกับด้านคุณภาพผู้เรียน 2.4.2) ด้านการจัดการเรียนการสอน มี 3 ประเด็น คือ 1) สถานศึกษามีการประชุม วางแผน ชี้แจงแก่ครูและบุคลากร เพื่อการปฏิบัติที่เป็นไปตามแผนและต่อเนื่อง 2) มีการจัดโครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับแผน 3) ดำเนินงานตามโครงการ ที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน 2.4.3) ด้านการบริหารจัดการ มี 3 ประเด็น คือ 1) สถานศึกษามีการประชุม วางแผน ชี้แจงแก่ครูและบุคลากร เพื่อการปฏิบัติที่เป็นไปตามแผนและต่อเนื่อง 2) มีการจัดโครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับแผน 3) ดำเนินงานตามโครงการที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ 2.4.4) ด้านบุคลากรมี 3 ประเด็น คือ 1) สถานศึกษามีการประชุม วางแผน ชี้แจงแก่ครูและบุคลากร เพื่อการปฏิบัติที่เป็นไปตามแผน และต่อเนื่อง 2) มีการจัดโครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับแผน 3) ดำเนินงานตามโครงการที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร 2.5) กลยุทธ์ที่ 5 การควบคุมและประเมิน มี 4 ด้าน ได้แก่ 2.5.1) ด้านคุณภาพผู้เรียน มี 4 ประเด็น คือ 1) ส่งเสริมให้สถานศึกษามีการนิเทศและติดตามผลการดำเนินงาน 2) สนับสนุนให้มีการนำผลการนิเทศ ติดตาม และผลการดำเนินงานมาปรับปรุงและพัฒนา 3) มีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง 4) ส่งเสริมให้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานด้านคุณภาพผู้เรียน 2.5.2) ด้านการจัดการเรียนการสอน มี 4 ประเด็น คือ 1) ส่งเสริมให้สถานศึกษามีการนิเทศและติดตามผลการดำเนินงาน 2) สนับสนุนให้มีการนำผลการนิเทศ ติดตาม และผลการดำเนินงานมาปรับปรุงและพัฒนา 3) มีการติดตามและประเมินผล

อย่างต่อเนื่อง 4) ส่งเสริมให้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอน

2.5.3) ด้านการบริหารจัดการมี 4 ประเด็น คือ 1) ส่งเสริมให้สถานศึกษามีการนิเทศ และติดตามผลการดำเนินงาน 2) สนับสนุนให้มีการนำผลการนิเทศ ติดตาม และผลการดำเนินงานมาปรับปรุงและพัฒนา 3) มีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

4) ส่งเสริมให้จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน ด้านการบริหารจัดการ 2.5.4) ด้านบุคลากร มี 4 ประเด็น คือ 1) ส่งเสริมให้สถานศึกษามีการนิเทศและติดตามผลการดำเนินงาน 2) สนับสนุนให้มีการนำผลการนิเทศ ติดตาม และผลการดำเนินงานมาปรับปรุงและพัฒนา 3) มีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง 4) ส่งเสริมให้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานด้านบุคลากร

สง่า ทองสวัสดิ์ (2565, หน้า 180) กล่าวว่า คุณภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ด้านนโยบายและกรอบยุทธศาสตร์ 2) ด้านการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล 3) ด้านหลักการทฤษฎี 4) ด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 5) ด้านตัวชี้วัดความสำเร็จ โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

Stedman (1987, p. 14) กล่าวว่า คุณภาพของโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จ จำนวน 9 องค์ประกอบคือ 1) การเน้นที่ชาติพันธุ์และเชื้อชาติ 2) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 3) การร่วมกันวางแผนดูแลนักเรียนระหว่างครู และผู้ปกครอง 4) หลักสูตรที่เน้นทางด้านวิชาการ 5) การใช้และพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิภาพ 6) การให้การดูแลนักเรียนอย่างใกล้ชิด 7) ความรับผิดชอบของนักเรียนที่มีต่อโรงเรียน 8) สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย 9) การสอนที่ปราศจากปัญหาทางวิชาการ

Segiovanni (1991, pp. 13–14) กล่าวว่า องค์ประกอบของโรงเรียนคุณภาพประกอบด้วย 9 องค์ประกอบคือ 1) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) มีแผนงานทางวิชาการที่ดี 3) การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 4) มีบรรยากาศสถานศึกษาในทางบวก 5) ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม 6) มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง 7) ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 8) ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 9) ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม

Kaufman & Zahn (1993, p. 32) กล่าวว่า แนวการบริหารจัดการคุณภาพทั้งองค์การให้ประสบผลสำเร็จต้องประกอบด้วย 1) การสร้างมนุษย์สัมพันธ์ 2) ความซื่อสัตย์ในการทำงาน 3) การปฏิบัติงานอยู่ในระเบียบกฎเกณฑ์ 4) ความร่วมมืออย่างแท้จริง

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์
องค์ประกอบหลักของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ดังแสดง
ในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

ลำดับที่	องค์ประกอบ	นักวิชาการคนที่										ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
	แหล่งข้อมูล	จตุพร ทั้งทอง (2555, หน้า 13)	ประจักษ์พงษ์, สุเมธ และสมโภช (2559, หน้า 50)	อุดม ชูสิริวรรณ (2559, หน้า 31)	ศุติพร พิงมี (2564, หน้า 67-69)	ลิตานันท์ ศรีชมพล (2564, หน้า 51)	อริสา อารมณรัตน์ (2564, หน้า 506-510)	สง่า ทองสวัสดิ์ (2565, หน้า 180)	Stedman (1987, p.14)	Segiovanni (1991, pp.13-14)	Kaufman & Zahn (1993, p. 32)			
1	ด้านการพัฒนาบุคลากร/สร้างขวัญกำลังใจครูและบุคลากร/พัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างกว้างขวาง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓		8	100	✓
2	ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน/การสร้างเครือข่าย/การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง/ความร่วมมือ	✓	✓	✓	✓	-	-	-	✓	✓	✓	8	80	✓

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบ	นักวิชาการคนที่										ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
	แหล่งข้อมูล	จตุพร ทั้งทอง (2555, หน้า 13)	ประจักษ์พงษ์, สุเมธ และสมโภช (2559, หน้า 50)	อุดม ชูสิวรรณ (2559, หน้า 31)	ศุติพร พิงมี (2564, หน้า 67-69)	ลิตานันท์ ศรีชมพล (2564, หน้า 51)	อริสา อารมณธีน (2564, หน้า 506-510)	สง่า ทองสวัสดิ์ (2565, หน้า 180)	Stedman (1987, p.14)	Segiovanni (1991, pp.13-14)	Kaufman & Zahn (1993, p. 32)			
3	การบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม		√	√	√	√	√	-	√	√		7	70	√
4	ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	√	-	-	-	√	√	√	√	√	-	6	60	√
5	การสร้างบรรยากาศในองค์กร	√	-	-	√	-	-	√	√	√	-	5	50	√
6	การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร	-	√	-	√	√	-	-	-	√	-	4	40	

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบ	นักวิชาการคนที่										ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
	แหล่งข้อมูล	จตุพร ทั้งทอง (2555, หน้า 13)	ประจักษ์พงษ์, สุเมธ และสมโภช (2559, หน้า 50)	อุดม ชูสิริวรรณ (2559, หน้า 31)	ศุติพร พึ่งมี (2564, หน้า 67-69)	ลิตานันท์ ศรีชมพล (2564, หน้า 51)	อริสา อารมณรัตน์ (2564, หน้า 506-510)	สง่า ทองสวัสดิ์ (2565, หน้า 180)	Stedman (1987, p.14)	Segiovanni (1991, pp.13-14)	Kaufman & Zahn (1993, p. 32)			
7	การมีภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา	-	✓	-	✓	-	-	-	-	-	-	2	20	
8	หลักสูตรที่เน้นวิชาการ/มีแผนงานวิชาการ	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	2	20	
9	ด้านการวิเคราะห์และการจัดการความรู้	-	-	-	-	✓	-	✓	-	-	-	2	20	

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบ	นักวิชาการคนที่										ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
	แหล่งข้อมูล	จตุพร ทั้งทอง (2555, หน้า 13)	ประจักษ์พงษ์, สุเมธ และสมโภช (2559, หน้า 50)	อุดม ชูสิริวรรณ (2559, หน้า 31)	ศุติพร พิงมี (2564, หน้า 67-69)	ลิตานันท์ ศรีชมพล (2564, หน้า 51)	อริสา อารมณชื่น (2564, หน้า 506-510)	สง่า ทองสวัสดิ์ (2565, หน้า 180)	Stedman (1987, p.14)	Segiovanni (1991, pp.13-14)	Kaufman & Zahn (1993, p. 32)			
10	ด้านการจัดเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการและทรัพยากรทางการศึกษา	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	10	
11	ด้านการพัฒนาปัจจัยพื้นฐาน	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	10	
12	ด้านการวัดผลประเมินผล	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	1	10	

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบ	นักวิชาการคนที่										ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
		จตุพร ทั่งทอง (2555, หน้า 13)	ประจักษ์พงษ์, สุเมธ และสมโภช (2559, หน้า 50)	อุดม ชูสิริวรรณ (2559, หน้า 31)	ศุติพร พึ่งมี (2564, หน้า 67-69)	ลิตานันท์ ศรีชมพล (2564, หน้า 51)	อริสา อารมณชื่น (2564, หน้า 506-510)	สง่า ทองสวัสดิ์ (2565, หน้า 180)	Stedman (1987, p.14)	Segiovanni (1991, pp.13-14)	Kaufman & Zahn (1993, p. 32)			
13	การทำงานเป็นทีม	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	1	10	
14	ด้านการประกันคุณภาพภายใน	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	10	
15	การเน่นชาติพันธ์และเชื้อชาติ	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	1	10	

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบ	นักวิชาการคนที่										รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
16	ด้านการบริการ	-	-	-	-	<	-	<	-	-	-	1	10	
17	ด้านหลักการและทฤษฎี	-	-	-	-	-	-	<	-	-	-	1	10	

จากตาราง 2 จากการสังเคราะห์องค์ประกอบโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ที่มีการศึกษาเห็นตรงกันจำนวน 10 คน ทั้งหมด 17 ด้าน พบว่า ตัวแปรมีความหลากหลาย แต่เมื่อผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มตัวแปรที่มีความหมาย คล้ายคลึงกันเข้าในกลุ่มเดียวกัน และเลือกกลุ่มตัวแปรที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป (ร้อยละ 50) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลมีทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาบุคลากร 2) การมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย 3) การบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม 4) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 5) การสร้างบรรยากาศในองค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายและแนวคิดของแต่ละตัวแปร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การพัฒนาบุคลากร

1.1 ความหมายการพัฒนาบุคลากร

มีนักวิชาการนักวิจัยหลายท่านกล่าวถึงการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้ ศิริรัตน์ มกรพฤษ (2559, หน้า 26) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถเฉพาะในด้าน เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ส่งผลต่อองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ยิ่ง ๆ ขึ้นไป

Castetter & Young (1996 อ้างถึงใน วิภาดา สารมัย, 2562, หน้า 48) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดและเตรียมการต่าง ๆ ที่ระบบโรงเรียนได้จัดทำขึ้นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร ตั้งแต่เริ่มต้นจากการจ้างบุคลากรไปจนกระทั่งบุคลากรปลดเกษียณ

โดยสรุปแล้วการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการที่จะเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ประสิทธิภาพ ความชำนาญและความสามารถของบุคคลที่ได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ภายในองค์กร มีการปฐมนิเทศ มีการสอนงาน มีการประชุมอบรมและสัมมนา มีการศึกษาดูงาน มีการนิเทศภายใน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถเฉพาะในด้าน เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ส่งผลต่อองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ยิ่ง ๆ ขึ้นไป

1.2 ความสำคัญการพัฒนาบุคลากร

มีนักวิชาการนักวิจัยหลายท่านกล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

McKinney (อ้างถึงใน วิโรจน์ กอสกุล, 2563, หน้า 38) ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์กร เนื่องจาก มนุษย์เป็นผู้ทำให้ทรัพยากรอื่น ๆ มีคุณค่าในการบริหารองค์การ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ให้ มีคุณค่าโดยการเพิ่มศักยภาพของมนุษย์ให้สูงขึ้น และสอดคล้องกับทฤษฎีแบบจำลองของ โดยสรุปแล้วความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่ม ศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงาน ได้ดีขึ้น

1.3 องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร

มีนักวิชาการนักวิจัยหลายกล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

เกษรา เขียมสะอาด (2562, หน้า 553-554) กล่าวว่า องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย 1) กระบวนการปฐมนิเทศ 2) กระบวนการ การสอนงาน 3) กระบวนการประชุมอบรมและสัมมนา 4) กระบวนการศึกษาดูงาน 5) กระบวนการการศึกษาต่อในการศึกษาต่อ 6) กระบวนการนิเทศภายใน

Nadler (1980, หน้า 15) ได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กล่าวว่า องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย 1. การฝึกอบรม (Training) 2. การศึกษาต่อ (Education) 3. การพัฒนาตนเอง (Development)

โดยสรุปแล้วองค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาบุคลากรซึ่งประกอบด้วย การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การสอนงาน การประชุมอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ และการนิเทศ ภายใน

2. การมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย

2.1 ความหมายการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย

มีนักวิชาการนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วม และการสร้างเครือข่าย ไว้ดังนี้

รัตนกรัณท์ ไพบุลย์ (2556, หน้า 20) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง ในการดำเนินการพัฒนา ในลักษณะรูปแบบของการเข้าร่วมการจัดการตั้งแต่การเข้าร่วม

คิดรวบรวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมติดตามประเมินผลและร่วมรับผลประโยชน์ในรูปของชุมชนที่ได้รับ ผลประโยชน์หรือผลกระทบโดยตรงจากการพัฒนา

United Nation (2007, P. 11 อ้างถึงใน ลัดมณี พรหมพินิจ, 2556, หน้า 43) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย หมายถึง การที่ประชาชน ก่อให้เกิดกระบวนการและโครงสร้างที่ประชาชนในชนบทสามารถที่จะแสดงออกซึ่งความต้องการ ของตนการจัดอันดับความสำคัญ การเข้าร่วมในการพัฒนาและได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนานั้น เป็นไปโดยการเน้นที่การให้อำนาจการตัดสินใจแก่ประชาชนในชนบท

โดยสรุปแล้วการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการพัฒนา ในลักษณะรูปแบบของการเข้าร่วมการจัดการตั้งแต่การเข้าร่วมคิดรวบรวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมติดตามประเมินผลและร่วมรับผลประโยชน์หรือผลกระทบจากการพัฒนา รวมถึงการแสดงออกซึ่งความต้องการของตน การจัดอันดับความสำคัญในการเข้าร่วมในการพัฒนา

2.2 ความสำคัญของการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย

มีนักวิชาการนักวิจัยหลายกล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย ไว้ดังนี้

Sittisak, S. (2016, pp. 1-2) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนจะมีบทบาทสำคัญ ถ้าชุมชนให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ให้นักเรียนที่จบการศึกษาได้มีความรู้ความสามารถไปประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในทุก ๆ ด้านต่อไป

Yansomdet, B. (2020, p. 495) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนมีความสำคัญ ในการมีส่วนร่วมที่จะพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความสามารถและความต้องการของผู้เรียนและชุมชน การศึกษาที่เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติและคุณธรรมของบุคคล สังคมและประเทศ ให้การศึกษาที่ดีกับเยาวชนอย่างครบถ้วน พอเหมาะกันในทุก ๆ ด้าน สังคมและบ้านเมืองจึงจะมีคุณภาพ ขณะเดียวกันหากชุมชนมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมมือช่วยเหลือก็จะทำให้คนในปกครองได้เรียนรู้ในสิ่งที่ชุมชนต้องการในการดำเนิน

ชีวิตประจำวันไปด้วย ซึ่งในการบริหารงานของโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ต้องอาศัยความสัมพันธ์กันพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การจัดการศึกษานั้นจะมีผลดีต่อเด็ก เพียงใดหรือไม่นั้น โรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน คือ พลังสำคัญที่สร้างคนให้เป็นคนที่ สมบูรณ์ โลกทางการศึกษาของเด็กจำเป็นต้องอาศัยความรักความเข้าใจ ความมุ่งมั่น และความร่วมมือกันระหว่างบ้านและโรงเรียน เพื่อร่วมมือให้การศึกษาและส่งเสริม ความเจริญเติบโตทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้แก่ เด็กอย่างมีคุณค่า โดยสรุปแล้วความสำคัญของการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย หมายถึง การมีส่วนร่วมที่จะพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับ ความสามารถและความต้องการของผู้เรียนและชุมชน การพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติและคุณธรรมของบุคคล สังคม และประเทศให้การศึกษาที่ดีกับเยาวชน อย่างครบถ้วน การที่ชุมชนมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมมือช่วยเหลือก็จะทำให้ คนในปกครองได้เรียนรู้ในสิ่งที่ชุมชนต้องการในการดำเนินชีวิตประจำวันไปด้วย พลังสำคัญที่สร้างคนให้เป็นคนที่สมบูรณ์ จำเป็นต้องอาศัยความรักความเข้าใจ ความมุ่งมั่นและความร่วมมือกันระหว่างบ้านและโรงเรียนที่ร่วมมือให้การศึกษาและ ส่งเสริมความเจริญเติบโตทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เพื่อให้เด็กเรียน ที่จบการศึกษาได้มีความรู้ความสามารถไปประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพและ พัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในทุก ๆ ด้านต่อไป

2.3 องค์ประกอบการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย

มีนักวิชาการนักวิจัยหลายกล่าวถึงองค์ประกอบของการมีส่วนร่วม และการสร้างเครือข่าย ไว้ดังนี้

เกสรี ลัดเลีย (2557, หน้า 346) พบวากลยุทธการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือประกอบด้วย 1) การกำหนดสมาชิกเครือข่าย 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 4) การติดตาม การประเมินผล 5) ภาวะผู้นำ

ปรียวาท น้อยคล้าย (2559, หน้า 40-41) กล่าวว่า องค์ประกอบ การมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 การมีส่วนร่วม ในการวางแผน ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วมในการ ด้านที่ 3 การมีส่วนร่วมในการระดม ทรัพยากรและเทคโนโลยี ด้านที่ 4 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ด้านที่ 5 การมีส่วนร่วม ในการประเมินผล

วาสิกา อัครนิตย (2563, หน้า 78-79) กล่าวว่า องค์ประกอบการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่ายประกอบด้วย กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ กลยุทธ์เชิงรุก (SO) มีจุดแข็ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านการติดตามประเมินผล 2) ด้านการกำหนดสมาชิกเครือข่าย 3) ด้านการประสานงานของเครือข่ายและมีโอกาส 2 ด้าน คือ 1) ด้านนโยบายทางการศึกษา 2) ด้านเทคโนโลยีจึงได้กำหนดเป็นกลยุทธ์เชิงรุก (SO) โดยมีวิธีการพัฒนากลยุทธ์ วิธีการ ดังนี้ 1) พัฒนาความรู้ด้านการติดตามและประเมินผลกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน 2) ออกคำสั่งการปฏิบัติงาน 3) จัดให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี 4) จัดอบรมให้ความรู้การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน 5) จัดประชุมเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน 6) จัดตั้งสมาคมเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน 7) ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน 8) ศึกษาดูงานองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เป็นเลิศ 9) จัดหาเทคโนโลยี เพื่อการติดต่อสื่อสารของเครือข่าย 10) วิเคราะห์นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อนำสู่การปฏิบัติในโรงเรียน 11) จัดการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน 12) ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายทางการศึกษาได้ประสบผลสำเร็จ 13) จัดกิจกรรมเรียนรู้เกี่ยวกับนโยบายทางการศึกษา 14) จัดหาเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการบริหารงาน 15) จัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีภายในโรงเรียนเพื่อบริการประชาชน 16) จัดทำเว็บไซต์ของโรงเรียนเพื่อใช้และพัฒนา โรงเรียน 17) อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเป็นกลยุทธ์ที่มีจุดเด่น

วาสิกา อัครนิตย (2563, หน้า 77) องค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ มีองค์ประกอบดังนี้ 1) ด้านการกำหนดสมาชิกเครือข่าย 2) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 4) ด้านการมีทักษะภาวะผู้นำ 5) ด้านการประสานงานของเครือข่าย 6) ด้านการติดตามประเมินผล 7) ด้านวัฒนธรรมองค์กร 8) ด้านทรัพยากรท้องถิ่น 9) ด้านนโยบายทางการศึกษา 10) ด้านเทคโนโลยี

ปริญญารัตน์ เมืองพิล และ ศิริพงษ์ เสาภายน (2564, หน้า 20) การมีส่วนร่วมของครูแบ่งเป็น 7 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผล และประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 4) ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา

5) ด้านการนิเทศการศึกษา 6) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 7) ด้านการพัฒนาาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

โดยสรุปแล้วองค์ประกอบที่มีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย หมายถึง กระบวนการการทำงานที่ต้องประกอบไปด้วย การกำหนดสมาชิกเครือข่าย การกำหนดวัตถุประสงค์ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การติดตาม ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีท้องถิ่น การประสานงานของเครือข่ายและมีโอกาส การพัฒนาความรู้ด้านการติดตามและประเมินผลกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ออกคำสั่งการปฏิบัติงาน มีการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี มีการอบรมให้ความรู้ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน จัดหาเทคโนโลยีเพื่อการติดต่อสื่อสารของเครือข่าย มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

3. การบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม

3.1 ความหมายการบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการนักวิจัยหลายท่านกล่าวถึงการบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

พงษ์พัฑ วัฒนพงศ์ศิริ (2562, หน้า 14) กล่าวว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหารในการนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว ซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ในองค์การ และการบริหารการดำเนินงานตาม กระบวนการตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุด

Yansomdet, B. (2020, p. 495) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนมีความสำคัญ ในการมีส่วนร่วมที่จะพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความสามารถและความต้องการของผู้เรียนและชุมชน การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติและคุณธรรมของบุคคล สังคม และประเทศ ให้การศึกษาที่ดีกับเยาวชนอย่างครบถ้วน พอเหมาะกันในทุก ๆ ด้าน สังคมและบ้านเมือง จึงจะมีคุณภาพ ขณะเดียวกันหากชุมชนมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมมือช่วยเหลือก็จะทำให้คนในปกครองได้เรียนรู้ในสิ่งที่ชุมชนต้องการในการดำเนินชีวิตประจำวันไปด้วย และในการบริหารงานของโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ต้องอาศัย ความสัมพันธ์กันพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งการจัดการศึกษานั้นจะมีผลดีต่อเด็กเพียงใดหรือไม่ขึ้น โรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน คือ พลังสำคัญที่สร้างคนให้เป็นคนที่สมบูรณ์

โลกทางการศึกษาของเด็ก จำเป็นต้องอาศัยความรักความเข้าใจ ความมุ่งมั่นและความร่วมมือกันระหว่างบ้านและโรงเรียนในอันที่ ร่วมมือให้การศึกษาและส่งเสริมความเจริญเติบโตทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้แก่ เด็กอย่างมีคุณค่า

โดยสรุปแล้วการบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม หมายถึง กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพวิชาการ หลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผล การบริหารจัดการชั้นเรียน การใช้สื่อการเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาด้านทักษะการอ่าน การเขียน การคำนวณ การคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การอภิปราย การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้ วิชาชีพครู และเสริมสร้างระบบแรงจูงใจ การพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน โดยมีกระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม วิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยที่ควรพัฒนา การกำหนดกลยุทธ์ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ การประเมินและควบคุม ตั้งแต่ก่อนลงมือปฏิบัติ ขณะที่น่าแผนไปปฏิบัติ และหลังจากสิ้นสุดการดำเนินงานตามแผนแล้ว

3.2 ความสำคัญการบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการนักวิจัยหลายท่านกล่าวถึงความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

อนิวัช แก้วจันทง (2555, หน้า 21) กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการเชิงกลยุทธ์ว่า ภายใต้ความพยายามในการจัดการปัจจุบันที่มีความยุ่งยากและสลับซับซ้อน ความสำเร็จในวันนี้ อาจไม่สามารถนำไปใช้ได้ในอนาคตหรือการดำเนินงานที่เคยล้มเหลวในอดีตอาจนำกลับมาใช้ได้อีก ครั้งในอนาคตก็ได้ความไม่แน่นอนดังกล่าวทำให้ผู้บริหารไม่สามารถนิ่งเฉยได้ จำเป็นต้องนำกลยุทธ์มาใช้ในการจัดการเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่และแข่งขันได้

Sittisak, S. (2016, pp. 1–2) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนจะมีบทบาทสำคัญถ้าชุมชนให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้นักเรียนที่จบการศึกษาได้มีความรู้ความสามารถไปประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

โดยสรุปแล้วความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่โรงเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อให้ นักเรียนสามารถประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยพัฒนาประเทศให้มีความ เจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลง

3.3 องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการนักวิจัยหลายท่านกล่าวถึงองค์ประกอบการบริหาร เชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

ปรียวาท น้อยคล้าย (2559, หน้า 40-41) กล่าวว่า องค์ประกอบ การบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 5 ด้าน 1) การมีส่วนร่วมในการ วางแผน ชุมชนมีส่วนร่วมในการรับรู้เกี่ยวกับปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาในโรงเรียน 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรและเทคโนโลยี ที่ท้องถิ่น 4) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 5) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

จันทิมา บุญอนันต์วงศ์ (2561, หน้า 67) กล่าวว่า กระบวนการ บริหารเชิงกลยุทธ์ 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนด กลยุทธ์ 3) การ ปฏิบัติตามกลยุทธ์ 4) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

ภิรญา ชัตติยะ (2562, หน้า 464-465) กล่าวว่า องค์ประกอบ การบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ 3) ด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์ 4) ด้านการประเมินและควบคุม

โรงเรียนบ้านดอนไชย (2562, หน้า 266) กล่าวว่า องค์ประกอบ การบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การพัฒนาคุณภาพวิชาการ 2) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 3) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) การพัฒนา สื่อและแหล่ง 5) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับชุมชนในการจัดการศึกษา

ปริญญารัตน์ เมืองพิล และ ศิริพงษ์ เสาภายน (2564, หน้า 20) กล่าวว่า องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการ วัดผล และประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 4) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา 5) ด้านการนิเทศการศึกษา 6) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษา 7) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

โดยสรุปแล้วองค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารที่โรงเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การพัฒนาคุณภาพวิชาการ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การนิเทศการศึกษา และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อให้งานสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

4. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

4.1 ความหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

มีนักวิชาการนักวิจัยหลายท่านที่ให้ความหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนไว้ดังนี้

ณิฏฐรัตน์ ทัพขวา (2557, หน้า 30) กล่าวว่า คุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะของผู้เรียนที่มีความรู้ มีความสามารถ มีทักษะ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตรการศึกษา ซึ่งเป็นผลมาจากการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียนที่กำหนดไว้

อุดมสิน คันธภูมิ (2558, หน้า 93) กล่าวว่า คุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอยู่ในเกณฑ์ดี และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิเชียร กันหาจันทร์(2561, หน้า 40) กล่าวว่า คุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะทั้งในด้านความรู้ทักษะและ ความสามารถของผู้เรียน ซึ่งเป็นผลที่เกิดจากคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู

นพดล พลเยี่ยม (2562, หน้า 30) กล่าวว่า คุณภาพผู้เรียน หมายถึง ระดับคุณภาพผู้เรียนด้านคุณลักษณะเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนด

