



ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศ
ในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เลย หนองบัวลำภู

ดลนภา วิจิตรปัญญา



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

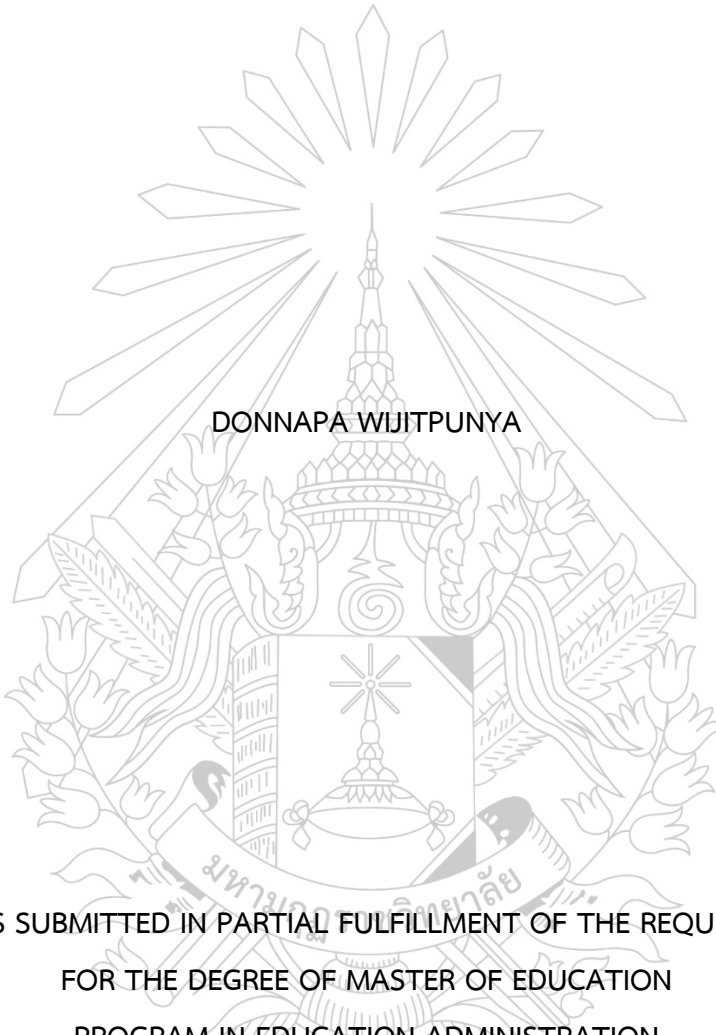
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศ
ในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

INNOVATIVE LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING
THE EXCELLENCE OF ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOLS
UNDER LOEI NONG BUA LAM PHU SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE



DONNAPA WIJITPUNYA

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATION ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2025

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศ ในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
ชื่อนักศึกษา	ดลนภา วิจิตรปัญญา
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิรุณสุนทร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสร)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล)

กรรมการ

(ดร.กรรณิกา ไวโสผา)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
ชื่อนักศึกษา	ดลนภา วิจิตรปัญญา
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา และ 5) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2567 จำนวน 322 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.961 และความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา เท่ากับ 0.969 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้แก่ การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม (x_3) การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (x_4) และการบริหาร

ความเสี่ยง (x_5) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.840 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 70.50 ($R^2=0.705$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.22771

5. สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.877 + 0.536(x_3) + 0.155(x_4) + 0.125(x_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.575(x_3) + 0.151(x_4) + 0.167(x_5)$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการ



ABSTRACT

Thesis Topic	INNOVATIVE LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING THE EXCELLENCE OF ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOLS UNDER LOEI NONG BUA LAM PHU SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
Student's Name	DONNAPA WIJITPUNYA
Degree Sought	Master of Education
Program	Education Administration
Anno Domini	2025
Advisor	Assoc.Prof.Dr Pim-on Sod-ium

The purposes of this research were to: 1) study the innovative leadership of administrators , 2) study the excellence of academic administration of schools, 3) study the relationship between school administrators' innovative leadership and excellence in academic administration in schools, 4) study the innovative leadership of school administrators that influences excellence in academic administration in schools, and 5) To develop a predictive equation for the innovative leadership of school administrators that influences excellence in academic administration in schools under Loei Nongbualamphu secondary education educational service area office. The sample used in this research was a group of 322 school administrators and teachers under Loei Nongbualamphu secondary education educational service area office in academic year 2024. The research instrument was a five - rating scale the reliability of the questionnaire on innovative leadership of educational administrators was 0.961 and the reliability of academic administration excellence in educational institutions was 0.969. The statistics used for analysis data were: mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and Multiple Regression Analysis using Stepwise for identify the level of significance the predictive power.

The results of the study were as follows:

1)The innovative leadership of administrators under Loei Nongbualamphu secondary education educational service area office was at the highest level.

2) The excellence of academic administration of schools under Loei Nongbualamphu secondary education educational service area office was at the highest level.

3) The relationship between school administrators' innovative leadership and excellence in academic administration in schools under Loei Nongbualamphu secondary education educational service area office correlated positively high level of .01 of statistical significance.

4) The regression analysis the relationship between school administrators' innovative leadership that affecting the excellence of academic administration of schools under Loei Nongbualamphu secondary education educational service area office consisting of creating an innovative atmosphere (x_3), innovative teamwork (x_4), and risk management (x_5) with a multiple correlation coefficient of 0.840 can be used to predict the creation of a excellence of academic administration of schools under Loei Nongbualamphu secondary education educational service area office was 70.50 percent ($R^2=.705$) . There were statistically significant relationships at the .01 level and the standard error of the prediction is ± 0.22771 .

5) Predictive equation innovative leadership of administrators affecting the excellence of academic administration of schools under Loei Nongbualamphu secondary education educational service area office the prediction equation is as follows:

Regression equation in raw score

$$Y = 0.877 + 0.536(x_3) + 0.155(x_4) + 0.125(x_5)$$

Regression equation in standardized score

$$Z = 0.575(x_3) + 0.151(x_4) + 0.167(x_5)$$

Keywords: Innovative leadership, School Administrators , the excellence of academic administration

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงยิ่ง จาก รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้เมตตาให้ความรู้ ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และตรวจแก้ไขงานตลอดเวลาในการดำเนินการจัดทำ อีกทั้งยังคอยกระตุ้นให้ทำงานตามแผนที่วางไว้ พร้อมทั้งให้กำลังใจในการทำงาน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและถือเป็นพระคุณอย่างสูงยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้และให้คำแนะนำด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณ ดร.สมยศ สีสาว รศ.บุญช่วย ศิริเกษ ดร.กรรณิกา ไวโสภา ดร.จิตติศักดิ์ นามวงษา และดร.โชคชัย แร่นาค ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายังเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม และให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถามในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วนในการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณพี่น้องสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษา และให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา และขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้

คุณงามความดีและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่พระคุณของ บิดา มารดา และครอบครัว ที่คอยให้กำลังใจ ตลอดจนพี่น้องและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่านซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ดลนภา วิจิตรปัญญา

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....	จ
ABSTRACT	ช
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	4
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	7
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	12
2.2. แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการ	60
2.3 บริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	89
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	93
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	100
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	100
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	101
3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	102
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	104
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	105

3.6 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล	106
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	107
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	107
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.....	109
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.....	110
4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.....	116
4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	122
4.6 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความ เป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.....	130
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	136
5.1. สรุปผลการวิจัย	137
5.2 อภิปรายผล.....	141
5.3 ข้อเสนอแนะ	147
บรรณานุกรม	149
ภาคผนวก.....	162
ภาคผนวก ก.....	163
ภาคผนวก ข	165
ภาคผนวก ค.....	171
ภาคผนวก ง.....	182
ภาคผนวก จ	186
ภาคผนวก ฉ	190
ภาคผนวก ช	200
ภาคผนวก ซ	202
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	207

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ตารางแสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา.....	43
2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและประเด็นคำถามของแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา.....	57
2.3 ตารางแสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา..	74
2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและประเด็นคำถามของแต่ละองค์ประกอบของความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.....	85
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2567 จำแนกตามตำแหน่งและขนาดโรงเรียน	101
3.2 ตารางแสดงค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม.....	103
3.3 ขั้นตอนกระบวนการสร้างแบบสอบถาม.....	104
4.1 จำนวน และร้อยละข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.....	109
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูโดยภาพรวมและรายด้าน.....	110
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ... สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (x_1) โดยรวมและรายข้อ.....	111
4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการคิดสร้างสรรค์ เชิงนวัตกรรม (x_2) โดยรวมและรายข้อ.....	112
4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสร้าง บรรยากาศเชิงนวัตกรรม (x_3) โดยรวมและรายข้อ.....	113
4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (x_4) โดยรวมและรายข้อ.....	114

[illegible]

4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการนิเทศการศึกษา (y ₄)	128
4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา (y ₅)	129
4.20 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม	130
4.21 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (y ₁)	131
4.22 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา (y ₂)	132
4.23 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการจัดและประเมินผล (y ₃)	133
4.24 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการนิเทศการศึกษา (y ₄)	134
4.25 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา (y ₅)	135

สารบัญรูปภาพ

ภาพที่	หน้า
1. 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2. 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	46
2. 2 องค์ประกอบความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา.....	77



บทที่ 1

บทนำ

1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคมและสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขจากกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 การศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตน ให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรมจริยธรรม ประเทศสามารถก้าวไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายในการจัดการศึกษาในยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยมีแนวทางการผลิตและพัฒนาากำลังคนให้มีสมรรถนะในสาขาที่ตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ส่งเสริมการผลิตและพัฒนาากำลังคนที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) 2545 กำหนดไว้ว่าการจัดการสถานศึกษายุคใหม่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการเพื่อยกระดับสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนนวัตกรรม (Innovative School) โดยบทบาทหน้าที่หลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาก็คือผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง ซึ่งตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาคณะกรรมการระดับชั้นเรียน มุ่งเน้นการดูแลผู้เรียน ด้านระเบียบวินัยและความประพฤติเป็นหลัก ในขณะที่บทบาทด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนยังไม่โดดเด่นมากนัก นวัตกรรมจัดการสถานศึกษายุคใหม่จึงควรปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ จึงเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์การคือช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มนวัตกรรมในการปฏิบัติงานมีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงานเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การ นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงนวัตกรรมอย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่

ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์การ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์การและสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมได้ (กนกพิชญ์ สรรพศรี, 2564)

การพัฒนานวัตกรรมเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทุกองค์การสร้างจุดยืนที่แข็งแกร่งเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความอยู่รอด การเจริญเติบโตและการสร้างสมรรถนะในการแข่งขันอย่างยั่งยืน สภาการณดังกล่าวไม่ได้จำเพาะแต่อยู่ในด้านเศรษฐกิจเท่านั้น การบริหารกิจการที่เกี่ยวกับสาธารณะในยุคโลกาภิวัตน์นี้ ก็จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพในการทำให้งานดำเนินไปด้วยดีและบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็วอย่างไร้พรมแดนและกระทบกระเทือนไปทุกกิจการไม่ว่าแม้แต่ด้านการจัดการศึกษาที่จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ (ธีระ รุญเจริญ, 2553) ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมหมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาทความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์การ รวมทั้งกระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาสถานศึกษา (สราวุธ ไปใหม่, 2565) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาคือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถกำหนดทิศทางในการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีความเป็นรูปธรรมโดยการสร้างสรรค์นวัตกรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาหรือการดำเนินงานด้านต่างๆของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายหรือจุดประสงค์ที่ตั้งไว้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา (มนต์ธิชา ฉัตรอักษรานนท์, 2567)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องเป็นผู้นำในการใช้นวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ได้ สามารถขับเคลื่อนนโยบาย รับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาครูให้จัดการเรียนการสอนโดยใช้นวัตกรรมเป็นเครื่องมือส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะเป็นแรงผลักดันให้สถานศึกษาพัฒนาได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลและวิถีใหม่ ส่งผลให้เกิดการสร้าง พัฒนา เพื่อให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา (อวิรุทธิ์ ผลอนันต์, 2566)

การบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจหลักของการบริหารงานในสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักและเป็นหัวใจของสถานศึกษา รวมทั้งเป็นภารกิจหลักที่สำคัญที่สุด สำหรับผู้บริหารที่จะต้องให้ความสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะได้รับผิดชอบเป็นผู้นำของครูในด้านวิชาการเป็นอันดับแรกเพราะภารกิจหลักของโรงเรียนคือทำให้ความรู้แก่นักเรียนในด้านวิชาการ โดยการทำงานร่วมกับครูกระตุ้น

เตือนครูให้คำแนะนำครูและประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ในการสอน ส่วนงานด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณและการบริหารงานทั่วไปเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้หน่วยงานทางการศึกษาดำเนินไปด้วยความราบรื่น ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจ รู้จักการประยุกต์ทฤษฎีและหลักการบริหารมาใช้ในการปฏิบัติจริง หลักการบริหารงานวิชาการต้องคำนึงถึงการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทำให้ดีที่สุดนำไปสู่คุณภาพที่คาดหวัง คำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษา โดยให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับผิชอบร่วมกัน ทำให้ผลผลิตมีคุณภาพ คำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความประหยัด ผู้บริหารต้องใส่ใจและตระหนักในภารกิจ รู้จักปรับปรุงตนเอง รู้และเข้าใจงานวิชาการอย่างถ่องแท้ รวมทั้งพัฒนางานวิชาการให้ก้าวหน้า ท้นต่อการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน (ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ, 2561) สอดคล้องกับ (พุฒิตาพร ใจดี, 2565) กล่าวว่าความสำคัญของการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพเป็นพันธกิจหลักของสถานศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ความเป็นเลิศของการบริหารงานวิชาการคือผลสำเร็จหรือความสามารถในการดำเนินงานวิชาการให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพโดยมีเครื่องบ่งชี้คือคุณภาพผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ และคุณภาพของครูผู้สอน คุณภาพการบริหารจัดการของผู้บริหาร ความพึงพอใจและการมีส่วนร่วม ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรวมถึงคุณภาพหรือความดีเด่นของสถานศึกษาเอง (ชุดทิภาญจน์ หลวงแสน, 2564) ดังนั้นความเป็นเลิศทางการบริหารงานวิชาการจึงเป็นผลความสำเร็จของการดำเนินงานวิชาการที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานนั้น ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้แล้วอย่างมีคุณภาพ โดยมีสิ่งสำคัญที่บ่งบอกได้อย่างชัดเจนหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นคุณภาพผู้เรียน การบริหารและการจัดการของครูผู้สอน ผู้บริหาร สถานศึกษา ชุมชน หรือสถานศึกษาเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554)

จากสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) เป็นส่วนหนึ่งในการวัดและประเมินผลคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษาแต่ละแห่ง เมื่อพิจารณาคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ในช่วงที่ผ่านมา พบว่ามีผลคะแนนเฉลี่ยต่ำในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ สะท้อนให้เห็นถึงการจัดการศึกษาเชิงขาดคุณภาพและมาตรฐานในทุกระดับ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) จากรายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2566 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในระดับสถานศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชาติ (O-NET) ของโรงเรียนในสังกัด มีผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในปีการศึกษา 2564-2565 มีค่าเฉลี่ยลดลง ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาถูกขับเคลื่อนด้วยวิธีการจัดการบริหารแบบเดิมประกอบกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้กำหนดแผนนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2570 ได้กำหนดการค่าเป้าหมายตัวชี้วัดความสำเร็จตามกลยุทธ์ 4 กลยุทธ์ สำหรับกลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและสนองนโยบายสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ จะเห็นได้ว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตฯ ตระหนัก

ความสำคัญของการเป็นสถานศึกษานวัตกรรมหรือองค์กรแห่งนวัตกรรมที่เห็นควรจะนำมาส่งเสริมสนับสนุนและปฏิบัติให้เกิดการพัฒนาที่ใหม่หรือพัฒนาจากเดิมให้ดียิ่งขึ้นไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู, 2566)

จากสภาพการณ์และเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ซึ่งผลการศึกษาย่จะช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อเป็นฐานข้อมูลการพัฒนาให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู และโรงเรียน รวมทั้งเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข พัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอันจะส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู อยู่ในระดับใด

1.2.2 ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู อยู่ในระดับใด

1.2.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู หรือไม่ อย่างไร

1.2.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู หรือไม่ อย่างไร

1.2.5 สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.3.2 เพื่อศึกษาระดับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.3.4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.3.5 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีความสัมพันธ์กัน

1.4.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 องค์ประกอบ ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยมีขอบเขตการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

1.5.1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรพยากรณ์ แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3) การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม 4) การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม และ 5) การบริหารความเสี่ยง

1.5.1.2 ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา เป็นตัวแปรเกณฑ์ แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 3) การวัดผลและประเมินผล 4) การนิเทศการศึกษา และ 5) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2567 จำนวน 51 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 139 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,050 คน รวมทั้งสิ้น 2,189 คน (ระบบบริการข้อมูล Big data ผู้บริหาร และครูโรงเรียน ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567)

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 20 คน และครูผู้สอน จำนวน 302 คน รวมทั้งสิ้น 322 คน

1.5.3 ขอบเขตตัวแปร ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1.5.3.1 ตัวแปรพยากรณ์ (Predictor Variables) คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์จากแนวคิดองค์ประกอบและงานวิจัยของนักวิชาการจำนวน 16 ท่าน ดังนี้ สมพงษ์ เชือกพรหม (2564) ศิริพรพรรณ สียวง (2564) ปุณณพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564) ศิริพร พงษ์เนตร (2564) เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564) สุวิมล ต้นสิงห์ (2564) จริญญา ทองวิเศษ (2565) ชานีรา สุมาลี (2565) บริพัฒน์ สารผล (2565) ปาริฉัตร นวนทอง (2565) เดชา วุฒิ อินเทพ (2566) ลัดดาวัลย์ ชาติโย (2566) อภิชาติ มุงธิสาร (2566) Wooi (2013) Doss (2015) Owen (2015) สรุปได้ 5 องค์ประกอบ คือ

- 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- 2) การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
- 3) การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม
- 4) การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม
- 5) การบริหารความเสี่ยง

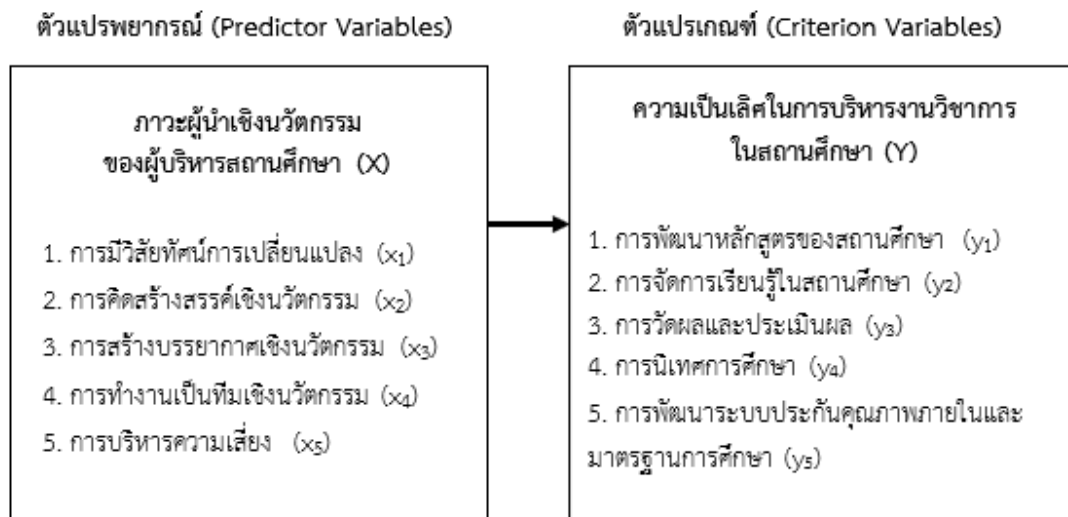
1.5.3.2 ตัวแปรเกณฑ์ (Criterion Variables) คือ ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์จากแนวคิดองค์ประกอบและงานวิจัยของนักวิชาการจำนวน 10 ท่าน ดังนี้ สุประวีณ์ ทิพย์โพธิ์ (2563) ชุตินา จันทร์ประเสริฐ (2564) อนุรักษ์ ขวัญมงคล (2564) กันตวุฒิ การดี (2565) ชุศักดิ์ เจียมจรร (2566) ปาวิณา ปล่องทอง (2566) รัฐวิทย์ ทักขนท์ (2567) วิวรรธน์ เชื้อจิตร (2566) สิริกร เหมทานนท์ (2567) Fulston schools (2003) สรุปได้ 5 องค์ประกอบ คือ

- 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- 2) การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
- 3) การวัดผลและประเมินผล
- 4) การนิเทศการศึกษา
- 5) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรพยากรณ์ ซึ่งจากการวิเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการจำนวน 16 แหล่ง สรุปได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3) การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม 4) การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม และ 5) การบริหารความเสี่ยง ส่วนตัวแปรเกณฑ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการจำนวน 10 แหล่ง สรุปได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 3) การวัดผลและ

ประเมินผล 4) การนิเทศการศึกษา และ 5) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา จากแนวคิดดังกล่าว เสนอเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1.1 ดังนี้



ภาพที่ 1. 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และกล้าตัดสินใจเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้กับองค์กร โดยผู้นำที่มีภาวะเชิงนวัตกรรมจะเน้นการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนและมองหาโอกาสใหม่ๆ ผ่านการคิดวิเคราะห์และกระบวนการที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำประเภทนี้มุ่งสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมภายในองค์กร สร้างบรรยากาศที่เอื้อให้บุคลากรสามารถพัฒนานวัตกรรมและแนวทางปฏิบัติใหม่ๆ ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและมูลค่าให้กับองค์กรในระยะยาว ทั้งยังให้ความสำคัญกับความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการพัฒนาสัมพันธภาพที่ดีภายในทีมเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1.7.1.1 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองภาพอนาคตที่ทันสมัยและกว้างไกล สามารถวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่มีความชัดเจน แยกใหม่ และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารสามารถสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจตรงกันอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

1.7.1.2 การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง การมีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในรูปแบบที่หลากหลายและนอกกรอบ โดยเชื่อมโยงกับความรู้เดิมและพัฒนาต่อยอดให้เกิดคุณค่าและประโยชน์ สามารถนำเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาการ

ทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดอิสระและสร้างสรรค์ร่วมกัน ซึ่งส่งผลให้การทำงานเป็นนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ กระจายอำนาจเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและส่งเสริมการสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างนวัตกรรม

1.7.1.3 การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมในองค์กรที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรม ผู้นำต้องส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ จากแหล่งต่าง ๆ และพัฒนาตนเอง รวมถึงมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ผ่อนคลาย ไม่เครียด เพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการให้รางวัลหรือแรงจูงใจแก่บุคลากรที่สร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนานวัตกรรมอย่างยั่งยืน

1.7.1.4 การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันที่มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่ายให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดวางแผนแบ่งหน้าที่ตามความรู้และความถนัดสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนทีมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสื่อสาร การเสนอความคิดเห็น การแก้ปัญหาร่วมกัน และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและชุมชน เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายร่วม

1.7.1.5 การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการและควบคุมความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากเหตุการณ์ไม่แน่นอนซึ่งส่งผลกระทบต่อเป้าหมายหรือภารกิจขององค์กร โดยเน้นการวางแผน วิเคราะห์ และระบุปัจจัยเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อกำหนดมาตรการควบคุมและแนวทางป้องกันหรือลดโอกาสเกิดความเสียหายให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ โดยมีการติดตาม กำกับ และประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมรับมือสถานการณ์ที่อาจเกินจากแผนที่กำหนด

1.7.2 ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการงานวิชาการให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครูผู้สอน และการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ผ่านการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายทั้งผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ส่งผลให้สถานศึกษามีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในสังคม สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1.7.2.1 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตรแกนกลาง ความต้องการของผู้เรียน และบริบทท้องถิ่น โดยมุ่งพัฒนาเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ที่เสริมสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21 ผ่านการวางแผน วิเคราะห์ และประเมินผลอย่างมีระบบ รวมถึงการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครูผ่านการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนวิชาชีพ (PLC) โดยมุ่งเน้นการสร้างผู้เรียนให้เป็น "ผู้เรียนรู้ตลอด

ชีวิต" ที่มีทักษะและความสามารถในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.2.2 การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ใช้สื่อและนวัตกรรมที่ทันสมัย และมีการวัดและประเมินผลที่ตรงตามวัตถุประสงค์ พร้อมทั้งติดตามและพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ คุณธรรม และคุณลักษณะที่เหมาะสมตามเป้าหมายหลักสูตร มุ่งเน้นการสร้างผู้เรียนให้เป็น "ผู้เรียนรู้ที่มีความสุข" ที่มีความรู้ ทักษะ และคุณธรรมที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ

1.7.2.3 การวัดผลและประเมินผล หมายถึง กระบวนการตรวจสอบและตัดสินคุณภาพของผู้เรียนในด้านความรู้ ความเข้าใจ และทักษะปฏิบัติ โดยใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาเสริมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การประเมินผลเน้นการพัฒนาผู้เรียนและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินตนเอง เพื่อสะท้อนจุดแข็งและจุดอ่อน ตลอดจนใช้ผลประเมินในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการศึกษาต่อเนื่อง มุ่งเน้นการสร้าง "วัฒนธรรมการประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้" ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

1.7.2.4 การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และครูเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยการกำหนดเป้าหมายและแผนการนิเทศที่เหมาะสม ใช้เครื่องมือหลากหลายในการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงาน พร้อมให้คำแนะนำ และสนับสนุนครูในการแก้ปัญหา กระตุ้นขวัญกำลังใจ และประเมินผลเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายการศึกษา มุ่งเน้นการสร้าง "วัฒนธรรมการนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้" ที่ส่งเสริมให้ครูเป็น "ครูมืออาชีพ" ที่มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองและผู้เรียน

1.7.2.5 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่สถานศึกษาดำเนินการควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้คุณภาพการศึกษาที่สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด โดยมีการวางแผน ติดตามผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการจัดทำรายงานประจำปีเพื่อเผยแพร่ข้อมูลและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ว่าสถานศึกษามีการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน มุ่งเน้นการสร้าง "วัฒนธรรมคุณภาพที่ยั่งยืน" ที่ส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็น "องค์กรแห่งการเรียนรู้" ที่สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.3 สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู

1.7.4 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.7.5 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ทำหน้าที่หลักทางการบริหารและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ประกอบด้วย

1.7.5.1 ผู้บริหาร หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.7.5.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครูและครูผู้ช่วย ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ

1.8.1.1 ทำให้ทราบองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาและความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้พัฒนาด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาต่อไปได้

1.8.2 ประโยชน์ในการนำผลวิจัยไปใช้

1.8.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลสารสนเทศเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ไปพัฒนาโรงเรียนในสังกัดให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

1.8.2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู สามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

2.1.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

2.1.4 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.1.5 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.1.6 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.1.7 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการ

2.2.1 ความหมายของความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการ

2.2.2 ความสำคัญของความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการ

2.2.3 องค์ประกอบของความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการ

2.2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

2.3 บริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ปัจจัยหลักในการรวมกันของคนหมู่มาก เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการสิ่งจำเป็นที่ขาดไม่ได้คือภาวะผู้นำ โดยคนที่มีภาวะผู้นำอาจเป็นคนที่มียตำแหน่งผู้บริหารหรือไม่ได้มีตำแหน่งก็ได้เพื่อเป็นหลักในการพาทีมงานปฏิบัติงานให้ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้นิยามของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

เชษฐศักดิ์ คำมะวาปี (2563, หน้า 18) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้แสดงถึงความสามารถที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มหรือในองค์การที่สามารถโน้มน้าวและจูงใจให้สมาชิกทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กลุ่มหรือองค์การได้กำหนดไว้โดยใช้กระบวนการที่หลากหลายทั้งศาสตร์และศิลป์

พลวัต แสงสีงาม (2563, หน้า 10-11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลในการจูงใจ กระตุ้น ผลักดันให้บุคคลอื่นมีความเต็มใจ กระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ซึ่งพฤติกรรมซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การมีจุดมุ่งหมายเพื่อดำเนินการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยใช้กระบวนการสั่งการ

วรารพร จระอนรัมย์ (2563, หน้า 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของกลุ่มบุคคลโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อดลใจให้กลุ่มบุคคลเหล่านั้นมีพฤติกรรมที่จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

จรินทร์ อุตสาหะ (2564, หน้า 22) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของตัวบุคคลที่สามารถนำพาผู้อื่นให้ปฏิบัติตามได้ โดยใช้กระบวนการที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมในการชักนำ สร้างแรงจูงใจ ลดความขัดแย้ง กระตุ้นบุคคลอื่นเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีเทคนิคศิลปะ ความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 31) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจจนนำไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ทวีสันต์ วิชัยวงศ์ (2564, หน้า 37) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการโน้มน้าว ชักนำ หรือจูงใจและมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ซึ่งเกิดขึ้นภายใต้การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มและเป็นกระบวนการที่บุคคลใช้อำนาจหรืออิทธิพลจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

นภัสรัญช์ สุขเสนา (2564, หน้า 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงออกเกี่ยวกับการใช้อำนาจ อิทธิพล การสร้างความเชื่อมั่นเพื่อกระตุ้นชี้นำ จูงใจให้บุคคลหรือคณะบุคคลปฏิบัติตามด้วยความสมัครใจ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

บุญญาพร บุราคร (2565, หน้า 30) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการชี้นำและกระตุ้นให้ผู้อื่นบรรลุเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำอาจมีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดทิศทาง การตัดสินใจและการจัดการทรัพยากรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับการสื่อสาร การสร้างความสัมพันธ์และการสร้างแรงบันดาลใจและเสริมอำนาจให้ผู้อื่นดำเนินการ อาจเกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำทีม องค์กรหรือชุมชน และอาจเกี่ยวข้องกับการเป็นทั้งทางที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผู้นำมีรูปแบบที่แตกต่างกันมากมาย และผู้นำที่แตกต่างกันอาจปรับใช้แนวทางที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความต้องการของผู้นำที่พวกเขาเป็นผู้นำ

พัชรพรรณ ปรากริม (2566, หน้า 59-60) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถและกระบวนการมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้นำและผู้ตามเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้นำและภาวะผู้นำมีความแตกต่างกันเพราะผู้นำหมายถึง ตัวบุคคล ส่วนภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม ความสามารถหรือกิจกรรมของบุคคลที่เป็นผู้นำนั่นเอง

มนต์ธิชา ฉัตรอักษรานนท์ (2567, หน้า 27) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการชี้นำของผู้บริหารให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกันให้สำเร็จโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ในการสั่งการและการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี

Robbins & Coulter (2012, p. 228) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง สิ่งที่ผู้นำกระทำคือการกระตุ้นการจูงใจให้กลุ่มปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มองค์กรนั้น

Mondy & Mondy (2014, Unpaged) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการให้ทำได้โดยพื้นฐานแล้วภาวะผู้นำใช้เพื่อกระตุ้นให้คนทำงาน แสดงพฤติกรรมสนับสนุนการทำงานและยอมรับค่านิยมและทัศนคติที่ต้องการเมื่อจำเป็น

Dubrin (2015, p. 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นและสนับสนุนบุคคลที่ต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

Eisenhower (2016) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำว่าเป็นศิลปะของการใช้บุคคลทำให้ในสิ่งที่ต้องการโดยบุคคลผู้ปฏิบัติมีความเต็มใจที่จะทำ

Issah (2020) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการพัฒนาผู้ปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามการเลือกของผู้นำ

จากการศึกษาข้อมูลที่กำลังมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม ความสามารถและกระบวนการที่บุคคลแสดงออกถึงการมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่มคนในองค์กร โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการโน้มน้าว ชักจูง สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นและผลักดันให้ผู้อื่นเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ทั้งนี้ผู้นำอาจมีบทบาททั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการและสามารถปรับใช้แนวทางที่แตกต่างกันตามสถานการณ์และความต้องการของผู้ที่ตนเป็นผู้นำ

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำถือเป็นหัวใจหลักที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรในทุกระดับ โดยเฉพาะในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและการแข่งขันมีความเข้มข้น ผู้นำที่มีความสามารถไม่เพียงแต่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางขององค์กร แต่ยังสามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ทีมงานมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานจะช่วยให้สมาชิกในองค์กรรู้สึกมีความสุขและมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและองค์กรมากยิ่งขึ้น นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้คำจำกัดความ ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ณัฐณี มณีวรรณ (2563, หน้า 55) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารที่มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อม ในอันที่จะให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลวเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ผู้ที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงานทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมและเป็นผู้มุ่งพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

นพมาศ โสบุญ (2563, หน้า 26) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กรยุคของการแข่งขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและได้ผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

กนกวรรณ สมวงศ์ (2564, หน้า 13) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กรยุคของการแข่งขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและได้ผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ยุพาทิศ อินนูน (2564, หน้า 14) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กร ผู้นำจะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะการบริหาร สร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น สามารถตัดสินใจ สั่งการด้วยเหตุผลอย่างรอบคอบ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ ความสามารถดังกล่าว มักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามผลลัพธ์ที่ได้คือผลงานที่ไม่มีคุณภาพไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ดังนั้นความสำคัญของภาวะผู้นำจึงมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กรและเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี

เกรียงไกร เหล้าหู้พงษ์พันธ์ (2565, หน้า 23) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

- 1) ต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การเรียนรู้อย่างชาญฉลาด มีความชำนาญที่จะหลีกเลี่ยงความผิดพลาดและต้องมีความน่าเชื่อถือ
- 2) ต้องเป็นผู้นำที่มีความมั่นใจในตนเองศรัทธาต่อตนเองต่องานและต่อหน้าที่
- 3) ต้องมีความพยายามอย่างยิ่งในการดำเนินงานมองปัญหาและอุปสรรคเป็นโอกาส มีความเพียรพยายามจนบรรลุความสำเร็จ
- 4) ต้องมีแรงจูงใจไม่หยุดนิ่ง มีไฟแห่งความทะเยอทะยานมีความมุ่งมั่นขยันหมั่นเพียร นำพาตนเองและองค์กรไปสู่ความสำเร็จให้จงได้
- 5) ต้องมีความมานะอดทนต่อความยากลำบากและทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงาน

กัมปนาท คำอ่อน (2565, หน้า 15) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่จะทำให้องค์กรไปสู่ความเจริญก้าวหน้าพัฒนาองค์กรและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายในองค์กรและภายนอกองค์กร อีกทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น อันเป็นผลมาจากภาวะผู้นำนั้นจะเสริมสร้างอำนาจ บารมี และศักยภาพของผู้นำในการบังคับบัญชาหรือเป็นพลังเสริมให้กับผู้ร่วมงานเพื่อให้การดำเนินการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรหรือหน่วยงานกำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ

ณัฐสิริ เดชาติวงศ์ ณ อยุธยา (2565, หน้า 12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการทำงานขององค์กรให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ราบรื่นและก้าวหน้า มีความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันทำกิจกรรมอย่างเต็มความสามารถและมีความยืดหยุ่นต่อปัจจัยภายนอก โดยมีความสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกภายนอก หน่วยงาน

จรรยา หัสมา (2567, หน้า 13) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กร จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีคุณลักษณะที่ดี มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม มีวุฒิภาวะ มีความยืดหยุ่น ความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบและมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง มุ่งพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

วิลาสินี ศรีประทุมวงศ์ (2567, หน้า 28) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อกระบวนการเชิงบริหารทุกระบบทุกงานซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถ ภาวะผู้นำเปรียบเหมือนพลังที่ผลักดันให้คนในองค์กรหรือผู้ตามปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จและบรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์กร

Wright & Noe (1996, p. 392) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ผู้นำเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรเพราะจะเพิ่มเสริมความสำเร็จขององค์กรในระยะยาวงานของภาวะผู้นำจึงไม่ไว้เป็นการดำเนินงานตามกรอบงานประจำ แต่จะเป็นการดำเนินงานที่เกิดผลสร้างสรรค์ ต่อองค์การใช้แนวคิดหรือทฤษฎีใหม่เพื่อพัฒนาองค์การภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง

Yukl (1998, p. 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Daft (1999, p.5) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

Razik & Swanson (2001, p. 317) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่าเป็นการคิดอุปายวิธีที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและผู้นำจะกระทำเสมือนกับผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ผู้นำจะมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

Maxwell (2011) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นการสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพหรือการทำให้องค์การดำเนินไปในทิศทางเดียวกันคือการลงมือสร้างแผนหลักที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนที่หนึ่งทุกระดับชั้นขององค์การควรมีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน ในฐานะผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานขั้นตอนการทำงานและโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การที่ได้วางไว้แล้ว

จากการศึกษาข้อมูลทีกล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์การที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพขององค์กร ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมความร่วมมือและความสามัคคีในทีม ทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ภาวะผู้นำยังช่วยในการพัฒนาบุคลากรและองค์การทำให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายในและภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะสามารถสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาและการยอมรับจากผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจและสั่งการด้วยเหตุผลอย่างรอบคอบ มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

2.1.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

นริรัตน์ ศิริวัฒน์ (2564, หน้า 14) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพดี มีความรอบรู้ มีสติปัญญา ตื่นตัวอยู่เสมอ มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา รู้จักยืดหยุ่นปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ มีความกล้าหาญ กล้าตัดสินใจ เชื่อมั่นตนเอง มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นสามารถสร้างบรรยากาศความร่วมมือเพื่อส่วนรวมมีความสำเร็จทั้งทางด้านวิชาการและด้านการศึกษา มีระเบียบวินัย รับผิดชอบ มุ่งทำสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์ ยุติธรรมและแสดงความจงรักภักดีให้เห็นเป็นแบบอย่าง

เกรียงไกร เหล้าหู้พงษ์พันธ์ (2565, หน้า 26) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่มีภาวะผู้นำ มีดังนี้

- 1) ด้านศักยภาพต้องมีศักยภาพในการทำงานสูง
- 2) ด้านการประสบผลสำเร็จต้องมีผลงานเชิงประจักษ์มีความสำเร็จในการดำเนินการงานเป็นอย่างดี
- 3) ด้านความรับผิดชอบต้องมีความรับผิดชอบสูงย่อมจะเป็นที่มาของผู้นำได้ดี
- 4) ด้านการมีส่วนร่วมต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกด้านกับองค์กรหรือกลุ่มบุคคล

5) ด้านสถานภาพผู้ที่จะเป็นผู้นำต่อผู้อื่นได้นั้นจะต้องมีสถานภาพที่มั่นคงและน่าเชื่อถือ จรัญญา ทองวิเศษ (2565, หน้า 13) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่มีภาวะผู้นำคือ บุคคลที่มีความสามารถที่จะนำหรือโน้มน้าวผู้อื่นโดยการใช้ทักษะในการจูงใจให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ เกิดการยอมรับให้ความร่วมมือในการปฏิบัติด้วยความเต็มใจเพื่อกระตุ้นให้ผู้อื่นร่วมมือหรือปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

อัษฎาวุธ บุญเกิด (2565, หน้า 12) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การรักและศรัทธาในวิชาชีพของตน รักการเป็นผู้นำมีความพร้อมในการเผชิญและแก้ไขปัญหาในทุกๆ สถานการณ์ มีการบริหารงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมและมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือสามารถทำให้ผู้อื่นไว้วางใจได้

ชาрина เต๊ะ (2566, หน้า 35) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่มีภาวะผู้นำคือผู้นำต้องมีความฉลาดรอบรู้ มีวุฒิภาวะทางสังคมใช้เหตุผลในการตัดสินใจ มีความมุ่งมั่นเพียรพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีทักษะในการติดต่อสื่อสาร ผู้นำต้องเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มสมาชิกทุกคนในกลุ่มให้มุ่งสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การและผู้นำต้องมีกลยุทธ์ที่หลากหลายในการนำพาองค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จโดยสมาชิกทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในผลแห่งความสำเร็จนั้น

พัชรพรรณ ปรากริม (2566, หน้า 62) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่มีภาวะผู้นำมีหลากหลายลักษณะที่สำคัญคือความเป็นผู้มีความสามารถ ความเป็นผู้มีความสำเร็จ ความเป็นผู้มีความรับผิดชอบ ความเป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วม ความเป็นผู้มีฐานะทางสังคม ความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ รับรู้ไวต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม มีความทะเยอทะยาน มุ่งความสำเร็จ มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา ให้ความร่วมมือ ตัดสินใจดี สามารถพึ่งพาอาศัยได้ ต้องการมีอำนาจเหนือและมีแรงจูงใจด้านอำนาจ ความมีพลังหรือระดับความกระตือรือร้นสูง มีความมุ่งมั่นพยายามอย่างต่อเนื่อง มีความมั่นใจในตนเอง สามารถทนต่อภาวะความเครียด มีจินตนาการ เอาใจใส่บุคคลอื่น มีความจงรักภักดี มีวุฒิภาวะความเป็นผู้นำที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ในศตวรรษที่ 21

ธงชัย ศักดิ์สุวรรณ (2567, หน้า 30-31) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จควรมีลักษณะ ดังนี้ 1) คุณลักษณะด้านสติปัญญาคือเป็นผู้ที่มีความรู้ มีความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบปฏิภาณ รอบคอบ มีเหตุผลในการตัดสินใจและมีความสามารถในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ 2) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพคือมีความเชื่อมั่นและมั่นใจในตนเอง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความอดทนสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ดี มีความรับผิดชอบสูง มีความเห็นใจผู้อื่นและการยึดมั่นในหลักคุณธรรม และ 3) คุณลักษณะด้านทักษะต่าง ๆ คือมีทักษะหลายด้านในการบริหารจัดการองค์กร เช่น ทักษะการจูงใจ ทักษะการพูด ทักษะทางความคิดรวบยอดและทักษะทางสังคม

Hoy & Miskel (2001, p.25) ได้แบ่งคุณลักษณะของผู้นำที่มีภาวะผู้นำออกเป็น 5 ลักษณะ คือ

1) ความเป็นผู้มีความสามารถ (Capacity) ประกอบด้วย ความมีไหวพริบ การตื่นตัวทันต่อเหตุการณ์ การใช้เวลาและภาษาพูดความเป็นผู้ริเริ่มและความเป็นผู้ตัดสินใจที่

2) ความเป็นผู้มีความสำเร็จ (Achievement) ประกอบด้วยความสำเร็จทางด้านวิชาการและการแสวงหาความรู้

3) ความเป็นผู้มีควมรับผิดชอบ (Responsibility) ได้แก่การเป็นที่พึ่งของคนอื่นได้ มีความสม่ำเสมอมั่นคงอดทนกล้าพูดกล้าทำเชื่อมั่นในตนเองและมีความทะเยอทะยาน

4) ความเป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วม (Participation) ในด้านกิจกรรมด้านสังคมให้ความร่วมมือ รู้จักปรับตัวและมีอารมณ์ขัน

5) ความเป็นผู้มีฐานะทางสังคม (Status) ตำแหน่งฐานะทางสังคมเป็นที่รู้จักทั่วไป

Yulk (2002) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีภาวะผู้นำในยุคใหม่ซึ่งสามารถจัดแบ่งเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1. บุคลิกภาพ (Personality) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกเฉพาะทางที่ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง มีความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล 4 ประการ ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นต่อตนเอง (Self-Confidence) 2) ความอดทนอดกลั้นต่อความกดดัน (Stress-Tolerance) 3) ความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Maturity) และ 4) ความซื่อสัตย์ (Integrity)

2. แรงจูงใจ (Motivation) เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นจากภายในที่ทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานและทำให้กำหนดรูปแบบ ทิศทาง การเลือกวิธีปฏิบัติและระดับความสำเร็จ แรงจูงใจที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิผลมี 4 ประการ ได้แก่ 1) ภาระหน้าที่และความต้องการระหว่างบุคคล (Task and Interpersonal Needs) 2) ความต้องการอำนาจ (Power Needs) 3) การมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ (Achievement Orientation) 4) ความคาดหวังสูง (High Expectations)

3. ทักษะและประสบการณ์ (Skills and Experiences) สามารถทำปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ 4 ประเภทคือ 1) ทักษะวิธีการ (Technical Skills) มีความรู้เฉพาะขั้นตอนและวิธีการที่จะทำให้ภาระงานเกิดผลสำเร็จ 2) ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal Skills) มุ่งเน้นที่ความสามารถในการทำความเข้าใจความรู้สึกและทัศนคติของผู้อื่นและสามารถสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน 3) ทักษะความคิดแบบรวบยอด (Conceptual Skills) การมองภาพรวมของงานหรือสิ่งที่จะพัฒนาโดยใช้แนวความคิด (Ideas) และความคิดรวบยอด (Concepts) ในการวางแผนและจัดการปัญหาที่ซับซ้อน 4) ทักษะด้านการบริหาร (Administrative Skills) ความรู้เฉพาะวิชาชีพทางการบริหาร เช่น การวางแผน (Planning) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การมอบหมายงาน (Delegating) การแนะนำให้คำปรึกษา (Supervising) และการดำเนินกิจกรรมการประชุม (Handling Meetings) ซึ่งทักษะทางการบริหารจะรวมทั้งทักษะวิธีการ ทักษะมนุษยสัมพันธ์และทักษะความคิดรวบยอดเข้าด้วยกันเพื่อช่วยให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

Maxwell (2011) กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีภาวะผู้นำคือต้องทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ ดังนี้

1) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สุขุมเยือกเย็นมีวิสัยทัศน์ กว้างไกล

2) สามารถบริหารความขัดแย้งได้ดี

3) ถ้าตัดสินใจรวดเร็วถูกต้อง

- 4) ติดต่อสื่อสารได้ดี
- 5) รอบรู้ในงานที่รับผิดชอบ
- 6) มีความขยันขันแข็ง มานะ อดทน
- 7) เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถทำงานเป็นทีมได้ดี
- 9) วินิจฉัยปัญหาเหตุการณ์เหตุการณ์ได้ดี
- 10) มีมนุษยสัมพันธ์ทักษะทางสังคม
- 11) ทำงานในสภาวะกดดันตึงเครียดได้ดี
- 12) มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร
- 13) วางแผนและประสานแผนได้ดี
- 14) มีสัมพันธภาพที่ดีกับองค์กรอื่น
- 15) รู้จักใช้ข้อมูลสารสนเทศให้เกิดประโยชน์

จากการศึกษาข้อมูลทีกล่าวนำข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำ คือ ต้องมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือและมีความมั่นใจในตนเอง ควรมีสติปัญญาและความรอบรู้ที่ช่วยให้สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วในสถานการณ์ต่าง ๆ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคืออีกหนึ่งคุณสมบัติที่สำคัญ เพื่อให้สามารถนำพาทีมไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้นำต้องมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือในกลุ่ม รวมถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและทักษะในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกในทีมเกิดความไว้วางใจและยอมรับ นอกจากนี้ ความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ก็เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้นำได้รับความเคารพและความเชื่อถือจากผู้อื่น อีกทั้งผู้นำควรมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ มีความกล้าหาญในการตัดสินใจและพร้อมเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ ด้วยความอดทนและความพยายามอย่างต่อเนื่อง

2.1.4 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ถือเป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกิดขึ้นใหม่ตามการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในยุคสมัยปัจจุบัน ผู้นำจำเป็นต้องมีความสามารถในการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ และนำมาปรับใช้ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้นวัตกรรมเข้ามาเป็นส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังนี้

ภทนิดา จันทรกุล (2562, หน้า 11-12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิดริเริ่ม สมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบ แนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความไว้วางใจ สมาชิกภายในองค์กร อีกทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริหารทางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพและมีมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการ ให้บริการอย่างสร้างสรรค์

ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562, หน้า 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกถึงลักษณะผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการรับรู้ เข้าถึงและสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีความซับซ้อนขององค์กรโดยการนำกระบวนการ การคิด สร้างสรรค์ เพื่อก่อให้เกิดแนวคิดใหม่หรือแนวคิดเดิมมาต่อยอด เพื่อขับเคลื่อนให้บุคคลในองค์กร สร้างสรรค์กระบวนการปฏิบัติงานหรือสิ่งใหม่ที่เกิดจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ให้เกิด ประโยชน์ต่างๆ แก่องค์กรรวมถึงการก่อให้เกิดโครงสร้าง ความสัมพันธ์ใหม่ภายในองค์กรเพื่อผลักดัน ให้องค์กรประสบความสำเร็จท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

คณิน คำแพง (2563, หน้า 40-41) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) หมายถึง ผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในการกล้าคิดกล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลงให้เกิดสิ่งใหม่ๆ นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น รวมทั้งการมีทักษะในการแก้ปัญหาและสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริม บรรยากาศให้เกิดวัฒนธรรม นวัตกรรมในองค์กรเพื่อสร้างองค์กรที่มีสมรรถนะสูงเหนือกว่าองค์กร อื่นๆ

กนกพิชญ์ สรรพศรี (2564, หน้า 29) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะบุคลิกภาพ บทบาทแสดงให้เห็นถึง การสร้างบทบาทการเป็นผู้นำการสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรม ให้กับองค์กรและนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ธีรชัยวัฒน์ วิชาณรงค์ (2564, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยแสดงออกถึงความรู้สามารถด้านนวัตกรรม ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน ความสามารถในการใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์จัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การค้นพบและเปลี่ยนแปลงแนวทาง ในการดำเนินการใหม่ ๆ ที่สามารถให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในการเพิ่มศักยภาพให้แก่องค์กร

ธมณัญญ์ โฉมจินดา (2564, หน้า 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำมาใช้เพื่อสนับสนุนความสำเร็จของภารกิจหรือวิสัยทัศน์ ขององค์กรและความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อนสร้างแนวคิดใหม่หรือ แนวคิดเดิมมาต่อยอด สามารถนำองค์กรแก้ปัญหาเพื่อผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ เน้น ความสัมพันธ์ภายในองค์กร สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรสามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มมูลค่า ให้กับผลิตผลและองค์กรอย่างสร้างสรรค์

ศิริพร พงษ์เนตร (2564, หน้า 65) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง สิ่งที่ผู้นำแสดงออกทั้งทางด้านบุคลิกภาพและสมรรถนะ มีความคิดริเริ่ม มีความสามารถ ในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่ซับซ้อนและค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิด ขึ้นมาก่อนทั้งที่เป็นวิธีการและการกระทำสามารถเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรม ทั้งยังสามารถผลักดันให้สมาชิกภายในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์โดยการนำนวัตกรรมเข้าไปปรับ ใช้ในการแก้ปัญหาที่จะส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติในด้านการบริหาร

สรารุช ไปใหม่ (2565, หน้า 24) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาทความสามารถ

ในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาสถานศึกษา

ยุทธชัย เตมียา (2566, หน้า 19) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของบุคคลซึ่งใช้กระบวนการทำงานที่ทันสมัยต่อสถานการณ์โลกโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบ คิดเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์เพื่อให้บุคคลอื่นสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ กลยุทธ์ใหม่ แนวทางใหม่ วิธีแก้ปัญหาใหม่และนวัตกรรมใหม่

อริสุทธิ ผลอนันต์ (2566, หน้า 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

วรภัตสรพิชชา โพธมาตร (2567, หน้า 19) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึงการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ทั้งกระบวนการคิดและกระบวนการทำงานแนวใหม่ในการนำองค์กรเพื่อสร้างสรรค์งานที่มีประสิทธิภาพให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่น ส่งเสริมและผลักดันให้สมาชิกภายในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์และนำนวัตกรรมเข้าไปใช้ในการปรับแก้ปัญหาระบบหรือสร้าง แนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

Weiss & Legrand (2011) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การแสดงออกของผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อนและค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative intelligence) เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้นและช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้นอีกด้วย

Horth (2014, อ้างถึงใน ศศิธร นุ่นภักดี , 2566) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้ที่สามารถนำความคิดใหม่ ๆ และการปฏิบัติที่ไม่เหมือนเดิมมาใช้ในการนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายหรือใช้การแก้ปัญหาที่ประสบอยู่บนพื้นฐานความร่วมมือร่วมแรงกันเพื่อองค์กร

Rahman (2016 อ้างถึงใน วราพงษ์ ทาตุย , 2565) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือการใช้พลังอำนาจของตนเพื่อสร้างกระบวนการส่งเสริมนวัตกรรมโดยการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ช่วยผลักดันให้เกิดนวัตกรรม รวมถึงการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์เพื่อใช้เป็นแนวทาง อันก่อให้เกิดสร้างความไว้วางใจและสร้างแรงผลักดันให้กับพนักงานเพื่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่

Porter & Malloch (2016, หน้า15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่ใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร การสร้างบทบาทการเป็นผู้นำนวัตกรรมและการใช้บทบาท ผู้นำนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์

รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างการตัดสินใจสั่งการนวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะสภาพแวดล้อม เครือข่ายพันธมิตรในการทำงานและอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการสนับสนุนการคิดและการทดสอบในเชิงนวัตกรรม

Ubaidillah (2018) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกภายในองค์กร โดยใช้กระบวนการในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร มุ่งมั่นที่จะสร้างและใช้สิ่งใหม่ ๆ ที่เพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร อีกทั้งมีการพัฒนากลยุทธ์ขององค์กรในด้านนวัตกรรมและให้อำนาจแก่สมาชิกในการตัดสินใจที่เหมาะสม

จากการศึกษาข้อมูลทีกล่าวก่อนหน้านี้ สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกล้าตัดสินใจเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้กับองค์กร โดยผู้นำที่มีภาวะเชิงนวัตกรรมจะเน้นการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนและมองหาโอกาสใหม่ๆ ผ่านการคิดวิเคราะห์และกระบวนการที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำประเภทนี้มุ่งสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมภายในองค์กร สร้างบรรยากาศที่เอื้อให้บุคลากรสามารถพัฒนานวัตกรรมและแนวทางปฏิบัติใหม่ๆ ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและมูลค่าให้กับองค์กรในระยะยาว ทั้งยังให้ความสำคัญกับความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการพัฒนาสัมพันธภาพที่ดีภายในทีมเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2.1.5 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งสำหรับผู้บริหารหรือผู้นำในการทำงาน ร่วมกันกับผู้ร่วมงานในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ มีส่วนช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ช่วยสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรและประเทศชาติ ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดังต่อไปนี้

คณิศร ผู้มีทรัพย์ (2562, หน้า 28) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจหรือเชื่อใจระหว่างกันในการทำงานสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการกำหนดทิศทางขององค์กรอย่าง มีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์กรและสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้

บุศรา ทับทิมศรี (2562, หน้า 31) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กรคือช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่มเกิดความไว้วางใจหรือเชื่อใจระหว่างกันในการทำงานสามารถ

สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์การสามารถตอบสนอง ความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์การและสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมได้

สิริวิ พูลสวัสดิ์ (2564, หน้า 12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์การ คือช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีเป้าหมายร่วมกัน มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ให้กับบุคลากรในการกำหนดทิศทางขององค์การเชิงนวัตกรรมไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ได้ และยังสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมในการบริหารให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่เกิดขึ้น สามารถช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การได้อย่างสร้างสรรค์มีกลยุทธ์และช่วยนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงได้และเพิ่มความยั่งยืน

ไศรยา คงตุก (2565, หน้า 15) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในสถานศึกษา ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจหรือเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

ดลยา พนิกรณ์ (2565, หน้า 64) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถช่วยให้ผู้บริหารแก้ไขวิกฤตการณ์ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันตั้งไว้

ปิยโชติ รอดหลง (2565, หน้า 22) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์การคือช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงานเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่มเกิดความไว้วางใจหรือเชื่อใจระหว่างกัน ในการทำงานสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การ

ชุลีมาศ คำบุญเรือง (2566, หน้า 18) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญต่อสถานการณ์ของโลกและสังคมในปัจจุบันอย่างมาก ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีส่วนสำคัญในการกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากร ก่อให้เกิดความสัมพันธที่ดีภายในองค์การและสามารถส่งผลกระทบต่อการบรรลุภารกิจต่างๆ ที่ตั้งเป้าหมายไว้

ภูมิประสิทธิ์ ไชยบาล (2566, หน้า 15) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญกับองค์กรในการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดความร่วมมือในการทำงานเกิดความเข้าใจกัน สร้างกระบวนการขั้นตอนที่ทำให้สามารถมองเห็นเป้าหมายเชิงสร้างสรรค์ที่แท้จริง ทำให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ มีการกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์ ทำให้สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการบริหารอย่างสร้างสรรค์

อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566, หน้า 15-16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญโดยทำให้ผู้บริหารมีแนวทางในการบริหารสถานศึกษาในการกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงานเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในองค์กรเป็นประโยชน์ในการกำหนดทิศทางขององค์กรแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการในเชิงกลยุทธ์และองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์กรและสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้

มนต์ธิชา ฉัตรอักษรานนท์ (2567, หน้า 39) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา คือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถกำหนดทิศทางในการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีความเป็นรูปธรรมโดยการสร้างสรรค์นวัตกรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาหรือการดำเนินงานด้านต่างๆของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายหรือจุดประสงค์ที่ตั้งไว้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา

Carmeli และคณะ (2010) ได้สรุปไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีต่อองค์กร ดังนี้

1. สามารถกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นซึ่งเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน
2. สามารถสะท้อนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ตามได้อย่างครบถ้วนและชัดเจน

3. ทำให้บุคลากรในองค์กรมีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน
4. ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม
5. ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน

Ashiqur (2016) กล่าวว่า ความสำคัญภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. ความสามารถจะส่งเสริมความก้าวหน้าและการพัฒนาขององค์กร
2. โน้มน้าวและชี้นำบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
3. สามารถในการปรับตัวและตอบสนองโลกการจัดการและการกำกับดูแลความสามารถพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร

Loader (2016) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อองค์กร คือ 1) สามารถกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต 2) ในองค์การกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจระหว่างกัน 3) เกิดการสื่อสารที่ชัดเจนแก่บุคลากรในองค์การ ในกระบวนการขั้นตอนและสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริงที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ 4) สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรได้ 5) สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้

จากการศึกษาข้อมูลทีกล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างมากต่อการบริหารองค์กร โดยผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน สร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรทำงานสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ผู้นำเชิงนวัตกรรมยังมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน สามารถแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการสร้างสรรค์ พัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ รวมถึงสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรม ซึ่งช่วยให้ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่คาดหวังเพิ่มขึ้นจากการให้บริการในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2.1.6 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากการศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการทางการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จากหลายแหล่งข้อมูล ผู้วิจัยขอนำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังต่อไปนี้

2.1.6.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตามผลการวิจัยของสมพงษ์ เชือกพรหม

สมพงษ์ เชือกพรหม (2564, หน้า 6-7) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ในการนำองค์การทั้งวิธีการคิด วิธีการทำงานแนวทางใหม่ ๆ และความสามารถในการโน้มน้าวใจหรือการมีอิทธิพลในการนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตามในการปรับปรุงหรือพัฒนางานทำให้เกิดสิ่งใหม่จากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ จนทำให้งานบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนได้มาจากการสอบถามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยาประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีการจัดสภาพแวดล้อมต่างๆที่เอื้อต่อการทำงาน จัดบรรยากาศที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้ จัดสถานที่สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดสรรเวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดใหม่ๆ กับบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรม

มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร มีการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากร เน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันแบบทีมเพื่อมุ่งสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่หลากหลาย มีการสร้างเงื่อนไขหรือบริบทของนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน

2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่สร้างภาพในอนาคตได้อย่างชัดเจนโดยอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสังเคราะห์ข้อมูล สามารถกำหนดทิศทางและดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน มองปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนเป็นสิ่งที่ท้าทายเป็นมุมมองการณ์ไกลโดยมุ่งความสำเร็จของโรงเรียน ก้าวทันต่อเหตุการณ์และกระแสโลกาภิวัตน์พัฒนาคุณภาพของโรงเรียนโดยใช้นวัตกรรมเป็นฐานสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน นิเทศให้คำปรึกษา สนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนและการให้บริการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3) ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่กระจายอำนาจการปฏิบัติงานให้บุคลากรสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นในการทำงานที่มุ่งสู่นวัตกรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและการตัดสินใจเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอปัญหาและความต้องการ ร่วมคิดหาแนวทางการแก้ไขปัญหา มีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล ร่วมรับผลประโยชน์จากการดำเนินงานโรงเรียน

4) ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีความคิดริเริ่มแปลกใหม่แตกต่างจากเดิม มีความคิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดกับสิ่งเดิม สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน สื่อสารแนวคิดใหม่ให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา ประดิษฐ์คิดค้นสิ่งแปลกใหม่และเป็นประโยชน์ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดวางแผนการทำงานประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ๆ ตามบริบทของโรงเรียน รวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่างๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรม

2.1.6.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตามผลการวิจัยของ ศิริพรพรรณ สียวง

ศิริพรพรรณ สียวง (2564, หน้า 8-11) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ทั้งกระบวนการคิดและกระบวนการทำงานแนวใหม่ในการนำองค์กรเพื่อสร้างสรรค์งานที่มีประสิทธิภาพให้มีความร่วมมือกับบุคคลอื่น ส่งเสริมและผลักดันให้สมาชิกภายในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์และนำนวัตกรรมเข้าไปใช้ในการปรับแก้ปัญหหรือสร้างแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ประกอบด้วย 9 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์เป้าหมาย

ที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่และสอดคล้องกับสภาพองค์กร การเผยแพร่วิสัยทัศน์แก่บุคลากร ให้เข้าใจตรงกัน โดยมุ่งมั่นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรม ในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นและถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงมีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

2) ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการ ความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานร่วมกัน ทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมาย ร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ ร่วมกันสร้างสรรค์และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ หลากหลาย รูปแบบ หลายแง่มุมเกิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อน การดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยมีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิด นวัตกรรมตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เช่น เปิดโอกาสบุคลากร เสนอความคิดเห็นแล้วนำมาปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในความคิดในการวางแผนการ ทำงาน สนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กรและสามารถรวบรวมข้อคิดเห็น มุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิด

4) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร หมายถึง การกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์กรและ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนมุ่งมั่นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็น คุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้าง มิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันมีน้ำใจและมีการยาทาในการ ทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อ นำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้าง ขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยน เรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรม ต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และให้รางวัลหรือ ผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

5) ด้านการสร้างแรงจูงใจ หมายถึง การแสดงออกถึงการสร้างขวัญกำลังใจ การไว้วางใจ แสดงออกถึงความจริงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น ให้เกียรติ

ยกย่อง ยอมรับในความสามารถ ให้รางวัลตอบแทน สนับสนุนช่วยเหลือ ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร การมองเห็นคุณค่าในตัวของบุคลากรเพื่อสร้าง ความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

6) ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการ ควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับ และตรวจสอบติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ ถ้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากรและแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงานโดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

7) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การมีความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ เห็นความสำคัญและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ แสดงวิสัยทัศน์ในการเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย พัฒนาระบบบริหารจัดการ ถ่ายทอด เผยแพร่ ความรู้สู่ชุมชนและหน่วยงานอื่นจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรใน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

8) ด้านการแก้ปัญหา หมายถึง เป็นความสามารถในการเปลี่ยนด้านลบให้เป็นด้านบวก กล่าวคือ เป็นการใช้ความคิดหรือนวัตกรรมหรือเทคโนโลยี รวมถึงกระบวนการต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป็นวิธีการที่ใช้ในการแก้ปัญหา โดยประกอบด้วยกิจกรรมหลายอย่างต่อเนื่องกัน ผู้แก้ปัญหามองพยายามปรับปรุงตัวเองและสิ่งแวดล้อมให้ผสมกลมกลืนกลับเข้าสู่ภาวะสมดุลหรือสภาวะที่คาดหวังเพื่อให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ การแก้ปัญหายังสร้างสรรค์เป็นกระบวนการมุ่งหาคำตอบ และแก้ปัญหาที่ส่งผลถึงการพัฒนาสภาวะที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น โดยผ่านการทำงานร่วมกันระหว่าง การคิดสร้างสรรค์และการคิดวิจารณ์ญาณและทักษะที่หลากหลาย มีการประเมินวิธีการแก้ปัญหาเพื่อนำไปสู่การวางแผนในการแก้ปัญหาและสามารถนำไปแก้ปัญหาโดยเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถนำพาบุคลากรในองค์กร แก้ปัญหาได้และควบคุมตนเองได้เพื่อที่จะได้แก้ปัญหาด้วยความรอบคอบและสมบูรณ์บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

9) ด้านการสร้างเครือข่าย หมายถึง กระบวนการที่ทำให้มีการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร การสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ ส่งเสริมการประสานงานสร้างสัมพันธ์และอำนวยความสะดวกให้สมาชิกในเครือข่ายมีความสัมพันธ์กันฉันท์เพื่อนที่ต่างก็มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนใน

การทำงาน สร้างการคบค้าสมาคมแบบพึ่งพิงที่ค่อยช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ การสร้างเครือข่ายต้องไม่ใช่การสร้างระบบติดต่อกับการเผยแพร่ข่าวสารแบบทางเดียวโดยการสร้าง เครือข่ายนั้นผู้นำต้องอาศัยการใช้เทคโนโลยี การวิเคราะห์ ตีความบูรณาการและผสมผสาน แนวคิด ทฤษฎีข้อมูล ความรู้ประสบการณ์และเครือข่ายปฏิสัมพันธ์ทางสังคมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอดีตถึง ปัจจุบัน เพื่อนำมาเป็นแนวทางให้การสร้าง เครือข่ายที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรในการสร้าง นวัตกรรมใหม่ ๆ ได้อย่างเหมาะสม

2.1.6.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตามผลการวิจัยของปัญญาพัฒน์ สิงห์จรรย์

ปัญญาพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564, หน้า 10-12) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการ เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำ ที่แสดงออกโดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ศิลปะการดำเนินงานของบุคคลที่มีอิทธิพล สนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติตามในการขับเคลื่อนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรม ใหม่หรือใช้นวัตกรรมเดิมและดัดแปลงให้ทันสมัย นำไปสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่ผลสัมฤทธิ์บรรลุตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง สภาวะที่เอื้อให้การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ตามเป้าหมาย ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม หมายถึง การร่วมกันกำหนด ภารกิจ เป้าหมายใน การทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างความสัมพันธ์และความ ไว้วางใจ ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์กร มีการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทรเอาใจใส่ซึ่งกันและ กัน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ กำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ สนับสนุนครูสร้างนวัตกรรมหรือประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการทำงาน และส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันในการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรม เพื่อให้การ ทำงานมีประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

2) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหา ที่แปลกใหม่ที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความกล้าคิด กล้าทำ ท้าทาย มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการทำงานของ บุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมนำเทคโนโลยีสื่อสารสนเทศและ แหล่งเรียนรู้มาใช้ในการบริหารจัดการมีวิธีการดำเนินงานที่เป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการซึ่งเกิด จากกระบวนการ คิดเชิงนวัตกรรม ตลอดจนสามารถคิดประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จน เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและภารกิจของสถานศึกษา

3) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางและ เป้าหมายของสถานศึกษา มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม การนำ วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา การสื่อสารให้ บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้นและ นิเทศติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร แสดงศักยภาพที่ดีทั้งภูมิรู้ ภูมิธรรมเป็นต้นแบบให้แก่ครูได้ส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นรายบุคคลในการแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สนับสนุนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้บุคลากรเข้าถึงสารสนเทศและพัฒนาการเรียนรู้ จัดสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมและมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม

2.1.6.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตามผลการวิจัยของศิริพร พงษ์เนตร ศิริพร พงษ์เนตร (2564, หน้า17-19) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง สิ่งที่ผู้นำแสดงออกทั้งทางด้านบุคลิกภาพและสมรรถนะ มีความคิดริเริ่ม มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อนและค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนทั้งที่เป็นวิธีการและการกระทำสามารถเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรม ทั้งยังสามารถผลักดันให้สมาชิกภายในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยการนำนวัตกรรมเข้าไปปรับใช้ในการแก้ปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อปรับเปลี่ยน มุมมองและทัศนคติในด้านการบริหาร ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีการแบ่งงาน หน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน สร้างความมั่นใจและเป็นเกราะป้องกันทีมในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงาน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรสามารถปรึกษาหารือเพื่อพัฒนาระบบงานใหม่ ๆ ส่งเสริมให้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้

2) การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษามีความเชี่ยวชาญที่เกิดจากความรู้ประสบการณ์และทักษะการทำงานขั้นสูง มีกระบวนการคิดวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลากแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่ที่เป็นประโยชน์ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์ โดยมีวิธีการกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์

ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันผลักดัน การเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นและร่วมแรงร่วมใจฟันฝ่าอุปสรรคจนบรรลุตามเป้าหมาย

3) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม สร้างค่านิยมองค์กรใหม่ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้าง สภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรให้ผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียด ส่งเสริมสนับสนุนการให้ความสำคัญ ต่อบุคคล ผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนา นวัตกรรมเป็นของตนเองเป็นการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟัง ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน ทั้งยังมีการสรรหาอุปกรณ์ เครื่องมือให้กับผู้เรียนได้เข้าถึงเทคโนโลยีได้อย่างสะดวก

4) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ แนวโน้ม ทิศทางการเปลี่ยนแปลงโดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นและถ่ายทอดสู่ แนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ มีกระบวนการ สร้างวิสัยทัศน์การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การสร้างความไว้วางใจหรือสร้างความ เชื่อมั่นให้กับวิสัยทัศน์ของตนเอง เสริมแรงจูงใจ ให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงให้ ทุกคนเห็นคุณค่าของตนเองและแสดงออกถึงความเป็นนักคิดค้นวางแผน คิดเชิงระบบและสามารถ วิเคราะห์การทำงานได้อย่างเป็นระบบ มีการนำเทคโนโลยี เข้ามาช่วยส่งเสริมการทำงาน รวมถึง มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อที่จะยกระดับคุณภาพไปสู่เป้าหมาย

5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษาถึงความสามารถในการวางแผนในการจัดระบบสารสนเทศและการสื่อสารเห็นความสำคัญ และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ แสดง วิสัยทัศน์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อให้บุคคลมีความเข้าใจ ยอมรับ และนำไปสู่การ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตนเอง ในเรื่องของการใช้เทคโนโลยี โดยผ่านกระบวนการจัดอบรมให้ความรู้และจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ให้เหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการ พร้อมทั้งประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กร อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง บูรณาการและใช้ประโยชน์ด้านนวัตกรรมจากข้อมูลสารสนเทศและการ สื่อสารเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.6.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตามผลการวิจัยของเมธี ตั้งสิริพัฒนา

เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564, หน้า 6-7) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อครู มีการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนา ให้ สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนด้วยแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพที่ดีเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ทันสมัย สามารถวิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาเพื่อนำมากำหนดเป็นเป้าหมายที่ชัดเจน แปลกใหม่ และสอดคล้องกับบริบทแวดล้อมของสถานศึกษาโดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2) การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมกันคิดวางแผนและทำงานเป็นทีมโดยมีเป้าหมายร่วมกัน ในการแก้ไขและพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา สนับสนุน ให้ครูได้ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา รวมทั้งนำครูออกไปร่วมงานกับหน่วยงานภายนอกอย่างเต็มความสามารถ

3) การสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุน ให้ครูแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดนวัตกรรมอันนำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

4) การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่คิดริเริ่มในการพัฒนาและขับเคลื่อนงานด้วยการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีอิสระทางความคิดและนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาพัฒนาการสอนและการทำงานจนเกิดเป็นนวัตกรรม สนับสนุนการประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ที่เข้ากับบริบทของสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานจนกลายเป็นนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา

5) การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำนวัตกรรมมาช่วยกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยงอย่างเป็นระบบเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายจากการทำงานที่อาจเกิดขึ้นให้มีผลน้อยที่สุดและอยู่ในระดับที่สถานศึกษายอมรับได้ รวมทั้งวางมาตรฐานการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

2.1.6.6 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตามผลการวิจัยของสุวิมล ต้นสิงห์

สุวิมล ต้นสิงห์ (2564 , หน้า 7-9) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึงผู้ที่มีความสามารถในการนำองค์กรทั้งวิธีการคิด วิธีการทำงานแนวทางใหม่ๆ สร้างงานที่มีประสิทธิภาพ ประสานความร่วมมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนำไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรมโดยคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย วิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจนเป็นไปได้อย่างมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับนวัตกรรม นำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไป

สู่การปฏิบัติจริง มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมควบคู่ไปกับนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ สามารถถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานจนเกิดผลลัพธ์ตามที่องค์กรต้องการเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม โดยให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกัน มีน้ำใจและเปิดโอกาสให้ทุกคนสร้างผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกัน รับฟังความคิดเห็นที่ต่างกัน ทำให้บุคลากรทำงาน ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งนำพาบุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ มอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้ชัดเจนสอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นนวัตกรรม บุคลากรมีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุขทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

3) ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด สร้างสรรค์พัฒนางานใหม่เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ส่งเสริมให้บุคลากรประยุกต์ใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่หลากหลายให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สนับสนุนเทคโนโลยีที่ทันสมัยประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สร้างทางเลือกในการปฏิบัติงานและสนับสนุนให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการที่หลากหลายในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรม ส่งเสริมบุคลากรในการประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงาน ส่งเสริมให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กรและรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรม

4) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถในการกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากร ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรเสมอ ให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

5) ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการวางแผนวิเคราะห์ระบุความเสี่ยงของเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตที่มีผลกระทบต่อนวัตกรรมและเป้าหมายการปฏิบัติงาน มีการวางแผนวิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทาง

หรือมาตรการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นให้มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด พิจารณาได้ตรง ประเมินสถานการณ์กล้าเสี่ยงบนหลักของเหตุและผล กล้าทำบนความเสี่ยงที่ยอมรับได้ แสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น มีการกำกับติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ สนับสนุนทรัพยากรและร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้น มีการกำกับติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ มีการประเมินผลและรายงานเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนงานตามเวลาที่กำหนด บริหารจัดการความเสี่ยงโดยได้รับการสนับสนุน และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

2.1.6.7 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามผลการวิจัยของจรรยา ทองวิเศษ

จรรยา ทองวิเศษ (2565, หน้า 5-6) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดศรีสะเกษ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเครือข่าย พื้นที่นวัตกรรม รุ่นที่ 1 และ 2 จังหวัดศรีสะเกษ ในการนำองค์กรทั้งวิธีการคิด วิธีการทำงานรูปแบบใหม่ๆ เพื่อการสร้างงานที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้ทักษะการจูงใจให้บุคลากรให้ความร่วมมือและเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ 5 ด้าน ประกอบด้วย

1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน ทันสมัย เหมาะสมและสอดคล้องกับนวัตกรรม นำไปสู่การปฏิบัติจริงในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้พัฒนาไปในทางที่ดียิ่งขึ้นยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ สามารถถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศขององค์กรนวัตกรรมคุณภาพ

2) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษามุ่งสู่องค์กรนวัตกรรม เน้นสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากร ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน

3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับฟังความคิดเห็นที่ต่างกันเพื่อร่วมช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาและปรับปรุงการทำงานอย่างมีน้ำใจไมตรี และเปิดโอกาสให้ทุกคนสร้างผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาองค์กรนวัตกรรมคุณภาพ

4) ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าแสดงออกทางความคิด พัฒนางานใหม่ๆอย่างสร้างสรรค์ สนับสนุนให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการหรือเทคโนโลยีในการบริหารจัดการชั้นเรียนและสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วยวิธีการหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย ขับเคลื่อนสถานศึกษา ด้วยนวัตกรรมที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน

5) ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการ บริหารจัดการเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โดยมีการวางแผนวิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทาง มาตรการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น ให้มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด มีการกำกับติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

2.1.6.8 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามผลการวิจัยของชานีรา สุมาลี

ชานีรา สุมาลี (2565, หน้า 6-7) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการโน้มน้าว จูงใจในการนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตามในการคิดค้น สิ่งใหม่ ๆ หรือการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมทั้งที่เป็นแนวคิด รูปแบบ วิธีการ และเครื่องมือในการบริหาร จัดการองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1) การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีบทบาทนำกลุ่ม สมาชิกตั้งแต่ 2 คนไปมาทำงานร่วมกันเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือ เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ใช้ทักษะประสบการณ์แบกรับภาระร่วมกัน ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ สามัคคีกัน เพื่อ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่สามารถคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ คิดนอกกรอบสร้างทางเลือกใหม่ ซึ่งแตกต่างไปจากเดิม แล้วนำมาเชื่อมโยงกับองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่ เป็นการคิดแปลกใหม่ที่เหมาะสมกับการแก้ปัญหาที่มีทางเป็นไปได้และใช้ประโยชน์ได้จริง

3) การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีการวางเป้าหมายและการดำเนินการ ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้เป็นการวางแผนอนาคตขององค์กร มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจาก สภาพปัจจุบันให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ค่านิยมของสถานศึกษาที่ดีขึ้นในอนาคต โดยใช้ทักษะความสามารถ ศักยภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ ข้อมูล และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงและยอมรับได้

4) การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ใช้กระบวนการ วิธีการ จูงใจกระตุ้นให้ผู้ตามกระทำหรือปฏิบัติงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งเดิมให้เป็นสิ่งใหม่ เปลี่ยนองค์การให้ดีขึ้นกว่าเดิม

5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงศักยภาพด้านความรู้ และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์เห็นความสำคัญและสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีต่างๆ ในการจัดกระทำข้อมูลประมวลผลข้อมูลให้ได้สารสนเทศที่ต้องการ

6) การสร้างองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่สามารถปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์การไปสู่รูปแบบใหม่ ซึ่งเน้นการสร้างสรรค์บรรยากาศภายในองค์การให้เหมาะต่อการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา

2.1.6.9 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตามผลการวิจัยของบริพัทธ์ สารผล บริพัทธ์ สารผล (2565, หน้า 10-11) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการขับเคลื่อนให้บุคลากรเกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินการใหม่มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษานำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษามากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาสามารถสื่อสารแนวทางการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรมีความเข้าใจอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปสู่การสร้างนวัตกรรมและมีการนำเอานวัตกรรมที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

2) การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาในรูปแบบที่แตกต่าง เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีอิสระทางความคิด เพื่อส่งเสริมให้ครูประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลายที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์พัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

3) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม จัดบรรยากาศของสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้ พัฒนาในด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ สื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อนำแนวคิดใหม่ ๆ มาสร้างเป็นนวัตกรรม สนับสนุนหรือให้รางวัลให้กับบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

4) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสร้างความไว้วางใจระหว่างกันในการปฏิบัติงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดี เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน เปิดให้ครูสะท้อนความคิดเห็นการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องและเสนอแนะแนวทางในการ

ทำงานหรือแก้ปัญหาเพื่อสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของการจัดการศึกษาในรูปของผลลัพธ์สำคัญที่สถานศึกษาต้องการ

5) การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความพร้อมกับการนำนวัตกรรมมาทดลองใช้ในสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์และควบคุมการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีการติดตามผลการปฏิบัติทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว อันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่และมีการกำกับติดตามประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

2.1.6.10 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตามผลการวิจัยของปาริฉัตร นวนทอง

ปาริฉัตร นวนทอง (2565, หน้า 7-8) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานบุคคลในสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และให้บรรลุเป้าหมายเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าแก่สถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถมองเห็นภาพลักษณ์ในอนาคตของสถานศึกษาตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรอบด้านมีความตื่นตัวอยู่เสมอ ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ค่านิยมของสถานศึกษาที่ดีขึ้นในอนาคต มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

2) การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการบูรณาการความคิดที่หลากหลายรูปแบบ โดยไม่มีข้อจำกัดมีการคิดนอกกรอบ คิดแปลกใหม่ คิดสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีความแตกต่าง มีคุณค่าและเป็นประโยชน์เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นและใช้จินตนาการเพื่อให้เห็นภาพของสถานศึกษาที่ตนปรารถนาในอนาคต

3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงานของครูภายในสถานศึกษา มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกันดำเนินกิจกรรมร่วมกันมีการพึ่งพาอาศัยกันและยอมรับซึ่งกันและกัน โดยมีขั้นตอนการทำงานตั้งแต่การประชุมวางแผน การปฏิบัติตามแผน การปรับปรุง ตรวจสอบการดำเนินงานร่วมกันเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

4) การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มุ่งหวังให้มีความถูกต้องมีเสรีภาพภายในขอบเขตของมโนธรรม (Conscience) มีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเองต่อผู้อื่นและต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองขึ้นในสถานศึกษา

5) การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบเชิงลบต่อการบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจขององค์การการวิเคราะห์ความเสี่ยงและการกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยง เพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่องค์การยอมรับได้โดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนตามขั้นตอนตามกฎเกณฑ์และตามเวลาที่กำหนดต่าง ๆ

6) บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารแสดงถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษาโดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองต่อความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรมีความสามารถในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อต่อยอดแนวความคิดการสร้างนวัตกรรม

2.1.6.11 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตามผลการวิจัยของเดชาวุฒิ อินเทพ เดชาวุฒิ อินเทพ (2566, หน้า 6-7) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมการนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา สามารถใช้นวัตกรรมให้ตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการคิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลาย มีการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมมีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาด ทั้งนี้ผู้บริหารมีการส่งเสริมและกระตุ้นครูในการกล้าคิด ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา รวมทั้งมีความต้องการที่จะเรียนรู้เพิ่มศักยภาพของตน เพื่อบ่มงู่สู่จุดหมายปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จในชีวิตและความสำเร็จของสถานศึกษา

2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถในการกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี ยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา มีทิศทางการบริหารที่ชัดเจน สามารถวิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรคเพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษา ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การวางแผนกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา พัฒนาการศึกษาร่วมกันในการสร้างสรรค์ความสำเร็จ

3) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู โดยมีการแสดงออกทางพฤติกรรม สามารถสร้างความ

ไว้วางใจซึ่งกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ดี ทุกคนทุกฝ่ายมีความสำคัญ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือขับเคลื่อนการทำงานของสถานศึกษาไปด้วยกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เสนอแนะแนวทางในการทำงาน โดยเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง

4) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนาตนเอง คณะครูให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้อยู่เสมอ สามารถส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากร รู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้

5) ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการปัจจัยที่เป็นความเสี่ยงต่อสถานศึกษาอย่างมีระบบ มีการวางแผนงานที่ดี กล้าที่จะใช้วิธีการใหม่ ๆ ประกอบกับการใช้นวัตกรรมเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยได้รับการสนับสนุนและมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง มีการวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิด สถานการณ์ นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

2.1.6.12 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตามผลการวิจัยของลัดดาวัลย์ ชาศิโย

ลัดดาวัลย์ ชาศิโย (2566, หน้า5-6) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความฉลาดทางด้านนวัตกรรมมีความเข้าใจและเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสต่าง ๆ ด้วยความคิดที่สร้างสรรค์สามารถใช้ความรู้ทักษะและประสบการณ์ของตนเองในการขับเคลื่อนและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาที่เพิ่มมูลค่าให้แก่สถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยมีความคิดการไกลมองเห็นถึงอนาคตของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรอบด้านมีความตื่นตัว ยอมรับและเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอมุ่งให้เกิดการพัฒนาจากสภาพปัจจุบันให้ตรงกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ดีขึ้นในอนาคต แสดงออกมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

2) การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการคิดที่หลากหลายรูปแบบโดยไม่มีข้อจำกัดมีการคิดนอกกรอบคิดแปลกใหม่คิดสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีความแตกต่างสามารถนำแนวคิดเดิมมาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม

3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลในสถานศึกษาตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีเป้าหมายเดียวกัน ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันในการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นวัตกรรมเพื่อให้ การทำงานมีประสิทธิภาพเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และได้สร้างผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน

4) บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มี อิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการ ทำงานสร้าง บรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ จากแหล่งต่าง ๆ จัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการต่อยอดแนวคิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้รางวัล เสริมสร้าง แรงจูงใจให้กับบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

2.1.6.13 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตามผลการวิจัยของอภิชาติ มุงอิสาร

อภิชาติ มุงอิสาร (2566, หน้า 11-13) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรม ของผู้บริหาร ที่มีการสร้างแนวคิดและสิ่งใหม่ๆ การใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ สามารถจูงใจให้ครูปฏิบัติตามโดยการใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ทั้งที่เป็นวิธีการและ การกระทำเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็น กระบวนการจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งมีความสำคัญซึ่งเป็นเครื่องมือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน กำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการแก้ปัญหาอย่างเป็นกระบวนการ มีกระบวนการคิดที่เป็นระบบ มีทักษะในการคิด มีการประสานงานกับองค์กรต่าง ๆ พร้อมกับพัฒนา และสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม ให้ผูกพันต่อวิสัยทัศน์ในอนาคต มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่ต้องมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรม กระตุ้น โน้มน้าว จูงใจบุคลากร วิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรคมา กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ เป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่มีความกล้าต่อการลงมือปฏิบัติซึ่งประกอบด้วย การ กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนมีการสร้างภาพในอนาคตให้เป็นจริงเพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนว ดำเนินงานที่มีความเป็นเลิศในอนาคตปฏิบัติตามวิสัยทัศน์การนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นสู่การปฏิบัติ จริง รวมทั้ง มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ในการสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การกระทำ และการให้รางวัลเมื่อบุคลากรทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2) การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญหรือมีกระบวนการคิดอย่าง คล่องแคล่ว คิดอย่างแยบคาย ละเอียดลอ คิดอย่างชาญฉลาด มีความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ นำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาพัฒนาต่อยอด เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิด ซึ่งผู้บริหารสามารถนำแนวคิด วิธีการ รูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และมีคุณค่ามากขึ้นในการพัฒนาและขับเคลื่อนการทำงานด้วยวิธีที่หลากหลาย ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ทุนวิจัยสิ่งประดิษฐ์และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ การมีจินตนาการมีวิสัยทัศน์มีความยืดหยุ่นในการคิดมีความคิดริเริ่มมีความคล่องแคล่วในการคิด ความละเอียดลออในการคิดและมีรูปแบบการคิดที่หลากหลาย

3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกหรือการกระทำต่าง ๆ ที่แสดงถึงความจริงใจใกล้ชิด การเคารพให้เกียรติกัน การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันทำงานเป็นทีม การที่ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดทักษะการทำงานเป็นทีมโดยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม ครูผู้สอนมีการกำหนด เป้าหมายร่วมกันมีการสร้างความไว้วางใจ มีการติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม มีบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน มีการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน มีความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มและมีการสื่อสารที่ดี

4) การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสร้างสภาวะแวดล้อมในการทำงาน การกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์กร สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ ผู้บริหารสร้าง บรรยากาศให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ จัดบรรยากาศสถานที่ให้บุคลากรร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ การให้ความสำคัญต่อบุคคล การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การคิดเชิงระบบการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ มีการวางแผน การเสริมสร้างผู้นำเชิงนวัตกรรม มีการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและมีการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

5) การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่แสดงออกถึงความเป็นผู้มีวิชาชีพในงาน การสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นผู้นำทีมและกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการประสานงานภายในองค์กร ให้คำปรึกษา มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคคลกระตุ้นส่งเสริมให้กำลังใจกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ชื่นชมยินดีหรือให้รางวัลแก่ผู้ร่วมงานให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้รักษาระเบียบวินัย การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ผู้บริหารต้องมีบทบาทการเป็นผู้นำความคิดการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งการเรียนรู้ การเป็นผู้อำนวยความสะดวกเป็นผู้จุดประกายสร้างแรงบันดาลใจ การเป็นผู้อำนวยความสะดวก การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้สนับสนุน การเป็นผู้นำนวัตกรรม การเป็นผู้นำทางความคิด

การเป็นนักจัดการ การเป็นแบบอย่างที่ดีจนทำให้เกิดความเชื่อถือ เชื่อมั่น ศรัทธาต่อการบริหารงานจนยอมปฏิบัติตามด้วยความพึงพอใจจนส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

2.1.6.14 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตามทัศนะของ Wooi

Wooi (2013) พบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) มีการสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีม 3) ความเชื่อในการเปลี่ยนแปลง 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) มีกลยุทธ์

2.1.6.15 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตามทัศนะของ Doss

Doss (2015) ที่ปรึกษาด้านการจัดการและผู้จัดการของบริษัท Rainforest Strategies LLP และ UNC Charlotte ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารประกอบด้วย 1) พฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior) 2) มีวิสัยทัศน์ (Visionary) 3) การชอบความเปลี่ยนแปลง (Love of Change) 4) กล้าเสี่ยง (Risk Taking) และ 5) ความรู้ (Knowledge)

2.1.6.16 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตามทัศนะของ Owen

Owen (2015, อ้างถึงในสุทธิดา สอนสืบ หน้า 41) เป็นผู้ช่วยนักวิจัยอาวุโสภาควิชาศิลปศาสตร์และสังคมศาสตร์ของ มหาวิทยาลัยเซาท์ออสเตรเลีย ประเทศออสเตรเลีย ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ (Visionary) มีแนวคิดเพื่อการพัฒนาสามารถสร้างความตระหนัก ในการรับผิดชอบร่วมกัน 2) กล้าเสี่ยง (Risk-Taking) เรียนรู้จากการทดลอง ลองผิดลองถูก เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ 3) มีรูปแบบในการเรียนรู้ (Modeling Learning) มีกระบวนการการที่ดีเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงจากการศึกษาค้นคว้า 4) สร้างความร่วมมือ (Establishing Collaborative) เป็นการสร้างทีมในการทำงาน

จากทัศนะของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 2.1



ตารางที่ 2.1 ตารางแสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	1. สมพงษ์ เชื้ออพรหม (2564)	2. ศิริพรพรพรรณ ลียะว (2564)	3. บุญญพัฒน์ สิงห์จางกูร (2564)	4. ศิริพร พงษ์มิตร (2564)	5. เมธี ดงสุพัฒน์ (2564)	6. สุวัฒน์ พันสิงห์ (2564)	7. จริญญา ทองวิเศษ (2565)	8. ชานีรา อุมาลี (2565)	9. นรพัฒน์ สารผล (2565)	10. ปาริยัตถ์ นวนทอง (2565)	11. เศรษฐี อัมพพ (2566)	12. สุจิตาวัลย์ ชาติไทย (2566)	13. อภิชาติ มั่งคั่ง (2566)	14. Wool (2013)	15. Doss (2015)	16. Owen (2015)	ความถี่	ร้อยละ
1	การมีวิสัยทัศน์การ เปลี่ยนแปลงเชิง นวัตกรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	16	100.00
2	การทำงานเป็นทีมเชิง นวัตกรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	15	93.75
3	การคิดสร้างสรรค์เชิง นวัตกรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14	87.50
4	การสร้างบรรยากาศเชิง นวัตกรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11	68.75
5	การสร้างแรงจูงใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	1	6.25
6	การบริหารความเสี่ยง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	56.25

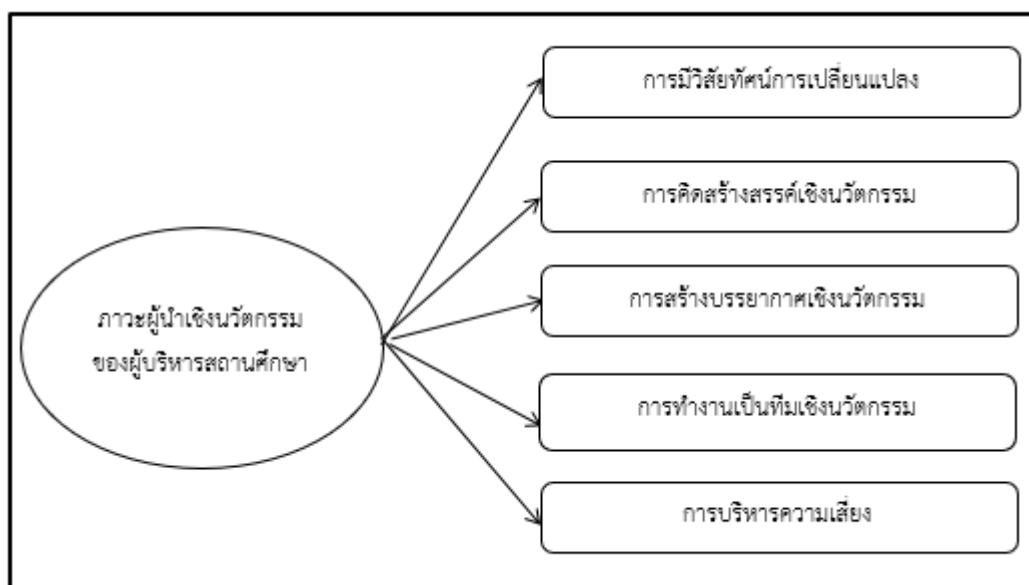
ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบภาวผู้นำ เชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	1. สมพงษ์ เชื้อกพรหม (2564)	2. ศิริพรพรรณ สียวง (2564)	3. ปุณณิพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564)	4. ศิริพร พงษ์เนตร (2564)	5. เมธี ดึงศรีพัฒนา (2564)	6. สุวัฒน์ ต้นสิงห์ (2564)	7. ชัยภูมิ ทอวงพิเศษ (2565)	8. ชานีรา สมาลี (2565)	9. นริพนธ์ สารผล (2565)	10. ปาริอุตร นวทอง (2565)	11. เศรษฐี อิมเทพ (2566)	12. สัตวาลย์ ช่างไผ่ (2566)	13. อภิชาติ มั่งคั่ง (2566)	14. Wool (2013)	15. Doss (2015)	16. Owen (2015)	ความถี่	ร้อยละ
7	การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการ สื่อสาร	✓	✓	✓	✓				✓									3	18.75
8	การแก้ปัญหา		✓															1	6.25
9	การสร้างเครือข่าย		✓															1	6.25
10	การเป็นผู้นำแห่งการ เปลี่ยนแปลง								✓									1	6.25
11	การสร้างองค์การ นวัตกรรม								✓	✓								2	12.50
12	การมีจริยธรรมและ ตรวจสอบได้										✓							1	6.25

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	1. สมพงษ์ เชื้อกพรหม (2564)	2. ศุภพรพรรณ สียาง (2564)	3. ปุณณพัฒน์ สิงห์จางกูร (2564)	4. ศุภพร พงษ์มิตร (2564)	5. เมธี ตังสุรังพัฒนา (2564)	6. สุวัฒน์ ต้นสิงห์ (2564)	7. จริญญา ทองวิเศษ (2565)	8. ชานีรา อุมาลี (2565)	9. นริพนธ์ สารผล (2565)	10. ปาริฉัตร นวนทอง (2565)	11. เศรษฐี อินทพร (2566)	12. สัตตาวัลย์ จาไซย (2566)	13. อภิชาติ มั่งคั่ง (2566)	14. Wool (2013)	15. Doss (2015)	16. Owen (2015)	ความถี่	ร้อยละ
13	ความเชื่อในการ เปลี่ยนแปลง														✓			1	6.25
14	การเป็นแบบอย่างที่ดี													✓				1	6.25
15	ด้านนวัตกรรม														✓			1	6.25
16	มีกลยุทธ์																✓	1	6.25
17	การมีรูปแบบการเรียนรู้															✓		1	6.25
18	พฤติกรรมผู้นำ															✓		2	12.50
19	การขอความ เปลี่ยนแปลง															✓			
	ความรู้																	1	6.25
รวม		4	9	4	5	5	5	5	6	5	6		4	5	5	5	4		

จากตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศจำนวน 16 ท่าน จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ที่ได้จากการวิเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 19 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 9 ขึ้นไป) ทำให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3) การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม 4) การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม และ 5) การบริหารความเสี่ยง ซึ่งแสดงเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2. 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

จากภาพที่ 2.1 แสดงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการวิเคราะห์ทฤษฎี และงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3) การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม 4) การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม และ 5) การบริหารความเสี่ยง ซึ่งในลำดับต่อไปผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎีและงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์หาานิยามเชิงปฏิบัติการและประเด็นคำถามขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2.1.7 นิยามเชิงปฏิบัติการและประเด็นคำถามขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.7.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและประเด็นคำถามขององค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ศิริพรพรรณ สียวง (2564, หน้า 56-57) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่และสอดคล้องกับสภาพองค์กร การเผยแพร่วิสัยทัศน์แก่บุคลากรให้เข้าใจตรงกัน โดยมุ่งมั่นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพ ปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กรเพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นและถ่ายทอดสู่ แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า 52-53) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม การนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา การสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้นและนิเทศติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

ศิริพร พงษ์เนตร (2564, หน้า 63) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งมั่นให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นและถ่ายทอดสู่แนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ มีกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์การเผยแพร่วิสัยทัศน์การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การสร้างความไว้วางใจหรือสร้างความเชื่อมั่นให้กับวิสัยทัศน์ของตนเองเสริมแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงให้ทุกคนเห็นคุณค่าของตนเองและแสดงออกถึงความเป็นนักคิด นักวางแผน คิดเชิงระบบและสามารถวิเคราะห์การทำงานได้อย่างเป็นระบบ มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยส่งเสริมการทำงาน รวมถึงมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อที่จะยกระดับคุณภาพไปสู่เป้าหมาย

เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564, หน้า 31) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม หมายถึงการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ทันสมัยสามารถวิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาเพื่อนำมากำหนดเป็นเป้าหมายที่ชัดเจน แปลกใหม่และสอดคล้องกับบริบทแวดล้อมของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุวิมล ต้นสิงห์ (2564, หน้า 56) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย วิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ

กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน นำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

บริพัทธ์ สารผล (2565, หน้า 37) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษามากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สามารถสื่อสารแนวทางการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรมีความเข้าใจอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปสู่การสร้างนวัตกรรมและมีการนำเอานวัตกรรมที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ปาริฉัตร นวนทอง (2565, หน้า 54) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพลักษณ์ในอนาคตของสถานศึกษาตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรอบด้าน มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ค่านิยมของ สถานศึกษาที่ดีขึ้นในอนาคต มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

ลัดดาวัลย์ ซาซึโย (2566, หน้า 45) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยมีความคิดการไกลมองเห็นถึงอนาคตของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรอบด้าน มีความตื่นตัวยอมรับและเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอมุ่งให้เกิดการพัฒนาจากสภาพปัจจุบันให้ตรงกับเป้าหมายวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ดีขึ้นในอนาคตแสดงออกมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

Robbins & Judge (2009, p.74) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงบุคลากร โครงสร้างองค์การและเทคโนโลยีสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมองเห็นภาพในอนาคตมองเห็นการเปลี่ยนแปลงการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ รวมถึงมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มุ่งยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

Weberg (2013, อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ ซาซึโย, 2566) กล่าวถึงวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง เป็นผู้มีความสามารถในการมองการณ์ไกลพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่จะเปลี่ยนแปลง

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองภาพอนาคตที่ทันสมัยและกว้างไกลสามารถวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่มีความชัดเจน แปลกใหม่ และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหาร

สามารถสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจตรงกันอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

2.1.7.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและประเด็นคำถามขององค์ประกอบการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

ศิริพรพรรณ สียวง (2564, หน้า 60-61) กล่าวว่า ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม เกิดนอกรอบสร้างทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เช่น เปิดโอกาสบุคลากรเสนอความคิดแล้วนำมาปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในความคิดในการวางแผนการทำงาน สนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กรและสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิด

ศิริพร พงษ์เนตร (2564, หน้า 59) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเชี่ยวชาญที่เกิดจากความรู้ประสบการณ์และทักษะการทำงานชั้นสูง มีกระบวนการคิดวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ คิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม คิดนอกรอบ สร้างทางเลือกใหม่ที่เป็นประโยชน์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์โดยมีวิธีการกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ ร่วมกันผลักดันการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น และร่วมแรงร่วมใจฟันฝ่าอุปสรรคจนบรรลุตามเป้าหมาย

เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564, หน้า 35) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่คิดริเริ่มในการพัฒนาและขับเคลื่อนงานด้วยการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีอิสระทางความคิดและนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาพัฒนาการสอนและการทำงานจนเกิดเป็นนวัตกรรม สนับสนุนการประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ที่เข้ากับบริบทของสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานจนกลายเป็นนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา

ซานิรา สุมาลี (2565, หน้า 41) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่สามารถคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ คิดนอกกรอบสร้างทางเลือกใหม่ ซึ่งแตกต่างไปจากเดิมแล้วนำมาเชื่อมโยงกับองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่เป็นการคิดแปลกใหม่ที่เหมาะสมกับการแก้ปัญหาที่มีทางเป็นไปได้และใช้ประโยชน์ได้จริง

อภิชาติ มุงธิสาร (2566, หน้า 35) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง การใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีกระบวนการคิดอย่าง คล่องแคล่ว คิดอย่าง แยกย่อย ละเอียดลออ คิดอย่างชาญฉลาด มีความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ นำเทคโนโลยี สารสนเทศที่ทันสมัยมาพัฒนาต่อยอด เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิด ซึ่งผู้บริหารสามารถ นำแนวคิด วิธีการ รูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดทำให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่และมีคุณค่ามากขึ้น ในการพัฒนาและขับเคลื่อนการทำงานด้วยวิธีที่หลากหลาย ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ทุนวิจัย สิ่งประดิษฐ์และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ การมีจินตนาการ มีวิสัยทัศน์ มีความ ยืดหยุ่นในการคิด มีความคิดริเริ่ม ความคล่องแคล่วในการคิด ความละเอียดลออในการคิดและมีรูปแบบการคิดที่หลากหลาย

Guilford (1971, p. 135 , อ้างถึงใน ซานิรา สุมาลี , 2565) กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถทางสมองเป็นความสามารถที่จะคิดได้หลายทิศทางหรือแบบอเนกนัย (Divergen Thinking) และความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วยความคล่องในการคิด (Fluency) ความ ยืดหยุ่น(Flexibility) และความคิดแปลกใหม่(Originality) คนที่มีลักษณะดังกล่าวจะต้องเป็นคนกล้า คิด ไม่กลัวถูกวิพากษ์วิจารณ์และมีอิสระในการคิดด้วย

Wooi (2013) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การกระจายอำนาจจากผู้ นำ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเพิ่มขึ้น เนื่องจากการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้านเพราะเปิดโอกาสให้ ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็น คุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์นั้น และยังทำให้รู้สึกที่ตัวตนมีคุณค่าที่สามารถเป็นส่วน หนึ่งของความสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึภาคภูมิใจ มีความรักศรัทธาในผลงาน ทำให้เพิ่ม ประสิทธิภาพ คุณภาพและศักยภาพยิ่งขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยตรง

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง การมีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในรูปแบบที่หลากหลายและนอก กรอบ โดยเชื่อมโยงกับความรู้เดิมและพัฒนาต่อยอดให้เกิดคุณค่าและประโยชน์สามารถนำเทคโนโลยี และสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดอิสระและ สร้างสรรค์ร่วมกัน ซึ่งส่งผลให้การทำงานเป็นนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ กระจายอำนาจเปิดโอกาสใน การแสดงความคิดเห็นและส่งเสริมการสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างนวัตกรรม

2.1.7.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและประเด็นคำถามขององค์ประกอบการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม

สมพงษ์ เชื้อกพรหม (2564, หน้า 43) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศองค์การ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำที่สามารถสร้างสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เอื้อต่อการทำงาน สร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแรงผลักดันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การสนับสนุนการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้ จัดสถานที่และบรรยากาศที่เอื้อในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดสรรเวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรม มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การ มีการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากร เน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันแบบทีมเพื่อมุ่งสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่หลากหลาย มีการสร้างเงื่อนไขหรือบริบทของนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์การ

ศิริพรพรรณ สียวง (2564, หน้า 63) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศองค์การ หมายถึง การกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนมุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการ เล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกัน และกันมีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยน เรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่ สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

บุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564, หน้า 55) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร แสดงศักยภาพที่ดีทั้งภูมิรู้ ภูมิธรรม เป็นต้นแบบให้แก่ครูได้ส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นรายบุคคลในการ แสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้บุคลากรเข้าถึงสารสนเทศและพัฒนาการเรียนรู้อุดหนุนที่ทำงานให้เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมและมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม

ศิริพร พงษ์เนตร (2564, หน้า 61) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม สร้างค่านิยมองค์กรใหม่ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรให้ผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียด ส่งเสริม สนับสนุนการให้ความสำคัญต่อบุคคล ผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเองเป็นการต่อยอดแนวคิดการสร้าง

นวัตกรรมไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงานร่วมกันทั้งยังมีการสรรหาอุปกรณ์เครื่องมือให้กับผู้เรียนได้เข้าถึงเทคโนโลยีได้อย่างสะดวก

เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564, หน้า 34) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ มีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้ครูแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดนวัตกรรมอันนำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ลัดดาวัลย์ ซาซีย (2566, หน้า 51) กล่าวว่า บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูบุคลากรทางการศึกษา ภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงานสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ จัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรมให้รางวัลเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

อภิชาติ มุงธิสาร (2566, หน้า 40) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสร้างสภาวะแวดล้อมในการทำงาน การกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์กร วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงานร่วมกันสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหา ความรู้และทักษะใหม่ ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคมนำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

Pollock (2008) กล่าวว่า วัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การเน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันแบบทีมทั้งโรงเรียน เพื่อมุ่งสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่หลากหลาย การเรียนรู้ทักษะใหม่ และการพัฒนาโปรแกรมหรือหลักสูตร การสร้างค่านิยมองค์การใหม่ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและนำประโยชน์สู่สังคมและชุมชนและการบริหารความเสี่ยง

Roscorla (online, 2020) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศองค์การหมายถึง การสร้างวัฒนธรรมใหม่เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (shape the Culture) ผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องสร้างวัฒนธรรมแห่งการเปลี่ยนแปลงความคิดเชิงวิพากษ์และสร้างสรรค์

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมในองค์กรที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรม ผู้นำต้องส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ จากแหล่งต่าง ๆ และ

พัฒนาตนเอง รวมถึงมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ผ่อนคลาย ไม่เครียด เพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการให้รางวัลหรือแรงจูงใจแก่บุคลากรที่สร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนานวัตกรรมอย่างยั่งยืน

2.1.7.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและประเด็นคำถามขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม

ศิริพร พงษ์เนตร (2564, หน้า 56) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานโดยมีการ บูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีการแบ่งงาน หน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงานตลอดจนให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ ร่วมกันสร้างความมั่นใจและเป็นเกราะป้องกันทีมในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงาน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การสามารถปรึกษาหารือเพื่อพัฒนาระบบงานใหม่ ๆ ส่งเสริมให้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้

เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564, หน้า 32) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม หมายถึง การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมกันคิดวางแผน และทำงานเป็นทีมโดยมีเป้าหมายร่วมกันในการแก้ไขและพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูได้ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษารวมทั้งนำครูออกไปร่วมงานกับหน่วยงานภายนอกอย่างเต็มความสามารถ

สุวิมล ดันสิงห์ (2564, หน้า 59) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไข ปัญหาและปรับปรุงการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนสร้างผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งนำพา บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

จรัญญา ทองวิเศษ (2565, หน้า 37) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับฟังความคิดเห็นที่ต่างกันเพื่อร่วมช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาและปรับปรุงการทำงานอย่างมีน้ำใจไมตรี และเปิดโอกาสให้ทุกคนสร้างผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาองค์กรนวัตกรรมคุณภาพ

ลัดดาวัลย์ ซาซियो (2566, หน้า 49-50) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคล

ในสถานศึกษาตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีเป้าหมายเดียวกันส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันในการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและได้สร้างผลงานวัฒนธรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน

อภิชาติ มงธิสาร (2566, หน้า 37-38) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงวัฒนธรรม หมายถึง การแสดงออกหรือการกระทำต่าง ๆ ที่แสดงถึงความจริงใจใกล้ชิด การเคารพให้เกียรติกันการร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันมีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล

Soonthorn (2008) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมว่าการทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ต้องมีการแบ่งทั้งงานหน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรตามความรู้ ความสามารถ รวมทั้งความถนัดของแต่ละบุคคล ผู้บริหารต้องตระหนักว่าบุคลากร มีความสามารถแตกต่างกัน ถนัดหรือเชี่ยวชาญคนละด้าน การประสานความร่วมมือร่วมใจ การทุ่มเทกำลังความคิดและสติปัญญาออกมาซึ่งความสำเร็จของงาน

Wooi (2013) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีม หมายถึง ให้ความสำคัญและสนับสนุนสมาชิกของทีม หมายถึง ผู้นำให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมโดยการระดมความคิดของพนักงาน รวมทั้งการสนับสนุนทรัพยากรจากผู้นำ เพื่อสร้างความมั่นใจและเป็นเกราะป้องกันทีมในการทำงานและเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงานพร้อมทั้งเปิดโอกาสให้เวลาแก่พนักงานในองค์กรสามารถปรึกษาหารือในการพัฒนาระบบงานใหม่ ๆ เสมอ

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการการทำงานเป็นทีมเชิงวัฒนธรรม หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันที่มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีกระบวนการความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่ายให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดวางแผนแบ่งหน้าที่ตามความรู้และความถนัดสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนทีมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสื่อสาร การเสนอความคิดเห็น การแก้ปัญหาร่วมกันและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและชุมชนเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายร่วม

2.1.7.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและประเด็นคำถามขององค์ประกอบการบริหารความเสี่ยง

ศิริพรพรรณ สียวง (2564, หน้า 66) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยงหมายถึง การจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงาน

น้อยที่สุด กำกับ และตรวจสอบ ติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ กล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ให้การสนับสนุนทรัพยากรและแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าใน การดำเนินงานวางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงานโดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564, หน้า 36) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม หมายถึง การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำนวัตกรรมมาช่วยกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายจากการทำงานที่อาจเกิดขึ้นให้มีผลน้อยที่สุดและอยู่ในระดับที่สถานศึกษายอมรับได้ รวมทั้งวางมาตรฐานการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

สุวิมล ต้นสิงห์ (2564, หน้า 63-64) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การบริหารจัดการเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ที่มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายการปฏิบัติงาน โดยมีการวางแผนวิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น ให้มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์กล้าทำบนความเสี่ยงที่ยอมรับได้ สนับสนุนทรัพยากรและแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบ ต่อผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้น มีการกำกับติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

บริพัทธ์ สารผล (2565, หน้า 42) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความพร้อมกับการนำนวัตกรรมมาทดลองใช้ในสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์และควบคุมการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการติดตามผลการปฏิบัติทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว อันเกิดจากการ ปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่และมีการกำกับติดตามประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

ปาริฉัตร นวนทอง (2565, หน้า 59) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อภารกิจขององค์การการวิเคราะห์ความเสี่ยงและการกำหนดแนวทางหรือมาตรการ ควบคุมความเสี่ยงเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้โดยควบคุม กิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนตามขั้นตอน ตามกฎเกณฑ์และตามเวลาที่กำหนด

Webreg (2013 อ้างถึงใน สุวิมล ตันสิงห์ , 2564) กล่าวถึง การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ผู้บริหารสามารถพองค์กรทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ บนภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการและควบคุมความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากเหตุการณ์ไม่แน่นอนซึ่งส่งผลกระทบต่อเป้าหมายหรือภารกิจขององค์กร โดยเน้นการวางแผน วิเคราะห์ และระบุปัจจัยเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อกำหนดมาตรการควบคุมและแนวทางป้องกันหรือลดโอกาสเกิดความเสียหายให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้โดยมีการติดตาม กำกับ และประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมรับมือสถานการณ์ที่อาจเกิดจากแผนที่กำหนด



ตารางที่ 2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและประเด็นคำถามของแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
การมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองภาพอนาคตที่ทันสมัยและกว้างไกล สามารถวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่มีความชัดเจน แปรกใหม่ และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารสามารถสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจตรงกันอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด	1. ความสามารถมองภาพอนาคตที่ทันสมัยและกว้างไกล 2. สามารถวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา 3. กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่มีความชัดเจน แปรกใหม่ทันต่อเหตุการณ์และแนวโน้มในอนาคต 4. กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา 5. สื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจตรงกันอย่างชัดเจน 6. มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร 7. การยกระดับคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด
การคิด สร้างสรรค์เชิง นวัตกรรม	การมีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในรูปแบบที่หลากหลายและนอกกรอบ โดยเชื่อมโยงกับความรู้เดิมและพัฒนาต่อยอดให้เกิดคุณค่าและประโยชน์สามารถนำเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดอิสระและสร้างสรรค์ร่วมกัน ซึ่งส่งผลให้การทำงานเป็นนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ กระจายอำนาจเปิด	1. ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในรูปแบบที่หลากหลายและนอกกรอบ 2. นำเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาการทำงาน 3. เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น อิสระและสร้างสรรค์ร่วมกัน 4. เปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงความคิดเห็นร่วมกัน 5. ส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างนวัตกรรม

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
การคิด สร้างสรรค์เชิง นวัตกรรม (ต่อ)	โอกาสในการแสดงความคิดเห็น และ ส่งเสริมการสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วน ร่วมในกระบวนการสร้างนวัตกรรม	
การสร้าง บรรยากาศเชิง นวัตกรรม	การสร้างสภาพแวดล้อมและ วัฒนธรรมในองค์กรที่เอื้อต่อการคิด สร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรม ผู้นำต้องส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เป็นทีม เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีอิสระในการ แสดงความคิดเห็น สนับสนุนให้ บุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ จาก แหล่งต่าง ๆ และพัฒนาตนเอง รวมถึง มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ผ่อน คลาย ไม่เครียด เพื่อกระตุ้นความคิด สร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังให้ ความสำคัญกับการให้รางวัลหรือ แรงจูงใจแก่บุคลากรที่สร้างสรรค์ นวัตกรรม เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้และการพัฒนานวัตกรรม อย่างยั่งยืน	1. การสร้างสภาพแวดล้อมใน องค์กรที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนานวัตกรรม 2. สร้างวัฒนธรรมในองค์กรที่เอื้อ ต่อการคิดสร้างสรรค์และการ พัฒนานวัตกรรม 3. ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็น ทีม เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4. สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหา ความรู้ใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ ต่าง ๆ 5. สนับสนุนและส่งเสริมให้ บุคลากรพัฒนาตนเอง 6. จัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ ผ่อนคลาย ไม่เครียด เพื่อกระตุ้น ความคิดสร้างสรรค์ 7. การให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจ แก่บุคลากรที่สร้างสรรค์ นวัตกรรม
การทำงานเป็น ทีมเชิง นวัตกรรม	กระบวนการทำงานร่วมกันที่มุ่งเน้น การบรรลุเป้าหมายร่วมอย่างมี ประสิทธิภาพ โดยมีการบูรณาการ ความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่าย ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดวางแผน แบ่งหน้าที่ตามความรู้และความถนัด สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นนวัตกรรมที่ เป็นประโยชน์ ตลอดจนแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างกัน ผู้บริหารมีบทบาท สำคัญในการสนับสนุนทีมสร้าง	1. เน้นการทำงานร่วมกันเพื่อ บรรลุเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ 2. การบูรณาการความร่วมมือ จากบุคลากรหลายฝ่าย 3. ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิด วางแผน แบ่งหน้าที่ตามความรู้ และความถนัดสร้างสรรค์ผลงาน ที่เป็นนวัตกรรม

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
การทำงานเป็น ทีมเชิง นวัตกรรม (ต่อ)	บรรยากาศที่เอื้อต่อการสื่อสาร การ เสนอความคิดเห็น การแก้ปัญหา ร่วมกัน และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ ดีระหว่างบุคลากรและชุมชน เพื่อให้ การทำงานบรรลุเป้าหมายร่วม	4. การสนับสนุนทีมสร้าง บรรยากาศที่เอื้อต่อการสื่อสาร การเสนอความคิดเห็น การ แก้ปัญหาร่วมกัน 5. เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างบุคลากรและชุมชน
การบริหาร ความเสี่ยง	การจัดการและควบคุมความเสี่ยงที่ อาจเกิดขึ้นจากเหตุการณ์ไม่แน่นอน ซึ่งส่งผลกระทบต่อเป้าหมายหรือ ภารกิจขององค์กร โดยเน้นการ วางแผน วิเคราะห์ และระบุปัจจัย เสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อกำหนด มาตรการควบคุมและแนวทางป้องกัน หรือลดโอกาสเกิดความเสียหายให้อยู่ ในระดับที่ยอมรับได้ โดยมีการติดตาม กำกับ และประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ และพร้อมรับมือ สถานการณ์ที่อาจเกินจากแผนที่ กำหนด	1. ความสามารถจัดการความ เสี่ยงที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์ไม่ แน่นอนได้ 2. การวางแผน วิเคราะห์ และ ระบุปัจจัยเสี่ยงอย่างเป็นระบบ 3. กำหนดมาตรการควบคุมและ แนวทางป้องกันหรือลดโอกาส เกิดความเสียหายให้อยู่ในระดับ ที่ยอมรับได้ 4. การติดตาม กำกับ และ ประเมินผลปัจจัยต่างๆที่จะทำ ให้เกิดความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ 5. การดำเนินงานอย่างมี ประสิทธิภาพและพร้อมรับมือ กับสถานการณ์ที่อาจเกิดจาก แผนที่กำหนด

2.2. แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการ

2.2.1 ความหมายของความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการ

ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการเป็นการดำเนินงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการทางด้านวิชาการของสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและบุคลากร เพิ่มศักยภาพของการบริหารจัดการ รวมถึงการสร้าง ความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ปกครองและชุมชน ความเป็นเลิศนี้สะท้อนถึงการมีระบบการทำงานที่มีมาตรฐานสูง การวางแผนที่รอบคอบ และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน เพื่อให้โรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้นิยามของความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

ฉวีวรรณ แก้วตะคุ (2562, น.14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความเป็นเลิศของการบริหารงานวิชาการ คือ ความสามารถในการบริหารงานทำให้โรงเรียน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียนและเป็นที่ยอมรับแก่โรงเรียนอื่น ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

- 1) คุณภาพผู้เรียน
- 2) คุณภาพครู
- 3) คุณภาพด้านการบริหารจัดการ
- 4) ความพึงพอใจของผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ชุดิกาญจน์ หลวงแสน (2564, หน้า 29) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความเป็นเลิศของการบริหารงานวิชาการ คือ ผลสำเร็จหรือความสามารถในการดำเนินงานวิชาการให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพโดยมีเครื่องบ่งชี้ คือ คุณภาพผู้เรียน การจัดการเรียนรู้และคุณภาพของครูผู้สอน คุณภาพการบริหารจัดการของผู้บริหาร ความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงคุณภาพหรือความดีเด่นของสถานศึกษาเอง

กันตวุฒิ การดี (2565, หน้า 94) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์กรแห่งความเป็นเลิศเป็นองค์กรที่มีระบบการทำงานและทีมงานที่มีประสิทธิภาพ โดยการออกแบบงาน การมอบหมายงานให้กับบุคคล พื้นฐานสำคัญในการทำงานและรู้จักผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของตนเป็นอย่างดีและมีเทคนิคที่จะใช้ในการแก้ปัญหาได้ ความเป็นเลิศทางวิชาการจึงหมายถึงคุณลักษณะที่มีระดับมาตรฐานสูงสุดทางด้านวิชาการของสถาบันที่ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำของการรับรองวิทยฐานะแล้ว ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในการดำเนินงานตามภาระรับผิดชอบด้านการบริหารการพัฒนาบุคลากร อันได้แก่อาจารย์ นักศึกษาในการถ่ายทอดความรู้ตามหลักสูตร การวัดและประเมินผล ตลอดจนการผลิตผลงานทางวิชาการ มีความสามารถในการดำเนินงานด้านกระบวนการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พร้อมทั้งคำนึงถึงปัจจัยด้านทรัพยากร คุณลักษณะและองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในอันที่จะมีส่วนส่งเสริมให้เกิดการดำเนินงานทางด้านวิชาการให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างสมบูรณ์

วิวรรณ เชื้อจิตร (2566, หน้า 7-8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง การบริหารจัดการกิจกรรมทุกอย่างของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน การจัดและประเมินผล มีการติดตามการเรียนการสอนทั้งครูและ

นักเรียนให้มีคุณภาพสูง มีสมรรถนะในการบริหารจัดการมีศักยภาพในการดำเนินงานจนประสบผลสำเร็จอย่างดีเยี่ยมและเป็นต้นแบบให้กับหน่วยงานอื่นๆ มีการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่ดีเยี่ยม สร้างสังคมและบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการศึกษา มีผู้บริหารและครูเป็นบุคลากรมืออาชีพเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีที่มีมาตรฐานเหมาะสม ทันสมัยและเพียงพอในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน สามารถจัดหลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีแหล่งเรียนรู้ภายในที่หลากหลาย การศึกษาซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาและมีความโดดเด่นเป็นเลิศ

Yong Zhao (2009, p. 46-54 อ้างถึงใน ชุตติกาญจน์ หลวงแสน, 2564) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การปฏิบัติที่ดีเลิศด้านงานวิชาการ ประกอบด้วย การมีมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา มีครูรับผิดชอบในการเรียนการสอน รัฐมีนโยบายทางการศึกษาที่ชัดเจน ผู้บริหารมีแนวคิดที่สร้างสรรค์และสังคมให้การยอมรับการจัดการศึกษาของโรงเรียน

NSW Government (2017, p. 1-15) กล่าวว่า ความเป็นเลิศของโรงเรียนมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ ด้านการเรียนการสอน และด้านการนำ ดังนี้

1) ความเป็นเลิศในการเรียนรู้ (Excellence in learning) คือการที่นักเรียนทุกคนได้รับการวางแผนในเส้นทางการเรียนรู้ โดยครูมีข้อมูลของเด็กแต่ละคนเพื่อใช้ในการวางแผนการเรียนรู้ให้กับนักเรียน

2) ความเป็นเลิศในการเรียนการสอน (Excellence in teaching) ซึ่งในการเรียนรู้ของนักเรียน ครูควรจัดการสอนที่มีคุณภาพ เน้นการมีส่วนร่วม มีการวางแผนการสอน มีกลยุทธ์ในการสอน มีการวัดและประเมินผลและมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและช่วยเหลือนักเรียน

3) ความเป็นเลิศในการนำ (Excellence in leading) ผู้นำที่แข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งสำคัญของความเป็นเลิศของโรงเรียน โดยผู้นำที่ยอดเยี่ยมจะสามารถส่งเสริมการมีส่วนร่วมการเรียนรู้ การพัฒนา และความสำเร็จของนักเรียนร่วมกันกับผู้ปกครองและชุมชน

จากการศึกษาข้อมูลทีกล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการงานวิชาการให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครูผู้สอนและการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ผ่านการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายทั้งผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ส่งผลให้สถานศึกษามีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในสังคม สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

2.2.2 ความสำคัญความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการ

ในยุคที่การศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการจึงกลายเป็นหัวใจหลักในการสร้างสถาบันการศึกษาที่มีคุณภาพสูงและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการที่ดีช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนรู้และการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานระดับสากล รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ทั้งครูและผู้บริหารให้มีทักษะและความรู้ที่ทันสมัย นอกจากนี้ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการยังเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน และผู้ปกครอง ทำให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้

ที่เอื้ออำนวยและมีความร่วมมือที่เข้มแข็ง ทั้งหมดนี้มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาและสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพแก่สังคม ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการ ดังต่อไปนี้

สมาน อัครภูมิ (2559, หน้า 4 อ้างถึงใน กันตวุฒิ การดี, 2565) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการไว้ว่า ความเป็นเลิศคือสิ่งที่องค์กรต้องการในการดำเนินกิจการขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการผลิตสินค้าหรือการให้บริการต่าง ๆ ก็ตามโดยการจัดการทรัพยากรขององค์กรและวิธีการดำเนินงานที่เชื่อว่าจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ส่วนแนวคิดและวิธีการก็หลากหลายแตกต่างกันไป แต่โดยสรุปแล้วจะมีพันธกิจ การจัดการ (Management functions) หลักคล้ายกันคือ มีการวางแผน (Planning) การจัดโครงสร้างและระบบการดำเนินงาน (Organizing) การอำนวยการปฏิบัติงาน (Leading) และการควบคุมกิจการตามแผนและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แต่บางตำราอาจจะแยกการจัดโครงสร้างและระบบการดำเนินงานออกเป็นสองส่วนคือการจัดระบบงานและการจัดบุคลากรเข้าทำงาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2560, หน้า 40) ได้ให้ความสำคัญของงานด้านวิชาการว่าเป็นงานที่มีความสำคัญสูงสุดเพราะจุดหมายของการบริหารงานวิชาการอยู่ที่การสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้มีทักษะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามต้องการ งานวิชาการจึงเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพและความสำเร็จของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการเป็นอันดับแรก รวมทั้งต้องทุ่มเท ส่งเสริม พัฒนา ปรับปรุงการบริหารงานวิชาการให้มีคุณภาพ ทั้งนี้เนื่องจากการกระจายอำนาจ การบริหารงานวิชาการจากส่วนกลางไปสู่สถานศึกษานั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สถานศึกษาได้บริหารงานด้านวิชาการโดยอิสระ คล่องตัวรวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนและท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและเพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและวัตถุประสงค์สุดท้ายเพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา บุคคลในครอบครัวองค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง

กันตวุฒิ การดี (2565, หน้า 96) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการไว้ว่า คือการบริหารงานวิชาการที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศในการสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้กับองค์กรอื่น เพื่อความอยู่รอดขององค์กรและสามารถเติบโตได้อย่างไม่หยุดยั้งภายใต้สภาวะการแข่งขันที่รุนแรงและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก นอกจากนั้นยังสามารถเป็นแบบอย่างและมีการแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศให้กับองค์กรอื่น ๆ ด้วย

วิวรรณ เชื้อจิตร (2566, หน้า 50) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่เขต 1 ในการกระจายอำนาจการ

บริหารจัดการ ให้สถานศึกษาดำเนินการโดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับ คุณภาพของผู้เรียนทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ และดำเนินการเกี่ยวกับการเรียนการสอน รวมทั้งการวัดผล เพื่อติดตามการเรียนการสอน ทั้งครูและนักเรียนเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาและมุ่งสู่ความเป็นเลิศ กล่าวคือ นักเรียนมีความรู้คู่คุณธรรม เก่ง ดี มีสุข มีคุณภาพ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่ชาติต้องการ สามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมได้ อย่างมีความสุขอีกทั้งเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในการปรับปรุงคุณภาพการเรียน การสอนเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จของผู้บริหารเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพของผู้เรียนให้มีความโดดเด่นเป็นเลิศโดยมุ่งหวังให้ประโยชน์เกิดขึ้นกับผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น

จากการศึกษาข้อมูลทีกล่าวนำข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยถือเป็นภารกิจสำคัญสูงสุดของสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่ต้องการ ผ่านการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ทั้งการวางแผน การจัดโครงสร้าง การอำนวยการ และการควบคุมการดำเนินงาน โดยเน้นการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาสามารถบริหารงานได้อย่างอิสระและคล่องตัว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น นอกจากนี้ยังเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพและความสำเร็จของสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นการสร้างศักยภาพในการแข่งขันเพื่อความอยู่รอดและการเติบโตขององค์กร สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างและแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศให้กับองค์กรอื่น โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง ดี มีความสุข มีความรู้คู่คุณธรรม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ

2.2.3 องค์ประกอบของความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการ

จากการศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการทางการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการจากหลายแหล่งข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอองค์ประกอบของความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาดังต่อไปนี้

2.2.3.1 องค์ประกอบของความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการตามผลการวิจัยของสุประวีณ์ ทิพย์โพธิ์

สุประวีณ์ ทิพย์โพธิ์ (2563, หน้า 8-10) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง การปฏิบัติตามรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่วางไว้โดยมุ่งเน้นสู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่นักเรียนประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่

1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับมวลประสบการณ์ ทุกอย่างที่โรงเรียนจัดให้ผู้เรียนทั้งในและนอกห้องเรียนให้ก้าวหน้าขึ้น ทั้งที่เป็น

กิจกรรม โครงการหรือแผนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้รับพัฒนาการทางด้านความรู้ ความสามารถและทักษะสำคัญในการดำเนินชีวิตในระดับมากที่สุด

2) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมหรือวิธีการใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน การถ่ายทอดความรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์และก่อให้เกิดการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด รวมทั้งมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงประสงค์

3) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง แนวทางการดำเนินการที่ทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ตามความคาดหวังสูงสุด ซึ่งเป็นผลของการฝึกอบรมหรือประสบการณ์

4) การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง กระบวนการตรวจสอบและตัดสินคุณภาพของผู้เรียนด้านความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการปฏิบัติตามที่กำหนดไว้เพื่อกำหนดคุณค่า คุณลักษณะของบุคคลอย่างมีระบบ รวมทั้งมีการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ ผลการเรียนรู้จากการศึกษารูปแบบต่าง ๆ ทั้งการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาต่อเนื่อง

5) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ โดยวิธีการศึกษาอย่างมีระเบียบด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

6) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับแหล่งข้อมูล ข่าวสาร ความรู้และประสบการณ์ที่ผู้เรียนสามารถศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนให้มีปริมาณและประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนได้รับองค์ความรู้ที่หลากหลายจากประสบการณ์ตรง

7) การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อช่วยเหลือ สนับสนุน แนะนำซึ่งกันและกัน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้กับครู ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพิ่มสูงขึ้น

8) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ หมายถึง กระบวนการควบคุม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละระดับให้ได้มาตรฐานสูงกว่าที่กำหนด เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับสาธารณชนในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาในสถานศึกษานั้น ๆ

9) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ที่ผู้สอนใช้เป็นตัวกลางในการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาศักยภาพทางการคิด สร้างความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น รวมทั้งการนำนวัตกรรมการศึกษาหรือสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้ได้ผลดีกว่าวิธีการเดิมและนำหลักการทางวิทยาศาสตร์ แนวความคิดกระบวนการ วิธีการ เทคนิค ตลอดจนอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษา ร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนาการศึกษาให้ก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.2.3.2 องค์ประกอบของความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการตามผลการวิจัยของ ชูติมา จันทรประเสริฐ

ชูติมา จันทรประเสริฐ และคณะ (2564, หน้า 155) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ด้านการวางแผนด้านวิชาการ
- 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน
- 3) ด้านการพัฒนาหลักสูตร
- 4) ด้านการวัดผลและการประเมินผล
- 5) ด้านการนิเทศการศึกษา
- 6) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 7) ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2.2.3.3 องค์ประกอบของความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการตามผลการวิจัยของ อนุรักษ์ ขวัญมงคล

อนุรักษ์ ขวัญมงคล (2564, หน้า 235) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ของผู้บริหารกับความเป็นเลิศทางวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 สังกะคราะห์จากกรอบแนวคิด แล้วนำมากำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ความเป็นเลิศทางวิชาการ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) ด้านการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 3) ด้านการวัดผล การประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน
- 4) ด้านการนิเทศและติดตาม
- 5) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน

2.2.3.4 องค์ประกอบของความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการตามผลการวิจัยของ กันตวุฒิ การดี

กันตวุฒิ การดี (2565, หน้า 8-10) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่าแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของ สถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การนำนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดมาใช้เป็นแนวปฏิบัติ ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพและ ความต้องการของท้องถิ่น การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการใช้หลักสูตรสถานศึกษาและนำผลที่ได้มา

พัฒนา การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน การกำกับ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและนำผลที่ได้มาพัฒนา การนิเทศการใช้หลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง วิเคราะห์ผล การใช้หลักสูตรสถานศึกษาและนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการพัฒนาดตนเองและพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สามารถเทียบเคียงกับมาตรฐานสากล

2) การจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การจัดเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ เพื่อสนับสนุน ส่งเสริม และเอื้อต่อการเรียนรู้ ได้แก่ การดำเนินการสำรวจตรวจสอบสภาพอาคารสถานที่ให้มีความพร้อมเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา การจัดเตรียมอาคารสถานที่ที่พร้อมในการจัดการเรียนรู้ได้หลากหลายรูปแบบและเพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา การปรับปรุงสภาพอาคาร สถานที่ให้มีความสวยงาม สะอาด เป็นระเบียบ มีความปลอดภัยในการจัดการเรียนรู้ การสนับสนุนสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดการเรียนรู้ที่สนับสนุนส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน การส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้อย่างเหมาะสม การส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้แบบกัลยาณมิตรระหว่างผู้สอนและผู้เรียน การส่งเสริมการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่ายระหว่างครูผู้ปกครองและนักเรียนในการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา ทางกำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ของครูและบุคลากรในสถานศึกษาและการวิเคราะห์สภาพและปัญหาการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาและนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนา

3) การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการในการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ผู้สอน ผู้เรียน เนื้อหาสาระในรายวิชาต่าง ๆ สื่อ แหล่งการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียน การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำคำอธิบายรายวิชา ในหลักสูตรสถานศึกษา การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐาน

การเรียนรู้และตัวชี้วัด การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนรู้ วิธีการสอนและเทคนิคการสอนที่ทันสมัย การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนากลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิเคราะห์ผลการจัดการเรียนรู้และนำผลที่ได้มาเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาออกแบบและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นสมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 การกำกับ ติดตาม และประเมินผลกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการ นิเทศและให้คำแนะนำ ในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ เพื่อยกระดับวิทยฐานะในด้านการจัดการเรียนรู้

4) การมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือกันของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนในดำเนินกิจกรรมทั้งในและนอกสถานศึกษา โดยวิธีการสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหา เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางการเรียนรู้ที่ดีขึ้น ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนในร่วมดำเนินงานตามขอบข่ายงานวิชาการที่กำหนด การสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบความเป็นเลิศทางวิชาการ การเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ การทำบันทึกความเข้าใจ (MOU) กับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านการงานวิชาการในสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนางานวิชาการในสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน ท้องถิ่น และสังคม การจัดระดมทุนสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ทำความร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการสถานศึกษาต้นแบบ หรือสถาบันอุดมศึกษาในการร่วมกันพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา และการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินโรงเรียนมาตรฐานสากล โรงเรียนในฝัน โรงเรียนดีประจำตำบลและโรงเรียนพระราชทาน เป็นต้น เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

2.2.3.5 องค์ประกอบของความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการตามผลการวิจัยของ ชูศักดิ์ เจียมจระ

ชูศักดิ์ เจียมจระ (2566, หน้า 107) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึง การมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง ความต้องการของผู้เรียนเรียน และบริบทของชุมชน มีการพัฒนากระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยการอบรมสัมมนา หรือเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำ รวมทั้งการนิเทศ กำกับ ติดตาม และสะท้อนผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อแก้ไขพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างชัดเจน ให้ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่านออก การเขียนได้ การคิดคำนวณและการใช้ภาษา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน การส่งเสริมให้ครู เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาการออกแบบการเรียนรู้ด้วย การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3) การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง กระบวนการตรวจสอบและตัดสินคุณภาพของผู้เรียน มีการวัดผล ประเมินผลตรงตามวัตถุประสงค์โดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสม ด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผลและนำผลการประเมิน มาใช้ในการวางแผนและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

4) การนิเทศการศึกษา หมายถึง การมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ และออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศที่เหมาะสม มีการนำผลการนิเทศมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารกำกับ ติดตาม การนิเทศอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ

5) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การพัฒนาครูให้มีความรู้ในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยชั้นเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

6) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา หมายถึง การส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อ และใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2.2.3.6 องค์ประกอบของความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการตามผลการวิจัยของ ปาวิณา ปล่องทอง

ปาวิณา ปล่องทอง (2566, หน้า 8-9) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศในศตวรรษที่ 21 หมายถึงขอบข่ายงานวิชาการที่ชี้วัดประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาด้านวิชาการ มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีมาตรฐานทัดเทียมระดับสากลและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นำสู่ขีดความสามารถในการแข่งขัน ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ครูและบุคลากรมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อออกแบบจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะสำคัญในการดำเนินชีวิต ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำกับ ติดตาม ผลการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่กำหนดไว้

2) การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการออกแบบการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา ที่ก่อให้เกิดประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติด้วยเทคนิคและวิธีการสอนที่มีความหลากหลาย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถทำให้ผู้เรียนค้นพบศักยภาพของตนเอง รวมทั้งปลูกฝังสิ่งที่ดีงาม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

3) การวัดผลและประเมินผล หมายถึง กระบวนการตรวจสอบและตัดสินคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนด้านความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการปฏิบัติในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่กำหนดไว้ โดยให้ความสำคัญกับพัฒนาการของผู้เรียน กำหนดระเบียบแนวทางการวัดผลและประเมินผลการเรียนของสถานศึกษา เครื่องมือการประเมินอย่างหลากหลาย เน้นการประเมินสภาพปัญหาจริงสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้และเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ประเมินตนเองเพื่อให้ผู้เรียนทราบจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเองเกิดความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน

4) การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการส่งเสริม สนับสนุน ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ การดำเนินงานของสถานศึกษา สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนการสร้างเครื่องมือนิเทศที่หลากหลาย มีความเหมาะสมกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มุ่งส่งเสริม พัฒนาและปรับปรุงให้เกิดกระบวนการที่นำไปสู่การพัฒนาระบบการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศ

5) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ หมายถึง กระบวนการควบคุม ตรวจสอบและประเมินผล การจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานตามที่กำหนดหรือสูงกว่าที่กำหนด เพื่อให้

เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนว่าสถานศึกษานั้นสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

6) การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนิน ที่ให้ผู้สอนสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาศักยภาพความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนและผู้เรียนใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สามารถออกแบบและพัฒนา นวัตกรรมให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับผู้เรียน นำนวัตกรรมสู่การปฏิบัติและเกิดประโยชน์ ในการนำไปใช้

2.2.3.7 องค์ประกอบของความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการตามผลการวิจัยของ รัฐวิทย์ ทักขนท์

รัฐวิทย์ ทักขนท์ (2567, หน้า 163) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านการ บริหารงานวิชาการ : กรณีศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าองค์ประกอบการ ปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ มีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) ด้านการวัดผลและประเมินผล
- 3) ด้านการนิเทศการศึกษา
- 4) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 5) ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมเพื่อการศึกษา

2.2.3.8 องค์ประกอบของความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการตามผลการวิจัย วิวรรณ เชื้อจิตร

วิวรรณ เชื้อจิตร (2566, หน้า 7-8) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง การ บริหารจัดการกิจกรรมทุกอย่างของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาเรียนการสอน การจัดและประเมินผล มีการติดตามการเรียนการสอนทั้งครูและนักเรียนให้มีคุณภาพสูง มีสมรรถนะในการบริหารจัดการ มีศักยภาพในการดำเนินงานจนประสบความสำเร็จอย่างดียิ่งและเป็นต้นแบบให้กับหน่วยงานอื่นๆ มีการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่ดีเยี่ยม สร้างสังคม และบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการศึกษา มีผู้บริหารและครูเป็นบุคลากรมืออาชีพเป็นผู้นำ ทางเทคโนโลยีที่มีมาตรฐานเหมาะสม ทันสมัยและเพียงพอในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน สามารถจัดหลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีแหล่งเรียนรู้ภายในที่หลากหลาย การศึกษา ซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาและมีความ โดดเด่นเป็นเลิศ ด้านคุณภาพของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปฏิบัติงานของความเป็นผู้นำมีความเข้าใจและความมุ่งมั่นต่อการบริหารทั่วทั้งองค์กร วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมาย มีการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้องค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สร้างความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร รวมทั้งการเป็นแบบอย่างที่ดีของวัฒนธรรมที่เน้นความเป็นเลิศ

2. นโยบายและกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษายึดระเบียบวิธีการในการบริหารสถานศึกษา มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงาน สื่อสาร ตรวจสอบ นำแผนปฏิบัติการที่เลือกไปสู่การบริหารเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและทำให้ผลการดำเนินการโดยภาพรวมมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้การศึกษาประสบความสำเร็จได้ผลการดำเนินการที่คาดการณ์ไว้ และมีการประเมินผลการดำเนินการเป็นระยะ ๆ

3. การจัดการกระบวนการ หมายถึง สถานศึกษาดำเนินการออกแบบหรือปรับเปลี่ยนวิธีการวางแผนปฏิบัติงานเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรที่มีในการเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และตอบสนองความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงการจัดทำพันธกิจและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษา จัดทำแผนการพัฒนาสถานศึกษาและยุทธวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์

4. การบริหารจัดการบุคลากร หมายถึง สถานศึกษาดำเนินการจัดบุคลากรให้ทำงานตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายโดยใช้ศักยภาพหรือขีดความสามารถ จัดให้มีการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรเสริมสร้างบรรยากาศที่เกื้อหนุนในการทำงานของบุคลากร สร้างความสุขและความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียน อันจะนำไปสู่ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ

5. การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาดำเนินการควบคุม ติดตามและตรวจสอบ การจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพและได้มาตรฐานตามเกณฑ์ สอนตามความพึงพอใจของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่น บรรลุวัตถุประสงค์ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและแผนการศึกษาชาติ 20 ปี

6. ผลลัพธ์ หมายถึง สถานศึกษามีผลลัพธ์จากการดำเนินงานต่าง ๆ ที่สำคัญ ได้แก่ คุณภาพของผู้เรียน สมรรถนะของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ การให้บริการทางการศึกษา ความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้เสีย การดำเนินการด้านการเงิน ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านธรรมาภิบาลการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบต่อสังคม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 ให้บรรลุตามเป้าหมาย ดำเนินการปรับปรุงการให้บริการในด้านต่างๆและการให้ความสำคัญต่อผู้เรียนของสถานศึกษา

7. การติดตามและการประเมินผล หมายถึง สถานศึกษามีการวางแผน การกำหนดเกณฑ์ใน การประเมินผล การจัดทำเครื่องมือวัดผล การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง การนิเทศ ติดตามการจัดการเรียนการสอนที่มีความหลากหลาย สอดคล้องกับความมุ่งหมายและตัวชี้วัดตามหลักสูตรเหมาะสมกับระดับการศึกษา รายวิชาที่สอน มีการนำผลที่ได้จากการจัดและประเมินผล

ไปปรับปรุงการเรียนการสอนตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้มีการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และ ข้อบกพร่อง เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนนำผลการประเมิน มาพัฒนาตนเอง คุณภาพผู้เรียนและทำงานร่วมกัน

2.2.3.9 องค์ประกอบของความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการตามผลการวิจัยของสิริกร เหมทานนท์ และคณะ

สิริกร เหมทานนท์ และคณะ (2567, หน้า 592) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระบี่ พบว่าแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 3) การวัดวิเคราะห์และการจัดการความรู้
- 4) การนิเทศการศึกษา
- 5) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

2.2.3.10 องค์ประกอบของความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการตาม Fulstonschools

Fulstonschools (2003, อ้างถึงใน อมรรดา พุทธิพันธ์, 2561) ได้นำเสนอรูปแบบ สำหรับความเป็นเลิศของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ภาวะผู้นำ ได้แก่ ความท้าทายของผู้นำ การสื่อสารคุณค่าและความเชื่อ การกำหนด ทิศทางและการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน รวมทั้งการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่สนับสนุน ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การประชาสัมพันธ์ ด้านนวัตกรรมและการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาและความรับผิดชอบต่อสาธารณะ

2) การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้เสียได้แก่การกำหนดความต้องการและความคาดหวัง ของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3) การวางแผนกลยุทธ์ ได้แก่ การตรวจสอบความต้องการและความคาดหวังของ นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียความสามารถและความต้องการของพนักงาน การใช้ประโยชน์จาก ทรัพยากรที่มีอยู่ การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม การนิยาม วัตถุประสงค์ การวัดผลปฏิบัติงาน เป้าหมายและกลยุทธ์ การมุ่งไปในทิศทางเดียวกันของแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาและฝ่ายต่าง ๆ ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรตามแผนกลยุทธ์

4) การวางแผนกระบวนการสนับสนุนการศึกษา ได้แก่ การวางแผนการปรับปรุง การศึกษาอย่างต่อเนื่องการปรับปรุงกระบวนการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง การจัดทำโปรแกรมและ กระบวนการที่ไร้ประสิทธิภาพการตรวจสอบและการนำแบบอย่างที่ดีของสถานศึกษาดั้งแบบ มาเปรียบเทียบเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

5) ทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรการมอบอำนาจให้พนักงานได้มีส่วนร่วมและรับผิดชอบในระบบการปรับปรุงสถานศึกษา การมุ่งมั่นในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การพัฒนาบุคลากรการสนับสนุน การให้รางวัลที่สามารถตอบสนอง วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา การสนับสนุนช่องทางการสื่อสาร ความร่วมมือและการแบ่งปันความรู้ระหว่างฝ่ายต่าง ๆ และสถานศึกษา รวมทั้งการกำหนดระดับความพึงพอใจของพนักงาน

6) ผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลงานที่สอดคล้องหรือเหนือกว่าเป้าหมายที่วางไว้ ผลงานที่สอดคล้องหรือเหนือกว่าสถานศึกษาดั้งเดิม และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับองค์กรอื่นได้

จากทัศนะของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปองค์ประกอบความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 2.3



ตารางที่ 2.3 ตารางแสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบความเข้มแข็งในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

ที่	องค์ประกอบความเข้มแข็งในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา	1. อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ (2563)	2. ชุดวิชา ชั้นประถมศึกษา (2564)	3. อนุบาล-ประถมศึกษา (2564)	4. ศึกษาศาสตร์ การศึกษา (2565)	5. ชุดวิชา ศึกษาศาสตร์ (2566)	6. วิชาเฉพาะ (2566)	7. วิชาเฉพาะ (2567)	8. วิชาเฉพาะ (2566)	9. วิชาเฉพาะ (2567)	10. Fulstonschools (2003)	ความถี่	ร้อยละ
1	การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		8	72.73
2	การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓		✓			✓		6	54.55
3	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	✓				✓						2	18.18
4	การวัดผลและประเมินผล	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓			7	63.64
5	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	✓				✓						2	18.18
6	การพัฒนาแหล่งส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	✓			✓							2	18.18
7	การนิเทศการศึกษา	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓		7	63.64

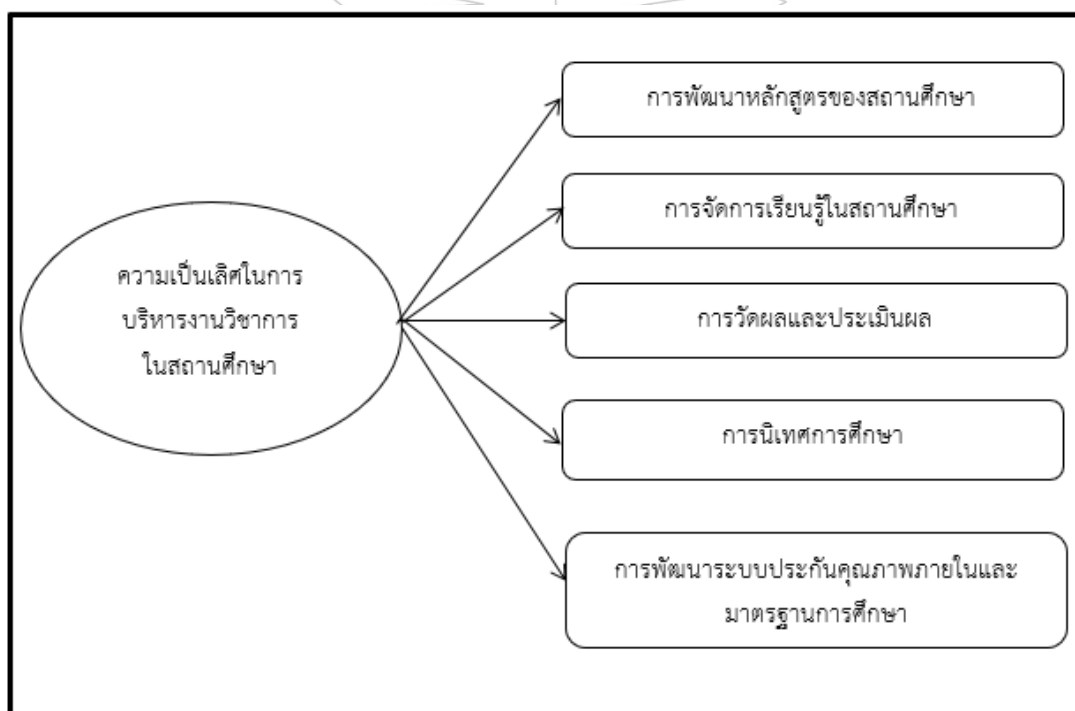
ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบความเป็นเลิศใน การบริหารงานวิชาการใน โรงเรียน	1. ผู้ประสานงาน (2563)	2. จัดทำ จรรยาบรรณ (2564)	3. อนุรักษ์ วัฒนธรรม (2564)	4. ศึกษาค้นคว้า (2565)	5. ผู้ศึกษา (2566)	6. พัฒนา ฝึกอบรม (2566)	7. วิทยากร (2567)	8. วิทยากร (2566)	9. วิทยากร (2567)	10. Fulstonschools (2003)	ความถี่	ร้อยละ
8	การพัฒนาแบบปรกฏกัน คุณภาพภายในและมาตรฐาน การศึกษา	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓		7	63.64
9	การพัฒนาสื่อวัฒนธรรมและ เทคโนโลยีการศึกษา	✓	✓			✓		✓				5	45.45
10	การวางแผนด้านวิชาการ		✓									1	9.09
11	การมีส่วนร่วม				✓							1	9.09
12	ภาวะผู้นำ								✓		✓	2	18.18
13	นโยบายและกลยุทธ์								✓		✓	2	18.18
14	การจัดการกระบวนการ								✓			1	9.09
15	การบริหารจัดการบุคลากร								✓			1	9.09

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบความเป็นเลิศใน การบริหารงานวิชาการใน โรงเรียน	1. ผู้ประสานงาน วิทยานิพนธ์ (2563)	2. จัดทำ จรรยาบรรณวิชาชีพ (2564)	3. อนุรักษ์ วัฒนธรรม (2564)	4. ศึกษาค้นคว้า การสอน (2565)	5. จัดทำ แผนการสอน (2566)	6. พัฒนา ภาษาอังกฤษ (2566)	7. วิชาชีพ ภาษาอังกฤษ (2567)	8. วิชาชีพ ภาษาอังกฤษ (2566)	9. ศึกษานิพนธ์ วิทยานิพนธ์ (2567)	10. Fulstonschools (2003)	ความถี่	ร้อยละ
16	ผลลัพธ์								✓			1	9.09
17	การวัดวิเคราะห์ผลการ จัดการความรู้									✓		1	9.09
18	การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วน ได้เสีย										✓	1	9.09
19	การวางแผนกระบวนการ สนับสนุนการศึกษา										✓	1	9.09
20	ทรัพยากรบุคคล										✓	1	9.09
21	ผลการปฏิบัติงาน										✓	1	9.09
รวม		9	7	5	4	6	6	5	7	5	6		

จากตารางที่ 2.3 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา โดยศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 10 ท่าน จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ที่ได้จากการวิเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 21 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป) ทำให้ได้องค์ประกอบความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 3) การวัดผลและประเมินผล 4) การนิเทศการศึกษา และ 5) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ซึ่งแสดงเป็นองค์ประกอบความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ได้ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2. 2 องค์ประกอบความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา

จากภาพที่ 2.2 แสดงองค์ประกอบความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนที่ได้จากการวิเคราะห์ทฤษฎี และงานวิจัย รวมทั้ง ทักษะของนักวิชาการต่าง ๆ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 3) การวัดผลและประเมินผล 4) การนิเทศการศึกษา และ 5) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ซึ่งในลำดับต่อไปผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎีและงานวิจัย รวมทั้งทักษะของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์หาปริมาณเชิงปฏิบัติการและประเด็นคำถามขององค์ประกอบความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาต่อไป

2.2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและประเด็นคำถามขององค์ประกอบความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

2.2.4.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและประเด็นคำถามขององค์ประกอบการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

สุประวีณ์ ทิพย์โพธิ์ (2563, หน้า 8-10) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับมวลประสบการณ์ ทุกอย่างที่โรงเรียนจัดให้ผู้เรียนทั้งในและนอกห้องเรียนให้ก้าวหน้าขึ้น ทั้งที่เป็นกิจกรรมโครงการหรือแผนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้รับพัฒนาการทางด้านความรู้ ความสามารถและทักษะสำคัญในการดำเนินชีวิตในระดับมากที่สุด

กันตวุฒิ การดี (2565, หน้า 8-10) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาหมายถึง กระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การนำนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดมาใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการใช้หลักสูตรสถานศึกษาและนำผลที่ได้มาพัฒนา การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน การกำกับ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและนำผลที่ได้มาพัฒนา การนิเทศการใช้หลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง วิเคราะห์ผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาและนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สามารถเทียบเคียงกับมาตรฐานสากล

ศศิณามณี สารักษ์ (2565, หน้า 43) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา คือ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาหลักสูตรให้มีวิชาการครบถ้วน เพิ่มเติมเนื้อหาวิชาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการ ให้คณะกรรมการสถานศึกษาลงความเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษา มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

ชูศักดิ์ เจียมจร (2566, หน้า 107) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึง การมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง ความต้องการของผู้เรียนและบริบทของชุมชน มีการพัฒนากระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยการอบรม สัมมนา หรือเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำ รวมทั้งการนิเทศ กำกับ ติดตาม และสะท้อนผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อแก้ไขพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ปาวิณา ปล่องทอง (2566, หน้า 8-9) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ครูและบุคลากรมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อออกแบบจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะสำคัญในการดำเนินชีวิต ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม ผลการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่กำหนดไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตรแกนกลาง ความต้องการของผู้เรียน และบริบทท้องถิ่น โดยมุ่งพัฒนาเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ที่เสริมสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21 ผ่านการวางแผน วิเคราะห์ และประเมินผลอย่างมีระบบ รวมถึงการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครูผ่านการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนวิชาชีพ (PLC) โดยมุ่งเน้นการสร้างผู้เรียนให้เป็น "ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต" ที่มีทักษะและความสามารถในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.4.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและประเด็นคำถามขององค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

สุประวิทย์ ทิพย์โพธิ์ (2563, หน้า 8-10) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมหรือวิธีการใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน การถ่ายทอดความรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์และก่อให้เกิดการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด รวมทั้งมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงประสงค์

กันตวุฒิ การดี (2565, หน้า 8-10) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการในการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ผู้สอน ผู้เรียน เนื้อหาสาระในรายวิชาต่าง ๆ สื่อ แหล่งการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียน การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำคำอธิบายรายวิชาในหลักสูตรสถานศึกษา การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ วิธีการสอน และเทคนิคการสอนที่ทันสมัย การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนากลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักการจัดการเรียนรู้การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิเคราะห์ผลการจัดการเรียนรู้และนำผลที่ได้มาเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาออกแบบและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นสมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 การกำกับ ติดตาม และประเมินผลกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการนิเทศและให้คำแนะนำในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ เพื่อยกระดับวิทยฐานะในด้านการจัดการเรียนรู้

ศรัญญา เหล่าลาด (2565, หน้า 5) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา หมายถึง การจัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 โดยจัดการเรียนการสอนมีเนื้อหาและกิจกรรมที่สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน จัดทำแผนการเรียนรู้และจัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามแนวปฏิบัติการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการใช้สื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้ จัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนไทยทุกคนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพด้านความรู้ และจัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

ปาวีณา ปล่องทอง (2566, หน้า 8-9) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการออกแบบการจัดกิจกรรมของสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติด้วยเทคนิคและวิธีการสอนที่มีความหลากหลาย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถทำให้ผู้เรียนค้นพบศักยภาพของตนเอง รวมทั้งปลูกฝังสิ่งที่ดีงาม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

ศรัญญา จอกสุวรรณ (2566, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านการจัดเรียนการสอนในสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีการดำเนินการจัดการเรียนการสอน โดยมีการจัดตารางสอน การจัดครูเข้าสอนในชั้นเรียน การจัดทำแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดเตรียมสื่อการเรียนการสอนการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการแก่ครู การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและแหล่งเรียนรู้ในชุมชนมาพัฒนาการเรียนการสอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกคิดวิเคราะห์และศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม การสอนซ่อมเสริมประกอบกับการปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการนิเทศ ติดตามและนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ใช้สื่อและนวัตกรรมที่ทันสมัย และมีการวัดและประเมินผลที่ตรงตามวัตถุประสงค์ พร้อมทั้งติดตามและพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ คุณธรรม และคุณลักษณะที่เหมาะสมตามเป้าหมายหลักสูตร มุ่งเน้น

การสร้างผู้เรียนให้เป็น "ผู้เรียนรู้ที่มีความสุข" ที่มีความรู้ ทักษะ และคุณธรรมที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ

2.2.4.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและประเด็นคำถามขององค์ประกอบการวัดผลและประเมินผล

สุประวิทย์ ทิพย์โพธิ์ (2563, หน้า 8-10) กล่าวว่า การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง กระบวนการตรวจสอบและตัดสินคุณภาพของผู้เรียนด้านความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ เพื่อกำหนดคุณค่า คุณลักษณะของบุคคลอย่างมีระบบ รวมทั้งมีการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ ผลการเรียนรู้จากการศึกษารูปแบบต่าง ๆ ทั้งการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาต่อเนื่อง

ปรีดา บัวยก (2564, หน้า 66) กล่าวว่า การวัดและประเมินผล หมายถึง การดำเนินการกระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ได้มาซึ่งตัวเลข ข้อมูลหรือสัญลักษณ์ จากนั้นจึงตัดสินวินิจฉัยสิ่งต่าง ๆ ที่ได้มาจากการกำหนด ตัวเลข สัญลักษณ์แทนคุณลักษณะ โดยอาศัยเกณฑ์การพิจารณาอย่างใดอย่างหนึ่ง

ชูศักดิ์ เจียมจร (2566, หน้า 107) กล่าวว่า การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง กระบวนการตรวจสอบและตัดสินคุณภาพของผู้เรียน มีการวัดผลประเมินผลตรงตามวัตถุประสงค์ โดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสม ด้วยวิธีการที่หลากหลายมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผล และนำผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนและพัฒนากิจการทางการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

ปาวิณา ปล่องทอง (2566, หน้า 8-9) กล่าวว่า การวัดผลและประเมินผล หมายถึง กระบวนการตรวจสอบและตัดสินคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนด้านความรู้ ความเข้าใจและทักษะการปฏิบัติในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่กำหนดไว้ โดยให้ความสำคัญกับพัฒนาการของผู้เรียน กำหนดระเบียบแนวทางการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษา เครื่องมือการประเมินอย่างหลากหลาย เน้นการประเมินสภาพปัญหาจริง สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้และเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ประเมินตนเองเพื่อให้ผู้เรียนทราบจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง เกิดความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน

วารุณี ภาวรงค์ (2566, หน้า 8) กล่าวว่า การวัดผลและประเมินผล หมายถึง การดำเนินงานปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดระเบียบและแนวทางการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่หลากหลาย เน้นประเมินตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติ ซึ่งผลการประเมินจะเป็นข้อมูลสารสนเทศที่แสดงความก้าวหน้าทางการเรียนของผู้เรียน การจัดทำระบบฐานข้อมูลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่ออำนวยความสะดวกในการวัดและประเมินผลในสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการวัดผลและประเมินผล หมายถึง กระบวนการตรวจสอบและตัดสินคุณภาพของผู้เรียนในด้านความรู้ ความเข้าใจ และทักษะปฏิบัติ โดยใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาเสริมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การ

ประเมินผลเน้นการพัฒนาผู้เรียนและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินตนเอง เพื่อสะท้อนจุดแข็งและจุดอ่อน ตลอดจนใช้ผลประเมินในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการศึกษาต่อเนื่อง มุ่งเน้นการสร้าง "วัฒนธรรมการประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้" ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

2.2.4.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและประเด็นคำถามขององค์ประกอบการนิเทศการศึกษา

สุประวีณ์ ทิพย์โพธิ์ (2563, หน้า 8-10) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อช่วยเหลือสนับสนุนแนะนำซึ่งกันและกัน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้กับครู ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพิ่มสูงขึ้น

ชูศักดิ์ เจียมจร (2566, หน้า 107) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศและออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศที่เหมาะสม มีการนำผลการนิเทศมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารกำกับ ติดตาม การนิเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ

ปาวีณา ปล่องทอง (2566, หน้า 8-9) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการส่งเสริม สนับสนุน ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ การดำเนินงานของสถานศึกษา สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครื่องมือนิเทศที่หลากหลาย มีความเหมาะสมกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มุ่งส่งเสริมพัฒนาและปรับปรุงให้เกิดกระบวนการที่นำไปสู่การพัฒนากระบวนการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศ

รัตนภรณ์ เผ่าฟู (2566, หน้า 8-9) กล่าวว่า ด้านการนิเทศทางการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานติดตามผลการปฏิบัติงานของครู การอำนวยความสะดวกสนับสนุนและช่วยเหลือครูในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อกระตุ้นขวัญและกำลังใจให้กับครูเพื่อใช้กำลังความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสถานศึกษา มีการกำหนดเป้าหมายการนิเทศ แต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศ จัดทำแผนและปฏิทินการนิเทศ ทำการนิเทศด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย บุคลากรทุกคนมีการประเมินผลการนิเทศและวิเคราะห์ผลเพื่อนำไปวางแผนพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาในครั้งต่อไป

จุฑาพร สันจิตร์ (2567, หน้า 8) กล่าวว่า ด้านนิเทศการศึกษา หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการให้คำแนะนำการปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผนในการประเมินครูผู้สอนของสถานศึกษา โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการจากผู้ที่เกี่ยวข้อง มีการติดตามตรวจสอบ หาแนวทางช่วยเหลือแก้ไขปัญหา ตลอดจนการประเมินผลร่วมกันให้แก่ครูผู้สอน และนำผลการนิเทศมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น ทำให้ผู้เรียน มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยการกำหนดเป้าหมายและแผนการนิเทศที่เหมาะสม ใช้เครื่องมือหลากหลายในการติดตามและตรวจสอบ

การปฏิบัติงาน พร้อมให้คำแนะนำและสนับสนุนครูในการแก้ปัญหา กระตุ้นขวัญกำลังใจ และประเมินผล เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายการศึกษา มุ่งเน้นการสร้าง "วัฒนธรรมการนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้" ที่ส่งเสริมให้ครูเป็น "ครูมืออาชีพ" ที่มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองและผู้เรียน

2.2.4.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและประเด็นคำถามขององค์ประกอบการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

สุประวีณ์ ทิพย์โพธิ์ (2563, หน้า 8-10) กล่าวว่า การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ หมายถึง กระบวนการควบคุม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละระดับ ให้ได้มาตรฐานสูงกว่าที่กำหนด เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับสาธารณชนในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษา ในสถานศึกษานั้น ๆ

นวพร งามขำ (2566, หน้า 6) กล่าวว่า การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จและเกณฑ์การประเมินของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.) การจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การวางแผนการพัฒนา คุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานของสมศ. การดำเนินการตามแผนการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การติดตาม และตรวจสอบการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การประเมินคุณภาพภายใน เพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การปรับปรุงและพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) ให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดการเตรียมความพร้อม การประเมินภายนอกและการสรุปรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน

ปาวีณา ปล่องทอง (2566, หน้า 8-9) กล่าวว่า การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ หมายถึง กระบวนการควบคุม ตรวจสอบและประเมินผล การจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้ มาตรฐานตามที่กำหนดหรือสูงกว่าที่กำหนด เพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนว่าสถานศึกษานั้นสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษา

วิวรรธน์ เชื้อจิตร (2566, หน้า 7-8) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาดำเนินการควบคุม ติดตามและตรวจสอบ การจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียน เป็นสำคัญเพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพและได้มาตรฐานตามเกณฑ์ สอนองตามความพึงพอใจของ ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และท้องถิ่น บรรลุวัตถุประสงค์ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติและแผนการศึกษาชาติ 20 ปี

สุรกันต์ ประชานันท์ (2567, หน้า 18) กล่าวว่า การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ ภายในและมาตรฐานการศึกษา หมายถึง โรงเรียนได้นำระบบการประกันคุณภาพภายในมาแก้ไข ปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น นำส่วนที่เป็นจุดด้อยในปีการศึกษาที่ผ่านมาปรับปรุงพัฒนาให้มีคุณภาพสอดคล้อง

กับมาตรฐาน การศึกษาของชาติเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดของโรงเรียน เพื่อมุ่งหวังให้การบริหารจัดการในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่สถานศึกษาดำเนินการควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้คุณภาพการศึกษาที่สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด โดยมีการวางแผน ติดตามผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการจัดทำรายงานประจำปีเพื่อเผยแพร่ข้อมูลและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ว่าสถานศึกษามีการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน มุ่งเน้นการสร้าง "วัฒนธรรม คุณภาพที่ยั่งยืน" ที่ส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็น "องค์กรแห่งการเรียนรู้" ที่สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ตารางที่ 2. 4 นิยามเชิงปฏิบัติการและประเด็นคำถามของแต่ละองค์ประกอบของความ
เป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
การพัฒนา หลักสูตรของ สถานศึกษา	กระบวนการดำเนินงานเพื่อปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับ มาตรฐานหลักสูตรแกนกลาง ความ ต้องการของผู้เรียน และบริบทท้องถิ่น โดยมุ่งพัฒนาเนื้อหาและกิจกรรมการ เรียนรู้ที่เสริมสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21 ผ่านการวางแผน วิเคราะห์ และ ประเมินผลอย่างมีระบบ รวมถึงการ สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครูผ่าน การเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนวิชาชีพ (PLC) โดยมุ่งเน้นการสร้างผู้เรียนให้ เป็น "ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต" ที่มีทักษะ และความสามารถในการปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	1. มีกระบวนการดำเนินงานเพื่อ ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร 2. พัฒนาหลักสูตรให้ครอบคลุม สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง ความต้องการของผู้เรียนและ บริบทของท้องถิ่น 3. มุ่งพัฒนาเนื้อหาและกิจกรรม การเรียนรู้ที่เสริมสร้างทักษะใน ศตวรรษที่ 21 4. การวางแผน วิเคราะห์ และ ประเมินผลอย่างมีระบบ 5. การสนับสนุนการพัฒนา วิชาชีพของครู 6. การเรียนรู้ร่วมกันในชุมชน วิชาชีพ (PLC) 7. มุ่งเน้นการสร้างผู้เรียนให้เป็น "ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต" 8. มีทักษะและความสามารถในการ ปรับตัวเข้ากับการ เปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างมี ประสิทธิภาพ
การจัดการ เรียนรู้ใน สถานศึกษา	กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้น ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยออกแบบ หลักสูตรและกิจกรรมที่เหมาะสมเพื่อ พัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ใช้สื่อ และนวัตกรรมที่ทันสมัย และมีการวัด และประเมินผลที่ตรงตามวัตถุประสงค์ พร้อมทั้งติดตามและพัฒนา กระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อ พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ คุณธรรม และคุณลักษณะที่เหมาะสม	1. กระบวนการจัดการเรียนการสอน ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 2. ออกแบบหลักสูตรและ กิจกรรมที่เหมาะสมเพื่อพัฒนา ทักษะในศตวรรษที่ 21 3. ใช้สื่อและนวัตกรรมที่ทันสมัย 4. การวัดและประเมินผลที่ตรง ตามวัตถุประสงค์

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา (ต่อ)	ตามเป้าหมายหลักสูตร มุ่งเน้นการสร้างผู้เรียนให้เป็น "ผู้เรียนรู้ที่มีความสุข" ที่มีความรู้ ทักษะ และคุณธรรมที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ 	5. ติดตามและพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 6. พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ คุณธรรม และคุณลักษณะที่เหมาะสมตามเป้าหมายหลักสูตร 7. มุ่งเน้นการสร้างผู้เรียนให้เป็น "ผู้เรียนรู้ที่มีความสุข" 8. ความรู้ ทักษะ และคุณธรรมที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 9. เน้นผู้เรียนให้มีความสุขและประสบความสำเร็จ
การวัดผลและประเมินผล	กระบวนการตรวจสอบและตัดสินคุณภาพของผู้เรียนในด้านความรู้ ความเข้าใจ และทักษะปฏิบัติ โดยใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาเสริมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การประเมินผลเน้นการพัฒนาผู้เรียนและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินตนเอง เพื่อสะท้อนจุดแข็งและจุดอ่อน ตลอดจนใช้ผลประเมินในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการศึกษาต่อเนื่อง มุ่งเน้นการสร้าง "วัฒนธรรมการประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้" ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง	1. กระบวนการตรวจสอบและตัดสินคุณภาพของผู้เรียน 2. ตัดสินคุณภาพของผู้เรียนในด้านความรู้ ความเข้าใจ และทักษะปฏิบัติ 3. ใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย 4. การนำเทคโนโลยีมาเสริมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผล 5. การพัฒนาผู้เรียนและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินตนเอง 6. ใช้ผลประเมินในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการศึกษาต่อเนื่อง 7. มุ่งเน้นการสร้าง "วัฒนธรรมการประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้" ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
การนิเทศ การศึกษา	กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยการกำหนดเป้าหมายและแผนการนิเทศที่เหมาะสม ใช้เครื่องมือหลากหลายในการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงาน พร้อมให้คำแนะนำและสนับสนุนครูในการแก้ปัญหา กระตุ้นขวัญกำลังใจ และประเมินผลเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายการศึกษา มุ่งเน้นการสร้าง "วัฒนธรรมการนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้" ที่ส่งเสริมให้ครูเป็น "ครูมืออาชีพ" ที่มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองและผู้เรียน	1. กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครู 2. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ 3. กำหนดเป้าหมายและแผนการนิเทศที่เหมาะสม 4. ใช้เครื่องมือหลากหลายในการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงาน 5. ให้คำแนะนำและสนับสนุนครูในการแก้ปัญหา 6. กระตุ้นขวัญกำลังใจ และประเมินผลเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ 7. มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายการศึกษา 8. มุ่งเน้นการสร้าง "วัฒนธรรมการนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้" ที่ส่งเสริมให้ครูเป็น "ครูมืออาชีพ"
การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	กระบวนการที่สถานศึกษาดำเนินการควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้คุณภาพการศึกษาที่สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด โดยมีการวางแผน ติดตามผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการจัดทำรายงานประจำปีเพื่อเผยแพร่ข้อมูลและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ว่าสถานศึกษามีการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน มุ่งเน้นการสร้าง "วัฒนธรรมคุณภาพที่ยั่งยืน" ที่ส่งเสริมให้	1. กระบวนการดำเนินการควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ 2. การวางแผน ติดตามผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 3. การจัดทำรายงานประจำปีเพื่อเผยแพร่ข้อมูลและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา (ต่อ)	สถานศึกษาเป็น "องค์กรแห่งการเรียนรู้" ที่สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4. การจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ตอบสนองความ 5. มุ่งเน้นการสร้าง "วัฒนธรรมคุณภาพที่ยั่งยืน" 6. ส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็น "องค์กรแห่งการเรียนรู้" 7. สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ



2.3 บริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

2.3.1 สภาพข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

2.3.1.1 ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ตั้งอยู่เลขที่ 334 หมู่ 4 บ้านปากนา ตำบลนาอาน อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย 42000 โทรศัพท์ 0-4287-0409 โทรสาร 0-4287-0410 เว็บไซต์ <http://www.sesao.19.go.th> อีเมล workasesao19.go.th รับผิดชอบส่งเสริมการจัดการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาครอบคลุมทั้งหมด 2 จังหวัด คือจังหวัดเลยและจังหวัดหนองบัวลำภู มีสถานศึกษาในสังกัด 51 โรงเรียน ดังนี้

- จังหวัดเลย จำนวน 31 โรงเรียน
- จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 20 โรงเรียน

2.3.1.2 ประวัติ

เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2564 ได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษา ต่อมาได้มีประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่องการกำหนดชื่อย่อ รหัสพยานุชณะ และเลขประจำของเจ้าของเรื่องของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 62 เขต ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ชื่อย่อ สพม.ลย.นภ. รหัสพยานุชณะ ศธ เลขประจำส่วนราชการ 04335 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ประกาศจัดตั้งส่วนราชการภายในไว้ 4 ศูนย์ ดังนี้

1. ศูนย์เฉพาะกิจคุ้มครองและช่วยเหลือนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต เลย หนองบัวลำภู
2. ศูนย์เฉพาะกิจจัดการศึกษาทางไกลในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โทรศัพท์ 0-4287-0409 ต่อ 21
3. ศูนย์ประสานงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู อยู่ที่โรงเรียนหนองบัวพิทยาคาร อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู โทรศัพท์ 099-1547945
4. ศูนย์แนะแนวประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โรงเรียนศรีสงครามวิทยา จังหวัดเลย ที่ตั้ง ณ โรงเรียนศรีสงครามวิทยา ตำบลศรีสงคราม อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

2.3.2 โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจหน้าที่ตามราชกิจจานุเบกษา เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 (ข้อ 5) และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 โดยแบ่งออกเป็น 9 กลุ่ม 1 หน่วย ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบายและแผน
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
5. กลุ่มบริหารงานบุคคล
6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
9. หน่วยตรวจสอบภายใน
10. กลุ่มกฎหมายและคดี

2.3.3 อำนาจหน้าที่ ภารกิจสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมพ.ศ. 2545 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560 มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำ นโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงาน ในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และ สถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการและ คณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ได้รับมอบหมาย

2.3.4 คุณภาพการศึกษาและทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1. วิสัยทัศน์ ภายในปี 2570 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นองค์กรขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และสมรรถนะด้วย นวัตกรรมที่หลากหลายสู่คุณภาพมาตรฐานบนพื้นฐานความเป็นไทยอย่างยั่งยืน

2. พันธกิจ

2.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ และพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นต่ออนาคตในศตวรรษที่ 21

2.2 ประสานภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

2.3 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการ การศึกษา ที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ

2.4 พัฒนาหน่วยงานทางการศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีความปลอดภัย และหน่วยงานทางการศึกษาสามารถจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.5 พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

3. เป้าประสงค์

3.1 ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้องและเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรมจริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม

3.2 ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ

3.3 ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมือง พลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

3.4 ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ) กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ

3.5 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ และจรรยาบรรณ ตามมาตรฐานวิชาชีพ

3.6 สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง

3.7 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีสมรรถนะในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

4. กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรักชาติ รักสิ่งแวดล้อม ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพผู้เรียนสู่มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้เสมอภาคอย่างทั่วถึงและมีความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยนวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล

5. ค่านิยมองค์กร : รู้คน รู้งาน บริการเป็นหน้าที่ มีจิตอาสา

(สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู (ออนไลน์) แหล่งที่มา <https://www.sesao19.go.th>

จากการศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6) มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 51 โรงเรียน อยู่ในพื้นที่จังหวัดเลย จำนวน 30 โรงเรียน และจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 21 โรงเรียน มีหน้าที่ดำเนินงาน ด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.1.1 งานวิจัยในประเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ศิริพรพรรณ สียวง (2564) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอมะจัน จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอมะจัน จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอมะจัน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและวุฒิการศึกษา ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564) ศึกษาการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัย พบว่า 1) รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 3. กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4. ประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับ

จรัญญา ทองวิเศษ (2565) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่าย พื้นที่นวัตกรรม จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

โรงเรียนเครือข่าย พื้นที่นวัตกรรม จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.782

บริพัทธ์ สารผล (2565) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2. การมีความคิดสร้างสรรค์ 3. การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม 4. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และ 5. การบริหารความเสี่ยง 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_1) และการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 26.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนสมการถดถอย ได้ดังนี้ สมการในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 2.135 + 0.305X_1 + 0.205X_3$ สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z' = 0.349Z_1 + 0.238Z_3$ 6) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มี 2 ด้าน คือ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงและการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม

สุจิตา สอนสืบ (2565) ศึกษาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานีอำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม ส่วนความต้องการจำเป็น (PNImodified) ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การมีความคิดสร้างสรรค์และการมีวิสัยทัศน์ 2) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานีอำนาจเจริญ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล เนื้อหาสาระ ประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ Module 1 การมีวิสัยทัศน์ Module 2 การมีความคิดสร้างสรรค์ Module 3 การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม และ Module 4 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$)

เดชาวุฒิ อินเทพ (2566) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มี 2 ปัจจัย คือ ด้านการสร้างบรรยากาศ องค์กร (X_4) และด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5) สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 84.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังสมการพยากรณ์ต่อไปนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 0.828 + .437(X_4) + .341(X_5)$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z' = .523(X_4) + .395(X_5)$

ลัดดาวัลย์ ซาซึโย (2566) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันสภาพปัจจุบันของ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต1 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$) 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมี แนวทางการพัฒนาเป็นหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยมีโครงสร้าง หลักสูตรประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร 3) โครงสร้างหลักสูตรหรือ เนื้อหาสาระ 4) และวิธีการพัฒนาและกิจกรรม 5)การวัดผลประเมินผลผลการประเมินแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมพบว่ามี ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

2.4.1.2 งานวิจัยในประเทศเกี่ยวกับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

ชุตินาญจน์ หลวงแสน (2564) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัด อุดรดิตถ์อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ปัจจัยด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ปัจจัย ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และความเป็นเลิศในการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรดิตถ์อยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็น เลิศในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรดิตถ์ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\beta = 0.362$) ด้านผู้ปกครองและชุมชน ($\beta = 0.200$) ด้าน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\beta = 0.181$) และด้านงบประมาณ ($\beta = 0.179$) ซึ่งส่งผลต่อการ บริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัด อุดรดิตถ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมได้ร้อยละ 77.20

ชุตินา จันทรประเสริฐ (2564) ศึกษารูปแบบความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดีโดยมีทั้งหมด 7 ด้าน แต่ละด้านมีข้อ

คำถามหรือตัวชี้วัดทั้งหมด 17 ข้อ รวมเป็น 119 ข้อ โดยด้านที่ 1 การวางแผนด้านวิชาการ ด้านที่ 2 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านที่ 3 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านที่ 4 การวัดผลและประเมินผล ด้านที่ 5 การนิเทศการศึกษา ด้านที่ 6 การพัฒนา ระบบประกันคุณภาพ ภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านที่ 7 การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา เมื่อนำมา วิเคราะห์เป็นโมเดลประหยัด มีความสอดคล้องกัน ทั้ง 7 องค์ประกอบมี ความสัมพันธ์กันและสามารถ รวมเป็นองค์ประกอบเดียวกันได้ ถ้าสถานศึกษาใดจะนำไปใช้ จำเป็นต้องศึกษาและให้ความสำคัญ ในทุกด้าน ทุกองค์ประกอบ เพราะทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันและมีความสำคัญเท่า ๆ กัน

อนรุักษ์ ขวัญมงคล (2564) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความ เป็นเลิศทางวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการเป็นผู้นำแห่งการ เปลี่ยนแปลง ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร ด้านความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านความสามารถในการ คิดและวางแผนกลยุทธ์และด้านความสามารถในการสร้างพัฒนาที่ทีมงาน 2) ความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา ด้านการประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาระบบประกัน คุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3) การมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านคุณธรรม จริยธรรมในการบริหาร ด้านความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านความสามารถในการคิดและ วางแผนกลยุทธ์ และด้านความสามารถในการสร้างพัฒนาที่ทีมงาน

ปาวีณา ปล่องทอง (2566) ศึกษารูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศในศตวรรษที่ 21 มี 6 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย (1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (2) การจัดการเรียนรู้ (3) การวัดผลและประเมินผล (4) การนิเทศการศึกษา (5) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ และ (6) การพัฒนา สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และ 2) กระบวนการบริหารงานวิชาการ สู่ความเป็นเลิศ ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) แนวทาง (2) การนำไปปฏิบัติ (3) การทบทวนและการปรับปรุง (4) การบูรณาการและผลการทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น พบว่า ในภาพรวมมีความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด

วิวรรณ เชื้อจิตร (2566) ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$, S.D.= 0.73) 2) การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของ สถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, S.D.= 0.82 3) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และ 4) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เรียงตามลำดับ ประกอบด้วยด้านการบริหารองค์กรและ

ด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 71.50 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ เท่ากับ 0.846 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ $\hat{Y} = -0.010 + 0.678 (X_1) + 0.315 (X_5)$ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $Z_y = 0.589 (X_1) + 0.279 (X_5)$ แสดงให้เห็นว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารองค์กรและด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล เปลี่ยนไป 1 หน่วย ส่งผลให้การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเปลี่ยนไป 0.678 หน่วยและเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

รัฐวิชัย ทักขณนท์ (2567) ศึกษาการปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านการบริหารงานวิชาการ : กรณีศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) แนวคิดและองค์ประกอบการปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ มีทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้านการ วัดผลและประเมินผล ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมเพื่อการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย (1) สถานศึกษามีการกำหนดจุดมุ่งหมายชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ครอบคลุมทุกประเภทความพิการ หลักสูตรมีความหลากหลาย ยึดหยุ่นคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (2) สถานศึกษามีการประเมินพัฒนาการโดยใช้แบบประเมินที่มีความหลากหลาย (3) รูปแบบของการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพส่งผลให้มีผลการพัฒนาศักยภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (4) กระบวนการควบคุมคุณภาพและการประเมินคุณภาพการศึกษา มีความชัดเจน เน้นพัฒนาจุดอ่อนและเสริมจุดแข็งอย่างมี คุณภาพ และ (5) สถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงข้อมูลในการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมถึงสามารถนำมาเป็นฐานข้อมูลในการเชื่อมโยงไปยังหน่วยงานอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.4.2.1 งานวิจัยต่างประเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

Ailin & Lindgren (2008) ศึกษาภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมที่สนับสนุนให้องค์การมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมต้องมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมและต้องส่งเสริมและเชื่อว่านวัตกรรมเป็นกลไกที่สำคัญที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมจะต้องมีพันธสัญญาที่มุ่งมั่นในการริเริ่ม การเป็นภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ซึ่งจะได้รับมุ่งเน้นสนับสนุนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จากกิจกรรมนวัตกรรมขององค์กร มีบทบาทในระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการด้านนวัตกรรมมีเทคนิคในการจัดการนวัตกรรมและการมีเครือข่ายและพันธมิตรด้านนวัตกรรม

Alsharija & Watters (2012) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยผู้บริหารสถานศึกษา ทำการศึกษาในโรงเรียนของชาวคูเวต ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมส่วนใหญ่มีกลยุทธ์ในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ ดังนี้

1) ให้กำลังใจทีมผู้สอนในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการสอน 2) สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ตามความต้องการของทีมผู้สอน และ 3) กำหนดข้อปฏิบัติให้คำแนะนำและให้แนวทางกับทีมผู้สอน

Zenger & Folkman (2014) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำในการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ผู้นำเป็นผู้นำในการรับรู้และเข้าถึงนวัตกรรมอย่างแท้จริงมี 10 ประการ ดังนี้ 1) การแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน 2) ต้องมุ่งเน้นการบริการที่ตัวผู้รับบริการเป็นหลัก 3) ต้องได้รับความไว้วางใจจากทั้ง 2 ฝ่ายนั่นคือผู้รับบริการไว้วางใจ ผู้ให้บริการและผู้ให้บริการไว้วางใจผู้รับบริการ 4) แสดงให้เห็นถึงการปราศจากความกลัวต่อผู้บังคับบัญชาที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อบริหารองค์กรและผู้รับบริการ 5) ศรัทธาในวัฒนธรรมและก่อให้เกิดการสร้างและขยายเครือข่าย 6) การโน้มน้าวใจ 7) การสร้างเป้าหมายที่ชัดเจนตรงไปตรงมา 8) เน้นความรวดเร็ว 9) ปราศจากอคติในการสื่อสาร และ 10) สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงาน

Guetchius (2018) ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาได้อย่างไร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำที่ทำให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษานั้นมี 8 ประการ ดังนี้ 1) มีความไว้วางใจ 2) มุ่งมั่นในจุดประสงค์ 3) ปลุกฝังให้เกิดความอยากรู้ 4) สร้างเครือข่าย 5) ตัดสินใจอย่างแน่วแน่ 6) กระจายอำนาจ 7) แสดงความชื่นชมและให้กำลังใจ และ 8) การรู้จักตนเอง

Ubaidillah (2018) ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นเป็นภาวะผู้นำที่สามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรม รวมถึงผู้บริหารเองที่เป็นบุคคลสำคัญ ซึ่งบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารนั้นจะส่งผลต่อการบริหารการศึกษาโดยตรง การที่จะเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้สำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและโครงสร้างการจัดการศึกษาให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.4.4.2 งานวิจัยในประเทศเกี่ยวกับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

Fulston schools (2003) ศึกษาแบบฉบับสำหรับความเป็นเลิศของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบสำหรับความเป็นเลิศของสถานศึกษาประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ ความท้าทายของผู้นำ การสื่อสาร กำหนดทิศทางของสถานศึกษา รวมถึง กำหนดตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและความรับผิดชอบต่อสาธารณะ 2) การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การตรวจสอบความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความสามารถของบุคลากรและความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าต่อผู้เรียน 4) การวางแผนการปรับปรุงการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การวางแผน การดำเนินการตามแผน การตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 5) ทรัพยากรบุคคล การเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร การอบรมพัฒนา สร้างบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานศึกษา 6) ผลการปฏิบัติงาน ผลงานที่ตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายของสถานศึกษาและสามารถเป็นแบบอย่างแก่องค์กรอื่นได้

Zhao (2009) ศึกษาการปฏิบัติที่ดีเลิศด้านงานวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติที่ดีเลิศด้านงานวิชาการประกอบด้วย การมีมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา มีครูรับผิดชอบในการเรียนการสอน รัฐนโยบายทางการศึกษาที่ชัดเจน ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์และสังคมให้การยอมรับการจัดการศึกษาของโรงเรียน

จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3) การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม 4) การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม และ 5) การบริหารความเสี่ยง เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างมากต่อการบริหารองค์กร โดยผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน สร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรทำงานสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ ผู้นำเชิงนวัตกรรมยังมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน สามารถแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ รวมถึงสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรม ซึ่งช่วยให้ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่คาดหวังเพิ่มขึ้นจากการให้บริการในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งจากการวิเคราะห์ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 3) การวัดผลและประเมินผล 4) การนิเทศการศึกษา และ 5) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ซึ่งความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยถือเป็นภารกิจสำคัญสูงสุดของสถานศึกษา ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มุ่งศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2567 จำนวน 51 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 139 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,050 คน รวมทั้งสิ้น 2,189 คน (ระบบบริการข้อมูล Big data ผู้บริหารและครูโรงเรียน ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2567 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) จากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 20 คน และครูผู้สอน จำนวน 302 คน รวมทั้งสิ้น 322 คน

3.1.2.2 สุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ตามตำแหน่งและขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู แล้วคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนจำนวนประชากร

3.1.2.3 สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลากรายชื่อให้ได้ครบตามจำนวนสัดส่วนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู และกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณไว้ ดังรายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งและขนาดโรงเรียนตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2567 จำแนกตามตำแหน่งและขนาดโรงเรียน

จังหวัด	ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
เลย	เล็ก	4	5	40	45	1	6	7
	กลาง	15	32	293	325	4	43	47
	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	12	48	853	901	7	126	133
หนองบัวลำภู	เล็ก	2	2	20	22	-	3	3
	กลาง	12	25	240	265	4	35	39
	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	6	27	604	631	4	89	93
รวมทั้งสิ้น		51	139	2,050	2,189	20	302	322

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ถามเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับตามมาตรการวัดของ Likert โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

ตอนที่ 3 ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับตามมาตรการจัดของ Likert โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสาร วารสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 กำหนดขอบข่ายการสร้างแบบสอบถามตามกรอบนิยามศัพท์ของตัวแปร

3.3.3 สร้างข้อคำถามตามขอบข่ายที่กำหนดภายใต้การให้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.3.4 ตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบและประเมินความตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objective Congruence: IOC) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (Rovinelli and Hambleton, 1977 อ้างถึงใน ภัทรพร เกษสังข์, 2549, หน้า 138) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ดังนี้ แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 ข้อ มีค่า IOC ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 และแบบสอบถามความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน จำนวน 39 ข้อ มีค่า IOC ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00

3.3.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2567 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.3.6 นำข้อมูลที่ได้จากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ มาหาคุณภาพรายข้อ โดยการหาค่าอำนาจจำแนก ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation Coefficient)

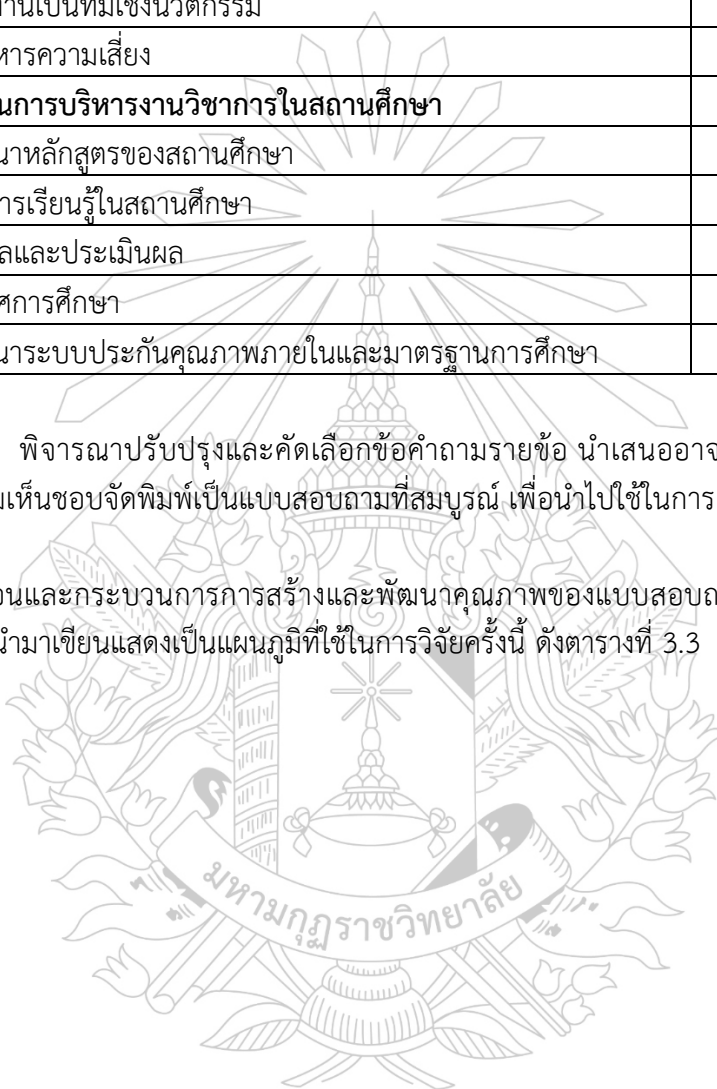
3.3.7 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งเกณฑ์กำหนดว่าต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2556, หน้า 202) ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้ พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.961 และความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.969 จึงสรุปว่า แบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ตารางแสดงค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าความเที่ยง
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	0.961
1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	0.925
2. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	0.809
3. การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม	0.860
4. การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม	0.826
5. การบริหารความเสี่ยง	0.908
ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา	0.969
1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	0.893
2. การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	0.912
3. การวัดผลและประเมินผล	0.901
4. การนิเทศการศึกษา	0.860
5. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	0.862

3.3.8 พิจารณาปรับปรุงและคัดเลือกข้อคำถามรายชื่อ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ขั้นตอนและกระบวนการการสร้างและพัฒนาคุณภาพของแบบสอบถามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถนำมาเขียนแสดงเป็นแผนภูมิที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 3.3



ตารางที่ 3.3 ขั้นตอนกระบวนการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างแบบสอบถาม	1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 1.2 กำหนดกรอบประเด็นคำถาม 1.3 สร้างข้อคำถาม 1.4 ตรวจสอบความถูกต้อง นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ
ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)	2.1 เสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) 2.2 หาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item objective congruence : IOC) 2.3 คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป 2.4 ตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไข
ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบค่าความเที่ยง (Reliability)	3.1 ทดลองใช้แบบสอบถาม (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน 3.2 หาค่าอำนาจจำแนก ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation Coefficient) 3.3 หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีการของ Cronbach 3.4 ตรวจสอบค่าความเที่ยงกับเกณฑ์ และปรับปรุงแก้ไข (กรณีมีค่าอยู่ในระดับต่ำ) 3.5 ตรวจสอบความถูกต้องและจัดพิมพ์เอกสารฉบับสมบูรณ์

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัยเกษตรศรีนครินทร์ เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

3.4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน โดยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอให้กับกลุ่มตัวอย่าง แล้วเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง และบางส่วนนำส่งผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ google form

3.4.3 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในการตอบ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 100)

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปาน

กลาง

1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์ระดับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 100)

4.51-5.00 หมายถึง ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน อยู่ในระดับปาน

กลาง

1.51-2.50 หมายถึง ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในแต่ละตัวแปรและระหว่างตัวแปรพหุคูณกับตัวแปรเกณฑ์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product

Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ภัทรพร เกษสังข์, 2549, หน้า 169 – 171) แล้วแปลความหมายดังนี้

มีค่า r 0.81 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

มีค่า r 0.61 - 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

มีค่า r 0.41 - 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

มีค่า r 0.21 - 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ

มีค่า r 0.01 - 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

มีค่า r 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์พิจารณา ดังนี้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวก แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางลบหรือทิศทางตรงกันข้าม ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือใกล้เคียง 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันต่ำ

3.5.5 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์

3.6 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังต่อไปนี้

3.6.1 สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistics)

3.6.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

3.6.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.6.1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.6.2 สถิติอนุมาน (Inferential statistics)

3.6.2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

3.6.2.2 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่มีนัยสำคัญไปสร้างสมการพยากรณ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

4.6 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

X	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
x_1	หมายถึง	การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
x_2	หมายถึง	การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
x_3	หมายถึง	การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม
x_4	หมายถึง	การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม
x_5	หมายถึง	การบริหารความเสี่ยง
Y	หมายถึง	ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
y_1	หมายถึง	การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
y_2	หมายถึง	การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
y_3	หมายถึง	การวัดผลและประเมินผล
y_4	หมายถึง	การนิเทศการศึกษา
y_5	หมายถึง	การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
*	หมายถึง	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	หมายถึง	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	หมายถึง	ประสิทธิภาพในการทำนาย
β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ
S.E _B	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ
F	หมายถึง	ค่าอัตราส่วนเอฟ
$\bar{Y}$	หมายถึง	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z	หมายถึง	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน



4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	130	40.40
1.2 หญิง	192	59.60
รวม	322	100.00
2. ตำแหน่ง		
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	20	6.20
2.2 ครูผู้สอน	302	93.80
รวม	322	100.00
3. ขนาดของโรงเรียน		
3.1 ขนาดเล็ก	10	3.10
3.2 ขนาดกลาง	86	26.70
3.3 ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	226	70.20
รวม	322	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 น้อยกว่า 10 ปี	105	32.60
4.2 10-20 ปี	127	39.40
4.3 มากกว่า 20 ปี	90	28.00
รวม	322	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 322 คน ส่วนใหญ่จำแนกเป็น เพศหญิง จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 59.60 และเพศชาย จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 40.40 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 93.80 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.20 เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียนส่วนใหญ่อยู่ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ

70.20 รองลงมาเป็นขนาดกลาง จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 และ ขนาดเล็ก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10–20 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40 รองลงมา น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 32.60 และมากกว่า 20 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ ผลปรากฏดังตารางที่ 4.2 – 4.7

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (x_1)	4.56	0.56	มากที่สุด	4
2. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (x_2)	4.57	0.62	มากที่สุด	2
3. การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม (x_3)	4.56	0.45	มากที่สุด	3
4. การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (x_4)	4.58	0.45	มากที่สุด	1
5. การบริหารความเสี่ยง (x_5)	4.50	0.50	มาก	5
รวม	4.55	0.43	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และระดับมาก 1 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (x_4) ($\bar{X}$ = 4.58, S.D. = 0.45) รองลงมาคือ การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (x_2) ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = 0.62) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบริหารความเสี่ยง (x_5) ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.50)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (x_1) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (x_1)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1.	ผู้บริหารมีความสามารถมองภาพอนาคตที่ทันสมัยและกว้างไกล	4.50	0.64	มาก	7
2.	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา	4.53	0.57	มากที่สุด	5
3.	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่มีความชัดเจน แปลงใหม่ ทันต่อเหตุการณ์และแนวโน้มในอนาคต	4.60	0.56	มากที่สุด	1
4.	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	4.57	0.55	มากที่สุด	2
5.	ผู้บริหารสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจตรงกันอย่างชัดเจน	4.54	0.61	มากที่สุด	4
6.	ผู้บริหารมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร	4.53	0.59	มากที่สุด	6
7.	ผู้บริหารมีการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด	4.54	0.59	มากที่สุด	3
รวม		4.56	0.56	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (x_1) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ และระดับมาก 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่มีความชัดเจน แปลงใหม่ ทันต่อเหตุการณ์และแนวโน้มในอนาคต ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.55) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารมีความสามารถมองภาพอนาคตที่ทันสมัยและกว้างไกล ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (x_2) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (x_2)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1.	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในรูปแบบที่หลากหลายและนอกกรอบ	4.52	0.65	มากที่สุด	5
2.	ผู้บริหารนำเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาการทำงาน	4.53	0.61	มากที่สุด	3
3.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น อิสระและสร้างสรรค์ร่วมกัน	4.57	0.60	มากที่สุด	1
4.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแสดงความคิดเห็นร่วมกัน	4.55	0.59	มากที่สุด	2
5.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างนวัตกรรม	4.53	0.62	มากที่สุด	4
รวม		4.57	0.62	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (x_2) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น อิสระและสร้างสรรค์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.59) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในรูปแบบที่หลากหลายและนอกกรอบ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.65)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม (x_3) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม (x_3)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1.	ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมในองค์กรที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรม	4.52	0.60	มากที่สุด	6
2.	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมในองค์กรที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรม	4.54	0.61	มากที่สุด	5
3.	ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.59	0.59	มากที่สุด	2
4.	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ	4.51	0.66	มากที่สุด	7
5.	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง	4.64	0.54	มากที่สุด	1
6.	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ผ่อนคลาย ไม่เครียด เพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์	4.56	0.59	มากที่สุด	3
7.	ผู้บริหารมีการให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจแก่บุคลากรที่สร้างสรรค์นวัตกรรม	4.56	0.65	มากที่สุด	4
รวม		4.56	0.45	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม (x_3) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.59) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (x_4) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (x_4)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1.	ผู้บริหารเน้นการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	4.53	0.61	มากที่สุด	5
2.	ผู้บริหารมีการบูรณาการความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่าย	4.58	0.59	มากที่สุด	4
3.	ผู้บริหารให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดวางแผน แบ่งหน้าที่ตามความรู้และความถนัดสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นนวัตกรรม	4.60	0.56	มากที่สุด	1
4.	ผู้บริหารมีการสนับสนุนทีมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสื่อสาร การเสนอความคิดเห็น การแก้ปัญหา ร่วมกัน	4.59	0.57	มากที่สุด	3
5.	ผู้บริหารเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและชุมชน	4.59	0.55	มากที่สุด	2
รวม		4.58	0.45	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (x_4) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดวางแผน แบ่งหน้าที่ตามความรู้และความถนัดสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและชุมชน ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.55) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารเน้นการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.61)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการบริหารความเสี่ยง (x_5) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การบริหารความเสี่ยง (x_5)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1.	ผู้บริหารมีความสามารถจัดการความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์ไม่แน่นอนได้	4.49	0.60	มาก	3
2.	ผู้บริหารมีการวางแผน วิเคราะห์ และระบุปัจจัยเสี่ยงอย่างเป็นระบบ	4.50	0.63	มาก	2
3.	ผู้บริหารกำหนดมาตรการควบคุมและแนวทางป้องกันหรือลดโอกาสที่อาจเกิดความเสียหายให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้	4.49	0.65	มาก	5
4.	ผู้บริหารมีการติดตาม กำกับ และประเมินผลปัจจัยต่างๆที่จะทำให้เกิดความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ	4.49	0.63	มาก	4
5.	ผู้บริหารมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่อาจเกิดจากแผนที่กำหนด	4.53	0.60	มากที่สุด	1
รวม		4.50	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการบริหารความเสี่ยง (x_5) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และระดับมาก 4 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่อาจเกิดจากแผนที่กำหนด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารมีการวางแผน วิเคราะห์ และระบุปัจจัยเสี่ยงอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.63) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารกำหนดมาตรการควบคุมและแนวทางป้องกันหรือลดโอกาสที่อาจเกิดความเสียหายให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.65)

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

การวิเคราะห์ระดับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ ผลปรากฏดังตารางที่ 4.8 - 4.13

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมและรายด้าน

ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา (Y)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (y_1)	4.57	0.55	มากที่สุด	5
2. การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา (y_2)	4.62	0.57	มากที่สุด	1
3. การวัดผลและประเมินผล (y_3)	4.58	0.54	มากที่สุด	4
4. การนิเทศการศึกษา (y_4)	4.58	0.43	มากที่สุด	3
5. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและ มาตรฐานการศึกษา (y_5)	4.61	0.61	มากที่สุด	2
รวม	4.59	0.42	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา (y_2) ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา (y_5) ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.61) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (y_1) ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.55)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (y_1) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (y_1)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	สถานศึกษามีกระบวนการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร	4.53	0.62	มากที่สุด	6
2.	สถานศึกษามีพัฒนาหลักสูตรให้ครอบคลุม สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง ความต้องการของผู้เรียนและบริบทของท้องถิ่น	4.58	0.58	มากที่สุด	2
3.	สถานศึกษามุ่งพัฒนาเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ที่เสริมสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21	4.55	0.59	มากที่สุด	4
4.	สถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์ และประเมินผลอย่างมีระบบ	4.52	0.63	มากที่สุด	8
5.	สถานศึกษามีการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู	4.52	0.62	มากที่สุด	7
6.	สถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนวิชาชีพ (PLC)	4.53	0.61	มากที่สุด	5
7.	สถานศึกษามุ่งเน้นการสร้างผู้เรียนให้เป็น “ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต”	4.57	0.56	มากที่สุด	3
8.	สถานศึกษามีทักษะและความสามารถในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.58	0.57	มากที่สุด	1
รวม		4.57	0.55	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (y_1) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 8 สถานศึกษามีทักษะและความสามารถในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ข้อที่ 2 สถานศึกษามีพัฒนาหลักสูตรให้ครอบคลุม สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง ความต้องการของผู้เรียนและบริบทของท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.58) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 4 สถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์ และประเมินผลอย่างมีระบบ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา (y_2) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา (y_2)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	สถานศึกษามีกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	4.58	0.56	มากที่สุด	6
2.	สถานศึกษาออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21	4.60	0.56	มากที่สุด	3
3.	สถานศึกษามีการใช้สื่อและนวัตกรรมที่ทันสมัย	4.57	0.57	มากที่สุด	7
4.	สถานศึกษามีการการวัดและประเมินผลที่ตรงตามวัตถุประสงค์	4.56	0.58	มากที่สุด	8
5.	สถานศึกษาติดตามและพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.59	0.56	มากที่สุด	4
6.	สถานศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ คุณธรรม และคุณลักษณะที่เหมาะสมตามเป้าหมายหลักสูตร	4.61	0.55	มากที่สุด	1
7.	สถานศึกษามุ่งเน้นการสร้างผู้เรียนให้เป็น "ผู้เรียนรู้ที่มีความสุข"	4.61	0.55	มากที่สุด	1
8.	สถานศึกษามีการความรู้ ทักษะ และคุณธรรมที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21	4.59	0.57	มากที่สุด	5
9.	สถานศึกษาเน้นผู้เรียนให้มีความสุขและประสบความสำเร็จ	4.60	0.51	มากที่สุด	2
รวม		4.62	0.57	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา (y_2) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 6 สถานศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ คุณธรรม และคุณลักษณะที่เหมาะสมตามเป้าหมายหลักสูตร ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.55) และข้อที่ 7 สถานศึกษามุ่งเน้นการสร้างผู้เรียนให้เป็น "ผู้เรียนรู้ที่มีความสุข" ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ข้อที่ 9 สถานศึกษาเน้นผู้เรียนให้มีความสุขและประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.51) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 4 สถานศึกษามีการการวัดและประเมินผลที่ตรงตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.58)

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการวัดผลและประเมินผล (y_3) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การวัดผลและประเมินผล (y_3)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	สถานศึกษามีกระบวนการตรวจสอบและตัดสินคุณภาพของผู้เรียน	4.61	0.54	มากที่สุด	1
2.	สถานศึกษาตัดสินคุณภาพของผู้เรียนในด้านความรู้ ความเข้าใจ และทักษะปฏิบัติ	4.58	0.54	มากที่สุด	2
3.	สถานศึกษามีการใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย	4.58	0.58	มากที่สุด	3
4.	สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาเสริมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผล	4.52	0.59	มากที่สุด	7
5.	สถานศึกษามีการพัฒนาผู้เรียนและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินตนเอง	4.54	0.60	มากที่สุด	6
6.	สถานศึกษาใช้ผลประเมินในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการศึกษาต่อเนื่อง	4.56	0.56	มากที่สุด	4
7.	สถานศึกษามุ่งเน้นการสร้าง "วัฒนธรรมการประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้" ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต	4.55	0.57	มากที่สุด	5
รวม		4.58	0.54	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการวัดผลและประเมินผล (y_3) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 สถานศึกษามีกระบวนการตรวจสอบและตัดสินคุณภาพของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ข้อที่ 2 สถานศึกษาตัดสินคุณภาพของผู้เรียนในด้านความรู้ ความเข้าใจ และทักษะปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.54) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 4 สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาเสริมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผล ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.59)