โดยสรุปแล้วการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หมายถึง การพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนให้มีความรู้ มีความสามารถ มีทักษะ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตรการศึกษา มีวิจากรณญาณ คิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง

มีวิสัยทัศน์ ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ทักษะแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี และมีสุนทรียภาพ

4.2 ความสำคัญการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

มีนักวิชาการนักวิจัยหลายท่านกล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ไว้ดังนี้

สุรพล พิมป์สอน (2557, หน้า 31) กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นการพัฒนาให้นักเรียนมีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม ซึ่งมีสำคัญต่อการพัฒนาประเทศโดยรวม มีความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการสื่อสาร ทั้งนี้เพื่อให้นักเรียนได้ดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุข

สุรินี แซ่ชิน (2561, หน้า 62) กล่าวว่า ผู้เรียนมีวินัย มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความกตัญญูกตเวทีย มีเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละเพื่อส่วนรวม ประหยัด และมีความภูมิใจในความเป็นไทย สามารถกระทำได้ดีทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน รวมไปถึงมีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพและมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์ หลีกเสี่ยงสภาวะที่เสี่ยง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออก อย่างเหมาะสม ให้เกียรติผู้อื่นและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น อยู่รวมกันในสังคม และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเป็นสุขในสังคม

โดยสรุปแล้วความสำคัญของคุณภาพผู้เรียน หมายถึง การที่ผู้เรียนต้องมีคุณลักษณะที่สังคมพึงปรารถนา เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.3 องค์ประกอบการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

มีนักวิชาการนักวิจัยหลายท่านกล่าวถึงองค์ประกอบของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ไว้ดังนี้

สุรพล พิมป์สอน (2557, หน้า 27) กล่าวว่า องค์ประกอบของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนประกอบด้วย 3 ด้าน 1) คุณลักษณะด้านความดี คือ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ 2) คุณลักษณะด้านความเก่ง คือ ผู้เรียน

มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ คิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ 3) คุณลักษณะด้านการมีความสุข คือ ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี มีสุนทรียภาพ ด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. (2555, หน้า 17) กล่าวว่า องค์ประกอบของการพัฒนา คุณภาพผู้เรียนประกอบด้วย 5 ด้าน 1) ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี 2) ผู้เรียน มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ 3) ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ และเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง 4) ผู้เรียนคิดเป็นทำเป็น 5) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

ณภิญรัตน์ ทัพขวา (2557, หน้า 44-43) กล่าวว่า องค์ประกอบ ของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนประกอบด้วย 6 ด้าน 1) ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมี สุนทรียภาพ 2) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ 3) ผู้เรียนมีทักษะ ในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองรักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) ผู้เรียน มีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติ สมเหตุผล 5) ผู้เรียนมีความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นตามหลักสูตร 6) ผู้เรียนมีทักษะ ในการทำงาน รักการทำงานสามารถทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ สุจริต

อมรรัตน์ เชิงหอม (2557, หน้า 133-134) กล่าวว่า องค์ประกอบ ของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต 2) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ 3) ด้านความใฝ่รู้ใฝ่เรียน 4) ด้านทักษะการคิด 5) ด้านทักษะการทำงาน 6) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

โดยสรุปแล้วองค์ประกอบของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หมายถึง การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะด้าน ความดี คุณลักษณะด้านความเก่ง คุณลักษณะด้านการมีความสุข ผู้เรียนมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ผู้เรียนมีความ ใฝ่รู้ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้เรียนคิดเป็นทำเป็น ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ ด้วยตนเองรักการเรียนรู้ ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน อยู่ในระดับดี

5. การสร้างบรรยากาศในองค์กร

5.1 ความหมายการสร้างบรรยากาศในองค์กร

มีนักวิชาการนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายการสร้างบรรยากาศในองค์กร ไว้ดังนี้

อัจฉรา เฉลยสุข (2556) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศในองค์กร หมายถึงคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมที่บุคคลนั้น ๆ ได้ปฏิบัติอยู่ ซึ่งในแต่ละองค์กร จะลักษณะแตกต่างกันออกไป ซึ่งผู้ทำงานสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงาน

ฐาปนี บุญยเกียรติ (2559, หน้า 21-24) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรถึงสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง ทศนคติ ค่านิยม และวัฒนธรรมของคนในองค์กร ที่บุคลากรสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อทัศนคติพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร และบรรยากาศองค์การของแต่ละองค์การจะมีลักษณะเฉพาะ มีการรับรู้สภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัวเรา ซึ่งมีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์การทุกคน เพราะบรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญ ในการมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกทุกคนในองค์การ และความสำเร็จขององค์การ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับบรรยากาศขององค์การ ซึ่งมีสวนช่วยในการสนับสนุนในการที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุนิสา เนาวรัตน์ (2563, หน้า 19 - 35) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศในองค์กร หมายถึง การรับรู้และประสบการณ์ของสมาชิกในองค์กรต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กรแต่ละองค์กร โดยการรับรู้นั้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างองค์กรปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระหว่างรูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมขององค์การการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน

โดยสรุปแล้วการสร้างบรรยากาศในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรถึงสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน การรับรู้และประสบการณ์ของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กรแต่ละองค์กรโดยการรับรู้นั้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ทำให้เกิดความ

แตกต่างกันระหว่างองค์กร ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระหว่างรูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมขององค์กรการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง ทักษะคนดี ค่านิยม และวัฒนธรรมของคนในองค์กร

5.2 องค์ประกอบการสร้างบรรยากาศในองค์กร

มีนักวิชาการนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบการสร้างบรรยากาศในองค์กร ไว้ดังนี้

Jame and Jone (1974; อ้างอิงจาก หยุนเฮา เฮ, 2557) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศในองค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) โครงสร้างองค์กร เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกความพอใจหรือไม่พอใจในการทำงานเนื่องจากการบริหาร การแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจของผู้บริหาร รวมทั้งระบบการทำงานขององค์กร 2) ระบบการทำงานเป็นเป้าหมายนโยบายขององค์กร การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการทำงาน 3) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ลักษณะขององค์ประกอบทางกายภาพทั่วไปจะเสริมสร้างกำลังใจให้แก่บุคลากรหลาย ๆ ด้านด้วยกัน เช่น ห้องทำงาน สถานที่ตั้งของหน่วยงาน อุปกรณ์ สภาพแวดล้อมตามธรรมชาติ การแปรปรวนของสิ่งแวดล้อม 4) พฤติกรรมและค่านิยมของบุคคลเป็นจิตนิสัยเฉพาะตัวที่แสดงออกในลักษณะของการกระทำทั้งในทางสร้างสรรค์และการทำลาย

กอบปรลาก อภัยภักดี (2563, หน้า 326-328) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศในองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน 1) ด้านกายภาพ การจัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กรทางด้านกายภาพหรือด้านวัตถุให้ดี 2) ด้านจิตวิทยา บรรยากาศทางด้านจิตใจที่คนทำงานรู้สึกสบายใจ มีความอบอุ่น รู้สึกมั่นคงในอาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตร มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความรักความศรัทธาต่อ ผู้นำและองค์กร 3) ด้านสังคม บรรยากาศที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานด้วยกันที่เต็มไปด้วยมิตรจิต การสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย การสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ สร้างบรรยากาศแห่งการมีสัมพันธภาพแบบกัลยาณมิตร สร้างบรรยากาศแห่งธรรมาภิบาล

โดยสรุปแล้วองค์ประกอบการสร้างบรรยากาศในองค์กร หมายถึง การกำหนดโครงสร้าง การวางระบบการทำงาน ลักษณะสภาพแวดล้อมทางกายภาพ พฤติกรรม ค่านิยมของบุคคลในการทำงานให้รู้สึกสบายใจ มีความอบอุ่น รู้สึกมั่นคง

ในอาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตร มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความรักความศรัทธาต่อผู้นำและองค์กร มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานด้วยกันมีความเป็นประชาธิปไตย

3. โรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในจังหวัดสกลนคร

จังหวัดสกลนครมีโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล เพื่อพัฒนาโรงเรียนท้องถิ่นในระดับตำบล ให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ และมีความพร้อมในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม สร้างงาน สร้างอาชีพ และสุขภาพอนามัยให้นักเรียน ละชุมชน อีกทั้งเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ภายใต้แนวคิด 1 ตำบล 1 โรงเรียนคุณภาพ ซึ่งในจังหวัดสกลนครมีโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการทั้งหมด 124 โรงเรียน ดังนี้

ตาราง 3 รายชื่อโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในจังหวัดสกลนคร

อำเภอ	โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ
1. เมืองสกลนคร	บ้านนายอวัฒนา, บ้านดอนแคน “คุรุราษฎร์ผดุงวิทย์”, บ้านหนองไผ่, ชุมชนโนนหอมไผ่ล้อม, บ้านม่วงลาธารราษฎร์ ผดุงศิลป์, บ้านหนองศาลารราษฎร์บำรุง, บ้านหนองมะเกลือ, บ้านดงชุมข้าว “คุรุราษฎร์รังสรรค์ 2”, บ้านหนองปลาน้อย (สุทธะเรืองศิลป์), บ้านนาคำวิทยา, ทุ่งมนพิทยาคาร, บ้านโคกกองสหมิตรวิทยาคาร, ท่าแร่วิทยา, ชุมชนดงมะไฟ เจริญศิลป์, เมืองสกลนคร(ธาตุนารายณ์เจงเวง)
2. กุสุมาลย์	ไพศาลวิทยา, ชุมชนบ่อแสนพันธมิตรภาพที่ 211, บ้านม่วงวิทยา, อนุบาลกุสุมาลย์, นาเพียงสว่างวิทยานุกูล
3. กุดบาก	บ้านกุดแฮดวัฒนาราษฎร์ผดุง, บ้านโพรงามคุรุราษฎร์วิทยา, บ้านค้อใหญ่,
4. พรรณานิคม	บ้านไร่บ้านไธ, บ้านตาลเลียน, บ้านถอน, บ้านผักคำภู, ชุมชนบ้านนาดีหนองไผ่, วัดสุทธิมงคล, ชุมชนบดมาด พอกน้อย, บ้านบะสี, บ้านโนนทรายคำ, บ้านวังยาง (วังยางวิทยานุกูล)
5. พังโคน	บ้านต้นผึ้ง, บ้านหนองบัว, บ้านดอนตาลโนนสูง, ชุมชนดงม่วงไข่บ้านไธหยอง(ภูเงินประชานุกูล),

ตาราง 3 (ต่อ)

อำเภอ	โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ
6. วาริชภูมิ	บ้านจิวพังฮอหนองทม, บ้านหนองลาดวิทยาคาร, บ้านดอนส้มโฮงวิทยาคม, บ้านกุดตะกาบ
7. นิคมจำจาน	บ้านห้วยเหล็กไฟ, บ้านสุวรรณคาม, บ้านอุโนโคก, ชุมชนบ้านหนองปลิง, บ้านอุโนโคก
8. วานรนิวาส	บ้านคอนศรีบะสะแบง, บ้านโคกแสง, บ้านวังบง, บ้านกุดเรือคำ, บ้านห้วยหินลาด, บ้านขาม, บ้านเดื่อศรีคันไชย, บ้านธาตุตาลเดี่ยว, บ้านหนองม่วง, บ้านนาซอ, บ้านโนนอุดม, บ้านหนองแวง, บ้านทุ่งโพธิ์, บ้านอินทร์แปลง
9. คำตากล้า	อนุบาลคำตากล้า, บ้านนาแต่, แพทพิทยารัตน์, บ้านหนองบัวลิม
10. บานมวง	คำปลาผานาทวี, บ้านดงหมอทอง, อนุบาลบานมวง, บ้านห้วยสนทวิทยา, บ้านหนองทมท่ากระดัน, บ้านโนนสะอาดนาเหมือด, ชุมชนบ้านมาย, บ้านหนองกวางหนองกรุงศรี, บ้านเหล่าผักไล่
11. อากาศอำนวย	บ้านอากาศ, ชุมชนบ้านโพนงาม, ชุมชนบ้านกลางนาโน, บ้านท่ากอน, บ้านนากะทาด, บ้านบะหว้า, บ้านหนองบัวแดง, บ้านถ้ำเต่า
12. สว่างแดนดิน	บ้านตาลโกน, บ้านหินโงมโนนสร้างไฟ, กุดจิกนาสมบูรณ์, บ้านตาลเนิ้ง(ไพธิราชอำนวย), บ้านนาทม, บงใต้โนนรัง พัฒนา, ชุมชนบงเหนือ, บ้านโมน(เกาะแก้ววิทยา), บ้านดอนเชียงยืน, บ้านสร้างแป้น, บ้านคำสะอาด, บ้านบึงโน, ทรายมูลหนองทุ่งทรายศรีพิทยา, บ้านถอน(ครูราษฎร์สามัคคี), บ้านงอนหนองพะเนาวัมมิตรภาพที่ 126, หนองหลวงวิทยานุกูล
13. สองดาว	ชุมชนบ้านท่าศิลา, บ้านหนองแวงประชาราษฎร์อำนวย, บ้านดงแสนตอ(ผดุงราษฎร์วิทยาคาร), อุดมสังวรวิทยา

ตาราง 3 (ต่อ)

อำเภอ	โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ
14. เตาบอย	บ้านจันทร์เพ็ญ, บ้านดงหลวง, อนุบาลเตาบอย, นาอาจม่วงคำ
15. โคกศรีสุพรรณ	บ้านห้วยยาง, บ้านแมตนาทม, บ้านหนองกอมป่าขาว, อนุบาลโคกศรีสุพรรณ
16. เจริญศิลป์	บ้านเหล่าบ้านถอน, บ้านนาสีนวล, บ้านทุ่งมนธาตุนิเวศ, บ้านโคกศิลา, อนุบาลเจริญศิลป์
17. โพนนาแก้ว	บ้านโนนสูง, บ้านโนนสูง, บ้านแปนสามัคคีราษฎร์บำรุง, บ้านนาตงสหราษฎร์อุทิศ, บ้านกลางนาเดื่อ
18. ภูพาน	บ้านกปลาชีวนาโต, บ้านชมภูพาน(ไทยรัฐ), น้ำพุจตุระเบียบวิทยา, เขื่อนน้ำพุ

ตามที่จังหวัดสกลนครได้แจ้งการดำเนินโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล เพื่อพัฒนาโรงเรียนในท้องถิ่นระดับตำบลให้เป็นโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล (1 ตำบล 1 โรงเรียนคุณภาพ) มีความเข้มแข็งทางวิชาการและมีความพร้อมในการพัฒนา ด้านคุณธรรม จริยธรรม งานอาชีพ และสุขภาพอนามัย สามารถให้บริการการศึกษา แก่นักเรียนและชุมชนเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม สำหรับนักเรียนในท้องถิ่น ชนบท และส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบนั้น เพื่อให้การดำเนินโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อยจังหวัดสกลนครจึงขอให้อำเภอแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในพื้นที่ทราบและพิจารณาให้ความร่วมมือกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.) ในการดำเนินโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ตามกรอบแนวทางบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย และฐานะการคลัง

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

4.1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จรูณี เก้าเอี้ยน (2556, หน้า 94) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของสังคมพหุวัฒนธรรม พบว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมหรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความทันสมัยและทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีการรับรู้ข้อมูลที่เป็นจริงเชื่อถือได้ เข้าใจถึงวัฒนธรรมวิถีชีวิตของคนในชุมชน เข้าถึงหลักศาสนา ให้ความสำคัญกับองค์กรท้องถิ่นและภูมิปัญญาที่เกิดจากคนในท้องถิ่นและต้องสร้างแนวความคิดในการพัฒนาการศึกษาของคนในชุมชนต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร พัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ความสามารถและต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการทำงาน ต้องมีความเชื่อมั่นในตัวเอง กล้าคิดกล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลง มีบุคลิกของเป็นการเป็นผู้นำ เป็นแบบอย่างที่ดีมีความเสียสละการสร้างเครือข่ายและสัมพันธ์ภาพกับหน่วยงานอื่น ๆ อำนวยความสะดวกให้ทีมงานและเป็นผู้นำทางความคิด ต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการสร้างเครือข่ายผู้นำ มีการเปิดกว้างนำทีมงานศึกษาดูงาน มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรและความรู้ในระดับนานาชาติมีการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กร มีความกล้าในการนำเสนอตนเองและนำเสนอผลงาน สร้างเจตคติที่ดีให้แก่ทีมงานในการพัฒนาตนเองในทุกด้าน

เวียงวิวรรณ์ ทำทูล (2557, หน้า 31) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 โดยทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรมได้องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การคิดสร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ 5) การบริหารความเสี่ยง 6) บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ซึ่งภาวะผู้นำ ในแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อนำมาเรียงลำดับ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความมีจริยธรรมตรวจสอบได้มีการปฏิบัติสูงสุด รองลงมาเป็นด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยงและด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ

พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) โดยการใช้วิธีการดำเนินการวิจัย 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จากการสังเคราะห์เอกสารทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วสรุปเป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและนำไปสัมภาษณ์ยืนยันองค์ประกอบ จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คนระยะที่ 2 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วประเทศจำนวน 550 โรงเรียนและทำการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของข้อมูลเบื้องต้นและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลระยะที่ 3 การประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยทำการสร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้และ ทำการประเมินคู่มือจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คนตามกรอบมาตรฐานของ Stufflebeam 4 ด้านคือด้านอรรถประโยชน์ด้านความเป็นไปได้ด้านความเหมาะสมและด้านความถูกต้องผลการวิจัยโดยสรุป 1) ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาได้องค์ประกอบ 7 ตัว และตัวบ่งชี้ 24 ตัว ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรมมี 3 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านการมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านการเป็นนักสร้างเครือข่ายนวัตกรรม มี 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านการมีศรัทธาและบารมี 4 ตัวบ่งชี้ 2) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ ทั้งสองรอบโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 230.81 ค่าองศาอิสระ (df) = 215 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) = 0.22 ค่าโคสแควร์สัมพันธ์ $\chi^2 / df = 1.07$ ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืน (GFI) = 0.96 ค่าดัชนีวัดความ

สอดคล้องกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.95 ค่าแสดงดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีแสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับดัชนีแสดงความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล (CN) = 608.24 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) = 0.039 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) = 0.012 3) ผลการประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า มาตรฐานการประเมินทั้ง 4 มาตรฐาน ได้แก่ ด้านอรรถประโยชน์ (Utility Standard) ด้านความถูกต้อง (Accuracy Standard) ด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) และด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) มีระดับคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559, หน้า 87) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่าประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติระดับ .05 ทุกองค์ประกอบซึ่งสอดคล้องกับขวัญชนก ตัวนาค (2556) เนื่องจากประสบการณ์ทำงานของผู้บริหารมีประสบการณ์มากพอที่จะส่งผลในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถพัฒนาได้หลากหลายรูปแบบได้ร่วมงานกับบุคลากรต่างหน่วยงาน เพื่อที่จะนำมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ปวีณา กันถิน มนต์นภัส มโนการณ และธารณ ทองงอก (2560, หน้า 1833) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐมีระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลงการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม การมีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม และการคิดสร้างสรรค์ตามลำดับ 2) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ ดังนี้ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเอง

เพื่อให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้อันจะนำไปสู่การพัฒนาความริเริ่มสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา 3) ผู้บริหารสถานศึกษาคควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนครูและบุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่และเปิดโอกาสให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงานของตนเองเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานของสถานศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษาคควรอำนวยความสะดวกให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่ดีแก่ครูที่ประสบปัญหาในการทำงาน รวมทั้งให้การยกย่องหรือชมเชยแก่ครูที่ทำงานประสบความสำเร็จเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน 5) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

พีรตณย์ จตุรัส (2561, หน้า 80) ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมีสภาพจริง ในปัจจุบัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นในภาพรวมเท่ากับ 0.20 และแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านบุคลิกภาพภายใน ควรจัดให้มีการอบรมผู้บริหารเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหาร 2) ด้านบุคลิกภาพภายนอก ผู้บริหารควรเข้าร่วมอบรมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงาน 3) ด้านการปฏิบัติงาน หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดในการพัฒนาผู้บริหารที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้บริหารตระหนักถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้และ 4) ด้านมิตรสัมพันธ์ ผู้บริหารควรสร้างสัมพันธภาพอันดีของบุคลากรภายในสถานศึกษา

ณิชากา สุนทรไชย และคณะ (2561, หน้า 880) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมควรมีองค์ประกอบดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม 4) การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม และ 5) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และจากการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ที่ระดับมาก และมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้ ผู้บริหารต้องมีการ

ประชุมและวางแผนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้ เข้าใจมองเห็นภาพที่ชัดเจน โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อให้งานออกมามีศักยภาพ โดยมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ในการทำงานเพื่อความรวดเร็วแล้วมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เนาวรัตน์ เขาวนาถ (2562, หน้า 134) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร การมอบหมายงาน/การกระจายอำนาจ ความสามารถในการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา กล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ การมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ ตามลำดับ (2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า (2.1) ควรศึกษาข้อมูล และยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน นำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ยึดหลักความเป็นจริง (2.2) ควรมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการต่าง ๆ (2.3) ควรปรับตัวให้เข้ากับบุคลากรในทีมของตนเอง และศึกษาเรียนรู้งานในสถานศึกษา (2.4) ควรศึกษาหาความรู้หรือข้อมูล รวมทั้งกฎหมายต่าง ๆ โดยยึดถือความถูกต้องของการทำงานตามระเบียบแบบแผน (2.5) ควรใช้ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ นำมาใช้ในสถานศึกษา ควรเผยแพร่ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้แก่บุคลากร (2.6) ควรศึกษาข้อมูลจากต้นแบบที่ประสบความสำเร็จด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมนำมาปรับใช้ในสถานศึกษา พร้อมทั้งแสวงหาแนวคิดในการทำงานรูปแบบใหม่ (2.7) ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อศึกษาวิธีการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร (2.8) ควรศึกษาหรือเรียนรู้ความถนัด ความสามารถของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการมอบหมายงานและการกระจายอำนาจให้ดียิ่งขึ้น

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 324) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยเป็นแบบผสมวิธี (Mixed Methods) โดยดำเนินการเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัย การสัมภาษณ์

ผู้ทรงคุณวุฒิ การศึกษารายกรณี และจัดทำกรอบแนวคิดเพื่อร่างตัวบ่งชี้ ระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อยืนยันตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 721 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.55 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach เท่ากับ 0.82 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ระยะที่ 3 การสร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประเมินคุณภาพโดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert scale) ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย 96 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็นการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม จำนวน 26 ตัวบ่งชี้ การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม จำนวน 18 ตัวบ่งชี้ และการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และองค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด คือ องค์ประกอบหลักด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม 2) โมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 37.41 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ df เท่ากับ 54 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ 3) คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก สามารถนำไปใช้สร้างเกณฑ์ประเมินภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้

บุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564, หน้า 146) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและตรวจสอบ

ความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการโดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยและการสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และระยะที่ 2 ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการโดยการศึกษาคำความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 341 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.50–1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.34–0.85 และค่าความเชื่อมั่น 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1. รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 3) กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) ประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2. รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับ

ปาริฉัตร นวนทอง และตรีฎมินทร์ ตรีตรีศวร (2565, หน้า 1444–1447)

ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู จำนวน 275 คน เครื่องมือที่ใช้ใน

การ เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จำนวน 50 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .983 สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ F-test (One-way Analysis of Variance) เปรียบเทียบ ความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe' Method) ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูจำแนกตามเพศโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีจริยธรรมและ ตรวจสอบได้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความคิดเห็นของ ข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เนื่องจาก ความเจริญก้าวหน้าทางด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านสภาพแวดล้อม สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี อย่างรวดเร็ว ดังนั้นการ เรียนรู้ของผู้เรียนก็ควรเปลี่ยนตามสังคม เพื่อให้ผู้เรียนได้ปรับตัว ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายใน อนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย พร้อมทั้งสำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีนโยบายในการอบรมผู้บริหารและครูให้เกิดทักษะ ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ใน การบริหารและจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนได้อย่างมี ประสิทธิภาพผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีการ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มและพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น อีกทั้งผู้บริหาร สถานศึกษายังปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้บุคลากรทุกคนได้รับความเสมอภาค มีความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน มีการปรึกษาหารือ เข้าใจถึงกระบวนการต่าง ๆ จึงทำให้ข้าราชการ ครูต่างรับทราบถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาได้ใกล้เคียงกัน

เป็นสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา

4.1.2 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

จตุพร ทั้งทอง (2555, อ้างถึงใน ปรมพร ทิพย์พรหม, 2563, หน้า 43-44)

ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียน ของโรงเรียนดีประจำตำบล ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการบริหารโรงเรียนของโรงเรียนดีประจำตำบล ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาปัจจัยพื้นฐาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการและทรัพยากรทางการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนและด้านการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งมีข้อค้นพบ ดังนี้ 2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน กิจกรรมที่มีมากที่สุด คือ การส่งเสริมให้สมาชิกชุมชนรักและพัฒนาถิ่นฐานของตน โดยการร่วมกิจกรรมในเทศกาลต่าง ๆ ของชุมชนและการปลูกป่าชุมชนและกิจกรรมที่มีน้อยที่สุด คือ การแลกเปลี่ยนนักเรียนและบุคลากรทั้งภายในและต่างประเทศ โดยมีการแลกเปลี่ยนครูสอนภาษาต่างประเทศและบุคลากรแต่ยังไม่มี การแลกเปลี่ยนนักเรียน 3. ด้านการพัฒนาปัจจัยพื้นฐาน กิจกรรมที่มีมากที่สุดในภาพรวม โดยมีความถี่สูงสุด คือ การจัดสภาพของโรงเรียนให้สะอาดโดยทำห้องเรียนและห้องปฏิบัติการให้มีความน่าอยู่น่าเรียน และ กิจกรรมที่มีน้อยที่สุด คือ การสร้างสระว่ายน้ำ และศูนย์กีฬาโดยมีการบริหารจัดการร่วมกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 4. ด้านการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมที่มีมากที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณสมบัติในการบริหารโรงเรียนดีประจำตำบลโดย มีวุฒิทางการบริหารและผ่านการฝึกอบรม สัมมนาทางการบริหาร โรงเรียนของโรงเรียนดีประจำตำบลและมีการจัดการเรื่องบุคลากรครูผู้สอนใน 5 วิชาหลักโดย จัดครูสอนได้ตรงตามวิชาเอก 5 วิชาหลัก ครบทุกระดับชั้น 5. ด้านการจัดเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการและทรัพยากรทางการศึกษา กิจกรรมที่มีมากที่สุด คือ โรงเรียนในพื้นที่และสถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่น รองลงมา คือ การบริหารวิชาการ สำหรับโรงเรียนใกล้เคียงโดยการจัดครูเคลื่อนที่ไปสอนหมุนเวียนในรายวิชาเฉพาะหรือชั้นเรียนที่ขาดแคลนครู 6. ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน กิจกรรมที่มีมากที่สุด คือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยร่วมแสดงความคิดเห็น ดิชม ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน รองลงมา คือ ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนโดยร่วมแสดงความคิดเห็น ดิชม ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ในโรงเรียนเช่นเดียวกัน 7. ด้านการประกันคุณภาพภายในกิจกรรมที่มีมากที่สุด คือ การประเมินตนเอง ร่องลงมา คือ การกำหนดแผนปฏิบัติการรายปีและแผนพัฒนาระยะ 4 ปี

น้ำอ้อย สุนทรพฤกษ์ (2559, หน้า 5) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การนิเทศภายในโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คืองานพัฒนาครูผู้สอน ร่องลงมาคืองานพัฒนาการเรียนการสอน และงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คืองานพัฒนาหลักสูตร 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ในภาพรวมมีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ร่องลงมาคือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและ 3) การนิเทศภายในโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมพร เทพสีดา (2560, หน้า 197) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดีประจำตำบล และเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดีประจำตำบล โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นครู จำนวน 234 คน ปีการศึกษา 2558 ซึ่งได้จากการกำหนดโควตา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น .987 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการเชฟเพ่ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดีประจำตำบล ตามความคิดเห็นของ

ครูโดยรวม อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้ความเข้าใจในวิธีการสอน รองลงมาคือ ด้านนิเทศและกำกับติดตาม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการสนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรม

2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตีประจำตำบล ตามความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

พัทตร์พิไล วงศ์ละ ปิยะธิดา ปัญญา และไพศาล วรคำ (2560, อ้างถึงใน ชรินทร์ เกิดพุ่ม, 2564, หน้า 47) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินโครงการโรงเรียนตีประจำตำบลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานีเขต 4 ตามรูปแบบชิปปโมเดล (Stufflebeam's CIPP Model) พบว่า 1. ผลการประเมินโครงการโรงเรียนตีประจำตำบลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 4 พบว่าทั้งผู้บริหาร ครู กรรมการสถานศึกษาและนักเรียนมี ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก การดำเนินการด้านสภาวะแวดล้อม หรือด้านบริบทอยู่ในระดับมาก พบว่านักเรียนมีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานด้านสภาวะแวดล้อมหรือด้านบริบท มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และผู้บริหาร ครู และกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานด้านสภาวะแวดล้อมหรือบริบทมีความเหมาะสมในระดับมาก การดำเนินการด้าน ปัจจัย นำเข้าพบว่า การดำเนินงานด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดย นักเรียน มีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานด้าน ปัจจัยนำเข้า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และผู้บริหาร ครู และกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานด้านปัจจัยนำเข้า มีความเหมาะสมในระดับมาก การดำเนินการด้าน กระบวนการพบว่า กระบวนการของโครงการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยนักเรียน มีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานด้านกระบวนการ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และผู้บริหาร ครู และกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานด้านกระบวนการ มีความเหมาะสมในระดับมาก การดำเนินการด้านผลผลิตพบว่า การดำเนินงานด้านผลผลิตของโครงการโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหาร ครู และกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก และผู้แทนฝ่ายนักเรียน มีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานด้านผลผลิตมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

4.1.3 ปัจจัยที่ส่งผล

ปรมพร ทิพย์พรม (2563, หน้า 74) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลและเพื่อศึกษาสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรดิตถ์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ปัจจัยผู้บริหาร ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือปัจจัยนักเรียน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน คุณภาพประจำตำบลโดยการวิเคราะห์การถดถอยพบว่า ปัจจัยผู้บริหาร ปัจจัยครู และปัจจัยการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยปัจจัยโรงเรียน ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับการ บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลเท่ากับ .81

อรพิน อิมรัตน์ (2561, หน้า 300) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ปัจจัยบุคคล ปัจจัยทีมงาน และปัจจัยองค์การ 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ การบริหารความเสี่ยง การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วม การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมในทางบวก และ 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เรียงตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยองค์การ ปัจจัยทีมงาน และปัจจัยบุคคล

วิทยากร ยาลิงห์ทอง และกนกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 234) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำมี 8 องค์ประกอบดังนี้ 1) การทำงานเป็นทีม 2) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) การจัดการความรู้ 4) การมีอิทธิพลและการโน้มน้าว 5) การสอนงานและการเป็นที่ปรึกษา 6) การคิดสร้างสรรค์ 7) การสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและ 8) ความกล้าเสี่ยง โดยภาพรวมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นอยู่ในระดับมาก ส่วนการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จตุรภัทร ประทุม (2559, อ้างถึงใน ปรมพร ทิพย์พรหม, 2563, หน้า 46) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2. ระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานวิชาการ และแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้ง 6 ตัวแปร ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ การได้รับความยอมรับนับถือ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ความรับผิดชอบต่องาน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.82 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.26 และสามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ 67.70 เปอร์เซ็นต์

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

4.2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Ailin and Lindgren (2008, อ้างถึงใน จีราภา ประพันธ์พัฒน์, 2560, หน้า 66-67) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมที่สนับสนุน ให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมต้องมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมและต้องส่งเสริมและเชื่อนว่านวัตกรรมเป็นกลไก

ที่สำคัญที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมจะต้องมีพันธสัญญาที่มุ่งมั่นในการริเริ่มการเป็นภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ซึ่งจะได้รับมุ่งเน้นสนับสนุนภาวะผู้นำในเชิงกลยุทธ์ จากกิจกรรมนวัตกรรมขององค์การ มีบทบาทในระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการด้านนวัตกรรม มีเทคนิคในการจัดการนวัตกรรม และการมีเครือข่ายและพันธมิตรด้านนวัตกรรม

Jong and Den Hartog (2007, อ้างถึงใน จีราภา ประพันธ์พัฒน์, 2560, หน้า 66) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมของผู้นำที่มีต่อการเพิ่ม พฤติกรรมนวัตกรรม รวมถึงความคิดและการประยุกต์ใช้นวัตกรรมด้วย ผลการศึกษาครั้งนี้จึงได้พฤติกรรมของผู้นำ 13 ประการ ได้แก่ การทำตนเป็นแบบอย่างด้านนวัตกรรม การกระตุ้น สติปัญญา การกระตุ้นให้เผยแพร่ความรู้ การให้วิสัยทัศน์และการสื่อสารวิสัยทัศน์ การเป็นที่ปรึกษา การกระจายงาน การสนับสนุนนวัตกรรม การจัดการข้อมูลป้อนกลับ การนับถือ และการชื่นชม การให้รางวัลการให้ทรัพยากรสนับสนุน การติดตามกระบวนการทำงานของพนักงาน การมอบหมายงานที่ท้าทาย

Gliddon (2006, อ้างถึงใน จีราภา ประพันธ์พัฒน์, 2560, หน้า 66) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างตัวแบบขีดความสามารถ (Competency Model) ของผู้นำนวัตกรรม (Innovative Leader) โดยการศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ ที่มีภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ซึ่งผลการศึกษาสามารถแบ่งขีดความสามารถของผู้นำด้านนวัตกรรมออกเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ประกอบด้วยการเป็นผู้กำหนดนวัตกรรม ด้านการนำกลุ่มและทีมงาน ประกอบด้วย การจัดการความคาดหวัง การนำ โดยปฏิบัติเป็นตัวอย่าง ด้านระดับพลังงานและการจูงใจประกอบด้วย การมีความรู้สึกจำเป็นเร่งด่วน ด้านการจัดการ และการมอบหมาย ประกอบด้วย ความสามารถในการวางแผนและการจัดการโครงการ ด้านการสื่อสาร ประกอบด้วย ทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความฉลาดทางด้านอารมณ์ ด้านการมีพันธสัญญาและความรู้สึก การเป็นเจ้าของ ด้านความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ ด้านบทบาทอำนาจ และการเมือง ด้านวิสัยทัศน์และพันธกิจ และด้านความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอกขององค์การ

Sen and Eren (2012, pp. 1-14) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำนวัตกรรมในศตวรรษ ที่ 21 งานวิจัยได้รายงานไว้ว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็น ปัญหาความยากจน สุขอนามัย ผู้ก่อการร้าย สงคราม จำนวนประชากรที่มาก หรือปัญหาสิ่งแวดล้อม ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยผู้นำที่มีภาวะผู้นำในรูปแบบเดิม จากการวิจัยพบว่า

ผู้นำที่มีทักษะภาวะผู้นำนวัตกรรมจะสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้โดยให้ความหมายของภาวะผู้นำนวัตกรรมไว้ว่า คือ การนำสิ่งใหม่ ๆ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ กระบวนการ เทคนิค ผลิตผล ผลิตภัณฑ์ การบริการ หรือการค้นพบสิ่งใหม่ เข้าไปแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นหรือที่มีอยู่ และสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมทั้งในปัจจุบันและอนาคต ผู้นำด้านนวัตกรรม สามารถแก้ปัญหาในปัจจุบันด้วยการมองไปยังอนาคต ผู้วิจัยได้จำแนกคุณลักษณะภาวะผู้นำนวัตกรรม จากการศึกษาบุคคลสุดท้ายของผู้นำที่มีภาวะผู้นำนวัตกรรมในศตวรรษที่ 20 จากผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้นำนวัตกรรม ได้แก่ มีความรู้ มีทักษะภาวะผู้นำ มีคุณค่าในตนเอง และเป็นอัจฉริยะ ในการเข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและสามารถจัดผลกระทบในทางลบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ออกไปได้ นอกจากนี้ ผู้นำนวัตกรรมยังต้องมีวิสัยทัศน์และมีความตั้งใจที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง

Muhammad Ubaidillah (2018, อ้างถึงใน อรพิน อิมรัดน์, 2561, หน้า 56-57) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผู้นำด้านนวัตกรรมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า โรงเรียนบันกิลเป็นโรงเรียนมัธยมอิสลาม ซึ่งเป็นสถาบันที่ได้รับความไว้วางใจจากชุมชนอิสลามว่าเป็นโรงเรียนที่ดีที่สุด โดยผู้นำของโรงเรียนได้รับเลือกให้เป็นผู้นำของโรงเรียนอิสลามในอำเภอปาสุว ซึ่งเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ที่มีความมุ่งมั่น และเหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหลักการที่ผู้นำใช้คือหลักการสื่อสาร หลักการประสานสัมพันธ์ และเข้าใจสภาพแวดล้อมขององค์กร ผู้นำของสถานศึกษาต้องมีความกระตือรือร้นที่จะกำหนดพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นยุคที่มีการแข่งขันสูง ผู้นำต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการศึกษาภายในองค์กร

4.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

Ingrid (2001, อ้างถึงใน อริสา อารมณชีน, 2565, หน้า 72) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเตรียมการของโรงเรียน เพื่อก้าวเข้าสู่โรงเรียน มาตรฐานสากล พบว่า โรงเรียนควรมีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย บูรณาการภาษาต่างประเทศ มาใช้ในการสื่อสารในชั้นเรียน ควรจัดอบรมครูเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร แนวทาง การจัดการเรียนการสอน เนื้อหา วิธีการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ครูสามารถดำเนินการได้ตรงตามหลักสูตร สอดคล้องกับศักยภาพและความต้องการของโรงเรียน

Hirtz (2002, อ้างถึงใน อริสา อารมณฺ์ชื่น, 2565, หน้า 74) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “Effective Leadership for Total Quality Management” ศึกษาการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรในระดับประถมศึกษา กิจกรรมการผลิตและการบริการ ผู้บริหารผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำและการใช้เครื่องมือการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร สำรองการเตรียมการโดยใช้แบบสอบถามหลายปัจจัยของภาวะผู้นำและการประเมินตนเองในการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรใช้เกณฑ์เบลตริจ โดยใช้ Mail จัดอันดับโดยใช้วิธี พยากรณ์ถดถอย ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมภาวะผู้นำมากกว่ารูปแบบภาวะผู้นำและวิธีการจัดการคุณภาพ มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 รูปแบบการปฏิรูปของภาวะผู้นำและการให้รางวัลในสถานการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวก เป็นปัจจัยการจัดการคุณภาพและวิธีการจัดการคุณภาพ รูปแบบของธุรกิจของภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ทางลบของปัจจัยการจัดการคุณภาพ

Robert Coe & Carol Taylor Fitz – Gibbon (2006, Abstract, อ้างถึงใน วิชาสถิติ หัตถกรรม, 2561, หน้า 86) ได้ทำการวิจัยเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่าโรงเรียนมีแนวโน้มที่จะกำหนด “ประสิทธิผล” ในเชิงประเทภผลลัพท์ที่มีอย่างจำกัดและไม่เหมาะสม นอกจากนี้ยังมองข้าม การเชื่อมโยงเนื้อหาหลักสูตรหรือความสอดคล้องของบทเรียน ซึ่งข้อมูลที่มีความแตกต่าง เชิงระดับปริมาณ (ข้อมูลแนวตั้ง) นั้นมีจำกัด นอกจากนี้งานวิจัยที่มากมายดังกล่าวยังถูก จำแนกลักษณะตามสมมุติฐานที่ขาดบทพิสูจน์มาอธิบายความกระจ่างด้านความกลมกลืน (homogeneity) ของโรงเรียน งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน (SER) จำเป็นต้องมีคำอธิบายที่เป็นเหตุเป็นผลในการตีความ “ประสิทธิผล” ที่ได้นิยามไว้ในส่วนที่ไม่ได้อธิบาย ของผลที่ได้จากการวิเคราะห์ในแบบจำลองสถิติ และจำเป็นต้องกำหนดให้ชัดเจนยิ่งขึ้นว่า ทำไมบางอย่างต้องมีความสัมพันธ์กัน งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน (SER) ยังต้องชี้ ชัดให้เห็นถึงขอบเขตความแตกต่างของผลของแต่ละปัจจัยที่ระบุตัวภายในโรงเรียนเมื่อ เปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนกับโรงเรียนในเชิงประสิทธิผลและที่สำคัญยิ่งกว่านั้นคือปัจจัย ในการควบคุมภายในของโรงเรียน อันหมายถึงการประเมินผลการแทรกแซงการปรับปรุงโรงเรียนในแง่นี้โดยทั่วไปไม่เป็นที่น่าเชื่อถือ การค้นพบของ “ตัวแปรที่สัมพันธ์กัน (correlates)” อันเป็นองค์ประกอบของ “ประสิทธิผล” (โดยเฉพาะเมื่อความชัดเจนของความ เกี่ยวโยงกัน ยังไม่ถูกค้นพบหรือระบุชัดเจน) ไม่มีปัจจัยทดแทนที่มาสรางความเข้าใจที่ดีของ

กลไกเฉพาะเจาะจงที่เป็นเหตุให้เกิดผลกระทบต่อโรงเรียน งานวิจัยฉบับนี้มีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตด้วย

Clack (2008, อ้างถึงใน อริสา อารมณชื่น, 2565, หน้า 73) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากลของรัฐโคโรไลนา พบว่าการดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากลเป็นระบบที่ค่อนข้างยุ่งยาก และซับซ้อน มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ หลายประการภายใต้เงื่อนไข และคุณลักษณะที่เฉพาะต้องอาศัยเอกสารแนวทางที่ละเอียดและสมบูรณ์มากที่สุด หรืออาศัยผู้เชี่ยวชาญที่ช่วยแนะนำแผนการดำเนินการ ช่วยกำหนดแผนกลยุทธ์ กลยุทธ์ของโรงเรียน การจัดกิจกรรม งานโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศสรุปได้ว่าผู้บริหารต้องมีการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความทันสมัยและทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีการรับรู้ข้อมูลที่เป็นจริงเชื่อถือได้ เข้าใจถึงวัฒนธรรม วิถีชีวิตของคนในชุมชน เข้าถึงหลักศาสนา ให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาของคนในท้องถิ่นและต้องสร้างแนวความคิดในการพัฒนาการศึกษาของคนในชุมชน ต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร พัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ความสามารถและต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการทำงาน ต้องมีความเชื่อมั่นในตัวเอง กล้าคิดกล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลง มีบุคลิกของเป็นกาเป็นผู้นำ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความเสียสละ มีเครือข่าย มีสัมพันธภาพที่ดีกับหน่วยงานอื่น ๆ อำนวยความสะดวกให้ทีมงาน เป็นผู้นำทางความคิด ต้องมีการพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ มีการสร้างเครือข่ายผู้นำ มีการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กร มีความกล้าในการนำเสนอตนเองและนำเสนอผลงาน สร้างเจตคติที่ดีให้แก่ทีมงานในการพัฒนาตนเองในทุกด้าน ที่ใช้ประกอบเพื่อให้งานเกิดประสิทธิผลอย่างเด่นชัด อีกทั้งเป็นชิ้นส่วนสำคัญในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะสูง มีความสามารถอย่างเพียงพอที่จะพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร เป็นการวิจัยความสัมพันธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไป ตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

1. ผู้เชี่ยวชาญ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งสิ้น 1,933 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 156 คน และกลุ่มครูผู้สอนจำนวน 1,777 คน จากทั้งหมด 124 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2565 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607–610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 328 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 112 คน และครูผู้สอน จำนวน 216 คน จากโรงเรียน 104 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ดังนี้

2.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 10 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน สุ่มครูผู้สอนโรงเรียนละ 2 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 3 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดเล็ก 30 คน

2.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 8 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน สุ่มครูผู้สอนโรงเรียนละ 2 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 3 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดกลาง 258 คน

2.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 8 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงเลือกผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน สุ่มครูผู้สอน โรงเรียนละ 3 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 5 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดใหญ่ 40 คน

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 112 คน และครูผู้สอนจำนวน 246 คน ดังรายละเอียดที่แสดงใน ตารางที่ 1-3

ตาราง 4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 10 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1. บ้านหนองมะเกลือ	1	13	14	1	2	2
2. บ้านปะฮี	1	5	6	1	2	2
3. บ้านดอนตาลโนนสูง	1	5	6	1	2	2
4. บ้านดอนส้มโฮงวิทยาคม	1	5	6	1	2	2
5. กุดจิกนาสมบูรณ์	1	2	3	1	2	2
6. บ้านตาลเนิ้ง(โพธิราชอำนวย)	1	13	14	1	2	2
7. บ้านนาทม	1	5	6	1	2	2
8. คำปลาฟานาทวี	1	5	6	1	2	2
9. บ้านคอนศรีปะสะแบง	1	4	5	1	2	2
10. บ้านโคกแสง	1	7	8	1	2	2
รวม	10	64	74	10	20	30

ตาราง 5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 106 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1. บ้านกุตเสด็จวัฒนราษฎร์ผดุง	1	14	15	1	2	3
2. บ้านโพนงามคุรุราษฎร์วิทยา	1	10	11	1	2	3
3. บ้านค้อใหญ่	1	15	16	1	2	3
4. ไพศาลวิทยา	1	9	10	1	2	3
5. ชุมชนบ่อแสนพันมิตรภาพที่ 211	1	11	12	1	2	3
6. บ้านม่วงวิทยา	1	12	13	1	2	3
7. บ้านห้วยยาง	1	15	16	1	2	3
8. บ้านแมตนาทม	1	17	18	1	2	3
9. บ้านหนองกอมป่าขาว	2	9	11	-	-	-
10. บ้านจันทร์เพ็ญ	2	13	15	1	2	3
11. บ้านโนนสูง	1	14	15	1	2	3
12. บ้านนาจาน	1	13	14	1	2	3
13. บ้านแป้นสามัคคีราษฎร์บำรุง	1	14	15	1	2	3
14. บ้านนาตงสหราษฎร์อุทิศ	1	14	15	1	2	3
15. บ้านกกปลาชิวนาไต่	1	12	13	1	2	3
16. บ้านชมภูพาน(ไทยรัฐ)	1	7	8	-	-	-
17. น้ำพุจตุระเปียบวิทยา	1	7	8	-	-	-
18. บ้านดงชุมขาว “คุรุราษฎร์ รังสรรค์2”	1	9	10	1	2	3
19. บ้านหนองปลาน้อย(สุทธะเรืองศิลป์)	1	11	12	1	2	3
20. บ้านนาคำวิทยาคาร	1	14	15	1	2	3
21. หงษ์มนพิทยาคาร	1	13	14	1	2	3
22. บ้านโคกกองสหมิตรวิทยาคาร	1	16	17	1	2	3

ตาราง 5 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
23. บ้านนายอวัฒนา	1	10	11	1	2	3
24. บ้านดอนแคน “ศุภราษฎร์ผดุงวิทย์”	1	13	14	1	2	3
25. บ้านหนองไผ่	1	12	13	1	2	3
26. ชุมชนเนินหอมไผ่ล้อม	1	14	15	1	2	3
27. บ้านม่วงลาขราษฎร์ผดุงศิลป์	2	13	15	1	2	3
28. บ้านหนองศาลาราษฎร์บำรุง	1	14	15	1	2	3
29. บ้านตาลเสียน	1	15	16	1	2	3
30. บ้านถอน	1	9	10	-	-	-
31. บ้านฝักคำภู	1	12	13	1	2	3
32. ชุมชนบ้านนาดีหนองไผ่	1	16	17	1	2	3
33. วัดสุทธิมงคล	1	9	10	-	-	-
34. ชุมชนบดมาดพอกน้อย	1	14	15	1	2	3
35. บ้านต้นผึ้ง	1	11	12	1	2	3
36. บ้านหนองบัว	1	15	16	1	2	3
37. บ้านจิวพังฮอหนองทม	1	9	10	-	-	-
38. บ้านหนองลาดวิทยาคาร	1	14	15	1	2	3
39. บ้านห้วยเหล็กไฟ	1	13	14	1	2	3
40. บ้านสุวรรณคาม	1	11	12	1	2	3
41. บ้านอุ้นโคก	1	13	14	1	2	3
42. ชุมชนบ้านหนองปลิง	1	7	8	-	-	-
43. บ้านตาลเกิน	1	14	15	1	2	3
44. บ้านหินโงมเนินสร้างไฟ	1	14	15	1	2	3

ตาราง 5 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
45. บงใต้โนนรังพัฒนา	1	11	12	1	2	3
46. ชุมชนบงเหนือ	1	9	10	-	-	-
47. ชุมชนดงม่วงไข	1	11	12	1	2	3
48. บ้านโมน(เกาะแก้ววิทยา)	1	16	17	1	2	3
49. บ้านดอนเชียงยืน	1	9	10	-	-	-
50. บ้านสร้างแปน	1	6	7	-	-	-
51. ชุมชนบ้านท่าศิลา	1	14	15	1	2	3
52. บ้านหนองแวงประชาราษฎร์อำนวย	1	14	15	1	2	3
53. บ้านดงแสนตอ(ผดุงราษฎร์วิทยาคาร)	1	14	15	1	2	3
54. บ้านทุ่งมนธาตุวิทยา	1	7	8	-	-	-
55. บ้านอุโนโคก	1	13	14	-	-	-
56. บ้านไร่บ้านไผ่	1	15	16	1	2	3
57. บ้านโนนทรายคำ	1	15	16	1	2	3
58. บ้านกุดตะกาบ	1	14	15	-	-	-
59. บ้านหนองทมท่ากระด้ง	1	11	12	1	2	3
60. บ้านโนนสะอาดนาเหมือด	1	15	16	1	2	3
61. ชุมชนบ้านมาย	1	15	16	1	2	3
62. บ้านหนองกวางหนองกรุงศรี	1	11	12	-	-	-
63. บ้านเหล่าผักไผ่	1	11	12	-	-	-
64. อนุบาลคำตากลา	2	10	12	1	2	3
65. บ้านนาแต	1	8	9	-	-	-
66. แพทพิทยารัตน์	1	10	11	1	2	3

ตาราง 5 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
67. บ้านหนองบัวลิม	1	8	9	1	2	3
68. บ้านขาม	1	9	10	-	-	-
69. บ้านเค็ดศรีคันไชย	1	11	12	1	2	3
70. บ้านธาตุตาลเดี่ยว	1	9	10	-	-	-
71. บ้านหนองม่วง	2	15	17	1	2	3
72. บ้านนาซอ	1	13	14	1	2	3
73. บ้านโนนอุดม	1	8	9	1	2	3
74. บ้านหนองแวง	1	10	11	1	2	3
75. บ้านทุ่งโพธิ์	1	13	14	-	-	-
76. บ้านอินทร์แปลง	1	13	14	1	2	3
77. บ้านท่ากอน	1	11	12	1	2	3
78. บ้านนากะทาด	1	14	15	1	2	3
79. บ้านชะหว้า	1	15	16	1	2	3
80. บ้านหนองบัวแดง	1	14	15	1	2	3
81. บ้านถ้ำเต่า	1	11	12	1	2	3
82. บ้านวังยาง(วังยางวิทยานุกูล)	1	18	19	1	2	3
83. บ้านไฮหยอง(ภูเงินประชานุกูล)	2	18	20	1	2	3
84. บ้านคำสะอาด	1	16	17	1	2	3
85. บ้านบึงโน	2	20	22	1	2	3
86. ทรายมูลหนองกุงทรายศรีพิทยา	2	21	23	1	2	3

ตาราง 5 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
87. บ้านถอน(คุรุราษฎร์สามัคคี)	1	17	18	1	2	3
88. หนองหลวงวิทยานุกูล	2	16	18	1	2	3
89. อุดมสังวรวิทยา	1	14	15	1	2	3
90. บ้านโคกศิลา	1	14	15	1	2	3
91. บ้านเหล่าบ้านถอน	2	15	17	1	2	3
92. ชุมชนบ้านกลางนาโน	2	18	20	1	2	3
93. ชุมชนบ้านโพนงาม	2	14	16	1	2	3
94. บ้านห้วยหินลาด	1	18	19	1	2	3
95. บ้านวังบง	1	18	19	1	2	3
96. บ้านห้วยน้ำหงษ์วิทยา	1	17	18	1	2	3
97. บ้านดงหม้อทอง	2	21	23	1	2	3
98. นาเพียงสว่างวิทยานุกูล	2	22	24	1	2	3
99. บ้านดงหลวง	2	13	15	1	2	3
100. อนุบาลโคกศรีสุพรรณ	2	22	24	1	2	3
101. อนุบาลเต่างอย	2	19	21	1	2	3
102. นาอาม่วงคำ	1	17	18	1	2	3
103. บ้านกลางนาเดื่อ	1	12	13	-	-	-
104. เขื่อนน้ำพุง	1	12	13	1	2	3
105. ท่าแร่วิทยา	1	17	18	1	2	3
106. ชุมชนดงมะไฟเจริญศิลป์	1	18	19	1	2	3
รวม	123	1411	1524	86	172	258

ตาราง 6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 8 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1. อนุบาลกุสุมาลย์	3	29	32	2	3	5
2. เมืองสกลนคร(ธาตุนารายณ์เจงเวง)	3	30	33	2	3	5
3. บ้านหนองพะเนาวิมิตรภาพที่ 126	5	72	77	2	3	5
4. อนุบาลเจริญศิลป์	2	28	30	2	3	5
5. บ้านนาสีนวล	2	31	33	2	3	5
6. อนุบาลบ้านม่วง	2	36	38	2	3	5
7. บ้านกุดเรือคำ	2	24	26	2	3	5
8. บ้านอากาศ	4	62	66	2	3	5
รวม	23	312	335	16	24	40

หมายเหตุ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2565

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires)

จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.2 ครูผู้สอน
2. ขนาดโรงเรียน
 - 2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

2.3 โรงเรียนขนาดกลาง

2.4 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.2 ระหว่าง 10-20 ปี

3.3 มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร 5 ด้าน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง
2. การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
3. การทำงานเป็นและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม
4. การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม
5. การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร 5 ด้านดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากร
2. การมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย
3. การบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม
4. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
5. การสร้างบรรยากาศในองค์กร

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร / ประสิทธิภาพ การบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร / ประสิทธิภาพ การบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร / ประสิทธิภาพ การบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร / ประสิทธิภาพ การบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร / ประสิทธิภาพการบริหาร วิทยาลัยคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามขั้นตอนต่อไปนี้

- 4.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 4.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 4.1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้อในโรงเรียน แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ เรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)
- 4.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย
- 4.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
- 4.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข และหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ .05 ขึ้นไป จากนั้นนำมาปรับปรุงสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องถูกต้องและสมบูรณ์ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน จำแนกเป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน มีรายชื่อดังต่อไปนี้

4.5.1 คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ

4.5.1.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกและมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ดังนี้