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการนิเทศการศึกษา (y₄) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การนิเทศการศึกษา (y ₄)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	สถานศึกษามีกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครู	4.57	0.58	มากที่สุด	7
2.	สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	4.60	0.54	มากที่สุด	1
3.	สถานศึกษากำหนดเป้าหมายและแผนการนิเทศที่เหมาะสม	4.60	0.57	มากที่สุด	2
4.	สถานศึกษาใช้เครื่องมือหลากหลายในการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงาน	4.57	0.56	มากที่สุด	6
5.	สถานศึกษาให้คำแนะนำและสนับสนุนครูในการแก้ปัญหา	4.58	0.59	มากที่สุด	5
6.	สถานศึกษากระตุ้นขวัญกำลังใจ และประเมิณผลเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	4.59	0.57	มากที่สุด	3
7.	สถานศึกษามุ่งเน้นผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายการศึกษา	4.59	0.57	มากที่สุด	4
8.	สถานศึกษามุ่งเน้นการสร้าง "วัฒนธรรมการนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้" ที่ส่งเสริมให้ครูเป็น "ครูมืออาชีพ"	4.56	0.60	มากที่สุด	8
รวม		4.58	0.43	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการนิเทศการศึกษา (y₄) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 2 สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 สถานศึกษากำหนดเป้าหมายและแผนการนิเทศที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.57) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 8 สถานศึกษามุ่งเน้นการสร้าง "วัฒนธรรมการนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้" ที่ส่งเสริมให้ครูเป็น "ครูมืออาชีพ" ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.60)

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา (y_5) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา (y_5)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	สถานศึกษามีกระบวนการดำเนินการควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.57	0.59	มากที่สุด	4
2.	สถานศึกษามีการวางแผน ติดตามผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.56	0.59	มากที่สุด	6
3.	สถานศึกษามีการจัดทำรายงานประจำปีเพื่อเผยแพร่ข้อมูลและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.61	0.55	มากที่สุด	2
4.	สถานศึกษามีการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	4.62	0.57	มากที่สุด	1
5.	สถานศึกษามุ่งเน้นการสร้าง "วัฒนธรรมคุณภาพที่ยั่งยืน"	4.58	0.58	มากที่สุด	3
6.	สถานศึกษาส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็น "องค์กรแห่งการเรียนรู้"	4.56	0.57	มากที่สุด	5
7.	สถานศึกษาสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.55	0.57	มากที่สุด	7
รวม		4.61	0.61	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา (y_5) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 4 สถานศึกษามีการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ข้อที่ 3 สถานศึกษามีการจัดทำรายงานประจำปีเพื่อเผยแพร่ข้อมูลและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.55) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 7 สถานศึกษาสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.57)

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product
Moment Correlation Coefficient) ผลปรากฏดังตารางที่ 4.14



ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	X	Y
X ₁	1											
X ₂	.501 ^{**}	1										
X ₃	.653 ^{**}	.611 ^{**}	1									
X ₄	.645 ^{**}	.490 ^{**}	.818 ^{**}	1								
X ₅	.618 ^{**}	.490 ^{**}	.747 ^{**}	.718 ^{**}	1							
Y ₁	.522 ^{**}	.441 ^{**}	.670 ^{**}	.576 ^{**}	.598 ^{**}	1						
Y ₂	.479 ^{**}	.375 ^{**}	.560 ^{**}	.495 ^{**}	.477 ^{**}	.481 ^{**}	1					
Y ₃	.463 ^{**}	.477 ^{**}	.667 ^{**}	.577 ^{**}	.516 ^{**}	.518 ^{**}	.443 ^{**}	1				
Y ₄	.576 ^{**}	.527 ^{**}	.830 ^{**}	.783 ^{**}	.703 ^{**}	.652 ^{**}	.535 ^{**}	.654 ^{**}	1			
Y ₅	.371 ^{**}	.360 ^{**}	.530 ^{**}	.523 ^{**}	.467 ^{**}	.450 ^{**}	.355 ^{**}	.462 ^{**}	.589 ^{**}	1		
X	.843 ^{**}	.745 ^{**}	.906 ^{**}	.855 ^{**}	.835 ^{**}	.667 ^{**}	.570 ^{**}	.640 ^{**}	.804 ^{**}	.528 ^{**}	1	
Y	.617 ^{**}	.553 ^{**}	.825 ^{**}	.746 ^{**}	.701 ^{**}	.795 ^{**}	.752 ^{**}	.770 ^{**}	.860 ^{**}	.726 ^{**}	.814 ^{**}	1

** หมายเหตุค่าสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูงมาก ($r_{xy} = 0.814$) และพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษารายด้าน ($r_{xy_1} - r_{xy_5}$) มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.528 - 0.804$)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมกับด้านทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ($r_{x_3x_4} = 0.818$) คู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมกับด้านทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ($r_{x_2x_4} = 0.490$) และด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมกับด้านการบริหารความเสี่ยง ($r_{x_2x_5} = 0.490$)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา (Y) พบว่า คู่ที่มีค่าสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการวัดผลและประเมินผลกับด้านการนิเทศการศึกษา ($r_{y_3y_4} = 0.654$) คู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษากับด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ($r_{y_2y_5} = 0.355$)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับระดับสูงมาก ($r_{xy} = 0.814$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องการสมมติฐานของการวิจัย ดังปรากฏดังตาราง 4.15 – 4.19

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (y_1)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (y_1)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (x_1)	0.522**	ปานกลาง
2. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (x_2)	0.441**	ปานกลาง
3. การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม (x_3)	0.670**	สูง
4. การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (x_4)	0.576**	ปานกลาง
5. การบริหารความเสี่ยง (x_5)	0.598**	ปานกลาง
โดยรวม	0.667**	สูง

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (y_1) โดยรวม (r_{xy_1}) เท่ากับ 0.667 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง 1 ด้าน และระดับปานกลาง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม ($r_{x_3y_1} = 0.670$) การบริหารความเสี่ยง ($r_{x_5y_1} = 0.598$) การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ($r_{x_4y_1} = 0.576$) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($r_{x_1y_1} = 0.576$) และการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($r_{x_2y_1} = 0.576$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา (y_2)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา (X)	ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา (y_2)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (x_1)	0.479**	ปานกลาง
2. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (x_2)	0.375**	ค่อนข้างต่ำ
3. การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม (x_3)	0.560**	ปานกลาง
4. การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (x_4)	0.495**	ปานกลาง
5. การบริหารความเสี่ยง (x_5)	0.477**	ปานกลาง
โดยรวม	0.570**	ปานกลาง

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา (y_2) โดยรวม (r_{xy_2}) เท่ากับ 0.570 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง 4 ด้าน และระดับค่อนข้างต่ำ 1 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม ($r_{x_3y_2} = 0.560$) การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ($r_{x_4y_2} = 0.495$) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($r_{x_1y_2} = 0.479$) การบริหารความเสี่ยง ($r_{x_5y_2} = 0.477$) และการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($r_{x_2y_2} = 0.375$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการวัดผลและประเมินผล (y_3)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการวัดผลและประเมินผล (y_3)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (x_1)	0.463**	ปานกลาง
2. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (x_2)	0.477**	ปานกลาง
3. การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม (x_3)	0.667**	สูง
4. การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (x_4)	0.577**	ปานกลาง
5. การบริหารความเสี่ยง (x_5)	0.516**	ปานกลาง
โดยรวม	0.640**	สูง

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการวัดผลและประเมินผล (y_3) โดยรวม (r_{xy_3}) เท่ากับ 0.640 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง 1 ด้าน และระดับปานกลาง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม ($r_{x_3y_3} = 0.667$) การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ($r_{x_4y_3} = 0.577$) การบริหารความเสี่ยง ($r_{x_5y_3} = 0.516$) การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($r_{x_2y_3} = 0.477$) และการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($r_{x_1y_3} = 0.463$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการนิเทศการศึกษา (y_4)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา (y_4)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (x_1)	0.576**	ปานกลาง
2. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (x_2)	0.527**	ปานกลาง
3. การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม (x_3)	0.830**	สูงมาก
4. การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (x_4)	0.783**	สูง
5. การบริหารความเสี่ยง (x_5)	0.703**	สูง
โดยรวม	0.804**	สูง

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการนิเทศการศึกษา (y_4) โดยรวม (r_{xy4}) เท่ากับ 0.804 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงมาก 1 ด้าน ระดับสูง 2 ด้าน และระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม ($r_{x3y4} = 0.830$) การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ($r_{x4y4} = 0.783$) การบริหารความเสี่ยง ($r_{x5y4} = 0.703$) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($r_{x1y4} = 0.576$) และการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($r_{x2y4} = 0.527$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา (y_5)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (x)	ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา (y_5)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (x_1)	0.371**	ค่อนข้างต่ำ
2. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (x_2)	0.360**	ค่อนข้างต่ำ
3. การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม (x_3)	0.530**	ปานกลาง
4. การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (x_4)	0.523**	ปานกลาง
5. การบริหารความเสี่ยง (x_5)	0.467**	ปานกลาง
โดยรวม	0.528**	ปานกลาง

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา (y_5) โดยรวม (r_{xy_5}) เท่ากับ 0.528 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง 3 ด้าน และระดับค่อนข้างต่ำ 2 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม ($r_{x_3y_5} = 0.530$) การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ($r_{x_4y_5} = 0.523$) การบริหารความเสี่ยง ($r_{x_5y_5} = 0.467$) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($r_{x_1y_5} = 0.371$) และการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($r_{x_2y_5} = 0.360$) ตามลำดับ

4.6 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อคัดตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์ ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ผลปรากฏดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.877	0.137		6.397**	0.000
การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม (x_3)	0.536	0.054	0.575	9.951**	0.000
การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (x_4)	0.155	0.051	0.167	3.030**	0.003
การบริหารความเสี่ยง (x_5)	0.125	0.039	0.151	3.173**	0.002
R = 0.840 R ² = 0.705 Adjusted R ² = 0.702 F = 253.234					

**p < .01

จากตารางที่ 4.20 พบว่าตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาสังเคราะห์ จำนวน 5 องค์ประกอบ พบว่า มี 3 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู (y) โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม (x_3) การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (x_4) และการบริหารความเสี่ยง (x_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม (x_3) ($\beta = 0.575$) รองลงมาคือ การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (x_4) ($\beta = 0.167$) และการบริหารความเสี่ยง (x_5) ($\beta = 0.151$) ตามลำดับ ตัวแปรทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู (y) โดยภาพได้ร้อยละ 70.50 ($R^2 = 0.705$) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.22771 ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.877 + 0.536(x_3) + 0.155(x_4) + 0.125(x_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.575(x_3) + 0.151(x_4) + 0.167(x_5)$$

ทั้งนี้ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นพบว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (x_1) และการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (x_2) ไม่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.682	0.232		2.939**	0.004
การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม (x_3)	0.617	0.075	0.505	8.235**	0.000
การบริหารความเสี่ยง (x_5)	0.240	0.066	0.221	3.613**	0.000
R = 0.686 R ² = 0.471 Adjusted R ² = 0.467 F = 141.775					

**p < .01

จากตารางที่ 4.21 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 องค์ประกอบ พบว่า มี 2 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม (x_3) และการบริหารความเสี่ยง (x_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม (x_3) ($\beta = 0.505$) และการบริหารความเสี่ยง (x_5) ($\beta = 0.221$) ตัวแปรทั้ง 2 องค์ประกอบนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (y_1) ได้ร้อยละ 47.10 ($R^2 = 0.471$) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.39867 ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.682 + 0.617(x_3) + 0.240(x_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.505(x_3) + 0.221(x_5)$$

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา (y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.210	0.270		4.480**	0.000
การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม (x_3)	0.546	0.076	0.431	7.156**	0.000
การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (x_1)	0.202	0.061	0.198	3.295**	0.001
R = 0.580 R ² = 0.336 Adjusted R ² = 0.332 F = 80.842					

**p < .01

จากตารางที่ 4.22 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 องค์ประกอบ พบว่า มี 2 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา (y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม (x_3) และการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (x_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม (x_3) ($\beta = 0.431$) และการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (x_1) ($\beta = 0.198$) ตัวแปรทั้ง 2 องค์ประกอบนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา (y_2) ได้ร้อยละ 33.60 ($R^2 = 0.336$) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.46309 ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.210 + 0.546(x_3) + 0.202(x_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.431(x_3) + 0.198(x_1)$$

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการวัดและประเมินผล (y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.820	0.233		3.525**	0.000
การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม (x_3)	0.727	0.063	0.599	11.456**	0.000
การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (x_2)	0.098	0.046	0.111	2.128*	0.034
R = 0.673 R ² = 0.453 Adjusted R ² = 0.449 F = 131.948					

**p < .01

*p < .05

จากตารางที่ 4.23 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 องค์ประกอบ พบว่า มี 2 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการวัดและประเมินผล (y_3) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม (x_3) และการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (x_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม (x_3) ($\beta = 0.599$) และการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (x_2) ($\beta = 0.111$) ตัวแปรทั้ง 2 องค์ประกอบนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการวัดและประเมินผล (y_3) ได้ร้อยละ 45.30 ($R^2 = 0.453$) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.40254 ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.820 + 0.727(x_3) + 0.098(x_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.599(x_3) + 0.111(x_2)$$

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการนิเทศการศึกษา (y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.681	0.135		5.045**	0.000
การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม (x_3)	0.492	0.053	0.514	9.259**	0.000
การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (x_4)	0.262	0.050	0.276	5.206**	0.000
การบริหารความเสี่ยง (x_5)	0.102	0.039	0.120	2.623**	0.009
R = 0.853 R ² = 0.727 Adjusted R ² = 0.725 F = 282.859					

**p < .01

จากตารางที่ 4.24 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 องค์ประกอบ พบว่า มี 3 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการนิเทศการศึกษา (y_4) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม (x_3) การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (x_4) และการบริหารความเสี่ยง (x_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม (x_3) ($\beta = 0.514$) การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (x_4) ($\beta = 0.257$) และการบริหารความเสี่ยง (x_5) ($\beta = 0.120$) ตัวแปรทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการนิเทศการศึกษา (y_4) ได้ร้อยละ 72.70 ($R^2 = 0.727$) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.22432 ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.681 + 0.492(x_3) + 0.262(x_4) + 0.102(x_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.514(x_3) + 0.276(x_4) + 0.120(x_5)$$

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา (y_5)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.020	0.305		3.342**	0.001
การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม (x_3)	0.424	0.111	0.311	3.830**	0.000
การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (x_4)	0.363	0.110	0.268	3.304**	0.001
R = 0.552 R ² = 0.305 Adjusted R ² = 0.301 F = 70.019					

**p < .01

จากตารางที่ 4.25 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 องค์ประกอบ พบว่า มี 2 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา (y_5) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม (x_3) และการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (x_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม (x_3) ($\beta = 0.311$) และการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (x_4) ($\beta = 0.268$) ตัวแปรทั้ง 2 องค์ประกอบนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา (y_5) ได้ร้อยละ 30.50 ($R^2 = 0.305$) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.50973 ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.020 + 0.424(x_3) + 0.363(x_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.311(x_3) + 0.268(x_4)$$

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 มีตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 องค์ประกอบ ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า สอดคล้องกันตามสมมติฐานของการวิจัย

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 2) เพื่อศึกษาระดับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 5) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2567 จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.961 และ 0.969

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ประกอบด้วย สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และสถิติอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัย ตามข้อค้นพบได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1. สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 322 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 59.60 และเพศชาย ร้อยละ 40.40 เมื่อพิจารณาตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน ร้อยละ 93.80 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 6.20 เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียนส่วนใหญ่อยู่ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ ร้อยละ 70.20 รองลงมาขนาดกลาง ร้อยละ 26.70 และขนาดเล็ก ร้อยละ 3.10 เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10–20 ปี ร้อยละ 39.40 รองลงมา น้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 32.60 และมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 28.00 ตามลำดับ

5.1.2 สรุปผลการวิจัย

5.1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อศึกษาเป็นรายด้านปรากฏผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่มีความชัดเจน แปลกใหม่ ทันต่อเหตุการณ์และแนวโน้มในอนาคต รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถมองภาพอนาคตที่ทันสมัยและกว้างไกล

2) ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น อิสระและสร้างสรรค์ร่วมกัน รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น อิสระและสร้างสรรค์ร่วมกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในรูปแบบที่หลากหลายและนอกกรอบ

3) ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ

4) ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดวางแผน แบ่งหน้าที่ตามความรู้และความถนัดสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นนวัตกรรม รองลงมา คือ ผู้บริหารเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและชุมชน และผู้บริหารมีการสนับสนุนทีมสร้าง

บรรยากาศที่เอื้อต่อการสื่อสาร การเสนอความคิดเห็น การแก้ปัญหาาร่วมกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเน้นการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

5) ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และมาก 4 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่อาจเกิดจากแผนที่กำหนด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการวางแผน วิเคราะห์ และระบุปัจจัยเสี่ยงอย่างเป็นระบบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารกำหนดมาตรการควบคุมและแนวทางป้องกันหรือลดโอกาสที่อาจเกิดความเสียหายให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

5.1.2.2 ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อศึกษาเป็นรายด้านปรากฏผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และสถานศึกษามีการพัฒนาเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้เหมาะสมกับผู้เรียน รองลงมา คือ สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาตนเองและทักษะทางวิชาชีพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

2) ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม และสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 รองลงมา คือ สถานศึกษามีการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสถานศึกษามีจัดกิจกรรมการเรียนรู้มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ทันสมัย

3) ด้านการวัดผลและประเมินผล โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีกระบวนการตรวจสอบ ตัดสินคุณภาพและความสามารถของผู้เรียน รองลงมา คือ สถานศึกษามีการวัดผลด้านความรู้ ความเข้าใจ และทักษะปฏิบัติอย่างเป็นระบบ และสถานศึกษามีการใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการวัดผลเชิงปริมาณและคุณภาพ

4) ด้านการนิเทศการศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ และจัดทำแผนและปฏิทินการนิเทศ รองลงมา คือ สถานศึกษาติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง และสถานศึกษากระตุ้นขวัญและกำลังใจให้ครูใช้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาประเมินผลการนิเทศและนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อวางแผนพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

5) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด รองลงมา คือ สถานศึกษามีการวางแผน ดำเนินการ ติดตามผล และปรับปรุงระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

5.1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมากเท่ากับ 0.814 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา เท่ากับ 0.667 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา เท่ากับ 0.570 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการวัดผลและประเมินผล เท่ากับ 0.640 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการนิเทศการศึกษา เท่ากับ 0.804 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการนิเทศการศึกษา เท่ากับ 0.804 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา เท่ากับ 0.528 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมกับด้านทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ($r_{x_3x_4} = 0.818$) คู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำ คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมกับด้านทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ($r_{x_2x_4} = 0.490$) และด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมกับด้านการบริหารความเสี่ยง ($r_{x_2x_5} = 0.490$)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา(Y) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการวัดผลและประเมินผลกับด้านการนิเทศการศึกษา ($r_{y_3y_4} = 0.654$) คู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำ คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษากับด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ($r_{y_2y_5} = 0.355$)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.2.4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม (x_3) การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (x_4) และการบริหารความเสี่ยง (x_5) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.840 ($R = 0.840$) ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม (x_3) การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (x_4) และการบริหารความเสี่ยง (x_5) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 70.50 ($R^2 = 0.705$) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.22771 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.877 + 0.536(x_3) + 0.155(x_4) + 0.125(x_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.575(x_3) + 0.151(x_4) + 0.167(x_5)$$

ทั้งนี้ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นพบว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (x_1) และการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (x_2) ไม่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลการอภิปรายผลเชิงพรรณนาตามวัตถุประสงค์รายละเอียดในแต่ละส่วนดังต่อไปนี้

5.2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และการบริหารความเสี่ยง ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีแนวคิดเปิดกว้าง มุ่งเน้นการพัฒนาและปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทำให้สามารถขับเคลื่อนการบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ เดชา ลุนาวงค์ (2564, หน้า 13) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และผลักดันความคิดที่มีประโยชน์และแปลกใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงาน ผู้นำใช้ความสามารถของตนเองหรือพฤติกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุน การทำงานเชิงนวัตกรรม ในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชฎีกร นันทาชัยวุฒิ (2566) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธวิสา จันทพิมพ์ (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงรายตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย

หนองบัวลำภู ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและนำนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน อีกทั้งยังสนับสนุน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจผ่านระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรมีความ พร้อมและมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับ กนกพิชญ์ สรรพศรี (2564, น. 12) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกและสะท้อนให้เห็นความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่ว โดยใช้กระบวนการทำงานและการสร้างทีมงานแนว ใหม่และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การทำงาน ประสบผลสำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพ ตัวบ่งชี้ประกอบด้วย การมีเป้าหมายร่วมกัน การสร้างความ ไว้วางใจการติดต่อสื่อสาร และการมีส่วนร่วมในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไตรยา คงตุก (2563) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่าการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชานีรา สุมาลี (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาสตูล พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่สุด และสอดคล้องกับแนวคิดของ วารุณี กว้างขวาง (2566, น. 10) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความผูกพันในหน้าที่ สามารถส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนในองค์กร ปฏิบัติงานไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน กระตุ้นการทำงานของบุคลากรให้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ รับรู้ และแก้ปัญหาขององค์กรร่วมกัน รวมถึงเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกกระบวนการในการ ดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการสร้างความรู้สึกร่วมกันที่เป็นเจ้าของร่วมกัน

5.2.2 ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การนิเทศการศึกษา การวัดผลและ ประเมินผล และการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนให้ ให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน การศึกษา การนิเทศการศึกษา การวัดผลและประเมินผล และการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้ระบบติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ และ ให้ความสำคัญกับมาตรฐานการศึกษา ส่งผลให้ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการมีคุณภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ ฉวีวรรณ แผ้วตะคุ (2562, น.14) ที่กล่าวว่า ความเป็นเลิศของการบริหารงาน

วิชาการ คือ ความสามารถในการบริหารจนทำให้โรงเรียน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตาม เป้าหมายของโรงเรียนและเป็นที่ยอมรับแก่โรงเรียนอื่น ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ชูติกาญจน์ หลวงแสน (2564) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า ระดับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัด อุดรดิตถ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการจัดการศึกษาของครู รองลงมาคือ ด้านการ บริหารจัดการของผู้บริหาร ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้านคุณภาพผู้เรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลงานของสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวรรณ เชื้อจิตร (2566) ที่ศึกษา ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่าการบริหารงาน วิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ให้ความสำคัญกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมการใช้สื่อและเทคโนโลยี ที่ทันสมัย กระตุ้นให้ครูออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สนับสนุนการพัฒนาทักษะครู ผ่านการอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลอดจนส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนรรักษ์ ขวัญมงคล (2564) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความเป็นเลิศทางวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และด้านการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชรัตน์ หาญเชิงชัย (2567) ที่ศึกษาการพัฒนารูปแบบ การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าองค์ประกอบของการ บริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กพบว่ามี 4 องค์ประกอบ โดย องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมมากที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมด้านการวิจัยเกี่ยวกับการเรียน การสอน รองลงมาคือด้านการจัดการเรียนรู้อย่างครูอย่างมืออาชีพ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหาร ด้านการกระจายอำนาจทางวิชาการให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ของ ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง ด้านการมีเครือข่ายการบริหารงานด้านวิชาการ ตามลำดับ

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.814 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูงมาก สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีความสัมพันธ์กัน” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถนำแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์และพัฒนาวิธีการสอนใหม่ๆ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา อีกทั้งมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและการพัฒนากระบวนการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและครู ทำให้การบริหารงานวิชาการมีความคล่องตัวและสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .923 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ มงูธิสาร (2566) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก (r = 0.806)

5.2.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 องค์ประกอบ พบว่าองค์ประกอบที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม (x_3) การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (x_4) และการบริหารความเสี่ยง (x_5) ตัวแปรทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ สามารถร่วมพยากรณ์ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมได้ ร้อยละ 70.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.22771 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ว่า “มีตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 ตัวแปรส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” และมีตัวแปรอำนาจพยากรณ์เกินมากกว่าที่ได้ตั้งสมมุติฐานไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้แนวทางนวัตกรรมในการบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม ทำให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์และกล้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ และยังสะท้อนถึงความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวและสร้างความเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้ โดยอาจจะมาจากการพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการทำงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ในการบริหารจัดการ ซึ่งสามารถเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างมาก นอกจากนี้ ผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม สนับสนุนความร่วมมือระหว่างครู บุคลากร และชุมชน ส่งผลให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งยังมีความสามารถในการบริหารความเสี่ยง ทำให้สามารถรับมือกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพฑูรย์ ศิริบุรณ์ (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง (x_3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (x_2) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (x_1) ด้านการสร้างแรงจูงใจ (x_4) และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (x_5) โดยตัวแปรทั้ง 5 ร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ได้ร้อยละ 72.60 สอดคล้องกับงานวิจัยของ บริพัฒน์ สารผล (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่ามีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (x_1) และการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (x_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ได้ร้อยละ 26.10 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวรรณ เชื้อจิตร (2566) ที่ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ทั้งหมดมี 2 รูปแบบ โดยรูปแบบที่ดีที่สุดได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร (x_1) และด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล (x_5) เป็นด้านที่มีผลต่อการ

บริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ะยอง เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R) เท่ากับ 0.846 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.715 ส่งผลต่อการบริหารงาน วิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 71.50

ส่วนในด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (x_1) และด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (x_2) ที่ไม่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู อาจเป็นเพราะ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ วิจัยในครั้งนี้ เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียน ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ และมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 10-20 ปี ทำให้มีความคาดหวังสูง ที่จะต้องให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจนให้สอดคล้องกับบริบท ของสถานศึกษา ทันท่วงทีเหตุการณ์และแนวโน้มในอนาคต มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบัน ไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมในสิ่งใหม่ ๆ มีรูปแบบที่หลากหลายและนอกกรอบ มีการนำเทคโนโลยีและ สารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้พัฒนาการทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่โรงเรียนขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จะมุ่งเน้นการบริหารงานวิชาการเป็นหลัก ทำให้มีการแข่งขันสูงในเรื่องความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการ ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาไม่แสดง พฤติกรรมการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน ขาดการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ก็ส่งผลทำให้ ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง สอดคล้องกับ งานวิจัยของ อนุสรณ์ ทังหิรัญ (2566) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานใน สถานศึกษาศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ส่งผลต่อ บริหารงานในสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยเรียงลำดับค่าอำนาจพยากรณ์จากมากไปน้อย ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม(X_5) และ การสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม(X_6) มีค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์(R^2)=.98 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์บริหารงานในสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ได้ร้อยละ 98 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานใน การพยากรณ์ เท่ากับ 0.43 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการบริหารความเสี่ยง เป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยการจัดอบรมหรือโครงการพัฒนาความรู้ด้านการบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา รวมถึงส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์และจัดการความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.1.2 จากผลการศึกษาความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น สถานศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนากิจการบริหารงานวิชาการในด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีโอกาสร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและความต้องการของผู้เรียน นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนในการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้เกิดความหลากหลายและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา อีกทั้งควรนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ในการออกแบบหลักสูตรให้มีความทันสมัยและตอบโจทย์การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

5.3.1.3 จากผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม ($r_{xy} = 0.814$) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยอาจจะจัดโครงการ หรืออาจจะใช้วิธีพัฒนาต่างๆ ที่หลากหลาย

5.3.1.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง สามารถพยากรณ์ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาได้ ดังนั้นหน่วยงานระดับนโยบาย และสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้มากขึ้น ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ก็เป็นตัวแปรอีกด้านหนึ่งที่ควรตระหนักและให้ความสำคัญเช่นกัน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

5.3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

5.3.2.3 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู



บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

- กนกพิชญ์ สรรพศรี. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กนกวรรณ สมวงศ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ.
- กันตวุฒิ การดี. (2565). แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- กัมปนาท คำอ่อน. (2565). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM) ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- เกรียงไกร เหล้าบุ่งษ์พันธ์. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะด้านนวัตกรรมของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- คณิน คำแพง. (2563). โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบดิจิทัล. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- คณิศร ผู้มีทรัพย์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 จังหวัดภูเก็ต. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จรรยา พัสมา. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- จรัญญา ทองวิเศษ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- จรินทร์ อุตสาหะ. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา ของสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี.
- จุฑาพร สันจิตร์. (2567). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอละบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. สารนิพนธ์ ปรญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ฉวีวรรณ แผ้วตะคุ. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปรญญาดุขภูบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชุตินา จันทรประเสริฐ และคณะ. (2564, ตุลาคม-ธันวาคม). รูปแบบความเป็นเลิศในการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วารสาร วิจัยวิชาการ, 4(4).
- ชูลีมาศ คำบุญเรือง. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พะเยา. การศึกษาค้นคว้าศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย พะเยา.
- ชูศักดิ์ เจียมจร. (2566). กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ปรญญาดุขภูบัณฑิต, สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- เชษฐศักดิ์ คำมะวาปี. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุขภูบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชารีนา เต๊ะ. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐ ชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

- ชานีรา สุมาลี. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาม มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ณัฐสิริ เตชะติวงศ์ ณ อยุธยา. (2565). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาทางไกลของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ทวีสันต์ วิชัยวงษ์. (2564). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ณัฐณี มณีวรรณ. (2563). *ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ณัฐธิดา สุธะเสนา. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เดชา ลุนาวงค์. (2564). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เดชาวุฒิ อินเทพ. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอำเภอเวียงแก่น* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ดลยา พนิกรณ์. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ถนอมวรรณ ช่างทอง. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ณณญาณี โฉมจินดา. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธวัชรรัตน์ หาญเชิงชัย. (2567, ตุลาคม-ธันวาคม). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความ เป็นเลิศของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารการวิจัยและพัฒนาระบบการศึกษา, 14(4), หน้า 1803-1804.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 228-233.
- ธงชัย ศักดิ์สุวรรณ. (2567). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. สารนิพนธ์ศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ธีรชัยวัฒน์ วิชาณรงค์. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นภัสสรณ์ สุขเสนา. (2564). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นริรัตน์ ศิริวัฒน์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการจัดการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นพพร งามขำ. (2566). *การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา* สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหา บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- นพมาศ โสบุญ. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21* สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่*. พิมพ์ครั้งที่10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- บุญญาพร บุราคร. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐาน สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ในจังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยครูสุริยเทพ.
- บุศรา ทับทิมศรี. (2562). *รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมาตรฐานสากล*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารเพื่อการพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- บริพัฒน์ สารผล. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปาริฉัตร นวนทอง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ปาวีณา ปล่องทอง. (2566). *รูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ปิยโชติ รอดหลง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปริดา บัวยก. (2564). *รูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์. (2564). *การพัฒนาแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พัชรพรรณ ปรากริม. (2566). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- พัชญ์วิสา จันทพิมพ์. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย*. ปริญญาดุษฎีศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.

- พุดตาพร ใจดี. (2565). การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐานด้านภาษาอังกฤษ (O-NET) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. การค้นคว้าอิสระศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พลวัต แสงสีงาม. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนในเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ไพฑูรย์ สิลารัตน์ และคณะ. (2561). ความเป็นผู้นำทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ ศิริบุญ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏ ร้อยเอ็ด.
- ภานิดา จันทนกุล. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ สมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภัทรพร เกษสังข์. (2549). การวิจัยทางการศึกษา. เลย: ภาควิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ภูมิประสิทธิ์ ไชยบาล. (2566). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- เมธี ตั้งสิริพัฒนา. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความ เป็นพลเมืองดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. ปริญญานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- มนต์ธิชา ฉัตรอักษรานนท์. (2567). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ยุทธชัย เต็มวิถี. (2566). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ยุพาทิศ อินนุณ. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- รัฐวิชัย ทักขนนท์. (2567). *การปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านการบริหารงานวิชาการ : กรณีศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์*. วารสารครุศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- รัชณีกร นันทาชัยวุฒิ. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- รัตนภรณ์ เผ่าฟู. (2566). *การศึกษการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- รุ่งศิลา กรุดแก้ว. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ลัดดาวัลย์ ชนธิโย. (2566). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วรภาพร จระอนรัมย์. (2563). *ภาวะผู้นำในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วรพงษ์ ทาตุ้ย. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ความพร้อมของพยาบาลวิชาชีพกับความสำเร็จด้านการบริหารทางพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ภาคเหนือตอนล่าง*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทางพยาบาล, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วารุณี ภาวงศ์. (2566). *การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิลาสณี ศรีประทุมวงศ์. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- วิวรรณ เชื้อจิตร. (2566). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วรภัตสรพิชชา โพธมาตร. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ศรัญญา จอกสุวรรณ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ศรัญญา เหล่าลาด. (2565). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ศศิธร นุ่นักดี. (2566). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศศินามณี สารักษ์. (2565). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพร พงษ์เนตร. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริพรพรรณ สียวง. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ไศรยา คงตุก. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สรารุช ไปใหม่. (2565). สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- สิริกร เหมทานนท์ และคณะ. (2567). แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระจบ. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา, 6(2) , หน้า 593.
- สิริวิวิ พูลสวัสดิ์. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุธิดา สอนสืบ. (2565). โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค ดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานีอำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- สุประวิทย์ ทิพย์โพธิ์. (2563). รูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สุรกันต์ ประชานันท์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุวิมล ต้นสิงห์. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมพงษ์ เชื้อกพรหม. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). รายงานแนวทางการ ยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตึ้นพื้นฐาน (O-NET). สืบค้น 25 ตุลาคม 2567. จาก <http://www.thaiedresearch.org/home/paperview/178102/>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570. สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2567. จาก <https://www.sesao19.go.th/web/>.
- รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2566. สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2567. จาก <https://www.sesao19.go.th/web/>.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- อัษฎาภู บัญเกิด. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- อนุรักษ์ ขวัญมงคล. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความเป็นเลิศทางวิชาการ ในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วารสารวิชาการ. 6(9), หน้า 232.
- อนุสรณ์ ทังหิรัญ. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาศตวรรษที่ 21* สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. การค้นคว้าอิสระศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- อภิชาติ มงธิสาร. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อมลดา พุทธินันท์. (2561). *รูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อวิรุทธิ์ ผลอนันต์. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล. (2562). *การวิจัยทางการศึกษา: แนวคิดและการประยุกต์ใช้*. (พิมพ์ครั้งที่ 2), กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

2. ภาษาอังกฤษประเทศ

- Ailin, M. & Lindgren, P. (2008). *Conceptualizing strategic innovation leadership for competitive survival and excellence*. Journal of Knowledge Globalization, 1(2), 87-108.
- Alsharija, M., & Watters, J.J. (2012). *Innovative Leadership by School Principles: Embedding Information Communication and Technology in Kuwaiti Schools*. Journal of International Education Research, 8(4), 425-434.
- Ashiqur.R. (2016). *Organization Strategies & Innovative Leadership Management*. International Journal of Business and Management, 11(10), 206-223.
- Carmeli, A. and others. (2010). *Inclusive leadership and employee involvement in creative tasks in the workplace: The mediating role of psychological safety*. Creativity Research Journal, 22(3), 250–260.
- Daft. R.L. (1999). *Leadership: Theory and practice*. Forth Worth. TX: Dryen Press.
- Doss, H. (2015). *Five character traits of innovation leaders*. Retrieved November 15, 2024 from <https://bit.ly/1NwKuEL>.
- Dubrin. (2015). *Leadership and Skills*. Retrieved November 15, 2024 from <https://www.scirp.org>. February 14th, 2023.
- Eisenhower, D.D. (2016). *Leadership in Organization*. New Jersey: Prentice. Hall.
- Fulston Schools. (2003). *Excellence Model*. Retrieved November 15, 2024 from <http://www.fulschool.org/dept/>.
- Guetchius, A. *Innovative School Leaders Part 1: How to Become an innovative school leader*. Retrieved November 15, 2024 from <https://www.edelements.com/blog/innovative-school-leaders-part-1-how-to-an-innovative-school-leader>. D.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational Administration: Theory - Research - Practice*. (6th ed.). New York: McGraw - Hill.
- Loader, A. (2016). *Why should you show innovative leadership*. *Educational Administration: Theory - Research - Practice*. (6th ed.). New York: McGraw - Hill. from <https://blog.castle.co/innovative-leadership>.
- Issah, M. (2020). *Leadership Behavior Analysis: The Case of Three Academic Middle-Level Leaders in Higher Education*. Open Journal of Leadership, 9, 141-155.

- Maxwell J. (2011). *The Theory Of Leadership*. Retrieved November 15, 2024 from <https://www.bartleby.com/essay/TheTheory-Of-Leadership-By-John-Maxwell-FK4GPH39D4HQ>.
- Mondy, R. W., & Mondy, J. B. (2014). *Human Resource Management*. (13th ed.). Boston, Massachusetts: Prentice - Hall.
- NSW Government (Producer). (2017). *School Excellence Framework*. Retrieved November 15, 2024 from https://education.nsw.gov.au/content/dam/main-education/teaching-and-learning/school-excellence-and-accountability/media/documents/SEF_Document_Version_2_2017_AA.pdf.
- Pollock, A. (2008). *Pharmaceutical Meaning-Making Beyond Marketing: Racialized Subjects of Generic Thiazide*. Belmont, CA: Cengage/ Wadsworth.
- Porter-O' Grady, T., & Malloch, K. (2010). *Innovation Leadership: Creating the Landscape of Healthcare*. Sudbury, MA: Jones & Bartlett Learning.
- Porter, T. & Malloch, K. (2016). *Innovation Leadership: Creating the Landscape of Healthcare*, Sudbury, MA: Jones & Bartlett Learning.
- Razik, T. A., & Swanson, D. A. (2001), *Fundamental concepts of educational leadership*. New Jersey: Merrill Prentice Hall.
- Robbins, S. and Mary Coulter, M. (2012). *Management (7th Edition)*, Prentice-Hall International, Inc.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior (13th ed.)*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Roscorla, T. (2020). *The 7 Steps to Innovative Leadership (online)*. Retrieved November 15, 2024 from <https://www.dysky.org/education/the-7-steps-to-innovative-leadership/>.
- Soonthorn P. (2008). *The development for team working of the department of education's staff Thesis*. Education Management: Mahasarakham University.
- Ubaidillah, M. (2018). *Innovation leadership in improving the quality of education*. International journal of mechanical engineering and technology, 9(7), 1288-1299.
- Weiss, D.S. & Legrand, C. (2011). *Innovative Intelligence: The Art and Practice of Leading Sustainable Innovation in Your Organization*. Ontario : Friesens.

- Wooi, T. (2013). *Innovation leadership in education*. Retrieved November 15, 2024 from <http://www.slideshare.net/.../innovation-leadership-in...29983666>.
- Wright, P.M. & Noe, R.A. (1996). *Management of Organizations*, Chicago: Irwin.
- Yukl G. A. (1998). *Leadership in Organization* 4 ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Yukl, G. (2002). *Leadership in Organization*. 5th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Zenger, J. and Folkman, J. (2014). *Leading Innovation*. [online]. Retrieved November 15, 2024 from : <https://hbr.org/2014/12/research-10-traits-of-innovative-leaders>.
- Zhao, Yong. (2009). *Comments on the Common Core Standards Initiative*. AASA Journal of Scholarship & Practice. 6(3), 46-54.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1) ดร.สมยงค์ สีขาว

การศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาคอมพิวเตอร์ศึกษา)

ประธานหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

2) รศ.บุญช่วย ศิริเกษ

การศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน

ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา)

ประธานหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาลัยเขตศรีล้านช้าง

3) ดร.กรรณิกา ไวโสภา

การศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา)

อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาลัยเขตศรีล้านช้าง

4) ดร.จิตติศักดิ์ นามวงษา

การศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาบริหารการศึกษา)

ผู้อำนวยการโรงเรียนเลยพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

5) ดร.โชคชัย แร่นาค

การศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาบริหารการศึกษา)

ผู้อำนวยการโรงเรียนเอราวัณวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๐๓๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๒๘ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.สมยศ สีขาว

ด้วย นางสาวตลนภา วิจิตรปัญญา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวตลนภา วิจิตรปัญญา ผู้วิจัย โทร. ๐๙๕-๘๓๗๕๕๖๘



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

ที่ อว ๗๔๑๘ /ว ๐๒๑

วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ

ด้วย นางสาวตลนภา วิจิตรปัญญา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์พร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวตลนภา วิจิตรปัญญา ผู้วิจัย โทร. ๐๙๕-๘๓๗๕๕๖๘



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

ที่ อว ๗๔๑๘ /ว ๐๒๑

วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.กรรณิกา ไวโสภา

ด้วย นางสาวตลนภา วิจิตรปัญญา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขออนุมัติท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวตลนภา วิจิตรปัญญา ผู้วิจัย โทร. ๐๔๕-๘๓๗๕๕๖๘

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๐๓๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๘-๐๔๓๔

๒๘ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.จิตติศักดิ์ นามวงษา

ด้วย นางสาวดลนภา วิจิตรปัญญา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวดลนภา วิจิตรปัญญา ผู้วิจัย โทร. ๐๙๕-๘๓๗๕๕๖๘

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๐๓๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐
โทร. ๐-๕๒๘๓-๐๕๓๔

๒๘ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.โชคชัย แร่นาค

ด้วย นางสาวดลนภา วิจิตรปัญญา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวรวิชฌ, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๕๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวดลนภา วิจิตรปัญญา ผู้วิจัย โทร. ๐๙๕-๘๓๗๕๕๖๘

ภาคผนวก ค
ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



ผลการประเมินความสอดคล้องและความตรงเชิงเนื้อหา
ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา (Index of Consistency: IOC)
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการ
บริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย
หนองบัวลำภู

ข้อ	สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา) ☐ ครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ขนาดโรงเรียน ☐ ขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา) ☐ ขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120-719 คน) ☐ ขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720-1,679 คน) ☐ ขนาดใหญ่พิเศษ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ☐ น้อยกว่า 10 ปี ☐ 10 - 20 ปี ☐ มากกว่า 20 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

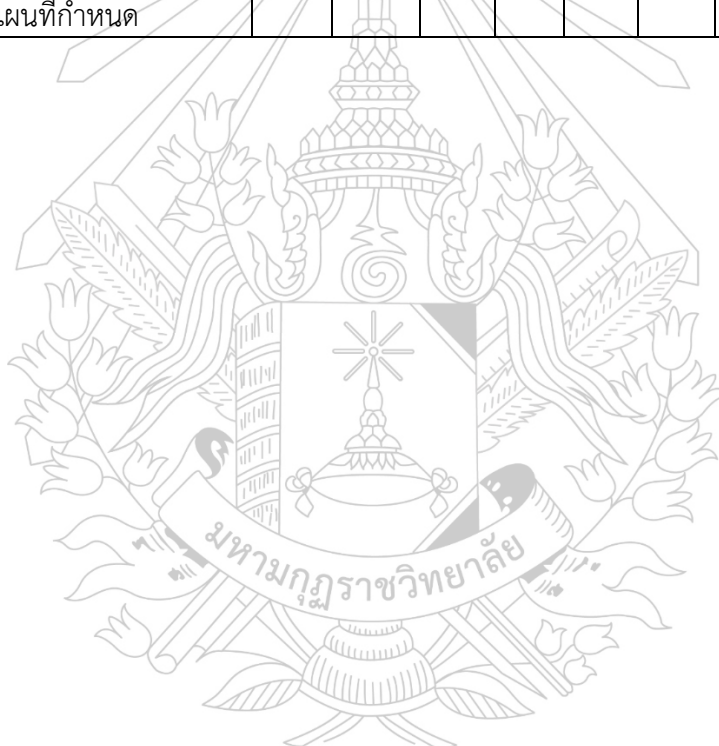
ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง									
1	ผู้บริหารมีความสามารถมอง ภาพอนาคตที่ทันสมัยและ กว้างไกล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ แนวโน้มและทิศทางการ เปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธ กิจ และกลยุทธ์ที่มีความ ชัดเจน แปลกใหม่	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธ กิจ และกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับ บริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสื่อสารและเผยแพร่ วิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจ ตรงกันอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารมุ่งเน้นการ เปลี่ยนแปลงจากสภาพ ปัจจุบันไปสู่การสร้าง นวัตกรรมในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารมีการยกระดับ คุณภาพการศึกษาให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนด	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม									
8	ผู้บริหารมีความสามารถในการ คิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในรูปแบบที่หลากหลายและ นอกกรอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม(ต่อ)									
9	ผู้บริหารนำเทคโนโลยีและ สารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ พัฒนาการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความคิดเห็น อิสระและ สร้างสรรค์ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
11	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดง ความคิดเห็น	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้ทุกคนมี ส่วนร่วมในกระบวนการสร้าง นวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม									
13	ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อม ในองค์กรที่เอื้อต่อการคิด สร้างสรรค์และการพัฒนา นวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมใน องค์กรที่เอื้อต่อการคิด สร้างสรรค์และการพัฒนา นวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารส่งเสริมการทำงาน ร่วมกันเป็นทีม เน้นการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากร แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ จาก แหล่งต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากร พัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
18	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมการ ทำงานที่ผ่อนคลาย ไม่เครียด เพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม(ต่อ)									
19	ผู้บริหารมีการให้รางวัลเพื่อ เป็นแรงจูงใจแก่บุคลากรที่ สร้างสรรค์นวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม									
20	ผู้บริหารเน้นการทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
21	ผู้บริหารมีการบูรณาการความ ร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารให้ทุกคนมีส่วนร่วมใน การคิดวางแผน แบ่งหน้าที่ ตามความรู้และความถนัด สร้างสรรค์ผลงานที่เป็น นวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
23	ผู้บริหารมีการสนับสนุนทีม สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการ สื่อสาร การเสนอความคิดเห็น การแก้ปัญหาร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
24	ผู้ บริหาร เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง บุคลากรและชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
การบริหารความเสี่ยง									
25	ผู้บริหารมีความสามารถ จัดการความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจาก เหตุการณ์ไม่แน่นอนได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
26	ผู้ บริหาร มีการวางแผน วิเคราะห์ และระบุปัจจัยเสี่ยง อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล	
		1	2	3	4	5				
การบริหารความเสี่ยง(ต่อ)										
27	ผู้บริหารกำหนดมาตรการควบคุมและแนวทางป้องกันหรือลดโอกาสที่อาจเกิดความเสียหายให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	
28	ผู้บริหารมีการติดตาม กำกับ และประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง	
29	ผู้บริหารมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่อาจเกินจากแผนที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	



ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ

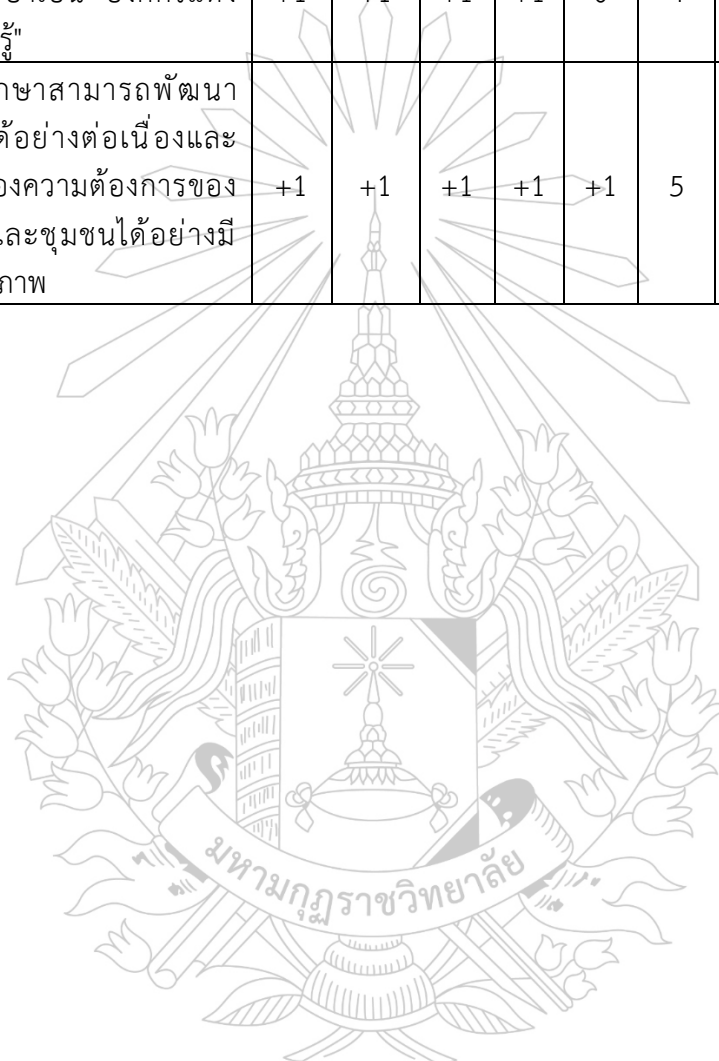
ข้อ	ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา									
1	สถานศึกษามีกระบวนการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
2	สถานศึกษามีพัฒนาหลักสูตรให้ครอบคลุม สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง ความต้องการของผู้เรียนและบริบทของท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
3	สถานศึกษามุ่งพัฒนาเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ที่เสริมสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	สถานศึกษามีการวางแผนวิเคราะห์ และประเมินผลอย่างมีระบบ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
5	สถานศึกษามีการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	สถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนวิชาชีพ (PLC)	0	+1	+1	+1	0	3	0.60	สอดคล้อง
7	สถานศึกษามุ่งเน้นการสร้างผู้เรียนให้เป็น “ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต”	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
8	สถานศึกษามีทักษะและความสามารถในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา									
9	สถานศึกษามีกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	สถานศึกษาออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
11	สถานศึกษามีการใช้สื่อและนวัตกรรมที่ทันสมัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
12	สถานศึกษามีการการวัดและประเมินผลที่ตรงตามวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
13	สถานศึกษาติดตามและพัฒนากกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
14	สถานศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ คุณธรรม และคุณลักษณะที่เหมาะสมตามเป้าหมายหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
15	สถานศึกษามุ่งเน้นการสร้างผู้เรียนให้เป็น "ผู้เรียนรู้ที่มีความสุข"	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
16	สถานศึกษามีการความรู้ ทักษะ และคุณธรรมที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
17	สถานศึกษาเน้นผู้เรียนให้มีความสุข และประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	สอดคล้อง

ข้อ	ความเป็นเลิศในการ บริหารงานวิชาการใน สถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การวัดผลและประเมินผล									
18	สถานศึกษามีกระบวนการ ตรวจสอบและตัดสินคุณภาพ ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
19	สถานศึกษาตัดสินคุณภาพของ ผู้เรียนในด้านความรู้ ความ เข้าใจ และทักษะปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
20	สถานศึกษามีการใช้เครื่องมือ และวิธีการที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
21	สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยี มาเสริมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
22	สถานศึกษามีการพัฒนาผู้เรียน และเปิดโอกาสให้ผู้เรียน ประเมินตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
23	สถานศึกษาใช้ผลประเมินใน การพัฒนาระบบการเรียนรู้ และการศึกษาต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
24	สถานศึกษามุ่งเน้นการสร้าง "วัฒนธรรมการประเมินผลเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้" ที่ส่งเสริม ให้ผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้ตลอด ชีวิต	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
การนิเทศการศึกษา									
25	สถานศึกษามีกระบวนการ ทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และครู	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
26	สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
27	สถานศึกษากำหนดเป้าหมาย และแผนการนิเทศที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การนิเทศการศึกษา(ต่อ)									
28	สถานศึกษาใช้เครื่องมือหลากหลายในการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
29	สถานศึกษาให้คำแนะนำและสนับสนุนครูในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
30	สถานศึกษากระตุ้นขวัญกำลังใจ และประเมินผลเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
31	สถานศึกษามุ่งเน้นผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายการศึกษา	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	สอดคล้อง
32	สถานศึกษามุ่งเน้นการสร้าง "วัฒนธรรมการนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้" ที่ส่งเสริมให้ครูเป็น "ครูมืออาชีพ"	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา									
33	สถานศึกษามีกระบวนการดำเนินการควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
34	สถานศึกษามีการวางแผนติดตามผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
35	สถานศึกษามีการจัดทำรายงานประจำปีเพื่อเผยแพร่ข้อมูลและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
36	สถานศึกษามีการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา(ต่อ)									
37	สถานศึกษามุ่งเน้นการสร้าง "วัฒนธรรมคุณภาพที่ยั่งยืน"	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
38	สถานศึกษาส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็น "องค์กรแห่งการเรียนรู้"	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
39	สถานศึกษาสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง



ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try-out



ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๖๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนผาอินทร์แปลงวิทยา

ด้วย นางสาวดลนภา วิจิตรปัญญา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวดลนภา วิจิตรปัญญา นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวดลนภา วิจิตรปัญญา ผู้วิจัย โทร. ๐๙๕-๘๓๗๕๕๖๘

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๖๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีสงครามวิทยา

ด้วย นางสาวดลนภา วิจิตรปัญญา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวดลนภา วิจิตรปัญญา นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวดลนภา วิจิตรปัญญา ผู้วิจัย โทร. ๐๙๕-๘๓๗๕๕๖๘

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๖๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนผาสามยอดวิทยาคม

ด้วย นางสาวตลนภา วิจิตรปัญญา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์พร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวตลนภา วิจิตรปัญญา นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิระเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวตลนภา วิจิตรปัญญา ผู้วิจัย โทร. ๐๙๕-๘๓๗๕๕๖๘



ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงาน
วิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.904 – 0.925 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.925	1	0.907
	2	0.918
	3	0.904
	4	0.920
	5	0.905
	6	0.925
	7	0.916
2. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.734 – 0.883 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.809	8	0.753
	9	0.833
	10	0.756
	11	0.773
	12	0.734
3. การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.810 – 0.869 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.860	13	0.842
	14	0.829
	15	0.810
	16	0.869
	17	0.833
	18	0.846
	19	0.844
4. การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.751 – 0.846 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.826	20	0.801
	21	0.771
	22	0.776
	23	0.846
	24	0.751
5. การบริหารความเสี่ยง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.871 – 0.903 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.908	25	0.871
	26	0.891
	27	0.897
	28	0.876
	29	0.903
ค่าความเชื่อมั่น		0.961

ตอนที่ 3 ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.862-0.895 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.893	1	0.877
	2	0.880
	3	0.862
	4	0.875
	5	0.878
	6	0.875
	7	0.895
	8	0.890
2. การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.893 - 0.913 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.912	9	0.903
	10	0.901
	11	0.913
	12	0.900
	13	0.901
	14	0.900
	15	0.907
	16	0.894
	17	0.893
3. การวัดผลและประเมินผล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.869 - 0.900 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.901	18	0.889
	19	0.873
	20	0.873
	21	0.893
	22	0.900
	23	0.869
	24	0.900
4. การนิเทศการศึกษา ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.834 - 0.864 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.863	25	0.851
	26	0.834
	27	0.844
	28	0.848
	29	0.836
	30	0.864
	31	0.846
	32	0.843

ตอนที่ 3 ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา (ต่อ)

ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและ มาตรฐานการศึกษา ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.825 - 0.853 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.860	33	0.847
	34	0.841
	35	0.825
	36	0.849
	37	0.834
	38	0.829
	39	0.853
ค่าความเชื่อมั่น		0.969



ภาคผนวก ฉ
แบบสอบถามเพื่อวิจัย





แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู คำตอบของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับ ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อสรุปการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงและสมบูรณ์จะช่วยให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความถูกต้อง

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านกรุณาช่วยตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อเพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ และความถูกต้องของการวิจัย แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 3 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
- ตอนที่ 3 ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ดลนภา วิจิตรปัญญา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง

2. ตำแหน่ง

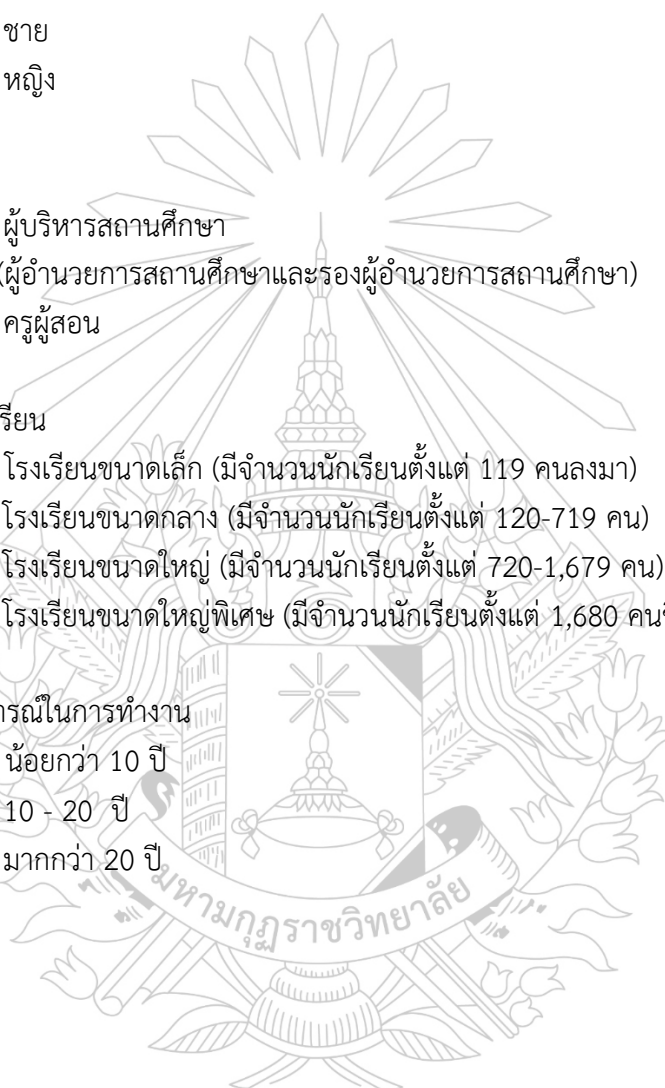
- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
(ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา)
☐ ครูผู้สอน

3. ขนาดโรงเรียน

- ☐ โรงเรียนขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา)
☐ โรงเรียนขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120-719 คน)
☐ โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720-1,679 คน)
☐ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป)

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ น้อยกว่า 10 ปี
☐ 10 - 20 ปี
☐ มากกว่า 20 ปี



ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่านในแต่ละข้อว่าอยู่ใน
ระดับใดโดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

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

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง						
0	ผู้บริหารมีความสามารถมองภาพอนาคตที่ทันสมัยและกว้างไกล	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง ผู้บริหารต้องการมอง
ภาพอนาคตที่ทันสมัยและกว้างไกลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง						
1	ผู้บริหารมีความสามารถมองภาพอนาคตที่ทันสมัยและกว้างไกล					
2	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา					
3	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่มีความชัดเจนแปลกใหม่ ทันต่อเหตุการณ์และแนวโน้มในอนาคต					
4	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจตรงกันอย่างชัดเจน					
6	ผู้บริหารมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร					
7	ผู้บริหารมีการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด					
ด้านที่ 2 การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม						
8	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในรูปแบบที่หลากหลายและนอกกรอบ					
9	ผู้บริหารนำเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาการทำงาน					
10	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น อภิปรายและสร้างสรรค์ร่วมกัน					
11	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงความคิดเห็นร่วมกัน					
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างนวัตกรรม					
ด้านที่ 3 การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม						
13	ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมในองค์กรที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรม					
14	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมในองค์กรที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรม					
15	ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
16	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 3 การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม(ต่อ)						
17	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง					
18	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ผ่อนคลาย ไม่เครียด เพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์					
19	ผู้บริหารมีการให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจแก่บุคลากรที่สร้างสรรค์นวัตกรรม					
ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม						
20	ผู้บริหารเน้นการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ					
21	ผู้บริหารมีการบูรณาการความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่าย					
22	ผู้บริหารให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดวางแผน แบ่งหน้าที่ตามความรู้และความถนัดสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นนวัตกรรม					
23	ผู้บริหารมีการสนับสนุนทีมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสื่อสาร การเสนอความคิดเห็น การแก้ปัญหาร่วมกัน					
24	ผู้บริหารเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและชุมชน					
ด้านที่ 5 การบริหารความเสี่ยง						
25	ผู้บริหารมีความสามารถจัดการความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์ไม่แน่นอนได้					
26	ผู้บริหารมีการวางแผน วิเคราะห์ และระบุปัจจัยเสี่ยงอย่างเป็นระบบ					
27	ผู้บริหารกำหนดมาตรการควบคุมและแนวทางป้องกันหรือลดโอกาสที่อาจเกิดความเสียหายให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้					
28	ผู้บริหารมีการติดตาม กำกับ และประเมินผลปัจจัยต่างๆที่จะทำให้เกิดความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ					
29	ผู้บริหารมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่อาจเกิดจากแผนที่กำหนด					

ตอนที่ 3 ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นเชิงประสิทธิภาพและประสิทธิผล
ของการปฏิบัติของท่านในแต่ละข้อว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

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

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา						
0	สถานศึกษามีกระบวนการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับความคิดเห็นเชิงประสิทธิภาพและประสิทธิผล
5 หมายถึง สถานศึกษามีกระบวนการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ระดับความเป็น
เลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา						
1	สถานศึกษามีกระบวนการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร					
2	สถานศึกษามีพัฒนาหลักสูตรให้ครอบคลุม สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง ความต้องการของผู้เรียนและบริบทของท้องถิ่น					
3	สถานศึกษามุ่งพัฒนาเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ที่เสริมสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21					
4	สถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์ และประเมินผลอย่างมีระบบ					
5	สถานศึกษามีการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู					
6	สถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนวิชาชีพ (PLC)					
7	สถานศึกษามุ่งเน้นการสร้างผู้เรียนให้เป็น “ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต”					
8	สถานศึกษามีทักษะและความสามารถในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา						
9	สถานศึกษามีกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง					
10	สถานศึกษาออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21					
11	สถานศึกษามีการใช้สื่อและนวัตกรรมที่ทันสมัย					
12	สถานศึกษามีการการวัดและประเมินผลที่ตรงตามวัตถุประสงค์					
13	สถานศึกษาติดตามและพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
14	สถานศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ คุณธรรม และคุณลักษณะที่เหมาะสมตามเป้าหมายหลักสูตร					
15	สถานศึกษามุ่งเน้นการสร้างผู้เรียนให้เป็น "ผู้เรียนรู้ที่มีความสุข"					
16	สถานศึกษามีการความรู้ ทักษะ และคุณธรรมที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21					
17	สถานศึกษาเน้นผู้เรียนให้มีความสุขและประสบความสำเร็จ					

ข้อ	ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 3 การวัดผลและประเมินผล						
18	สถานศึกษามีกระบวนการตรวจสอบและตัดสินคุณภาพของผู้เรียน					
19	สถานศึกษาตัดสินคุณภาพของผู้เรียนในด้านความรู้ ความเข้าใจ และทักษะปฏิบัติ					
20	สถานศึกษามีการใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย					
21	สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาเสริมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผล					
22	สถานศึกษามีการพัฒนาผู้เรียนและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินตนเอง					
23	สถานศึกษาใช้ผลประเมินในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการศึกษาต่อเนื่อง					
24	สถานศึกษามุ่งเน้นการสร้าง "วัฒนธรรมการประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้" ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต					
ด้านที่ 4 การนิเทศการศึกษา						
25	สถานศึกษามีกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครู					
26	สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้					
27	สถานศึกษากำหนดเป้าหมายและแผนการนิเทศที่เหมาะสม					
28	สถานศึกษาใช้เครื่องมือหลากหลายในการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงาน					
29	สถานศึกษาให้คำแนะนำและสนับสนุนครูในการแก้ปัญหา					
30	สถานศึกษากระตุ้นขวัญกำลังใจ และประเมินผลเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ					
31	สถานศึกษามุ่งเน้นผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายการศึกษา					
32	สถานศึกษามุ่งเน้นการสร้าง "วัฒนธรรมการนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้" ที่ส่งเสริมให้ครูเป็น "ครูมืออาชีพ"					
ด้านที่ 5 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา						
33	สถานศึกษามีกระบวนการดำเนินการควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ					

34	สถานศึกษามีการวางแผน ติดตามผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง					
----	---	--	--	--	--	--

ข้อ	ความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 5 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา						
35	สถานศึกษามีการจัดทำรายงานประจำปีเพื่อเผยแพร่ข้อมูล และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง					
36	สถานศึกษามีการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ตอบสนอง ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน					
37	สถานศึกษามุ่งเน้นการสร้าง "วัฒนธรรมคุณภาพที่ยั่งยืน"					
38	สถานศึกษา ส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็น "องค์กรแห่งการเรียนรู้"					
39	สถานศึกษาสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ขอพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์สำหรับการตอบแบบสอบถาม





ที่ อว ๗๔๑๘/๐๘๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวดลนภา วิจิตรปัญญา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขออนุญาตท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวดลนภา วิจิตรปัญญา นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบวิทยานิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุญาต

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

นางสาวดลนภา วิจิตรปัญญา

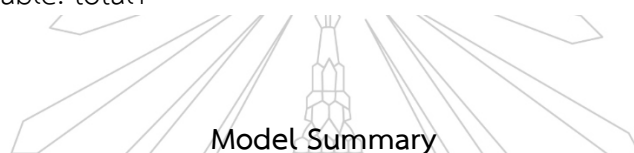
โทร. ๐๙๕-๘๓๗๕๕๖๘



Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter $\leq$.050, Probability-of-F-to-remove $\geq$.100).
2	X5	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter $\leq$.050, Probability-of-F-to-remove $\geq$.100).
3	X4	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter $\leq$.050, Probability-of-F-to-remove $\geq$.100).

a. Dependent Variable: totalY



Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.680	.679	.23635
2	.835 ^b	.696	.695	.23061
3	.840 ^c	.705	.702	.22771

a. Predictors: (Constant), X3

b. Predictors: (Constant), X3, X5

c. Predictors: (Constant), X3, X5, X4



ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.006	1	38.006	680.388	.000 ^b
	Residual	17.875	320	.056		
	Total	55.881	321			
2	Regression	38.916	2	19.458	365.881	.000 ^c
	Residual	16.965	319	.053		
	Total	55.881	321			
3	Regression	39.392	3	13.131	253.234	.000 ^d
	Residual	16.489	318	.052		
	Total	55.881	321			

a. Dependent Variable: totalY

b. Predictors: (Constant), X3

c. Predictors: (Constant), X3, X5

d. Predictors: (Constant), X3, X5, X4



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.086	.135		8.036	.000
	X3	.770	.030	.825	26.084	.000
2	(Constant)	.982	.134		7.318	.000
	X3	.636	.043	.681	14.681	.000
	X5	.159	.038	.192	4.137	.000
3	(Constant)	.877	.137		6.397	.000
	X3	.536	.054	.575	9.951	.000
	X5	.125	.039	.151	3.173	.002
	X4	.155	.051	.167	3.030	.003

a. Dependent Variable: totalY



Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	X1	.137 ^b	3.331	.001	.183	.574
	X2	.078 ^b	1.975	.049	.110	.627
	X4	.216 ^b	4.025	.000	.220	.331
	X5	.192 ^b	4.137	.000	.226	.442
2	X1	.100 ^c	2.387	.018	.133	.536
	X2	.068 ^c	1.757	.080	.098	.625
	X4	.167 ^c	3.030	.003	.167	.305
3	X1	.078 ^d	1.844	.066	.103	.515
	X2	.073 ^d	1.909	.057	.107	.624

a. Dependent Variable: totalY

b. Predictors in the Model: (Constant), X3

c. Predictors in the Model: (Constant), X3, X5

d. Predictors in the Model: (Constant), X3, X5, X4



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ	นางสาวดลนภา วิจิตรปัญญา
วัน เดือน ปี เกิด	16 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2536
สถานที่เกิด	จังหวัดเลย
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาเคมี จากมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
ที่อยู่ปัจจุบัน	5 หมู่ 5 ตำบลหนองจั่ว อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย 42130
ผลงานตีพิมพ์	วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (มีนาคม-เมษายน 2568)
รางวัลที่ได้รับ	-