รองศาสตราจารย์.ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รองศาสตราจารย์.ดร.ธวัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.1.2 ผู้บริหารการศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการบริหาร
สถานศึกษาบริหารการศึกษา หรือองค์การด้านนวัตกรรมทางการศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี
จำนวน 1 คน คือ นายพลชัย ชุมปัญญา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

4.5.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
ศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวิทยฐานะชำนาญการ
พิเศษขึ้นไป จำนวน 1 คน คือ ดร.วสุกฤต สุวรรณเทน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านเตือศรีคันชัย

4.5.1.4 ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ที่มีความเชี่ยวชาญในการสร้างนวัตกรรม ประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 20 ปี
และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 1 คน คือ นายยศदनัย สุขจร ครูวิทยฐานะ
ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนบ้านโพนงาม

4.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลอง
ใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร ที่ไม่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 ชุด

4.7 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก
รายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total
Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา
(α - Correlation) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป

4.8 นำคำถามที่ใช้ได้ มาหาความเชื่อมั่น (Reliability)

ของแบบสอบถาม ทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α -Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) โดยแยกเป็นรายด้าน ดังนี้

4.8.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าอำนาจจำแนก มีค่าอยู่ระหว่าง .268 - .894 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .973

4.8.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ค่าอำนาจจำแนก มีค่าอยู่ระหว่าง .486 - .923 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .981

4.9 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

4.10 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขจนสมบูรณ์ดีแล้วไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่าง และได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยทำหนังสือตอบขณัติวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

5.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการเก็บข้อมูลทั้งในรูปแบบเอกสารและเอกสารอิเล็กทรอนิกส์

5.2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นส่งให้โรงเรียนโดยวิธีการของจดหมายของแต่ละโรงเรียนในแต่ละเขต

5.2.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปให้เจ้าหน้าที่ธุรการเขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละเขต ส่งหนังสือให้ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

5.2.3 ผู้วิจัยติดตามการทำแบบสอบถามโดยการ โทรขอความ
อนุเคราะห์ผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบข้อมูลให้

5.3 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วรวบรวมแบบสอบถาม
แล้วนำไปลงรหัส

5.4 ประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

6. การจัดการกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การจัดการกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

6.1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบ
ความถูกต้อง และความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับ
ที่สมบูรณ์

6.1.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อ
ตามเกณฑ์ที่กำหนด

6.1.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้
เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการ
วัดระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพ
ประจำตำบล โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้
(บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) และทดสอบด้วย one sample t-test

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.1.4 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของ
ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิภาพการจัดการแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน โดยใช้วิธีการหา

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งมีค่าระหว่าง -1 ถึง $+1$ โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 ว่าไม่มีความสัมพันธ์ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน โดยในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า $.05$ แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล มีความสัมพันธ์กัน หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิภาพการจัดการแหล่งเรียนรู้ โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร, 2553, หน้า 376 – 377) และทดสอบด้วย one sample t-test

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง $0.91 - 1.00$ แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง $0.71 - 0.90$ แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง $0.51 - 0.70$ แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง $0.01 - 0.30$ แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

6.1.5 วิเคราะห์หาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดและสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

7.1 สถิติพื้นฐาน

7.1.1 ร้อยละ (Percentage)

7.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

7.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

7.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach' s Alpha coefficient)

7.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

7.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.3.2 สมมติฐานข้อ 2 ใช้สถิติการทดสอบค่าสถิติที (t-test) ชนิด Independent Samples ในการทดสอบสมมติฐานจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และสถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสมในการทดสอบสมมติฐานจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

7.3.3 สมมติฐานข้อ 3 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

7.3.4 สมมติฐานข้อ 4 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ผู้วิจัยนำผลวิจัยตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารด้านที่มีอำนาจ
พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล มาหาแนวทางการพัฒนา
แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน พิจารณาให้ความเห็นชอบ จากนั้นจึงนำมา
วิเคราะห์เชิงเนื้อหาเพื่อกำหนดวิธีการพัฒนาต่อไป รายละเอียดดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญ

คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ

1. นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา
เอกและมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา
ไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ดังนี้

1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโรจน์ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ผู้บริหารการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาบริหาร
การศึกษา หรือองค์การด้านนวัตกรรมทางการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน คือ

2.1 นายพลชัย ชุมปัญญา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.2. นายกานต์เลิศ ก้อนหิน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

3. คีษานิเทศก์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนครสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางสาขาการศึกษา มีประสบการณ์
ในการบริหารงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน คือ ดร.จนิษฐา สมบูรณ์ คีษานิเทศก์
ชำนาญการพิเศษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

4. ผู้บริหารสถานศึกษาที่สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางสาขาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์ในการบริหารงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน ดังนี้

4.1 ดร.วสุกฤต สุวรรณเทน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเตือศรีคันชัย อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศกลนคร เขต 3

4.2 นายหนูใจ ทมถา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียน ชุมชนบ้านโพรงาม อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาศกลนคร เขต 3

4.3. ดร.ภิญโญ ทองเหลา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียน หนองหลวงศึกษา อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษาศกลนคร เขต 23

5. ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศกลนคร มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการศึกษา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ดังนี้

5.1 นายยศตณัย สุขจร ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนบ้านโพรงาม อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศกลนคร เขต 3

5.2 นายพลชัย แก้วกา ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาดอกไม้ อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศกลนคร เขต 3

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยนำผลวิจัยตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารด้านที่มีอำนาจ พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และเรียบเรียงเพื่อนำเสนอเป็นแนวทางการ

พัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพ
ประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ในครั้งนี้ นำเสนอเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F-test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

X	แทน	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
X ₁	แทน	การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง
X ₂	แทน	การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
X ₃	แทน	การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม
X ₄	แทน	การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม
X ₅	แทน	การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม
Y	แทน	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
Y ₁	แทน	การพัฒนาบุคลากร
Y ₂	แทน	การมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย
Y ₃	แทน	การบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม
Y ₄	แทน	การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
Y ₅	แทน	การสร้างบรรยากาศในองค์กร
RSE	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน คุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
R ₂	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์คะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
S.E.est	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
Y'	แทน	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ในรูปคะแนนดิบ
Z'	แทน	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ในรูปคะแนนมาตรฐาน

2. ลำดับการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐานของการวิจัย

1. การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวม

1.2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร รายด้าน

1.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวม

1.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร รายด้าน

2. การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน โดยใช้ t-test ชนิด Independent samples ส่วนการเปรียบเทียบขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA Analysis) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หรือ .05 ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe' หรือ LSD. ตามความเหมาะสม

2.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียน

2.1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียน และครูผู้สอน

2.1.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน

2.1.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงาน

2.2 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพ
ประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน

2.2.1 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

2.2.2 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามขนาด
โรงเรียน

2.2.3 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3. การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3 การหาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

4. การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 4 การหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะ
ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน จังหวัดสกลนคร จำนวน 328 ฉบับ ได้กลับคืนมาทั้งหมด 328 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และวิเคราะห์ในส่วนที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน คือ น้อยกว่า 10 ปี ระหว่าง 10 – 20 ปี และ มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป ดังตาราง 7 ตาราง 7 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

(n = 328)

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพ การดำรง ตำแหน่ง	ผู้บริหารโรงเรียน	112	34.15
	ครูผู้สอน	216	65.85
	รวม	328	100.00
2. ขนาดโรงเรียน	โรงเรียนขนาดเล็ก	30	9.15
	โรงเรียนขนาดกลาง	258	78.66
	โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	40	12.20
	รวม	328	100.00
3. ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 10 ปี	46	14.02
	ระหว่าง 10 – 20 ปี	112	34.15
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	170	51.83
	รวม	328	100.00

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นครูผู้สอน จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 65.85 ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 78.66 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 51.83

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐานของการวิจัย

1. การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในระดับใด โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม ดังตาราง 8

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม

อันดับ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย	ลำดับที่
1	การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสูงการเปลี่ยนแปลง	4.79	0.26	มากที่สุด	1
2	การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.79	0.27	มากที่สุด	2
3	การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	4.76	0.28	มากที่สุด	4
4	การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม	4.78	0.29	มากที่สุด	3
5	การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม	4.76	0.31	มากที่สุด	5
	รวม	4.78	0.26	มากที่สุด	

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน คือ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.26) รองลงมา คือ การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.27) การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.78$) การทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.28) และการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.31) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

1.2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร รายด้าน

1.2.1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ดังตาราง 9

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ข้อ	การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	4.87	0.36	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างภาพในอนาคตเพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางการดำเนินงาน	4.73	0.47	มากที่สุด	8

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม สู่การเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสื่อสาร วิสัยทัศน์ให้กับผู้เกี่ยวข้องได้เข้าใจ และรับทราบแนวปฏิบัติ	4.75	0.49	มากที่สุด	7
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำวิสัยทัศน์ ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง	4.77	0.48	มากที่สุด	6
5	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตามตาม มาตรฐานวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี	4.81	0.42	มากที่สุด	2
6	ผู้บริหารโรงเรียนมีการแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์และยุติธรรม	4.77	0.47	มากที่สุด	5
7	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างครูผู้นำ ในด้านต่าง ๆ เพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.79	0.44	มากที่สุด	4
8	ผู้บริหารมีพฤติกรรมในเชิงอุดมคติ ที่มีมาตรฐานทางจริยธรรมสูง	4.80	0.42	มากที่สุด	3
	รวม	4.79	0.26	มากที่สุด	

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
สู่การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย
จำนวน 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.87$)
รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.81$)
และผู้บริหารมีพฤติกรรมในเชิงอุดมคติที่มีมาตรฐานทางจริยธรรมสูง ($\bar{X} = 4.80$)

1.2.2. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีความคิด
สร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ดังตาราง 10

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ข้อ	การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดริเริ่ม กล้าคิด กล้าวางแผนทำสิ่งใหม่	4.80	0.44	มากที่สุด	3
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างนวัตกรรมใหม่ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา คนคัวของผู้เรียน	4.70	0.52	มากที่สุด	8
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีรูปแบบหรือทางเลือก ใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู	4.81	0.42	มากที่สุด	1
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมที่หลากหลาย	4.79	0.47	มากที่สุด	6
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีการเปิดโอกาส ให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการ วางแผนการทำงาน	4.78	0.47	มากที่สุด	7
6	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสนับสนุนให้ ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบท ขององค์กร	4.80	0.47	มากที่สุด	5
7	บริหารโรงเรียนมีความยืดหยุ่นและยอมรับ ความเปลี่ยนแปลง	4.80	0.46	มากที่สุด	4
8	ผู้บริหารโรงเรียนมีการขับเคลื่อนองค์กร ด้วยวิธีที่หลากหลาย	4.81	0.44	มากที่สุด	2
	รวม	4.79	.27	มากที่สุด	

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนมีรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงาน ของครู ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.42) รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการขับเคลื่อนองค์กร ด้วยวิธีที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.44) และผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดริเริ่ม กล้าคิด กล้าวางแผนทำสิ่งใหม่ ($\bar{X} = 4.80$)

1.2.3 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ดังตาราง 11

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ข้อ	การทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับ ที่
1	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสและโน้มน้าว ให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงาน	4.77	0.49	มากที่สุด	6
2	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ในการเสนอแนะ แสดงความคิดเห็นเพื่อ ร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	4.77	0.45	มากที่สุด	3
3	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ทุกคน ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรม ที่เป็นประโยชน์	4.76	0.47	มากที่สุด	7
4	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้รวมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างสรรค์นวัตกรรม	4.77	0.47	มากที่สุด	5

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	การทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับ ที่
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีความไว้วางใจ เป็นกันเอง เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ในการปฏิบัติงาน	4.74	0.49	มากที่สุด	8
6	ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมการทำงาน เป็นทีมของครูบุคลากร	4.78	0.45	มากที่สุด	1
7	ผู้บริหารโรงเรียนมีความจริงใจใกล้ชิด เคารพและให้เกียรติในการร่วมมือปฏิบัติงาน กับครูและบุคลากร	4.77	0.46	มากที่สุด	4
8	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากร และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.78	0.47	มากที่สุด	2
	รวม	4.76	0.28	มากที่สุด	

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการทำงานเป็นทีมและมี
ส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย
จำนวน 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู
บุคลากร ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.45) รองลงมา ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากร
และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.47) และผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ
แสดงความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
($\bar{X} = 4.77$) ตามลำดับ

1.2.4 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้าง
บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ดังตาราง 12

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริม
 นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ข้อ	การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ได้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล	4.76	0.48	มากที่สุด	7
2	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรรู้จัก เข้าสังคม สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.79	0.47	มากที่สุด	4
3	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการคิดเชิงระบบ และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสนับสนุน การเรียนรู้	4.78	0.49	มากที่สุด	5
4	ผู้บริหารโรงเรียนมุ่งเน้นและผลักดันให้เกิด การสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร ที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ	4.78	0.49	มากที่สุด	5
5	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.77	0.48	มากที่สุด	6
6	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากร เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้นมีการสื่อสาร พูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.81	0.43	มากที่สุด	1
7	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้เกิดการสร้าง นวัตกรรม และให้รางวัลหรือผลตอบแทน แก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย	4.81	0.45	มากที่สุด	2
8	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากร แสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ เพื่อนำไป สร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง	4.80	0.45	มากที่สุด	3
	รวม	4.78	0.29	มากที่สุด	

จากตาราง 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริม
 นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากร เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้นมีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.43) รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.45) และผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ($\bar{X} = 4.80$) ตามลำดับ

1.2.5 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ดังตาราง 13

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ข้อ	การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ	4.81	0.46	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยงแก่ผู้ร่วมงานในการพัฒนานวัตกรรม	4.76	0.49	มากที่สุด	5
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรม	4.77	0.47	มากที่สุด	4
4	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างในด้านการใช้ นวัตกรรม	4.73	0.53	มากที่สุด	9

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากร และนิเทศกำกับติดตาม นำพาบุคลากรพัฒนานวัตกรรม	4.74	0.51	มากที่สุด	8
6	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน และสร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่อง	4.75	0.49	มากที่สุด	6
7	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุน ทั้งงบประมาณ สื่อวัสดุ อุปกรณ์ อย่างเพียงพอ ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาตนเอง สามารถเป็นผู้	4.75	0.53	มากที่สุด	7
8	ผู้บริหารกำกับติดตาม ชี้แนะแนวทางการดำเนินการ และแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง ส่งผลให้ครูเกิดความเชื่อมั่น	4.78	0.48	มากที่สุด	2
9	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำนวัตกรรม มีความรู้ความเข้าใจในการใช้นวัตกรรม	4.78	0.51	มากที่สุด	3
	รวม	4.76	0.31	มากที่สุด	

จากตาราง 13 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.81$) รองลงมา คือ ผู้บริหารกำกับติดตาม ชี้แนะแนวทางการดำเนินการ และแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง ส่งผลให้ครูเกิดความเชื่อมั่น ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.48) และผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำนวัตกรรม มีความรู้ความเข้าใจในการใช้นวัตกรรม ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.51) ตามลำดับ

ตาราง 14 ผลการทดสอบค่า (\bar{X}) ของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน
คุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน
จังหวัดสกลนครกับเกณฑ์

ปัจจัยคัดสรร	\bar{X}	แปลผล	df	t	Sig.
การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม สู่การเปลี่ยนแปลง (X_1)	4.79	มากที่สุด	327	325.921**	.000
การมีความคิดสร้างสรรค์ เชิงนวัตกรรม (X_2)	4.79	มากที่สุด	327	316.698**	.000
การทำงานเป็นทีมและมีส่วนรวม เชิงนวัตกรรม (X_3)	4.76	มากที่สุด	327	299.602**	.000
การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริม นวัตกรรม (X_4)	4.78	มากที่สุด	327	294.142**	.000
การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม (X_5)	4.76	มากที่สุด	327	269.724**	.000
รวม	4.78	มากที่สุด	327	337.500**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 พบว่าผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด
สกลนครกับเกณฑ์ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป) พบว่า โดยรวม มีค่า Sig.
เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
โดยรวมสูงกว่าเกณฑ์ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพ

ประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวม
ดังตาราง 15

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ด้าน	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน คุณภาพประจำตำบล	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ ที่
1	การพัฒนาบุคลากร	4.77	0.30	มากที่สุด	1
2	การมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย	4.76	0.31	มากที่สุด	3
3	การบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม	4.75	0.33	มากที่สุด	5
4	การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.76	0.33	มากที่สุด	4
5	การสร้างบรรยากาศในองค์กร	4.77	0.31	มากที่สุด	2
	รวม	4.76	0.28	มากที่สุด	

จากตาราง 15 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน
เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ การพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.30)
รองลงมา คือ การสร้างบรรยากาศในองค์กร ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.31) การมีส่วนร่วม
และการสร้างเครือข่าย ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.31) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ($\bar{X} = 4.76$,
S.D. = 0.33) และการบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.75$) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า ภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

1.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพ

ประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร รายด้าน

1.4.1 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำ
ตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการพัฒนา
บุคลากร ดังตาราง 16

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
ด้านการพัฒนาบุคลากร

ข้อ	การพัฒนาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1	บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการความเชี่ยวชาญ และมีมาตรฐานในการพัฒนาผู้เรียน	4.80	0.43	มากที่สุด	1
2	บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความเชี่ยวชาญและประสบการณ์	4.73	0.47	มากที่สุด	8
3	บุคลากรมีทักษะในการจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.78	0.47	มากที่สุด	3
4	บุคลากรมีการเรียนรู้จากสภาพจริง ทั้งจากชุมชนและสถานการณ์โลก	4.75	0.47	มากที่สุด	5
5	บุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.74	0.49	มากที่สุด	7
6	บุคลากรมีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.78	0.48	มากที่สุด	4
7	บุคลากรมีการจัดแสดง/เผยแพร่/ประกวด/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลงานของตนเอง และนักเรียน	4.75	0.49	มากที่สุด	6
8	บุคลากรใช้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ในชุมชนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.79	0.45	มากที่สุด	2
	รวม	4.76	0.31	มากที่สุด	

จากตาราง 16 พบว่า โดยภาพรวมประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ลำดับ ดังนี้ คือ บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการความเชี่ยวชาญ และมีมาตรฐานในการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.80$) รองลงมา คือ บุคลากรใช้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ในชุมชนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ($\bar{X} = 4.79$) และบุคลากรมีทักษะในการจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.78$) ตามลำดับ

1.4.2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพ

ประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
ด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย ดังตาราง 17

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
ด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย

ข้อ	การมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามา มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการพัฒนา	4.77	0.50	มากที่สุด	4
2	สถานศึกษาสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างสถานศึกษาด้วยกัน	4.73	0.55	มากที่สุด	8
3	ชุมชนและเครือข่ายมีส่วนร่วมในการ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.75	0.51	มากที่สุด	6
4	ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนา ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.78	0.47	มากที่สุด	2
5	สถานศึกษามีการระดมทรัพยากร และเทคโนโลยี จากการมีส่วนร่วม ของเครือข่ายและชุมชน	4.75	0.55	มากที่สุด	7
6	ชุมชนและเครือข่ายมีส่วนร่วมในการ พัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้เป็นคนดีมี ความสามารถตามศักยภาพและมีความสุข	4.76	0.49	มากที่สุด	5
7	ชุมชนและเครือข่ายมีส่วนร่วมในการ ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้	4.77	0.49	มากที่สุด	3
8	สถานศึกษาจัดเครือข่ายความร่วมมือ ทางวิชาการและทรัพยากรทางการศึกษา	4.78	0.46	มากที่สุด	1
	รวม	4.76	0.31	มากที่สุด	

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่ายโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ลำดับ ดังนี้ คือ สถานศึกษาจัดเครือข่ายความร่วมมือ ทางวิชาการ และทรัพยากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.46) รองลงมา คือ ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.47) และชุมชนและเครือข่ายมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.49) ตามลำดับ

1.4.3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม ดังตาราง 18

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม

ข้อ	การบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1	ชุมชนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา	4.77	0.49	มากที่สุด	3
2	สถานศึกษาใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมในการรับรู้เกี่ยวกับปัญหาและการหาแนวทางแก้ไขปัญหาและพัฒนา	4.72	0.54	มากที่สุด	8
3	สถานศึกษาใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.77	0.50	มากที่สุด	4
4	สถานศึกษากำหนดกลยุทธ์ ปฏิบัติตามกลยุทธ์ ควบคุมและประเมินกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม	4.76	0.49	มากที่สุด	5
5	สถานศึกษาใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีท้องถิ่น	4.77	0.48	มากที่สุด	2
6	สถานศึกษาใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.73	0.52	มากที่สุด	6

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
7	สถานศึกษาใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมในการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.73	0.57	มากที่สุด	7
8	สถานศึกษาใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.78	0.48	มากที่สุด	1
	รวม	4.75	0.33	มากที่สุด	

จากตาราง 18 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ลำดับ ดังนี้ คือ สถานศึกษาใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.78$) รองลงมา คือ สถานศึกษาใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.7$, S.D. = 0.48) และชุมชนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.49) ตามลำดับ

1.4.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดังตาราง 19

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ข้อ	การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1	ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยม และคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน	4.80	0.45	มากที่สุด	2
2	สถานศึกษามีการยกระดับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน	4.79	0.47	มากที่สุด	3
3	ผู้เรียนมีความปลอดภัย มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตและมีความสุข	4.75	0.48	มากที่สุด	5
4	ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ มีทักษะในการแสวงหา ความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง	4.73	0.53	มากที่สุด	7
5	ผู้เรียนมีทักษะชีวิต ตัดสินใจ และแก้ปัญหา ได้อย่างสร้างสรรค์	4.70	0.55	มากที่สุด	8
6	ผู้เรียนตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเอง และผู้อื่น	4.75	0.52	มากที่สุด	6
7	ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติ ที่ดีต่ออาชีพสุจริต	4.76	0.49	มากที่สุด	4
8	ผู้เรียนมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น	4.81	0.46	มากที่สุด	1
รวม		4.76	0.33	มากที่สุด	

จากตาราง 19 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน
3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้เรียนมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.81$) รองลงมา คือ
ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมและคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน ($\bar{X} =$
4.80) และสถานศึกษามีการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ($\bar{X} = 4.79$) ตามลำดับ

1.4.5 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพ

ประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร

ข้อ	การสร้างบรรยากาศในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1	ผู้บริหารมีความเข้าใจสภาพแวดล้อม พฤติกรรม และวัฒนธรรมองค์กร	4.81	0.43	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ และความมั่นคงของบุคลากรทุกระดับ	4.74	0.54	มากที่สุด	6
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	4.80	0.45	มากที่สุด	3
4	ผู้บริหารสนับสนุนการเปิดเผยข้อมูล ในการสื่อสารจากบนสู่ล่าง	4.72	0.54	มากที่สุด	8
5	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากล่างสู่บน	4.77	0.48	มากที่สุด	4
6	บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดี และมีความ เชื่อใจกัน	4.74	0.55	มากที่สุด	7
7	บุคลากรเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นอย่างดี	4.77	0.49	มากที่สุด	5
8	บุคลากรเกิดการยอมรับและเรียนรู้ ความผิดพลาด สามารถพัฒนาตนเอง ได้อย่างต่อเนื่อง	4.81	0.44	มากที่สุด	2
	รวม	4.77	0.31	มากที่สุด	

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
ด้านด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมาก
ไปหาน้อย จำนวน 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารมีความเข้าใจสภาพแวดล้อม พฤติกรรม

และวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.43) รองลงมา คือ บุคลากรเกิดการยอมรับ และเรียนรู้ความผิดพลาด สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.44) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.80$) ตามลำดับ

ตาราง 21 ผลการทดสอบค่า (\bar{X}) ของตัวแปรประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร กับเกณฑ์

ปัจจัยคัตสรร	\bar{X}	แปลผล	df	t	Sig.
การพัฒนาบุคลากร (Y_1)	4.77	มากที่สุด	327	282.213**	.000
การมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย (Y_2)	4.76	มากที่สุด	327	276.522**	.000
การบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม (Y_3)	4.75	มากที่สุด	327	262.942**	.000
การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (Y_4)	4.76	มากที่สุด	327	261.213**	.000
การสร้างบรรยากาศในองค์กร (Y_5)	4.77	มากที่สุด	327	277.359**	.000
รวม	4.76	มากที่สุด	327	307.163**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร กับเกณฑ์ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป) พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 แสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวมสูงกว่าเกณฑ์ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำ

เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน โดยใช้ t-test ชนิด Independent samples ส่วนการเปรียบเทียบขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการ

ปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA Analysis) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หรือ .05 ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffé หรือ LSD. ตามความเหมาะสม

2.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.1.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน

ตาราง 22 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	ผู้บริหารโรงเรียน n=112		ครูผู้สอน n=216		t-test	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม สู่การเปลี่ยนแปลง	4.79	0.25	4.79	0.27	0.156	0.876
2. การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.80	0.27	4.78	0.27	0.578	0.564
3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนรวม เชิงนวัตกรรม	4.77	0.29	4.77	0.29	0.218	0.828
4. การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริม นวัตกรรม	4.81	0.26	4.77	0.31	1.164	0.245
5. การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม	4.78	0.29	4.76	0.34	0.593	0.553
รวม	4.79	0.24	4.77	0.28	0.620	0.536

จากตาราง 22 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน

2.1.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ขนาดโรงเรียนต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA Analysis) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หรือ .05 ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffé หรือ LSD. ตามความเหมาะสม

ตาราง 23 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวม

ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม ของผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. การมีวิสัยทัศน์ เชิงนวัตกรรมสู่การ เปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	0.144	2	.072	1.016	.363
	ภายในกลุ่ม	23.005	325	.071		
	รวม	23.149	327			
2. การมีความคิด สร้างสรรค์ เชิงนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.026	2	.013	.171	.843
	ภายในกลุ่ม	24.479	325	.075		
	รวม	24.505	327			
3. การทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม เชิงนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.318	2	.159	1.929	.147
	ภายในกลุ่ม	26.828	325	.083		
	รวม	27.146	327			
4. การสร้างบรรยากาศ ที่ส่งเสริมนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.184	2	.092	1.061	.347
	ภายในกลุ่ม	28.214	325	.087		
	รวม	28.398	327			

ตาราง 23 (ต่อ)

ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม ของผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
5. การเป็นแบบอย่าง ที่ดีด้านนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.083	2	.041	.403	.669
	ภายในกลุ่ม	33.366	325	.103		
	รวม	33.449	327			
ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.120	2	.060	.910	.404
	ภายในกลุ่ม	21.378	325	.066		
	รวม	21.498	327			

จากตาราง 23 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในขนาดโรงเรียนต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.1.3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA Analysis) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หรือ .05 ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffé หรือ LSD. ตามความเหมาะสม

ตาราง 24 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ตามประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงาน โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของ ผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. การมีวิสัยทัศน์ เชิงนวัตกรรมสู่การ เปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	1.209	2	.605	8.958**	.001
	ภายในกลุ่ม	21.939	325	.068		
	รวม	23.149	327			
2. การมีความคิด สร้างสรรค์เชิง นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.501	2	.750	10.600**	.001
	ภายในกลุ่ม	23.004	325	.071		
	รวม	24.505	327			
3. การทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม เชิงนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.397	2	.699	8.818**	<.001
	ภายในกลุ่ม	25.749	325	.079		
	รวม	27.146	327			
4. การสร้าง บรรยากาศที่ส่งเสริม นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.446	2	.723	8.720**	.001
	ภายในกลุ่ม	26.952	325	.083		
	รวม	28.398	327			
5. การเป็นแบบอย่าง ที่ดีด้านนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	.931	2	.465	4.652**	.010
	ภายในกลุ่ม	32.518	325	.100		
	รวม	33.449	327			
ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.280	2	.640	10.285**	.001
	ภายในกลุ่ม	20.218	325	.062		
	รวม	21.498	327			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโดยรวม และรายด้านไปทดสอบรายคู่ตามวิธีการของ Scheffé

ตาราง 25 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม ของผู้บริหาร	วิธีการ เปรียบเทียบ	ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงาน	\bar{X}	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
				น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
				4.85	4.70	4.82
1. การมี วิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรมสู่การ เปลี่ยนแปลง	Scheffe's Method	น้อยกว่า 10 ปี	4.85	-	.15**	.03
		10-20 ปี	4.70	-	-	.11**
		มากกว่า 20 ปี	4.82	-	-	-
2. การมี ความคิด สร้างสรรค์ เชิงนวัตกรรม	Scheffe's Method		\bar{X}	4.86	4.69	4.82
		น้อยกว่า 10 ปี	4.86	-	.17**	.04
		10-20 ปี	4.69	-	-	.12**
3. การทำงาน เป็นทีมและมี ส่วนร่วม เชิงนวัตกรรม	Scheffe's Method		\bar{X}	4.84	4.67	4.80
		น้อยกว่า 10 ปี	4.84		.16**	.03
		10-20 ปี	4.67			.12**
		มากกว่า 20 ปี	4.80			

ตาราง 25 (ต่อ)

ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม ของผู้บริหาร	วิธีการ เปรียบเทียบ	ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงาน	\bar{X}	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
				น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
				4.88	4.69	4.81
4. การสร้าง บรรยากาศ ที่ส่งเสริม นวัตกรรม	Scheffe's Method	น้อยกว่า 10 ปี	4.88	-	.18**	.06
		10-20 ปี	4.69	-	-	.11**
		มากกว่า 20 ปี	4.81	-	-	-
5. การเป็น แบบอย่างที่ดี ด้านนวัตกรรม	Scheffe's Method		\bar{X}	4.84	4.69	4.78
		น้อยกว่า 10 ปี	4.84	-	.15**	.05
		10-20 ปี	4.69	-	-	.09
		มากกว่า 20 ปี	4.78	-	-	-
ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม ของผู้บริหาร โดยรวม	Scheffe's Method		\bar{X}	4.86	4.69	4.81
		น้อยกว่า 10 ปี	4.86		.16**	.04
		10-20 ปี	4.69			.11**
		มากกว่า 20 ปี	4.81			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ในส่วนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโดยรวม และรายด้านทุกด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารภาพรวม และรายด้านทุกด้านยกเว้นด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพ

ประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

2.2.1 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพ

ประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน

ตาราง 26 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม และรายด้าน

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ผู้บริหารโรงเรียน n=112		ครูผู้สอน n=216		t-test	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การพัฒนาบุคลากร	4.79	0.27	4.74	0.32	1.399	.163
2. การมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย	4.79	0.27	4.74	0.32	1.485	.139
3. การบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม	4.78	0.27	4.73	0.35	1.361	.174
4. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.77	0.28	4.75	0.35	.709	.479
5. การสร้างบรรยากาศในองค์กร	4.77	0.26	4.76	0.33	.135	.892
รวม	4.78	0.23	4.74	0.30	1.148	.252

จากตาราง 26 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 4.78$) มากกว่าครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.74$) ในภาพรวมประสิทธิผล

การบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.2.2 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพ
ประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยใช้การ
วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA Analysis) เมื่อพบความแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หรือ .05 ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการ
ของ Scheffé หรือ LSD. ตามความเหมาะสม

ตาราง 27 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนตามขนาดของโรงเรียน
โดยรวม

ประสิทธิผลการ บริหารโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.274	2	0.137	1.471	0.231
	ภายในกลุ่ม	30.306	325	0.093		
	รวม	30.580	327			
2. การมีส่วนร่วมและ การสร้างเครือข่าย	ระหว่างกลุ่ม	.254	2	0.127	1.309	0.272
	ภายในกลุ่ม	31.547	325	0.097		
	รวม	31.801	327			
3. การบริหารเชิงกล ยุทธ์แบบมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.276	2	0.138	1.288	0.277
	ภายในกลุ่ม	34.782	325	0.107		
	รวม	35.058	327	0.137	1.471	0.231
4. การพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	.120	2	0.060	0.551	0.577
	ภายในกลุ่ม	35.511	325	0.109		
	รวม	35.632	327			

ตาราง 27 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
5. การสร้างบรรยากาศในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.350	2	0.175	1.812	0.165
	ภายในกลุ่ม	31.376	325	0.097		
	รวม	31.726	327			
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.216	2	0.108	1.376	0.254
	ภายในกลุ่ม	25.566	325	0.079		
	รวม	25.782	327			

จากตาราง 27 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในขนาดโรงเรียนต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.2.3 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA Analysis) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หรือ .05 ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffé หรือ LSD. ตามความเหมาะสม

ตาราง 28 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนตามประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลการ บริหารโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. การพัฒนา บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.544	2	0.772	8.642**	.001
	ภายในกลุ่ม	29.036	325	0.089		
	รวม	30.580	327			
2. การมีส่วนร่วม และการสร้าง เครือข่าย	ระหว่างกลุ่ม	1.265	2	0.632	6.730**	.001
	ภายในกลุ่ม	30.536	325	0.094		
	รวม	31.801	327			
3. การบริหาร เชิงกลยุทธ์ แบบมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	1.930	2	0.965	9.466**	.001
	ภายในกลุ่ม	33.128	325	0.102		
	รวม	35.058	327			
4. การพัฒนา คุณภาพผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.941	2	0.970	9.362**	.001
	ภายในกลุ่ม	33.691	325	0.104		
	รวม	35.632	327			
5. การสร้าง บรรยากาศ ในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.601	2	0.800	8.636**	.001
	ภายในกลุ่ม	30.125	325	0.093		
	รวม	31.726	327			
ประสิทธิผลการ บริหารโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.635	2	0.817	11.002**	.001
	ภายในกลุ่ม	24.148	325	0.074		
	รวม	25.782	327			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยภาพรวม

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงนำประสิทธิผลการบริหารโดยรวมและรายด้านไปทดสอบรายคู่ตามวิธีการของ Scheffé

ตาราง 29 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพ

ประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด
สกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	วิธีการเปรียบเทียบ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
				น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
				4.87	4.67	4.79
1. การพัฒนาบุคลากร	Scheffe's Method	น้อยกว่า 10 ปี	4.87	-	.19**	.08
		10-20 ปี	4.67	-	-	.11**
		มากกว่า 20 ปี	4.79	-	-	-
2. การมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย	Scheffe's Method		\bar{X}	4.84	4.67	4.79
		น้อยกว่า 10 ปี	4.84	-	.16**	.05
		10-20 ปี	4.67	-	-	.11**
		มากกว่า 20 ปี	4.79	-	-	-
3. การบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม	Scheffe's Method		\bar{X}	4.84	4.64	4.79
		น้อยกว่า 10 ปี	4.84	-	.19**	.04
		10-20 ปี	4.64	-	-	.14**
		มากกว่า 20 ปี	4.79	-	-	-
4. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	Scheffe's Method	น้อยกว่า 10 ปี	4.85	-	.20**	.05
		10-20 ปี	4.65	-	-	.14**
		มากกว่า 20 ปี	4.80	-	-	-
5. การสร้างบรรยากาศในองค์กร	Scheffe's Method		\bar{X}	4.85	4.67	4.81
		น้อยกว่า 10 ปี	4.85	-	.17**	.04
		10-20 ปี	4.67	-	-	.13**
		มากกว่า 20 ปี	4.81	-	-	-

ตาราง 29 (ต่อ)

ประสิทธิผลการ บริหารโรงเรียน	วิธีการ เปรียบเทียบ	ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงาน	\bar{X}	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
				น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
				4.85	4.65	4.80
ประสิทธิผลการ บริหารโรงเรียน โดยรวม	Scheffe's Method		\bar{X}	4.85	4.66	4.79
		น้อยกว่า 10 ปี	4.85		.18**	.05
		10-20 ปี	4.66			.13**
		มากกว่า 20 ปี	4.79			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ในส่วนประสิทธิผลการบริหารภาพรวม และรายด้านทุกด้าน พบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า ประสิทธิผลการบริหารภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3 การหาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร สถิติที่ใช้คือ การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ปรากฏดังตาราง 30

ตาราง 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅
X	1											
X ₁	.874**	1										
X ₂	.904**	.805**	1									
X ₃	.872**	.703**	.704**	1								
X ₄	.904**	.692**	.803**	.747**	1							
X ₅	.889**	.712**	.724**	.718**	.766**	1						
Y	.806**	.678**	.714**	.665**	.746**	.770**	1					
Y ₁	.769**	.632**	.700**	.641**	.720**	.716**	.902**	1				
Y ₂	.740**	.594**	.649**	.603**	.703**	.724**	.916**	.806**	1			
Y ₃	.705**	.607**	.625**	.563**	.650**	.678**	.901**	.760**	.815**	1		
Y ₄	.636**	.544**	.577**	.550**	.585**	.567**	.813**	.663**	.646**	.640**	1	
Y ₅	.724**	.628**	.612**	.588**	.648**	.727**	.896**	.777**	.795**	.768**	.635**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร (X) กับประสิทธิผล การบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร (X) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร (Y) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .806$) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับสูง 3 ลำดับแรก ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดีด้าน นวัตกรรม (X_5) กับ การสร้างบรรยากาศในองค์กร (Y_3) รองลงมาคือ การเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านนวัตกรรม (X_5) กับ การมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย (Y_2) และ การสร้างบรรยากาศ ที่ส่งเสริมนวัตกรรม (X_4) กับ การพัฒนาบุคลากร (Y_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .727, .724 และ .720 ตามลำดับ

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร (Y)	
	Pearson's Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1)	.678**	ปานกลาง
2. การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2)	.714**	สูง
3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3)	.665**	ปานกลาง
4. การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม (X_4)	.746**	สูง
5. การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม (X_5)	.770**	สูง
รวม (XY)	.806**	สูงมาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.806$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ดังนั้นผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวก จากการทดสอบโดยหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) พบว่า สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการพัฒนานุเคราะห์ (Y_1)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการพัฒนานุเคราะห์ (Y_1)	
	Pearson's Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1)	.632**	ปานกลาง
2. การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2)	.700**	ปานกลาง
3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3)	.641**	ปานกลาง
4. การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม (X_4)	.720**	สูง
5. การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม (X_5)	.716**	สูง
รวม (XY_1)	.769**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ด้านการพัฒนาบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .679^{**}$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม และการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย (Y_2)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย (Y_2)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1)	.594**	ปานกลาง
2. การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2)	.649**	ปานกลาง
3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3)	.603**	ปานกลาง
4. การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม (X_4)	.703**	สูง
5. การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม (X_5)	.724**	สูง
รวม (XY_2)	.740**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .740^{**}$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม และการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ แบบมีส่วนร่วม (Y_3)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม (Y_3)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1)	.607**	ปานกลาง
2. การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2)	.625**	ปานกลาง
3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3)	.563**	ปานกลาง
4. การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม (X_4)	.650**	ปานกลาง
5. การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม (X_5)	.678**	ปานกลาง
รวม (XY_3)	.705**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .705^{**}$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (Y_4)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (Y_4)	
	Pearson's Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1)	.544**	ปานกลาง
2. การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2)	.577**	ปานกลาง
3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3)	.550**	ปานกลาง
4. การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม (X_4)	.585**	ปานกลาง
5. การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม (X_5)	.567**	ปานกลาง
รวม (XY_4)	.636**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .636^{**}$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร (Y₅)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศ ในองค์กร (Y ₅)	
	Pearson's Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X ₁)	.628**	ปานกลาง
2. การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X ₂)	.612**	ปานกลาง
3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนรวมเชิงนวัตกรรม (X ₃)	.588**	ปานกลาง
4. การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม (X ₄)	.648**	ปานกลาง
5. การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม (X ₅)	.727**	สูง
รวม (XY ₅)	.724**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .724^{**}$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

4. การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 4 การหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

จากสมมุติฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของ

ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Enter Multiple Regression analysis) ปรากฏผลดังตาราง 37

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ₂	b	SE.B.	β	t	Sig.
การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม (X ₅)	.770	.592	.591	.355	.048	.404	7.403**	.000
การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม (X ₄)	.807	.652	.650	.304	.050	.319	6.028**	.000
การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X ₁)	.815	.664	.661	.179	.051	.170	3.501**	.001

$$\alpha = 0.759 \quad S.E.set = \pm .16343$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครโดยรวม พบว่า มี 3 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม (X₅) การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม (X₄) และการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X₁) ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารทั้ง 3 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลได้ร้อยละ 66.10 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .16343$

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .404 รองลงมา คือ การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .319 และการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .170

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = 0.759 + .355 (X_5) + .304 (X_4) + .179 (X_1)$$

$$Z' = .404(Z_5) + .319(Z_4) + .170(Z_1)$$

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการพัฒนาบุคลากร (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ₂	b	SE.B.	β	t	Sig.
การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม (X_5)	.720	.519	.517	.280	.068	.270	4.110**	.000
การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม (X_4)	.764	.584	.582	.320	.054	.355	5.899**	.000
การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2)	.777	.603	.600	.270	.068	.241	3.940**	.000

$$a = 0.609 \quad S.E.set = \pm .19350$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า มี 3 ตัวแปร ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม (X_5) ด้านการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริม

นวัตกรรม (X_4) และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2) ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารทั้ง 3 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลได้ร้อยละ 60.00 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .19350$

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ .355 รองลงมา คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .270 และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .241

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = 0.609 + .280 (X_5) + .320 (X_4) + .270 (X_2)$$

$$Z' = .270(Z_5) + .355(Z_4) + .241(Z_2)$$

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการมีส่วนร่วม และการสร้างเครือข่าย (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ₂	b	SE.B.	β	t	Sig.
การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม (X_5)	.724	.525	.523	.438	.055	.449	8.021**	.000
การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม (X_4)	.760	.578	.575	.380	.059	.359	6.404**	.000

$$a = 0.856 \quad S.E.set = \pm .20322$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า มี 2 ตัวแปร ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการ

เป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม (X_5) และด้านการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม (X_4) ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารทั้ง 2 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลได้ร้อยละ 57.50 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .20322$

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .449 รองลงมา คือ ด้านการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .359

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = 0.856 + .438 (X_5) + .380 (X_4)$$

$$Z' = .449(Z_5) + .359(Z_4)$$

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานในจังหวัดสกลนคร ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ แบบมีส่วนร่วม (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ₂	b	SE.B.	β	t	Sig.
การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม (X_5)	.678	.459	.458	.366	.067	.358	5.464**	.000
การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม (X_4)	.708	.501	.498	.281	.071	.253	3.981**	.000
การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1)	.717	.515	.510	.218	.072	.177	3.039**	.003

$$\alpha = 0.619 \quad S.E.set = \pm .22918$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานในจังหวัดสกลนคร พบว่า มี 3 ตัวแปร ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการ

บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม (X_5) ด้านการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม (X_4) และด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารทั้ง 3 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลได้ร้อยละ 51.00 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .22918$

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .358 รองลงมา คือ ด้านการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .253 และด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .177

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = 0.619 + .366 (X_5) + .281 (X_4) + .218 (X_1)$$

$$Z' = .358(Z_5) + .253(Z_4) + .177(Z_1)$$

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (Y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ₂	b	SE.B.	β	t	Sig.
การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม (X_4)	.585	.343	.341	.332	.080	.297	4.169**	.000
การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1)	.616	.379	.376	.243	.081	.196	3.007**	.003
การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม (X_5)	.627	.393	.388	.207	.076	.200	2.5827**	.007

$$a = 1.024 \quad S.E.set = \pm .25827$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 41 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า มี 3 ตัวแปร ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม (X_4) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม (X_5) ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารทั้ง 3 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลได้ร้อยละ 38.80 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .25827$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = 1.024 + .332 (X_4) + .243 (X_1) + .207 (X_5)$$

$$Z' = .297(Z_4) + .196(Z_1) + .200(Z_5)$$

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร (Y_5)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ₂	b	SE.B.	β	t	Sig.
การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม (X_5)	.727	.529	.528	.468	.061	.481	7.735**	.001
การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1)	.774	.553	.551	.205	.065	.176	3.173**	.002
การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม (X_4)	.750	.563	.559	.168	.064	.159	2.633**	.009

$$a = 0.753 \quad S.E.set = \pm .20690$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 42 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า มี 3 ตัวแปร ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการ เป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม (X_5) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) และด้านการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม (X_4) ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารทั้ง 3 ด้านนี้สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียนคุณภาพประจำตำบลได้ร้อยละ 55.90 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการ พยากรณ์ เท่ากับ $\pm .20690$

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านนวัตกรรม (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .481 รองลงมา คือ ด้านการมี วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .176 และด้านการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .159

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = 0.753 + .468 (X_5) + .205 (X_1) + .168 (X_4)$$

$$Z' = .481(Z_5) + .176(Z_1) + .159(Z_4)$$

ตอนที่ 3 การหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ผู้วิจัยนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการเป็น แบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง และด้านการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพ บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร โดยนำทั้ง 3 ด้าน ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน เพื่อให้ ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนให้สูงขึ้น กว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

1. ผู้วิจัยกำหนดคุณลักษณะของผู้เชี่ยวชาญไว้ ดังนี้

1.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการบริหารการศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 นักบริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางสาขาการศึกษา มีประสบการณ์ในการบริหารงานไม่น้อยกว่า 10 ปี

1.2.1 นายพลชัย ชุมปัญญา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.2.2 นายกานต์เลิศ ก้อนหิน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

1.3 ศึกษานิเทศก์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางสาขาการศึกษา มีประสบการณ์ ในการบริหารงานไม่น้อยกว่า 10 ปี

1.3.1 ดร.จนิสตา สมบูรณ์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางสาขาการศึกษา มีประสบการณ์ในการบริหารงานไม่น้อยกว่า 10 ปี

1.4.1 ดร.วสุกฤต สุวรรณเทน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียน บ้านเตือศรีคันชัย อำเภอดงเจริญ จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.4.2 นายหนูใจ ทมถา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนชุมชนบ้านโพนงาม อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.4.3 ดร.ภิญโญ ทองเหลา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนหนองหลวงศึกษา อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23

1.5 ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการศึกษามีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี

1.5.1 นายยศดน้อย สุขจร ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนบ้านโพนงาม อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.5.2 นายพลชัย แก้วกา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาดอกไม้ อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผู้วิจัยนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 ท่าน จากนั้นนำมาวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางพัฒนา ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง ดังนี้

“...ผู้บริหารสามารถเข้าถึงปัญหาและค้นพบแนวทางใหม่ ๆ ที่จะตอบสนองและสามารถในการแก้ปัญหาในสถานการณ์จริงได้ การนำวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลงนั้น เป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการตามระบบ ขั้นตอน วิธีการที่ชาญฉลาดโดยเริ่มจากตัวผู้บริหารเอง ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลิกภาพ ด้านการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ด้านการทำงานเป็นทีม รวมถึงการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

เพื่อส่งเสริม พัฒนาองค์กร มีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ประจำ มีวิธีการอื่น ๆ เช่น การใช้แพลตฟอร์มอื่นที่มันเกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรมแอปพลิเคชันก็เอามาใช้ ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2566)

“...กระตุ้นสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารนำนวัตกรรมที่หลากหลายมาใช้ในการปฏิบัติงานและกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจนให้บุคลากรในโรงเรียนนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ...”

(ธวัชชัย โพธิ์ใส, สัมภาษณ์, 21 มกราคม 2566)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ ความสามารถในการกระตุ้น โน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรคมา กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม สร้างวิสัยทัศน์ สู่การนำไป ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ...”

(พลชัย ชุมปัญญา, สัมภาษณ์, 21 มกราคม 2566)

“...ต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสื่อสารวิสัยทัศน์ ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบแนวทางปฏิบัติและนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติจริงให้เห็นผลเป็นรูปธรรม บริหารงานอย่างสร้างสรรค์ มีคุณธรรมรวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา...”

(กานต์เลิศ ก้อนหิน, สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2566)

“...ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีคือ การลงมือปฏิบัติ เพื่อนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งนวัตกรรมการจัดการ นวัตกรรม การทำงานที่มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จของงาน โดยสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษา นำความรู้ ทักษะ กระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ มากที่สุดโดยมุ่งเน้นความสำเร็จที่เกิดจากความร่วมมือร่วมใจของทีม ก่อเกิดประสิทธิผล ที่น่าพอใจ...”

(จณิสตา สมบูรณ์, สัมภาษณ์, 20 มกราคม 2566)

“...ทำตนเป็นแบบอย่างในภาระงานที่ดำเนินการอยู่และสื่อสาร หรือโน้มน้าวให้ทีมงานมีการปรับปรุงพัฒนาอยู่เสมอ ให้ทีมงานร่วมระดมความคิดในการ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานอยู่เสมอ ส่งเสริมให้ทีมงานมีอิสระในการคิด สนับสนุน

ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์ มีเท่าที่และพฤติกรรมที่กระตือรือร้นในการทำงานกับทีมงาน ยกย่องชมเชยทีมงานที่กระตือรือร้น คัดสรรงานใหม่ ๆ อยู่เสมอส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง...”

(วสุกฤต สุวรรณเทน, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ใช้ความรู้ ในการกระตุ้นใ้มน้าว ให้บุคลากรมีส่วนร่วมได้เสียร่วมกัน วิเคราะห์ จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาปัญหาอุปสรรค มากำหนดวิสัยทัศน์ แล้วนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ให้บรรลุตาม จุดประสงค์ที่ตั้งไว้...”

(หนูใจ ทมถา, สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2566)

“...สร้างความศรัทธา สร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของ ผู้บริหาร ผู้บริหารจะต้องแสดงออกว่าตนเองมีศักยภาพในการพัฒนานวัตกรรม บุคลิกของ ผู้บริหารก็ต้องเป็นผู้กล้าตัดสินใจ เป็นผู้นำในการนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในแง่ของศักยภาพและความสามารถในการพัฒนานวัตกรรม...”

(ภิญโญ ทองเหลา, สัมภาษณ์, 4 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ต้องเปิดกว้างพร้อมกับการพัฒนาทักษะสู่นวัตกรรมใหม่ ๆ พร้อมทั้งสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่วและขยายผลสู่ผู้ได้บังคับบัญชา...”

(ยศตณัย สุขจร, สัมภาษณ์, 20 มกราคม 2566)

“...ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนรับรู้เข้าใจของทางการสื่อสารเชิงชวนให้เกิดความร่วมมือยอมรับและเต็มใจในการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ การสื่อสารที่ดีเป็นคุณสมบัติของผู้บริหารทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ...”

(พลชัย แก้วก่า, สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2566)

ตาราง 43 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน
คุณภาพประจำตำบลและสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
สู่การเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับ	ผู้เชี่ยวชาญ										รวม	ร้อยละ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9	คนที่ 10		
1. ผู้บริหารต้องเปิดกว้างพร้อมกับการพัฒนาทักษะสู่นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่วและขยายผลสู่ผู้ได้บังคับบัญชา	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	10	100
2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ในการกระตุ้นใ้มน้าว จูงใจให้บุคลากรร่วมกันสร้างนวัตกรรม	√	√	√	-	√	√	√	√	√	√	9	90
3. ผู้บริหารต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ สู่การนำไปปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ	√	√	√	√	-	-	√	√	-	√	7	70

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญเบื้องต้น สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องเปิดกว้างพร้อมกับการพัฒนาทักษะสู่นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่วและขยายผลสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความรู้ความสามารถ ในการกระตุ้นใฝ่เรียนรู้ จูงใจให้บุคลากรรวมกันสร้างนวัตกรรม
3. ผู้บริหารต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ สู่การนำไป ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ

2. การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริม นวัตกรรม ดังนี้

“...ต้องมีสภาพแวดล้อมมีบรรยากาศที่ดีต่อการทำงาน โรงเรียน ต้องมีสัญญาณอินเทอร์เน็ตมีเครื่องกระจายสัญญาณสามารถไปได้ทั่วถึงรอบโรงเรียน อยู่ตรงไหนก็สามารถใช้งานได้ ทั้งเครื่องคอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟนก็มีสถานที่เป็นห้องหรือ เป็นบริเวณกว้าง เป็นลานกิจกรรม มีสัญญาณแรงที่เหมาะสมกับการทำงาน มีช่องทาง ในการสื่อสารกับนักเรียน หรือสามารถมอบหมายงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว มีศูนย์ คอยให้คำแนะนำให้ครูหรือนักเรียนสามารถใช้งานได้...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2566)

“...ผู้บริหารในโรงเรียนต้องร่วมปรึกษาหารือกับบุคลากรในโรงเรียน ทุกฝ่ายงานในการหาแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศที่จะสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการ นำนวัตกรรมประเภทต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ฝ่ายงานให้มีคุณภาพ...”

(ธวัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์, 21 มกราคม 2566)

“...ผู้บริหารควรเป็นแกนนำที่จะทำให้บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ให้เป็นไปตามที่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนอยากได้ และจงใจให้มาทำงาน บรรยากาศที่ดีในการทำงาน จะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยประกอบขึ้นจากหลาย ๆ ปัจจัย ไม่ว่าจะเป็น สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน...”

(พลชัย ชุมปัญญา, สัมภาษณ์, 21 มกราคม 2566)

“...มีการวางแผนการเสริมสร้างผู้นำเชิงนวัตกรรมส่งเสริมให้ บุคลากรรู้จักเข้าสังคม การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสร้างเทคโนโลยีในการสนับสนุน การเรียนรู้สร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม สร้างบรรยากาศ ที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างนวัตกรรมให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถ ทำงานบรรลุเป้าหมาย...”

(กานต์เลิศ ก้อนหิน, สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2566)

“...การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม สิ่งที่สำคัญคือ ผู้บริหาร ที่จะต้องพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้นำที่ ครองตน ครองคน และครองงาน ได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาขับเคลื่อนองค์กรสู่ทิศทางที่สอดคล้องกับ สถานการณ์ในปัจจุบัน โดยเริ่มจาก การสร้างวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมร่วมกัน การนำ นวัตกรรมลงสู่การปฏิบัติ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม และการสร้าง บุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมร่วมกัน สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อบรรยากาศของการนำนวัตกรรมไป ใช้เพราะทุกคนมีส่วนร่วม ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ มีคุณภาพทั้งงาน คุณภาพครู บุคลากรและสถานศึกษา ...”

(จณิสตา สมบูรณ์, สัมภาษณ์, 20 มกราคม 2566)

“...การสร้างความยืดหยุ่นและความคล่องตัวในการทำงาน การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เป็นบริการที่เต็มไปด้วยการมีส่วนร่วม ทุกคนในทีม สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ การส่งเสริมคนเก่ง ๆ ในองค์กรได้แสดงศักยภาพ ได้อย่างเต็มที่ การส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน การสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาร่วมทำงานในองค์กรส่งเสริม

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่เสมอทั้งจากบุคคลภายในและบุคคลภายนอกเพื่อให้ได้แนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนางานอยู่เสมอ...”

(วสุกฤต สุวรรณเทน, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ใช้ทักษะและความสามารถในการการสร้างและใช้นวัตกรรมเพื่อการบริหาร การให้คำปรึกษา และเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงาน จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด...”

(หนูใจ ทมถา, สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องสร้างกระบวนการและเกณฑ์การให้รางวัลกับบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในการพัฒนานวัตกรรม จัดสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมในองค์กรให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนา...”

(ภิญญา ทองเหลา, สัมภาษณ์, 4 กุมภาพันธ์ 2566)

“...การสร้างแรงจูงใจเป็นการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความสำคัญที่อยากสร้างสื่อและนวัตกรรม มีความจริงใจและเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมนำความสำเร็จกับผู้ใต้บังคับบัญชา...”

(ยศदनัย สุขจร, สัมภาษณ์, 20 มกราคม 2566)

“...มีกลยุทธ์นวัตกรรมโดยเฉพาะเรื่องผู้บริหารเป็นบุคคลทันสมัยรอบรู้สถานการณ์เพื่อนำไปกำหนดเป็นกลยุทธ์การบริหารงาน ต้องใช้ทักษะการคิดขั้นสูง การคาดการณ์วิเคราะห์สถานการณ์มองอนาคตสถานศึกษาและสร้างความร่วมมือวางแผนยุทธศาสตร์กำหนดทิศทางและวิธีการให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน...”

(พลชัย แก้วกา, สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2566)

ตาราง 44 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน
คุณภาพประจำตำบลและสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการสร้างบรรยากาศ
ที่ส่งเสริมนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับ	ผู้เชี่ยวชาญ										รวม	ร้อยละ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9	คนที่ 10		
1. มีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการสร้างเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	-	8	80
2. ผู้บริหารต้องส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	8	80
3. มีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการใช้นวัตกรรม	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	8	80
4. โรงเรียนต้องมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มีเครื่องกระจายสัญญาณ ที่เร็วแรงและครอบคลุมพื้นที่	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	-	-	✓	7	70

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญเบื้องต้น สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรมดังนี้

1. มีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการสร้างเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้
2. ผู้บริหารต้องส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม
3. มีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการใช้นวัตกรรม
4. โรงเรียนต้องมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มีเครื่องกระจายสัญญาณ ที่เร็วแรงและครอบคลุมพื้นที่

3. การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม ดังนี้

“...การเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารต้องเป็นตัวแบบตัวอย่างที่ดีในเชิงการใช้นวัตกรรม ในเชิงการบริหารจัดการโดยอาจนำนวัตกรรมมาสู่การบริหารอย่างน้อยก็คือสมาร์ตโฟนก็ต้องมีการประชุมออนไลน์ เพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว เช่น อาจจะใช้ประชุมผ่านทาง Facebook ผ่านทาง LINE กลุ่มเฉพาะ มีการประชาสัมพันธ์เป็นการส่งข่าวสารข้อมูลให้ผู้ปกครองนักเรียน พัฒนาความรู้ให้ตัวเองได้มีความทันสมัย เพื่อที่จะแสดงให้เห็นถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถแนะนำ ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษากับครูหรือนักเรียนบางคนอาจจะมีปัญหาปรึกษาได้ ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเพื่อการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้นไปได้ผ่านการบริหารจัดการแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องปรับกระบวนการทัศน์ในการปฏิบัติงานที่มีการนำ AI หรือนวัตกรรมเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้และสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนใช้นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน จัดซื้อจัดหา สื่อนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ในการทำงาน...”

(ธวัชชัย โพธิ์ไหล, สัมภาษณ์, 21 มกราคม 2566)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้นำที่ครองตน ครองคน และครองงาน มีศิลปะในการทำงานทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญคือการพัฒนาคนทางความคิดเพื่อให้คนพัฒนางาน ให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยผู้บริหารที่มีเทคนิคการบริหารจัดการ สมัยใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ทิศทางที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน...”

(พลชัย ชุมปัญญา, สัมภาษณ์, 21 มกราคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่ชัดเจนสามารถให้คำปรึกษาแก่ ผู้ร่วมงานในการพัฒนานวัตกรรม พัฒนาศักยภาพบุคลากรมีการนิเทศกำกับติดตามผลการดำเนินงานนำพาบุคลากรพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง...”

(กานต์เลิศ กอนหิน, สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2566)

“...การเป็นแบบอย่างที่ดีนั้นง่าย แต่จะให้การนำนวัตกรรมไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้นยากจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ อย่าง ที่ต้องดำเนินการควบคู่กันไป ดังนั้นผู้บริหารต้องสร้างการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน สถานศึกษา ทั้งด้าน ความรู้ ความสามารถ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านบุคลิกภาพ โดยรวม จนทำให้เกิดความเชื่อถือ เชื่อมั่น ศรัทธาต่อการบริหารงานจนยอมปฏิบัติตาม ด้วยความพึงพอใจ สิ่งนี้จะเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลต่อการนำนวัตกรรมมาใช้ คือทุกคน เข้าใจ สนใจ และตั้งใจทำ นวัตกรรมจะดีและสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือของทุกคน จึงทำให้ทุกคนเห็นคุณค่าของการนำนวัตกรรมไปใช้ นวัตกรรมที่เกิดจากความคิด ที่หลากหลายจากทุกคนในหน่วยงาน สถานศึกษาและองค์กร...”

(จณิสตา สมบูรณ์, สัมภาษณ์, 20 มกราคม 2566)

“...ทำตนให้เป็นแบบอย่างด้านนวัตกรรมด้วยการแสดงพฤติกรรม นวัตกรรมโดยการแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

กำหนดวิสัยทัศน์และสื่อสารวิสัยทัศน์กับทีมงานให้มีความชัดเจน เป็นที่ปรึกษาและสนับสนุนทีมงานให้มีพฤติกรรมนวัตกรรม สนับสนุนให้ทีมงานพัฒนานวัตกรรม เผยแพร่ผลงานและพัฒนาต่อยอดให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอ...”

(วสุกฤต สุวรรณเทน, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารเป็นผู้นำในการใช้ สร้างและส่งเสริมด้านนวัตกรรมใช้ทักษะและความสามารถในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแก้ปัญหาาร่วมกันโดยการติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งการเป็นผู้นำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย...”

(หนูใจ ทมถา, สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องมองอนาคต ตั้งเป้าหมายขององค์กรในเชิงนวัตกรรม โดยการมีส่วนร่วมและยอมรับความคิดเห็นของบุคลากร แล้วแสดงความรู้ความสามารถของตนในการพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม อำนวยความสะดวกให้บุคลากรในการทำงานให้เกิดความสะดวกสบายขึ้น และมีอิสระในการพัฒนานวัตกรรม...”

(ภิญโญ ทองเหลา, สัมภาษณ์, 4 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างใฝ่รู้ใฝ่ศึกษาหาความรู้และเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีและพร้อมให้ความรู้กับผู้ที่บังคับบัญชาด้วยความเมตตาและจริงใจ...”

(ยศดณัย สุขจร, สัมภาษณ์, 20 มกราคม 2566)

“...การให้การสนับสนุนด้านต่าง ๆ ที่เพียงพอกับบุคลากรในองค์กร มีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยอิสระและต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมสร้างแรงจูงใจจนสามารถสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาได้สำเร็จ จนเป็นผู้มีนิสัยนวัตกรรมได้ในที่สุด...”

(พลชัย แก้วกา, สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2566)

ตาราง 45 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
คุณภาพประจำตำบลและสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับ	ผู้เชี่ยวชาญ										รวม	ร้อยละ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9	คนที่ 10		
1. ผู้บริหารต้องตระหนักถึงการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	10	100
2. ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้นวัตกรรมและการบริหารจัดการ	√	√	√	√	√	√	√	-	√	√	9	90
3. ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองในด้านนวัตกรรม	√	√	√	-	√	√	-	√	√	√	8	80
4. ผู้บริหารต้องสามารถเป็นที่ปรึกษา และสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถด้านนวัตกรรม	√	√	-	√	-	√	√	-	√	√	7	70

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญเบื้องต้น สามารถสรุปแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพ
ประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องตระหนักถึงการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพ
โรงเรียน
2. ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้นวัตกรรม และการบริหารจัดการ
3. ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองในด้าน
นวัตกรรม
4. ผู้บริหารต้องสามารถเป็นที่ปรึกษา และสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนา
ความรู้ความสามารถด้านนวัตกรรม

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการวิจัย
6. อภิปรายผลการวิจัย
7. ขอเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและประสิทธิผล
การบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและประสิทธิผล
การบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตาม
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและ
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

5. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีการสร้างของลิเคอร์ท (Likert's 5 Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำนวน 5 ด้าน ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง
2. การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
3. การทำงานเป็นและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม
4. การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม
5. การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากร
2. การมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย
3. การบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม

4. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
5. การสร้างบรรยากาศในองค์กร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 328 คนได้กลับมา 328 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือต่อนักศึกษาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการเก็บข้อมูลผ่านระบบ Google form โดยแนบลิงค์ (Link) หรือ คิวอาร์โค้ด (QR-Code)
3. ผู้วิจัยได้ติดต่อขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยได้ติดตามเก็บ ถ้าเก็บครั้งแรกไม่ได้ ผู้วิจัยจะติดตามเก็บในรอบต่อไปจนได้ครบตามจำนวน
4. ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ พบว่า ทุกชุดมีความสมบูรณ์ครบถ้วน
5. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วรวบรวมแบบสอบถามแล้วนำไปลงรหัส

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการใช้การแจกแจงความถี่และร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้
 - 2.1 วิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อโดยใช้เกณฑ์การแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 ระดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.50 ระดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.00 ระดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.00 ระดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.51 ระดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล น้อยที่สุด

3. หาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและ
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย
ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

4. หาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและ
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอย
พหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ในจังหวัดสกลนคร ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร
โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ในจังหวัดสกลนคร

1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

คือ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.79$) รองลงมา คือ การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.79$) การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.78$) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.76$) และการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.76$) ตามลำดับ

1.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ การพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.77$) รองลงมา คือ การสร้างบรรยากาศในองค์กร ($\bar{X} = 4.77$) การมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย ($\bar{X} = 4.76$) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ($\bar{X} = 4.76$) และการบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.75$) ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

2.1 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

2.1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน

2.1.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในขนาดโรงเรียนต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.1.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 10.285$, $\text{Sig.} = 0.001$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .01 จึงนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโดยรวม และรายด้านไปทดสอบ รายคู่ตามวิธีการของ Scheffe' เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานต่างกัน ในส่วนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่าภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารภาพรวม และรายด้านทุกด้านยกเว้นด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านนวัตกรรม ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

2.2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

2.2.1 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 4.78$) มากกว่าครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.74$) ในภาพรวมประสิทธิผล การบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในขนาดโรงเรียนต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.2.3 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้าน

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงนำประสิทธิผลการบริหารโดยรวม และรายด้านไปทดสอบรายคู่ตามวิธีการของ Scheffé เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ในส่วนประสิทธิผลการบริหารภาพรวม และรายด้านทุกด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า ประสิทธิผลการบริหารภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.806$)

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล พบว่า มี 3 ตัวแปร(ต้น) ที่สามารถ พยากรณ์การบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม (X_5) การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม (X_4) และการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารทั้ง 3 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหาร วิทยาลัยคุณภาพประจำตำบลได้ร้อยละ 66.10 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการ พยากรณ์ เท่ากับ $\pm .16343$ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 0.759 + .355 (X_5) + .304 (X_4) + .179 (X_1)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = .404(Z_5) + .319(Z_4) + .170(Z_1)$$

5. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำนวน 3 ด้าน จากทั้งหมด 5 ด้าน คือ

การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม และการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด สกลนครสรุปคำสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

5.1 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง

5.1.1 ผู้บริหารต้องเปิดกว้างพร้อมกับการพัฒนาทักษะสู่นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่วและขยายผลสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา

5.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความรู้ความสามารถในการกระตุ้นโน้มน้าว ชูใจให้บุคลากรร่วมกันสร้างนวัตกรรม

5.1.3 ผู้บริหารต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ร่วมสร้างวิสัยทัศน์สู่การนำไปปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ

5.2 การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม

5.2.1 มีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการสร้างเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้

5.2.2 ผู้บริหารต้องส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม

5.2.3 มีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการใช้นวัตกรรม

5.2.4 โรงเรียนต้องมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มีเครื่องกระจายสัญญาณ ที่เร็วแรงและครอบคลุมพื้นที่

5.3 การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม

5.3.1 ผู้บริหารต้องตระหนักถึงการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน

5.3.2 ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้นวัตกรรม และการบริหารจัดการ

5.3.3 ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองในด้านนวัตกรรม

5.3.4 ผู้บริหารต้องสามารถเป็นที่ปรึกษา และสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถด้านนวัตกรรม

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในเขตจังหวัดสกลนคร มีแนวนโยบายการขับเคลื่อนให้ทุกโรงเรียนได้มีการพัฒนาด้านนวัตกรรมที่เป็นผลงานโดดเด่นของแต่ละแห่งอย่างชัดเจน รวมถึงมีการทำข้อตกลง (MOU) ที่เป็นความร่วมมือด้านการสนับสนุนเครือข่ายนวัตกรรมของโรงเรียนทำให้ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กลยุทธ์ในการสร้างนวัตกรรมที่สอดคล้องกับแนวนโยบายดังกล่าว และให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม มีการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร จัดอุปสรรคในการสร้างสรรค์นวัตกรรม สนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร จัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ กำหนดภาระงานที่เหมาะสม ให้เสรีภาพในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรภายในสถานศึกษาใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน นำนวัตกรรมมาใช้จนเกิดเป็นนิสัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปวีณา กันถิ่น, มนต์นภัส มโนการณ และธารณ ทองงอก (2560, หน้า 1833) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐมีระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลงการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม การมีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม และการคิดสร้างสรรค์ และผลการศึกษาของ อรพิน อิมรัตน์ (2561, หน้า 300) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การบริหารความเสี่ยง การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วม การมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง และการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

1.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนในเขตจังหวัดสกลนครที่เป็นโรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลที่มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการ ด้านบุคลากร ทำให้การบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลระดับประถมศึกษาทั้งมุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีการกำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อนำไปสู่การกำหนดทิศทางการขององค์กร การกำหนดกลยุทธ์ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการ ด้านบุคลากร รวมถึงการรณรงค์กลยุทธ์ไปปฏิบัติภายใต้การควบคุมและประเมินการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำอ้อย สุนทรพฤษ (2559, หน้า 5) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรณีศึกษาในโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ในภาพรวมมีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และงานวิจัยของ จตุรภัทร ประทุม, ประยูร อิมสวาสดี, สมพงษ์ บัณฑิต (2558, หน้า 46) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก
2. ระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานวิชาการ และแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
คุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรง
ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้าน
ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทั้งผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน ต่างเห็นความสำคัญของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งจะช่วย
เสริมสร้างให้โรงเรียนมีการขับเคลื่อนพัฒนาไปได้อย่างมีทิศทางที่ชัดเจน โดยเฉพาะ
ในสถานการณ์ที่ต้องมีการแข่งขันกันสูงระหว่างโรงเรียนด้วยกัน โดยผู้บริหารเองจะมีการ
กำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาความรู้
ความสามารถ รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานในองค์กร มีความรับผิดชอบ
ต่อผลงานของตนเอง และสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ
งานวิจัยของ นฤมนต์ ไชยเพชร และพัชรา เดชโฮม (2562, บทคัดย่อ) พบว่า ภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารส่งผลให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึภาคภูมิใจร่วมกันที่ได้
ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ได้แก่ 1) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศ
และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างกระบวนการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กร
2) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างบรรยากาศ
ภายในองค์กร เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ และ 3) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศ
ให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ จัดบรรยากาศสถานที่ให้บุคลากรร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
สอดคล้องกับ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 18) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม
และมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามี
ส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการ
เสนอแนะความคิดเห็นเพื่อรวมแก้ไขปัญหา และปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน
รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม ที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน
ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์
ทำให้เกิดความรู้สึภาคภูมิใจร่วมกันทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ และสอดคล้อง

กับแนวคิดความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ Loader (2016, p. 7) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะช่วยให้สามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต บุคลากรในองค์การจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานมีความเชื่อใจระหว่างกัน บุคลากรในองค์การจะได้รับการสื่อสารที่ชัดเจนในกระบวนการและขั้นตอน และสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริงที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การได้ สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้

2.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ได้คัดเลือกโรงเรียนที่มีความเข้มแข็งทางวิชาการและมีความพร้อมในการพัฒนา ด้านคุณธรรม จริยธรรม งานอาชีพ และสุขภาพอนามัย สามารถให้บริการการศึกษาแก่นักเรียนและชุมชน อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม สำหรับนักเรียนในท้องถิ่นชนบท และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ เอกชน บ้าน วัด รัฐ โรงเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร นวนทอง และตรีภูมิินทร์ ตรีตรีศร (2565, หน้า 1447) พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ที่ทำงานในขนาดสถานศึกษาต่างกัน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เนื่องจาก ข้าราชการครูมีความคิดเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในทุกขนาดของสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษา มีการปรับตัวเพื่อเข้าสู่โลกในศตวรรษที่ 21 มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เน้นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งนวัตกรรมจัดเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารการศึกษา เนื่องจากนวัตกรรมการบริหารการศึกษา สามารถช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 และสนองต่อความต้องการกำลังคนยุค 4.0 ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาทั้งประสิทธิภาพการจัดการเรียน

การสอน การบริหารจัดการสถานศึกษาและการใช้จ่ายงบประมาณ ช่วยในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ช่วยในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เป็นองค์กรที่มุ่งยกระดับคุณภาพ การจัดการศึกษา ขึ้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ มีพันธกิจและเป้าประสงค์ ที่มุ่งเน้นทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา ทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ และมีความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ และมีผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้สถานศึกษาขนาดใหญ่ สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดเล็ก มีการบริหารงานเกิดทิศทางการสร้างวิสัยทัศน์ที่มีเป้าหมายเดียวกัน ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้การสร้างสรรค์นวัตกรรม ทำให้เกิดการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ

2.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ยกเว้นด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี เริ่มมีการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการจัดการความรู้ มีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ มีการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของจุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559, หน้า 87) การเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่าประสบการณ์ทำงาน

ที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ทุกองค์ประกอบซึ่งสอดคล้องกับ และขวัญชนก ต้วนาค (2556) เนื่องจากประสบการณ์ทำงานของผู้บริหารมีประสบการณ์มากพอที่จะ ส่งผลในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถพัฒนาได้หลากหลายรูปแบบได้ร่วมงาน กับบุคลากรต่างหน่วยงาน เพื่อที่จะนำมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Kolb (2014) ผู้เรียนแต่ละคนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างเป็นทางการที่ดำเนินกันไปเป็นวงจรซึ่งแต่ละขั้นของการเรียนรู้จะช่วยส่งเสริม การเรียนรู้ของขั้นต่อไปด้วยการจัดการเรียนการสอนที่ใช้วงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ มีจุดมุ่งหมายที่จะให้ผู้เรียนใช้ความรู้ที่ได้เรียน และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ โดยให้ โอกาสผู้เรียนได้รับประสบการณ์อย่างเป็นทางการที่ให้ผู้เรียนสามารถค้นหากฎเกณฑ์ ของภาษาด้วยการลองผิดลองถูก การให้ข้อมูลย้อนกลับ หรือการสนับนุน และทบทวน ข้อสรุป

2.4 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์รวมทั้งประสบการณ์การวางแผนทำงานที่ได้รับ มอบหมายให้สำเร็จ และผลการปฏิบัติงานนั้นได้มาโดยใช้ทรัพยากร แรงงาน เวลา น้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ วิภาสิณี หัตถกรรจ์ (2561, หน้า 168) ผู้ที่มี สถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพโรงเรียนดี ประจำตำบล โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดำรง ทับแสง (2551, หน้า 72) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมือง นครพนม ผลการศึกษา พบว่าประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดเทศบาล เมืองนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และพนักงาน/ เจ้าหน้าที่เทศบาล เมืองนครพนม ไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬาวรรณ สุวรรณศรี (2551, หน้า 147) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับ ประสิทธิภาพ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า

ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกัน 2 ด้าน โดยด้านการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร และด้านการบริหารงานทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร มีเพียงด้านเดียวที่ไม่แตกต่างกันคือ การบริหารงานงบประมาณ

2.5 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนในทุกขนาดมีการพัฒนาบุคลากร การมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย มีการบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และมีการสร้างบรรยากาศในองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ผู้ที่ปฏิบัติงานขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบลโดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โรงเรียนคุณภาพ และด้านการมีส่วนร่วมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียน สามารถสร้างศรัทธา ทำให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานเกิดความรักและนับถือครูผู้สอนมีความมุ่งมั่น ศรัทธา และประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการทำมาความดี และมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงานโรงเรียนตั้งอยู่ในภูมิทัศน์ที่เหมาะสมครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ความรู้ ความสามารถเต็มตามศักยภาพโรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารกันหลากหลายรูปแบบ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิวัฒน์ สารเนตร (2554, หน้า 112)ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการกับประสิทธิผล โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ด้านประสิทธิผลโรงเรียนในฝัน พบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอนและคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากลนคร เขต 3 โดยรวม

และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่ มีประสิทธิผลสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริรา รักษาสระ (2558, หน้า 199) ได้ศึกษา สภาพปัญหา และประสิทธิผลการดำเนินงานตามโครงการ โรงเรียนดีศรีตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงานตามโครงการโรงเรียนดีศรีตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

2.6 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี มีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานมากกว่า และมีความคาดหวังต่อนวัตกรรมที่นำมาใช้ว่าเมื่อใช้นวัตกรรมแล้ว ต้องมีประสิทธิผลประสิทธิผลที่สูงกว่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิภาสิณี หัตถกรรจ์ (2561, หน้า 168-170) ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งการที่ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ระหว่าง 10-20 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีเกณฑ์ในการเลื่อนวิทยะฐานะดังนี้ ริเริ่มคิดค้น พัฒนารายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตร บริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น เพื่อแก้ไขปัญหา

ในการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ ส่งผลให้คุณภาพการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่น ในการสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร มีการริเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยน นวัตกรรม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนได้ พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน มีกระบวนการคิดและค้นพบองค์ความรู้ ด้วยตนเอง และสร้างแรงบันดาลใจ เป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่น ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ สามารถแก้ไขปัญหาในการเรียนรู้ของผู้เรียน และทำให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสามารถ สร้างนวัตกรรมได้ เป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นในการสร้าง หรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ รูปแบบการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้ และนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มาใช้แก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถ ให้คำปรึกษา กับผู้อื่น ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีการริเริ่ม คิดค้น วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและนำผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัยมาใช้แก้ไขปัญหาหรือพัฒนา ปรับเปลี่ยนนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ รวมไปถึงปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษาเพื่อยกระดับ คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยมีการพัฒนารูปแบบหรือแนวทางการ ดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้ พัฒนาดตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพครูและความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน เป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ นำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาดตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพ ผู้เรียน เป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร (X) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .786$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการสร้างแนวคิดใหม่ ๆ สามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ทั้งที่เป็นวิธีการ และการกระทำเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นกระบวนการจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งมีความสำคัญซึ่งเป็นเครื่องมือเพื่อเพิ่มประสิทธิผลภาพในการปฏิบัติงาน กำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการแก้ปัญหาอย่างเป็นกระบวนการ ซึ่งมีกระบวนการคิดที่เป็นระบบ มีทักษะในการคิด มีการประสานงานกับองค์กรต่าง ๆ พร้อมกับพัฒนาและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม ให้ผูกพันต่อวิสัยทัศน์ในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพิน อิมรัตน์ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมในทางบวก

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า มี 3 ตัวแปร ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม (X_5) การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม (X_4) และการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารทั้ง 3 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลได้ร้อยละ 59.10 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .16343$ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนที่เป็นโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลที่มีความพร้อมในหลาย ๆ ด้าน ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่แสดงออกถึงความเป็นผู้มี ความเชี่ยวชาญในงาน การสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงาน เป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้นำทีมและกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วม เป็นผู้อำนวยการความสะอาดในการประสานงานภายในองค์กร ให้คำปรึกษา มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคคล มีการกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กร วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็น

ซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรม ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถ มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมในโรงเรียน มีความตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน กระตุ้นโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรทำงานร่วมกัน มีความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร มีความรับผิดชอบ วิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรคมากำหนดวิสัยทัศน์ สร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่มีความกล้าต่อการลงมือปฏิบัติ เป็นผู้ที่มีแนวคิดสร้างสรรค์พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนาวรัตน์ เขาวนาถ (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร การมอบหมายงาน/การกระจายอำนาจ ความสามารถในการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา กล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ การมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ ตามลำดับ (2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และผลการศึกษาของ ปุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัย พบว่า 1. รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 3) กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) ประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2. รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ทั้งโดยภาพรวม และรายด้านมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารของผู้บริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร เป็นแบบอย่างในการสร้างแนวคิด และสิ่งใหม่ ๆ สามารถจูงใจให้ครูปฏิบัติตาม โดยการใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ทั้งที่เป็นวิธีการ และการกระทำเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหา อย่างเป็นกระบวนการจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งมีความสำคัญซึ่งเป็นเครื่องมือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กำหนดทิศทาง ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการแก้ปัญหาอย่างเป็นกระบวนการ มีกระบวนการคิดที่เป็น ระบบ มีทักษะในการคิด มีการประสานงานกับองค์กรต่าง ๆ พร้อมกับพัฒนาและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามให้ผูกพันต่อวิสัยทัศน์ในอนาคต

1.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารควรมีการจัดการความรู้ การสร้างความรู้ได้เปรียบในการปรับตัวให้ทัน กับการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ นักเรียน มีการพัฒนา ได้รับการยอมรับจากสังคม ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน สามารถผลิต กำลังคนที่มีคุณภาพสู่ยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ ต้องพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มี สมรรถนะสูง มีความสามารถอย่างเพียงพอที่จะพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สามารถเผชิญ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร และเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ต่อไป

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในเชิงลึก

2.3 ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลบริหารโรงเรียน ในบริบทที่แตกต่างกัน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ อินทร์น้อย. (2553). *กระบวนการการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กมลชนก ชมภูพันธ์ุ. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในธุรกิจยุคดิจิทัล. วารสารนวัตกรรมการศึกษา และการวิจัย*, 5(1), 148–155.
- กระทรวงมหาดไทย. (2562, 28 กุมภาพันธ์). *การเตรียมพร้อมการดำเนินโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ที่ มธ 0816.3/ว793*.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *คู่มือการประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงแนวทางการดำเนินงานโครงการ โครงการสานพลังประชารัฐ ด้านการศึกษาพื้นฐานและการพัฒนาผู้นำ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2562). *โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล*. เข้าถึงได้จาก
<https://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=53628&>.
3 สิงหาคม 2565.
- _____. (2563). *แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2563–2565)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรรณา บุญแก้ว. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอวังสมบูรณ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กษมาพร ทองเอื้อ. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล*.
ปริญญาานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กอบปรลภา อภัยภักดี. (2563). *บรรยากาศองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ*.
วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 6(1), 326–328.
- กาญจนา ภาวงศ. (2557). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- กีรติ ยศยิ่งยง. (2552). *องค์กรแห่งนวัตกรรม แนวคิด และกระบวนการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลชลี จงเจริญ. (2558). “ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง” ใน *ประมวลชุดวิชาการพัฒนาทักษะประสบการณ์ วิชาชีพสำหรับผู้นำทางการศึกษา. หน่วยที่ 2* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2561). *หน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. ในประมวลสาระชุดวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ หน่วยที่ 8-15* (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกษรา เขียมสะอาด. (2562). การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยา. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 4(3), 553-554.
- เกสรี ลัดเลีย. (2557). การพัฒนาเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ส่งเสริมคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *สุทธิปริทัศน์*, 28(88), 57-79.
- ขวัญชนก โตนาค. (2556). *การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จตุพร ทั้งทอง. (2555). *การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนของโรงเรียนตีประจำตำบล*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จตุรภัทร ประทุม, ประยูร อิ่มสวาสดี และสมพงษ์ ปั่นหูน (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. *วารสารมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 27(2), 119-130.
- จรุณี เก้าเอียน. (2556). *คุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม*. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- จันทิมา บุญอนันต์วงศ์. (2561). *รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2.
การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จวีร์วรรณ จันทผลา. (2559). การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการ
ในธุรกิจแปรรูปอาหาร. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้, 9(1), 53–59.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. ในการประชุม
วิชาการระดับชาติ ครุศาสตร์ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สู่
ประชาคมอาเซียน : เข้าถึงได้จาก [http://conference.edu.ksu.ac.th/file/
20160809_2488101126.pdf](http://conference.edu.ksu.ac.th/file/20160809_2488101126.pdf). 6 กันยายน 2565.
- ชิรวรรณ งามละม่อม. (2558). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลบรรยาการองค์การ ความผูกพัน
ต่อองค์การ และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้า
อิสระ บธ.ธ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชูชาติ พวงสมจิตร์. (2561). หน่วยที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารการศึกษา
และภาวะผู้นำ. ในประมวลสาระชุด วิชา นวัตกรรมการบริหารการศึกษา
และภาวะผู้นำหน่วยที่ 1-7 (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: สาขาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชอพี ราเชะ. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 3. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา ค.ม. ยะลา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุพานี บุญเกียรติ. (2559). การรับรู้บรรยาการองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของ
องค์การและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ.
การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. นครนายก: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมบุรี.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาตรี. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- _____. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารบัณฑิตศึกษา,
17(79), 17–19.

- ณภิญรัตน์ ทัพขวา. (2557). การมีส่วนร่วมของโรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณิชาภา สุนทรไชย และคณะ (2561). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 5(1), 67-76.
- ดำรง มูลป้อม. (2557). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ขนาดเล็ก เขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ดุสิต ทองราย.(2541). ประสิทธิภาพของการบริหารศูนย์บริหารการศึกษานอกโรงเรียน กรณีศึกษาพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ต้องลักษณะ บุญธรรม. (2559). การเป็นผู้นำยุคเศรษฐกิจดิจิทัลกับการพัฒนาที่ยั่งยืน ขององค์กรทางการศึกษา. วารสารวิชาการครุศาสตร์, อุดสาหกรรม พระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 7(1), 7-20.
- ทัศนีย์ ใจดี. (2560). สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชนะสิทธิ์ ศิริวรรณ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารในการบริหารและจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผล ของโรงเรียนปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2. นนทบุรี: โรงเรียนปากเกร็ด.
- ธนัญชนก แสนจันทร์ และ ต้องลักษณะ บุญธรรม. (2564). การวิเคราะห์องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาปทุมธานี. วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม, 11(1), 82-91.

- ฉัตรดา จิตสุรพล. (2553). *แรงจูงใจ ความเครียด และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัย ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ธีระ รุญเจริญ. (2557). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอก รอบ 3 (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ขาวฟ้า.*
- นพดล พลเยี่ยม. (2562). *รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.*
- นริศ สวัสดิ์. (2550). *การวิเคราะห์พฤติกรรมระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- นฤมนต์ ไชยเพชร และพัชรา เดชโฮม. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนบางขุนเทียนศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/hlwHN> 3 สิงหาคม 2565.*
- นาวิน นิลแสงรัตน์, สรายุทธ์ เศรษฐขจร และวิชาญ สาคุณ. (2564). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 7(2), 504-507.*
- น้ำอ้อย สุนทรพฤกษ์. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*
- นิกร บัวชู และสุวิณี วิวัฒน์วานิช. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 29(1), 141-153.*
- นิกัญชลา ลั่นเหลือ. (2554). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*

- นิษฐ์อติกานต์ ดาราพันธ์ (2560). *ปัจจัยทางการบริหาร และองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นุชิดา สุกแพทย์. (2560). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เนาวรัตน์ เยาวนาถ. (2562). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุณรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24*. *วารสารวิชาการแพรวกาฟ้าสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*, 4(1), 58-73.
- ปรมพร ทิพย์พรหม. (2563). *ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำ ตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ประจักษ์พงศ์ วรรณโชติ, สุเมธ งามกนก และสมโภช อเนกสุข. (2559). *การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาให้เป็นโรงเรียนคุณภาพโดยใช้กลยุทธ์การปฏิบัติที่เป็นเลิศ*. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 10(1), 50.
- ประยงค์ ศรีโทมิ. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปริญญาภรณ์ เมืองพิล และศิริพงษ์ เคาภายน. (2564). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตห้วยขวาง*. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 18(83), 20.

- ปรียวาท น้อยคล้าย. (2559). การศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหาร
โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา. *วารสารวิจัยและพัฒนา
วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 11(3), 40-41.
- ปวีณา กั้นถิ่น. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชัฐ
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่:
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปาริฉัตร นวนทอง และตรีฎมิณทร์ ตรีตรีศร. (2564). *การประชุมหาดีใหญ่วิชาการ
ระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 13*. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์. (2564). *การพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พงษ์พัทธ์ วัฒนพงศ์ศิริ และสุริย์พร สลับสี. (2562). *การจัดการเชิงกลยุทธ์ในการบริหาร
การจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด
สมุทรปราการ*. สมุทรปราการ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- พยัต วุฒิมรงค์. (2555). *การจัดการนวัตกรรม: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ
Innovation Management Concept & Best Practice* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระครูใบฎีกา อภิชาติ ธรรมสุโข (2559). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมการบริหารกิจการคณะ
สงฆ์ในทศวรรษหน้า. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์มจร*, 4(2), 313-325.
- พระสรศักดิ์ ราษฎร์อุดม. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธ
พระราชทาน. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 11(2), 54-68.
- พลธาวิน วัชรธำรงค์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนคุณภาพ
ประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.
วารสารวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม มสธ. (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์),
2(1), 17-28.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2542). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภา.

- พักตร์พิไล วงศ์ละ, ปิยะธิดา ปัญญา และไพศาล วรคำ. (2560). *ประเมินโครงการโรงเรียนดีประจำตำบล ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานีเขต 4 ตามรูปแบบ ชิปปี้โมเดล (Stufflebeam's CIPP Model)*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พิทักษ์ ทิพย์วารี, วสันต์ อติศัพท์, ชิตชนก เชิงเซาว์ และสันติพงษ์ ปลั่งสุวรรณ. (2559). องค์ประกอบภาวะผู้นำนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*, 11(1), 57-68.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. *วารสาร มจร. การพัฒนาสังคม*, 2(1), 1-6.
- พิสิฐวัฒน์ กลิ่นโธสงค์. (2559). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- _____. (2559). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 12(1), 177-186.
- พีรตน์ย์ จัตุรัส. (2561). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2562). ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมสำหรับการบริหารการพยาบาล. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, 6(1), 260-267.
- ไพฑูริย์ ศิริบุรณ์ และยุวธิดา ชาปัญญา. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์ การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1. *Journal of Buddhist Philosophy Evolved*, 6(1), 165.
- ภควรรณ สุนสำโรง. (2560). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

- ภาณุพงษ์ คำภูษา. (2562). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภิญญา ชัดติยะ. (2562). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนวัดวังน้ำขาว. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(1), 464-465.
- ภิญญา สายศิริสุข. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มนัญญาวัลย์ เศรษฐพงษ์. (2556). สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเซนต์จอร์จ. วารสารวิชาการวารสารเซนต์จอร์จ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 16(18), 53-67.
- มยุรี วรรณสกุลเจริญ. (2563). ประสิทธิภาพขององค์การ. วารสารศิลปการจัดการ, 4(1), 198.
- มหาวิทยาลัยแม่โจ้. (2555). โครงการพัฒนาอาจารย์มืออาชีพ: อาจารย์ยุคใหม่ใส่ใจนวัตกรรม ปีการศึกษา 2555-2556. เข้าถึงได้จาก http://www.mua.go.th/users/he-commission/t-visit%20project/t-visit%20book%204/2_maejo.pdf. 5 สิงหาคม 2565.
- ยงค์ยาน มั่นคาศรี. (2556). แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมมารีวอเตอร์เกทกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ยินดี ฮานาฟี. (2562). แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/cwAY7> 5 สิงหาคม 2565.
- ยุกตานันท์ หวานฉ่ำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- รัตนกรัณท์ ไพบูลย์. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการทุจริตคอร์รัปชันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลเมืองบัว อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ รป.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- โรงเรียนบ้านดอนไชย. (2562). รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านดอนไชย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. เชียงราย: โรงเรียนบ้านดอนไชย.
- ลัดมณี พรหมพิณีจ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของประชาชนกับประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลหนองลาด อำเภอวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วันเพ็ญ นันทะศรี. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผล ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วาลิกา อัครนิตย. (2563). กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 14(3), 77-79.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21 (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัทสถาตาปับลิเคชั่น จำกัด.
- วิเชียร กันหาจันทร์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูกับคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

- วิทยากร ยาสิงห์ทอง และกนกอร สมปราชญ์. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 6(2), 212-223.
- วิภาดา สารัมย์. (2562). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิภาลลิตี หัตถกรรจ์. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิโรจน์ กอสกุล. (2563). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- เวียงวิวรรณ์ ทำทูล. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. (2552). “องค์กรแห่งนวัตกรรม” ทางเลือกของผู้ประกอบการยุคใหม่. *วารสารนักบริหาร*, 30(2), 60-63.
- ศศิรดา แพงไทย. (2560). บทบาทผู้บริหารกับการนำนวัตกรรมการศึกษาสู่การปฏิบัติ. *Research and Development Journal Suan Sunandha Rajabhat University*, 9(1), 130.
- ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศศิรา รักษาสระ. (2558). *สภาพปัญหาและประสิทธิผลการดำเนินงานตามโครงการโรงเรียนดีศรีตำบลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- คูสิพร พิงมี. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 9(36), 61–67.
- ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *รายงานการวิจัยการพัฒนาคูณภาพโรงเรียนดีประจำตำบล สร้างคน สร้างชาติ* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จิณฉัตรซีร็อกเก็ตแอนด์เชอวีส.
- สง่า ทองสวัสดิ์. (2565). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้หลักการ PLC เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 16(1), 180.
- สถิต กองคำ. (2542). *เทคนิคการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2560). *ศาสตร์และศิลป์ของผู้บริหารที่ครองใจคน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สมาร์ทไลฟ์.
- สมชาย รุ่งเรือง. (2560). รูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์. *วารสารสาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ*, 10(1), 29–46.
- สมพร เทพสีดา. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548) *รายงานสรุปผลการติดตามและประเมินความก้าวหน้าของการปฏิรูปการศึกษา. รายงานการวิจัยการพัฒนาคูณภาพโรงเรียนดีประจำตำบล สร้างคน สร้างชาติ* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จิณฉัตรซีร็อกเก็ตแอนด์เชอวีส.
- _____. (2553). *รายงานการวิจัยเรื่องการวิจัยและพัฒนานโยบายครูและบุคลากรทางการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/Soj54> 5 สิงหาคม 2565.
- _____. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560–2579*. เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/oe/th/news/detail.php?NewsID=cocmb&key=Newsoo> 5 สิงหาคม 2565.
- สารราชภัฏร์ และโกศล สอดส่อง. (2564). การทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลหนองบัวลำภู. *วารสารวิจัยธรรมศึกษา*, 4(2), 51–60.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. (2562). *โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล*. สืบค้นได้จาก <https://shorturl.asia/AOSsp> 5 สิงหาคม 2565.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2. (2563). แผนงานโครงการงบประมาณปี 2563. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(9), 159–173.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. *วิทยานิพนธ์* ปร.ด. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2563 OBEC'S POLICY 2020*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2563–2565)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). *คู่มืออบรมโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการหลักสูตรครูทั่วประเทศโรงเรียนดีศรีตำบล*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *โครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล*. สืบค้นได้จาก <https://www.obec.go.th/archives/50253> 5 สิงหาคม 2565.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). *วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560–2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี. (2554). *สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555–2559)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี.

- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.(2559). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564*. เข้าถึงได้จาก [www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php? NewsID=๔๓/๑๙๔&Key=news๒๐5](http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=๔๓/๑๙๔&Key=news๒๐5) 5 สิงหาคม 2565.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2555). *คู่มือผู้ประเมินเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสถานศึกษา (แก้ไขเพิ่มเติม พฤศจิกายน 2554)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). *แนวทางการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพ (Guidelines on the Best Practice for Quality School)*. กรุงเทพฯ: บริษัท พรินทวามกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *รายงานผลการดำเนินงานโครงการโรงเรียนดีประจำตำบล. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: กระทรวงศึกษาธิการ.รายงานการวิจัยการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนดีประจำตำบล สร้างคน สร้างชาติ (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จิตนวัตกรซีร็อกเก็ตแอนด์เซอวิส.
- สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. (2562). *ข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายวิชาการของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2*. อยุธยา: สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2553). *แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- ลิตานันท์ ศรีชมพล. (2564). แนวทางการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 13(2), 45-60.
- สิริวดี ชูเชิด. (2556). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. เข้าถึงได้จาก <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=771>
5 สิงหาคม 2565.
- สุกัญญา แคมช้อย. (2562). การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคดิจิทัล (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชาติ เอกปัทมา. (2563). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนดีประจำตำบลในประเทศไทย. *Journal of the Association of Researchers*, 19(1), 47-58.
- สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์* (พิมพ์ครั้งที่ 2) ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ: วิรัตน์เอดดูเคชั่น.
- สุธินี แซ่ชิน. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา
- สุนันทา เลาหนันท. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ธนการพิมพ์.
- สุนิสา เนาวรัตน์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพัตรา ชันทอง. (2562). แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุพิชชา พุกกันงาม. (2559). การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุรพล พิมพ์สอน. (2557). กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. *วารสารครุศาสตร์*, 42(3), 56-73.

- สุริยา สรวงศิริ และสิทธิชัย สอนสุภี. (2564). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. 25 มีนาคม 2564. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- หยุ่นเฮ่า เฮ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์*. วิทยานิพนธ์ บช.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อนิวัช แก้วจำนง. (2555). *Strategic Management การจัดการเชิงกลยุทธ์*, 2, 205–216. 2–4.
- อนุสรรา สุวรรณวงศ์. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership)*. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/Duzo6> 5 สิงหาคม 2565.
- อภิรักษ์ บุปผาชื่น. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม: การขับเคลื่อนองค์การสู่ความเป็นเลิศ*. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 4(3), 205–216.
- อมรรัตน์ เชิงหอม. (2557). *การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรพิน อิมรัตน์. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อรวรรณค์ จันทร์เกษม. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานและพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต*. *วารสารวิชาการศิลปะศาสตร์ประยุกต์*, 8(1), 138–144.
- อรอนงค์ โรจนวัฒน์บุญ. (2553). *การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรอุมา ไหมวงศ์. (2564). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- อริสา อารมณฺ์ชี่น. (2564). กลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลระดับ
ประถมศึกษาสู่ความเป็นเลิศสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา. *Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology*,
6(11), 500–514.
- อัจฉรา เฉลยสุข. (2556). อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
คุณภาพการ ให้บริการและความพึงพอใจของลูกค้าต่อพนักงาน. *วิทยานิพนธ์*
บธ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีธัญบุรี.
- อาพานดี คอลออาแซ และสร้อยณี อุเสินยาง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 2(2), 132.
- อาภารัตน์ ราชพัฒน์. (2554). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน. *วิทยานิพนธ์* ป.ร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุดมสิน คันธภูมิ. (2558). การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพ
ผู้เรียน สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา. *วิทยานิพนธ์* กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เอกลักษณ์ พลศักดิ์, ชวนคิด มะเสนะ และไพฑูมิ ลังกา. (2564). กลยุทธ์การบริหาร
โรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. *Journal of MCU Peace Studies*, 9(4), 1438–1439.
- สะพีชุดดิน เจมะ และวรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
อาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, 66(3), 62.
- Adair, J. (2007). *Leadership for innovation: how to organize team creativity and
harvest Ideas*. London: Kogan Page; 2007.
- Adjei, D. (2013). Innovation leadership management. *International Journal of ICT and
Management*, 1, 103–106.
- Allan Lee. (2019). Leadership creativity and innovation: a meta-analytic. *European
Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(1), 1–35.
- Caldwell and Spink, J.M. (1990) *The Self-Managing School*. London: Taylor and
Francis, 1990. (Printers).

- Chanthawanit, A. (2004). *Management guidelines and School development to quality school*. Bangkok: Secretariat of the Council of Education Bureau of Education Policy and Planning.
- Chareonwongsak, K. (2016). *Developing thinking*. Retrieved from <http://www.kriengsak.com>. August 5th, 2022.
- Christiansen, James A. (2000). *Building The Innovative Organization: Management Systems that Encourage Innovation*. Hampshire: Macmillan Press.
- Clark, P. (2008). Global Trends Necessitating a World Class Education. Dissertation Abstracts International. 23.
- Dessler, G. (1986). *Organization theory integrating Structure and behavior* (2 nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall.
- Diederick, B. Swart. (2013). *The Development of an Innovation leadership Questionnaire Stellenbosch Universit*. Master of Commerce in the Faculty of Economic and Management Sciences, Stellenbosch University.
- Gibson, J. L., & et al. (1982). *Organization: Behavior, structure, process*. Texas: Business Publication.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2000). *Organization: Behavior, Structure, Processes*. 10th ed. Boston: McGraw–Hill.
- Hirtz, Paul David. (2002). *Effective Leadership for Total Quality Management School*. University Missouri–Rolla.
- Hofmeyer, A., Sheingold, B.H., Klopper, H.C. and Warland, J. (2015). Leadership in Learning and Teaching in Higher Education: Perspectives of Academics in Non–Formal Leadership Roles. *Warland, Jane Contemporary Issues in Education Research*, 8(3), 181–192.
- Horth, D. & Buchner, D. (2009). *Innovative Leadership*. Retrieved from www.ccl.Org/leadership/pdf/research/InnovationLeadership.pdf. 5th, 2022.
- Hoy, W.K. & Furguson, J. (1985). *Theoretical framework and exploration*. Texas: Business Publication.

- Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (1991). *Education Administration: Theory, Research and Practice*. Singapore: McGraw-Hill.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2001). *Educational administration theory research and practice (4th ed.)*. Singapore: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (2005). *Educational Administration: Theory Research Practice. 4th ed.* New York: McGraw-Hill.
- Hunter, S. T. and L. Cushenbery. (2011). Leading for Innovation: Direct and Indirect Influences. *Advances in Developing Human Resources* 13: 248–265.
- Imagination.com.au. (2016). *Reasons why innovation is important to businesses today. Imagine Nation*. Retrieved from <http://www.imagination.com.au/innovation-blog/8-reasons-innovation-important-businesses-today/>. August 5th, 2022.
- Ingrid, P. (2001). *Going Global: Preparing Our Students for Interconnected World*. Dissertation Abstracts International. 9.
- Joseph Hair, J.F.; et al. (1997). *Multivariate Data Analysis. Fifth Edition*. New Jersey. Prentice – Hall. Inc.
- Jong J.P. and den Hartog, D.N. (2007). How leader influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41–64.
- Kaufman, R. D. and Zahn, N. (1993). *Quality Management Plus*. Singapore: McGraw-Hill.
- Kolb, D. A. (2014). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. New Jersey: FT press.
- Leonard. (2008). *Innovative leadership*. Retrieved from <https://shorturl.asia/pz63D>. August 5th, 2022.
- Likert, Rensis. (1967). "The Method of Constructing an Attitude Scale", Reading in Attitude Theory and Measurement. P.90–95. Fishbein, Martin, Ed. New York: Wiley & Son.
- Loader, A. (2016). *Why should you show innovative leadership?* Retrieved from <https://blog.castle.co/innovative-leadership>. August 5th, 2022.

- Luecke, R. (2009). *The Innovator's Toolkit*. Harvard Business Press, Boston.
Practice 2th ed. Singapore: McGraw–Hill International.
- Mohammed Al Sharija. (2012). Innovative Leadership by School Principals: Embedding Information Communication and Tchnology inKuwaiti Schools. *Journal of Intrnational Education Research – Fourth Quarter*, (8), 4.
- Nadler, L. (1980). *Corporate Human Resource Development: A Management Tool*. Housto: Gulf.
- Robert Coe & Carol Taylor Fitz–Gibbon. (1998). School Effectiveness Research: criticisms and recommendations. University of roningen. Netherland.
 Pages 421–438.
- Roger, Everett M. (1983). *Diffusion of Innovations*. 3rd ed. New York: A Division of Macmillan Publishing.
- Runcharoen, T. (2011). *Professional in Educational Management and Adminstration in Educational Revolution Period*. (9th ed). Bangkok: Khoawfang.
- Sammonds, P. Hillman. J. and Mortimore. P. (1995). “Key Characteristics of Effective Schools a Review of School Effectiveness Research.” A report by the institute of education for the office for standards in education.
- Sen, A. & Erol Eren. (2012). Innovative Leadership for the twenty–first Century. *Procedia–Social and Behavioral Science*, 41, 1–14.
- Şen, A. and Erena, E. (2012). *Innovative Leadership for the Twenty–First Century*. Retrieved from [www. sciencedirect. Com](http://www.sciencedirect.com). August 5th, 2022.
- Sergiovani, Thomas J. (1991). *The principal ship: A Reflective Practice Perspective*. 2 ed., Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.
- Sittisak, S. (2016). *Parental Participation in Vocational School Administration: A Case Study of Phasi Charoen District and Bangkok Yai District*. Bangkok: National Institute of Development Administration.
- Stedman, Lawrence C. (1987). It's Time we Change the Effective Schools Formula. Kaplan 69. n.p.

- Steers, R.M. (1977). *Organization effectiveness : A behavioral view*. Santa Monica : Goodyear.
- Stottand, K. and King, L. S. (2005). *Developing Leadership: Creating the School of Tomorrow*. Retrieved November 08,2015, from [http:// eds. b. ebscohost. com](http://eds.b.ebscohost.com).
- Stuart–Kotze, R., & Roskin, R. (1983). *Success guide to managerial achievement*. Reston, VI: Reston Publishing Company.
- Vedung, E. (2003). *Public policy and program evaluation*. New Brunswick, NJ: Prentice–Hall.
- Volk, A. (2012). *A Leadership Competency Profile for International Leaders in a Sciences–based Research and Innovation Organization in South Africa*. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com>. August 5th, 2022.
- Weiss, S. Davic and Legand, P. Claude. (2011). *Innovative Intelligence*. Ontario: John Wiley & Sons Canada, Ltd.
- Wisetsat, C., & Nuengchalerm, P. (2018). Learning management guideline to enhance innovative thinking skills of pre–service teachers. *Buabandit Journal of Educational Administration Ubon Ratchathani Rajabhat University*, 18(4), 129–141.
- Yansomdet, B. (2020). *Comparison of the Effects of Group Psychological Counseling and Remedial Teaching on English Language Learning Attitudes of Mathayom Suksa 1 Students at Hor Phra School Chiang Mai*. Chiang Mai: Chiang Mai University.
- Zuraik, A. (2017). *A strategic model for innovation leadership: ambidextrous and transformation leadership within a supportive climate to foster innovation performance*. [Doctoral Dissertation]. California: Alliant International University; 2017.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายพลชัย ชุมปัญญา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. ดร.วสุกฤต สุวรรณแทน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียน
บ้านเดื่อศรีคันชัย อำเภอวานรนิวาส
จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
5. นายยศดณัย สุขจร ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
ชุมชนบ้านโพนงาม อำเภออากาศอำนวย
จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร**

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายพลชัย ชุมปัญญา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. นายกานต์เลิศ ก้อนหิน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลำปาง เขต 3
5. ดร.จนิστα สมบูรณ์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3
6. ดร.วสุกฤต สุวรรณเทน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียน
บ้านเดื่อศรีคันชัย อำเภอดงเจริญ
จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
7. นายหนูใจ ทมถา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนชุมชน
บ้านโพนงาม อำเภออากาศอำนวย
จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

8. ดร.ภิญโญ ทองเหลา
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียน
หนองหลวงศึกษา อำเภอสว่างแดนดิน
จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23
9. นายยศดณัย สุขจร
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนบ้าน
โพนงาม อำเภออากาศอำนวย
จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
10. นายพลชัย แก้วกำ
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาดอกไม้
อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๗๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอภิชาติ มุงธิสาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารณโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอภิชาติ มุงธิสาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๗ ๓๖๖๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๗๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไพไล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอภิชาติ มุงธิสาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารณโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอภิชาติ มุงธิสาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๗ ๓๖๖๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๗๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายพลชัย ชุมปัญญา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอภิชาติ มุงฉิสาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารณโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอภิชาติ มุงฉิสาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๗ ๓๖๖๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๗๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.วสุกฤต สุวรรณเทน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอภิชาติ มุงธิสาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารณโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอภิชาติ มุงธิสาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๗ ๓๖๖๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๗๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายศตวรรษ สุขจร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอภิชาติ มุงธิสาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารณโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอภิชาติ มุงธิสาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๗ ๓๖๖๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิติโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตกระหัดเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอภิชาติ มุงอิสาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.บัณฑิต นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตกระหัดท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุญาตจากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอภิชาติ มุงอิสาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๘๖๗ ๓๖๖๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โทโทล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอภิชาติ มุงธิสาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอภิชาติ มุงธิสาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๗ ๓๖๖๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายพลชัย ชุมปัญญา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอภิชาติ มุงอิสาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญภา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอขอบขออนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอภิชาติ มุงอิสาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๗ ๓๖๖๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายกานต์เลิศ ก้อนหิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอภิชาติ มุงธิสาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.บัณฑิต นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอภิชาติ มุงธิสาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๗ ๓๖๖๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโดย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.จนิστα สมบูรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอภิชาติ มุงธิสาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.บัณฑิต นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอภิชาติ มุงธิสาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๗ ๓๖๖๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.วสุกฤต สุวรรณเทน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอภิชาติ มุงธิสาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอภิชาติ มุงธิสาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๗ ๓๖๖๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายหนูใจ ทมถา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอภิชาติ มุงอิสาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอภิชาติ มุงอิสาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๗ ๓๖๖๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา
เรียน ดร.ปัญญา ทองเหลา
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอภิชาติ มุงอิสาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
และ ดร.บัณฑิต นารณโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอภิชาติ มุงอิสาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๗ ๓๖๖๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายยศดนัย สุขจร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอภิชาติ มุงอิสาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.บัณฑิต นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอภิชาติ มุงอิสาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๗ ๓๖๖๔



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายพลชัย แก้วกำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอภิชาติ มุงธิสาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๔๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.บัณฑิต นารณโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอภิชาติ มุงธิสาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๗ ๓๖๖๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอภิชาติ มุงธิสาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๕๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญภา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอภิชาติ มุงธิสาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๗ ๓๖๖๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๒๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอภิชาติ มุงธิสาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.บัณฑิต นารณโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอภิชาติ มุงธิสาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๗ ๓๖๖๙

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหาร
โรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ
ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพ
ประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อ
คำถาม ตามสภาพความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาและคำตอบที่ได้ในครั้งนี้จะนำมาวิเคราะห์และนำเสนอเป็นภาพรวม จะไม่มี
ผลกระทบต่อท่านและสถานศึกษาของท่านแต่ประการใด และหวังอย่างยิ่งว่าจะได้รับการ
อนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายอภิชาติ มุงธิสาร

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - ผู้บริหารโรงเรียน
 - ครูผู้สอน

2. ขนาดโรงเรียน
 - โรงเรียนขนาดเล็ก
 - โรงเรียนขนาดกลาง
 - โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - น้อยกว่า 10 ปี
 - ระหว่าง 10-20 ปี
 - มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร อย่างละเอียด และพิจารณาว่าท่านมีความคิดเห็นว่าคุณบริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคะแนนทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามความหมายของระดับคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

รายการสำรวจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง					
1.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน					
1.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างภาพในอนาคตเพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางการดำเนินงาน					
1.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้กับผู้เกี่ยวข้องได้เข้าใจและรับทราบแนวปฏิบัติ					
1.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง					
1.5 ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพเป็นแบบอย่างที่ดี					
1.6 ผู้บริหารโรงเรียนมีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และยุติธรรม					
1.7 ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างครูผู้นำในด้านต่าง ๆ เพื่อการเปลี่ยนแปลง					

รายการสำรวจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1.8 ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร สร้างสรรค์นวัตกรรม					
2. การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม					
2.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดริเริ่ม กล้าคิด กล้าวางแผน ทำสิ่งใหม่					
2.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการ บริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน					
2.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู					
2.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากร คิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม					
2.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้บุคลากร มีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงาน					
2.6 ผู้บริหารโรงเรียนมีการสนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการ ใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กร					
2.7 ผู้บริหารโรงเรียนมีความยืดหยุ่นและยอมรับ ความเปลี่ยนแปลง					
2.8 ผู้บริหารโรงเรียนมีการขับเคลื่อนองค์กรด้วยวิธี ที่หลากหลาย					
3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม					
3.1 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสและโน้มน้าว ให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน					
3.2 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการ เสนอแนะ แสดงความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
3.3 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ทุกคนได้รวมกัน สร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรม ที่เป็นประโยชน์					

รายการสำรวจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3.4 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้รวมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างสรรค์นวัตกรรม					
3.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีความไว้วางใจ เป็นกันเอง เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน					
3.6 ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมการทำงาน เป็นทีมของครูบุคลากร					
3.7 ผู้บริหารโรงเรียนมีความจริงใจใกล้ชิด เคารพ และให้เกียรติในการร่วมมือปฏิบัติงานกับครูและบุคลากร					
3.8 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากร และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน					
4. การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม					
4.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนการเสริมสร้างผู้นำเชิงนวัตกรรม					
4.2 ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรรู้จัก เข้าสังคม สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้					
4.3 ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการคิดเชิงระบบ และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้					
4.4 ผู้บริหารโรงเรียนมุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ					
4.5 ผู้บริหารโรงเรียนสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม					
4.6 ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากร เปิดโลกทัศน์ ให้กว้างขึ้นมีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
4.7 ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากร ที่สามารถบรรลุเป้าหมาย					

รายการสำรวจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4.8 ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม เป็นของตนเอง					
5. การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม					
5.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ					
5.2 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถให้คำปรึกษาและเป็น พี่เลี้ยงแก่ผู้ร่วมงานในการพัฒนานวัตกรรม					
5.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรม					
5.4 ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างในด้านการใช้นวัตกรรม					
5.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีการเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพ บุคลากร และนิเทศกำกับติดตาม นำพาบุคลากรพัฒนา นวัตกรรม					
5.6 ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยน วัฒนธรรมการทำงาน และสร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่อง					
5.7 ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุน ทั้งงบประมาณ สื่อวัสดุ อุปกรณ์ อย่างเพียงพอ					
5.8 ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาตนเอง สามารถเป็นผู้กำกับ ติดตาม ชี้แนะแนวทางการดำเนินการ และแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง ส่งผลให้ครูเกิดความเชื่อมั่น					
5.9 ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำนวัตกรรม มีความรู้ ความเข้าใจในการใช้นวัตกรรม					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความ เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำ
ตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร อย่างละเอียด
และพิจารณาว่าท่านมีความคิดในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคะแนน
ทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามความหมายของระดับคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. การพัฒนาบุคลากร					
1.1 บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการความ เชี่ยวชาญ และมีมาตรฐานในการพัฒนาผู้เรียน					
1.2 บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปัน ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์					
1.3 บุคลากรมีทักษะในการจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยง ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
1.4 บุคลากรมีการเรียนรู้จากสภาพจริง ทั้งจากชุมชน และสถานการณ์โลก					
1.5 บุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
1.6 บุคลากรมีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาการ จัดการเรียนรู้					
1.7 บุคลากรมีการจัดแสดง/เผยแพร่/ประกวด/แลกเปลี่ยน เรียนรู้ ผลงานของตนเองและนักเรียน					
1.8 บุคลากรใช้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ในชุมชนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน					
2. การมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย					
2.1 สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามี ส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการพัฒนา					
2.2 สถานศึกษาสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่าง สถานศึกษาด้วยกัน					
2.3 ชุมชนและเครือข่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา					
2.4 ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2.5 สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีจากการมีส่วนร่วมของเครือข่ายและชุมชน					
2.6 ชุมชนและเครือข่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้เป็นคนดี มีความสามารถตามศักยภาพและมีความสุข					
2.7 ชุมชนและเครือข่ายมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้					
2.8 สถานศึกษาจัดเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการและทรัพยากรทางการศึกษา					
3. การบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม					
3.1 ชุมชนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา					
3.2 สถานศึกษาใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมในการรับรู้เกี่ยวกับปัญหาและการหาแนวทางแก้ไขปัญหาและพัฒนา					
3.3 สถานศึกษาใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
3.4 สถานศึกษากำหนดกลยุทธ์ ปฏิบัติตามกลยุทธ์ ควบคุมและประเมินกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม					
3.5 สถานศึกษาใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีท้องถิ่น					
3.6 สถานศึกษาใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา					
3.7 สถานศึกษาใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมในการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
3.8 สถานศึกษาใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน					
4.1 ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมและคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน					
4.2 สถานศึกษามีการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน					
4.3 ผู้เรียนมีความปลอดภัย มีสุขภาพกาย สุขภาพจิต และมีความสุข					
4.4 ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
4.5 ผู้เรียนมีทักษะชีวิต ตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์					
4.6 ผู้เรียนตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น					
4.7 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต					
4.8 ผู้เรียนมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น					
5. การสร้างบรรยากาศในองค์กร					
5.1 ผู้บริหารมีความเข้าใจสภาพแวดล้อม พฤติกรรม และวัฒนธรรมองค์กร					
5.2 ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ และความมั่นคงของบุคลากรทุกระดับ					
5.3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
5.4 ผู้บริหารสนับสนุนการเปิดเผยข้อมูลในการสื่อสารจากบนสู่ล่าง					
5.5 ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากเบื้องล่างสู่บน					
5.6 บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดี และมีความเชื่อใจกัน					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
5.7 บุคลากรเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นอย่างดี					
5.8 บุคลากรเกิดการยอมรับและเรียนรู้ความผิดพลาดสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ
อภิชาติ มุงธิสาร

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง

ตาราง 46 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
	1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม สู่การเปลี่ยนแปลง								
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนด วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างภาพ ในอนาคตเพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็น แนวทางการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสื่อสาร วิสัยทัศน์ให้กับผู้เกี่ยวข้องได้เข้าใจ และรับทราบแนวปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำวิสัยทัศน์ ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตาม มาตรฐานวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารโรงเรียนมีการแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์และยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างครูผู้นำ ในด้านต่าง ๆ เพื่อการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสร้างสรรค์ นวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
	2. การมีความคิดสร้างสรรค์ เชิงนวัตกรรม								
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดริเริ่ม กล้าคิด กล้าวางแผนทำสิ่งใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างนวัตกรรม ใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริม การศึกษาคุณค่าของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีรูปแบบหรือ ทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริม การปฏิบัติงานของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์ พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีการเปิดโอกาส ให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิด.ใน การวางแผนการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสนับสนุน ให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบท ขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารโรงเรียนมีความยืดหยุ่น และยอมรับความเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารโรงเรียนมีการขับเคลื่อน องค์กรด้วยวิธีที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
	3. การทำงานเป็นทีมและมี ส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม								
1	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสและ โน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ มีส่วนร่วมในการ เสนอแนะ แสดงความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไข ปัญหาและ ปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาส ให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ ผลงาน นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาส ให้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างสรรค์นวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีความไว้วางใจ เชื่อใจ เป็นกันเอง เพื่อให้เกิดความ ร่วมมือในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริม การทำงานเป็นทีมของครูบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารโรงเรียนมีความจริงจัง ใกล้ชิด เคารพและให้เกียรติ ในการร่วมมือปฏิบัติงานกับครู และบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
8	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	4. การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม								
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนการเสริมสร้างผู้นำเชิงนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการคิดเชิงระบบและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารโรงเรียนมุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากร เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้นมีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
7	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและให้รางวัลหรือผลตอบแทน แก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. การเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านนวัตกรรม									
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยงแก่ผู้ร่วมงานในการพัฒนานวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างในด้านการใช้นวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากรและนิเทศกำกับติดตาม นำพาบุคลากรพัฒนานวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
6	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยน วัฒนธรรมการทำงาน และสร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุน ทั้งงบประมาณ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ อย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาตนเอง สามารถเป็นผู้นำกับติดตามชี้แนะแนวทางการดำเนินการ และแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง ส่งผลให้ครูเกิดความเชื่อมั่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำนวัตกรรม มีความรู้ความเข้าใจในการใช้นวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 47 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
1. การพัฒนาบุคลากร									
1	บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการความเชี่ยวชาญและมีมาตรฐานในการพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความเชี่ยวชาญและประสบการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	บุคลากรมีทักษะในการจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	บุคลากรมีการเรียนรู้จากสภาพจริงทั้งจากชุมชนและสถานการณ์โลก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	บุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	บุคลากรมีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	บุคลากรมีการจัดแสดง/เผยแพร่/ประกวด/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลงานของตนเองและนักเรียน		+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	บุคลากรใช้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
	2. การมีส่วนร่วมและการสร้าง เครือข่าย								
1	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ประชาชน เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการ ดำเนินการพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	สถานศึกษาสร้างเครือข่ายความ ร่วมมือระหว่างสถานศึกษาด้วยกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ชุมชนและเครือข่ายมีส่วนร่วม ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการ พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	สถานศึกษามีการระดมทรัพยากร และเทคโนโลยี จากการมีส่วนร่วม ของเครือข่ายและชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ชุมชนและเครือข่ายมีส่วนร่วมในการ พัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้เป็นคนดี มีความสามารถตามศักยภาพ และมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ชุมชนและเครือข่ายมีส่วนร่วมในการ ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	สถานศึกษาจัดเครือข่ายความ ร่วมมือทางวิชาการและทรัพยากร ทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
	3. การบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม								
1	ชุมชนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	สถานศึกษาใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมในการรับรู้เกี่ยวกับปัญหาและการหาแนวทางแก้ไขปัญหาและพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	สถานศึกษาใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	สถานศึกษากำหนดกลยุทธ์ ปฏิบัติตามกลยุทธ์ ควบคุมและประเมินกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	สถานศึกษาใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	สถานศึกษาใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมในการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	สถานศึกษาใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
	4. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน								
1	ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยม และคุณธรรม อุดมลักษณะของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	สถานศึกษามีการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้เรียนมีความปลอดภัย มีสุขภาพกาย สุขภาพจิต และมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้เรียนมีทักษะชีวิต ตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้เรียนตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้เรียนมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
	5. การสร้างบรรยากาศในองค์กร								
1	ผู้บริหารมีความเข้าใจ สภาพแวดล้อม พฤติกรรม และวัฒนธรรมองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ และความมั่นคง ของบุคลากรทุกระดับ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสนับสนุนการเปิดเผยข้อมูล ในการสื่อสารจากบนสู่ล่าง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น จากเบื้องล่างสู่บน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดี และมีความเชื่อใจกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	บุคลากรเข้าใจวัตถุประสงค์ ขององค์กรเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	บุคลากรเกิดการยอมรับและเรียนรู้ ความผิดพลาด สามารถพัฒนา ตนเองได้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

คำอำนาจจำแนก

ตาราง 48 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .431 - .742 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .843	1	.592
	2	.723
	3	.742
	4	.607
	5	.551
	6	.431
	7	.453
	8	.545
2. การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .268 - .837 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .770	1	.715
	2	.402
	3	.320
	4	.306
	5	.401
	6	.268
	7	.837
	8	.702
3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนรวมเชิงนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .479 - .808 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .903	1	.698
	2	.479
	3	.746
	4	.758
	5	.739
	6	.627
	7	.730
	8	.808

ตาราง 48 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
4. การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .693 - .833 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .934	1	.748
	2	.814
	3	.807
	4	.734
	5	.828
	6	.693
	7	.717
	8	.833
5. การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .696 - .894 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .954	1	.838
	2	.881
	3	.744
	4	.903
	5	.696
	6	.809
	7	.881
	8	.894
	9	.819
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร เท่ากับ .973 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .268 - .894		

จากตาราง พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร เท่ากับ .973 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .268 - .894 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .431 - .742 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .843

2. การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
.268 - .837 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .770
3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนก
อยู่ระหว่าง .479 - .808 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .903
4. การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
.693 - .833 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .934
5. การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
.696 - .894 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .954

ตาราง 49 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับ
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การพัฒนาบุคลากร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .540 – .909 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .919	1	.875
	2	.748
	3	.709
	4	.540
	5	.909
	6	.667
	7	.810
	8	.655
2. การมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .601 – .860 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .936	1	.601
	2	.788
	3	.784
	4	.860
	5	.703
	6	.795
	7	.828
	8	.851
3. การบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .486 – .881 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .930	1	.486
	2	.817
	3	.870
	4	.881
	5	.820
	6	.837
	7	.682
	8	.764

ตาราง 49 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
4. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .540 - .908 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .920	1	.833
	2	.540
	3	.669
	4	.833
	5	.770
	6	.697
	7	.908
	8	.649
5. การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .689 - .923 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .955	1	.883
	2	.923
	3	.850
	4	.851
	5	.689
	6	.883
	7	.740
	8	.869
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล เท่ากับ .981 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .486 - .923		

จากตาราง พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครเท่ากับ .981 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .486 - .923 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .540 - .909
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .919
2. การมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .601 - .860 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .936

3. การบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
.486 - .881 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .930
4. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .540 - .908
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .920
5. การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
.689 - .923 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .955

ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ผู้บริหารโรงเรียน	112	34.1	34.1	34.1
	ครูผู้สอน	216	65.9	65.9	100.0
Total		328	100.0	100.0	

ขนาดโรงเรียน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ขนาดเล็ก	30	9.1	9.1	9.1
	ขนาดกลาง	258	78.7	78.7	87.8
	ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	40	12.2	12.2	100.0
Total		328	100.0	100.0	

ประสบการณ์

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 10 ปี	46	14.0	14.0	14.0
	ระหว่าง 11-20 ปี	112	34.1	34.1	48.2
	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	170	51.8	51.8	100.0
Total		328	100.0	100.0	

Statistics

		x1	x2	x3	x4	x5
N	Valid	328	328	328	328	328
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.7881	4.7870	4.7664	4.7862	4.7632
Std. Deviation		.26607	.27375	.28813	.29469	.31983

Statistics

		a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8
N	Valid	328	328	328	328	328	328	328	328
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.8720	4.7317	4.7530	4.7713	4.8110	4.7744	4.7866	4.8049
Std. Deviation		.36940	.47696	.49151	.47523	.42217	.47347	.44605	.42661

a41

N	Valid	328
	Missing	0
Mean		4.7835
Std. Deviation		.50572

One-Sample Test

Test Value = 0

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
สถานภาพการดำรง ตำแหน่ง	63.247	327	.000	1.65854	1.6069	1.7101
x1	325.921	327	.000	4.78811	4.7592	4.8170
x2	316.698	327	.000	4.78697	4.7572	4.8167
x3	299.602	327	.000	4.76639	4.7351	4.7977
x4	294.142	327	.000	4.78620	4.7542	4.8182
x5	269.724	327	.000	4.76321	4.7285	4.7980
xt	337.500	327	.000	4.77818	4.7503	4.8060

Statistics

N		y1	y2	y3	y4	y5	yt
		Valid	328	328	328	328	328
Missing		0	0	0	0	0	0
Mean		4.7652	4.7614	4.7538	4.7611	4.7702	4.7623
Std. Deviation		.30581	.31185	.32743	.33010	.31148	.28079

One-Sample Test

Test Value = 0

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	63.247	327	.000	1.65854	1.6069	1.7101
y1	282.213	327	.000	4.76524	4.7320	4.7985
y2	276.522	327	.000	4.76143	4.7276	4.7953
y3	262.942	327	.000	4.75381	4.7182	4.7894
y4	261.213	327	.000	4.76105	4.7252	4.7969
y5	277.359	327	.000	4.77020	4.7364	4.8040
yt	307.163	327	.000	4.76235	4.7318	4.7928

Group Statistics

	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
x1	ผู้บริหารโรงเรียน	112	4.7913	.25246	.02386
	ครูผู้สอน	216	4.7865	.27341	.01860
x2	ผู้บริหารโรงเรียน	112	4.7991	.27229	.02573
	ครูผู้สอน	216	4.7807	.27492	.01871
x3	ผู้บริหารโรงเรียน	112	4.7712	.28911	.02732
	ครูผู้สอน	216	4.7639	.28826	.01961
x4	ผู้บริหารโรงเรียน	112	4.8125	.25994	.02456
	ครูผู้สอน	216	4.7726	.31089	.02115
x5	ผู้บริหารโรงเรียน	112	4.7778	.28805	.02722
	ครูผู้สอน	216	4.7557	.33552	.02283
xt	ผู้บริหารโรงเรียน	112	4.7904	.23857	.02254
	ครูผู้สอน	216	4.7718	.26550	.01806

Independent Samples Test

		Levene's Test for		t-test for Equality of Means						
		Equality of Variances		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.						Lower	Upper
x1	Equal variances assumed	.234	.629	.156	326	.876	.00484	.03103	-.05620	.06587
	Equal variances not assumed			.160	241.040	.873	.00484	.03025	-.05475	.06443
x2	Equal variances assumed	.905	.342	.578	326	.564	.01844	.03191	-.04434	.08121
	Equal variances not assumed			.580	226.661	.563	.01844	.03181	-.04425	.08112
x3	Equal variances assumed	.404	.526	.218	326	.828	.00732	.03360	-.05878	.07341
	Equal variances not assumed			.218	224.175	.828	.00732	.03363	-.05895	.07359
x4	Equal variances assumed	.571	.450	1.164	326	.245	.03993	.03430	-.02754	.10740
	Equal variances not assumed			1.232	262.245	.219	.03993	.03242	-.02390	.10376
x5	Equal variances assumed	.078	.780	.593	326	.553	.02212	.03728	-.05122	.09545
	Equal variances not assumed			.623	256.558	.534	.02212	.03552	-.04784	.09208
xt	Equal variances assumed	.001	.980	.620	326	.536	.01853	.02988	-.04026	.07732
	Equal variances not assumed			.641	246.791	.522	.01853	.02889	-.03837	.07543

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
x1	Between Groups	.144	2	.072	1.016	.363
	Within Groups	23.005	325	.071		
	Total	23.149	327			
x2	Between Groups	.026	2	.013	.171	.843
	Within Groups	24.479	325	.075		
	Total	24.505	327			
x3	Between Groups	.318	2	.159	1.929	.147
	Within Groups	26.828	325	.083		
	Total	27.146	327			
x4	Between Groups	.184	2	.092	1.061	.347
	Within Groups	28.214	325	.087		
	Total	28.398	327			
x5	Between Groups	.083	2	.041	.403	.669
	Within Groups	33.366	325	.103		
	Total	33.449	327			
xt	Between Groups	.120	2	.060	.910	.404
	Within Groups	21.378	325	.066		
	Total	21.498	327			

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) ประสพการณ์ (J) ประสพการณ์		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
	ประสพการณ์	ประสพการณ์				Lower Bound	Upper Bound	
x1	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 11-20 ปี	.15334 [*]	.04550	.004	.0415	.2652	
		มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.03517	.04318	.718	-.0710	.1414	
	ระหว่าง 11-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.15334 [*]	.04550	.004	-.2652	-.0415	
		มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	-.11817 [*]	.03162	.001	-.1959	-.0404	
	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	น้อยกว่า 10 ปี	-.03517	.04318	.718	-.1414	.0710	
		ระหว่าง 11-20 ปี	.11817 [*]	.03162	.001	.0404	.1959	
	x2	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 11-20 ปี	.17425 [*]	.04659	.001	.0597	.2888
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.04457	.04422	.602	-.0642	.1533
ระหว่าง 11-20 ปี		น้อยกว่า 10 ปี	-.17425 [*]	.04659	.001	-.2888	-.0597	
		มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	-.12969 [*]	.03238	.000	-.2093	-.0501	
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป		น้อยกว่า 10 ปี	-.04457	.04422	.602	-.1533	.0642	
		ระหว่าง 11-20 ปี	.12969 [*]	.03238	.000	.0501	.2093	
x3		น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 11-20 ปี	.16494 [*]	.04929	.004	.0437	.2861
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.03798	.04678	.719	-.0771	.1530
	ระหว่าง 11-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.16494 [*]	.04929	.004	-.2861	-.0437	
		มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	-.12696 [*]	.03426	.001	-.2112	-.0427	
	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	น้อยกว่า 10 ปี	-.03798	.04678	.719	-.1530	.0771	
		ระหว่าง 11-20 ปี	.12696 [*]	.03426	.001	.0427	.2112	
	x4	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 11-20 ปี	.18609 [*]	.05043	.001	.0621	.3101
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.06969	.04786	.348	-.0480	.1874
ระหว่าง 11-20 ปี		น้อยกว่า 10 ปี	-.18609 [*]	.05043	.001	-.3101	-.0621	
		มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	-.11640 [*]	.03505	.004	-.2026	-.0302	
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป		น้อยกว่า 10 ปี	-.06969	.04786	.348	-.1874	.0480	
		ระหว่าง 11-20 ปี	.11640 [*]	.03505	.004	.0302	.2026	
x5		น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 11-20 ปี	.15097 [*]	.05539	.025	.0147	.2872
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.05914	.05257	.532	-.0701	.1884
	ระหว่าง 11-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.15097 [*]	.05539	.025	-.2872	-.0147	
		มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	-.09183	.03850	.060	-.1865	.0028	
	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	น้อยกว่า 10 ปี	-.05914	.05257	.532	-.1884	.0701	
		ระหว่าง 11-20 ปี	.09183	.03850	.060	-.0028	.1865	
	xt	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 11-20 ปี	.16592 [*]	.04368	.001	.0585	.2733
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.04931	.04145	.494	-.0526	.1512
ระหว่าง 11-20 ปี		น้อยกว่า 10 ปี	-.16592 [*]	.04368	.001	-.2733	-.0585	
		มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	-.11661 [*]	.03035	.001	-.1913	-.0420	
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป		น้อยกว่า 10 ปี	-.04931	.04145	.494	-.1512	.0526	
		ระหว่าง 11-20 ปี	.11661 [*]	.03035	.001	.0420	.1913	

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.592	.591	.17957
2	.807 ^b	.652	.650	.16624
3	.815 ^c	.664	.661	.16343

a. Predictors: (Constant), x5

b. Predictors: (Constant), x5, x4

c. Predictors: (Constant), x5, x4, x1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.271	1	15.271	473.590	.000 ^b
	Residual	10.512	326	.032		
	Total	25.782	327			
2	Regression	16.801	2	8.401	303.994	.000 ^c
	Residual	8.981	325	.028		
	Total	25.782	327			
3	Regression	17.129	3	5.710	213.768	.000 ^d
	Residual	8.654	324	.027		
	Total	25.782	327			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), x5

c. Predictors: (Constant), x5, x4

d. Predictors: (Constant), x5, x4, x1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.544	.148		10.417	.000
	x5	.676	.031	.770	21.762	.000
2	(Constant)	1.029	.154		6.700	.000
	x5	.421	.045	.479	9.416	.000
	x4	.361	.049	.379	7.442	.000
3	(Constant)	.759	.170		4.473	.000
	x5	.355	.048	.404	7.430	.000
	x4	.304	.050	.319	6.028	.000
	x1	.179	.051	.170	3.501	.001

a. Dependent Variable: Y

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ที่ผู้วิจัย นายอภิชาติ มุงธิสาร นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ
กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.บดินทร์ นารถโคษา
 ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....
 สถานที่ทำงาน.....
 วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....
 เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....จบการสัมภาษณ์เวลา.....

ผลการวิจัยจะพบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ในสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ดังนี้

1. การนำวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
2. การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม
3. การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม

ประเด็นคำถาม

1. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

1.1 ท่านมีแนวทางในการนำวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมไปสู่การเปลี่ยนแปลง
 อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.2 ท่านมีแนวทางในการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรมอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.3 ท่านมีแนวทางในการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรมอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ท่านได้สละเวลาให้ความอนุเคราะห์เสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

นายอภิชาติ มุงธิสาร

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ช

ภาพประกอบการวิจัย

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล



ภาพประกอบ 2 การสัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์.ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตร์ดุขฎิบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 3 การสัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์.ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตร์ดุขฎิบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 การสัมภาษณ์ นายพลชัย ชุมปัญญา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2



ภาพประกอบ 5 การสัมภาษณ์ นายกานต์เลิศ ก้อนหิน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3



ภาพประกอบ 6 การสัมภาษณ์ ดร.จนิสตา สมบูรณ์ คีษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3



ภาพประกอบ 7 การสัมภาษณ์ ดร.วสุกฤต สุวรรณเทน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านเตือตริตันชัย อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3



ภาพประกอบ 8 การสัมภาษณ์ นายหนูใจ ทมถา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนชุมชนบ้านโพนงาม อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3



ภาพประกอบ 9 การสัมภาษณ์ ดร.ภิญโญ ทองเหลา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนหนองหลวงศึกษา อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23



ภาพประกอบ 10 การสัมภาษณ์ นายศตวรรษ สุขจร ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนชุมชนบ้านโพนงาม อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3



ภาพประกอบ 11 การสัมภาษณ์ นายพลชัย แก้วก่า ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาดอกไม้ อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นายอภิชาติ มุงธิสาร
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2533
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	326 หมู่ 1 บ้านโพนงาม ตำบลโพนงาม อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร 47170
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครูชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านดงเสียว
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2552	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนโพนงามศึกษา อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2558	ปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2566	ปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2558	ครูผู้ช่วย โรงเรียนศึกษาประชาสามัคคี ตำบลแพด อำเภอดำตากล้า จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2560	ครู โรงเรียนศึกษาประชาสามัคคี ตำบลแพด อำเภอดำตากล้า จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2563	ครู โรงเรียนบ้านดงเสียว ตำบลโพนงาม อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2565	ครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านดงเสียว ตำบลโพนงาม อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร