



ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย

พิไลพร ภูษาดา

มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

**Innovative Leadership of School Administrators Affecting the Effectiveness
of Private Schools in Loei Province**

The logo of Mahamakut Buddhist University is a large, intricate emblem. It features a central shield with a sunburst at the top, a stupa in the middle, and a lotus flower at the bottom. The shield is flanked by two lions and a banner with Thai script. Above the shield is a large, multi-tiered umbrella. The entire emblem is set against a background of radiating lines.

PILAIORN POOCHADA

**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

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย

ชื่อนักศึกษา

พิไลพร ภูชาดา

ชื่อปริญญา

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

ปีพุทธศักราช

2568

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ดร.พระครูปลัดจักรพล สิริโร

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิธานสุนทร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทศิริศิริ)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.พระครูปลัดจักรพล สิริโร)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชณพงศ์ ศรีจันทร์)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย

ชื่อนักศึกษา

พิไลพร ภูษาดา

ชื่อปริญญา

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

ปีพุทธศักราช

2568

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ดร.พระครูปลัดจักรพล สิริโร

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย และ 4) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย จำนวน 214 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและตำแหน่งหน้าที่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.964 และ 0.967 ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และพยากรณ์ผล

ผลการวิจัยพบว่า

- ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมาก
- ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมาก
- ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.797$)

4. ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ การบริหารความเสี่ยง (X5) และการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X3) ซึ่งร่วมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 74.4 ($R^2 = 0.744$)

โดยมีสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ($\hat{Y} = 0.610 + 0.665X5 + 0.209X3$)

และคะแนนมาตรฐาน ($\hat{Z} = 0.702X5 + 0.205X3$)

ผลการวิจัยยืนยันว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน โดยเฉพาะในด้านการบริหารความเสี่ยงและการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในองค์กร

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิภาพของโรงเรียน, โรงเรียนเอกชน



ABSTRACT

Thesis Topic	Innovative Leadership of School Administrators Affecting the Effectiveness of Private Schools in Loei Province
Student's Name	PILAIORN POOCHADA
Degree Sought	Master of Education
Program	Education Administration
Anno Domini	2025
Advisor	Dr. Phrakrupalad Jakkapol Siritharo
Co-Advisor	Boonchuay Sirikase

This research aimed to 1) study the level of innovative leadership among school administrators in private schools in Loei Province, 2) examine the level of school effectiveness in private schools in Loei Province, 3) investigate the relationship between innovative leadership and school effectiveness, and 4) identify components of innovative leadership that affect school effectiveness in private schools. The sample consisted of 214 participants including school administrators and teachers from private schools in Loei Province. The sample was selected through stratified random sampling based on school size and position. The research instruments were questionnaires on the innovative leadership of school administrators and school effectiveness, with reliability coefficients of 0.964 and 0.967, respectively. Data were analyzed using descriptive statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics including Pearson's product-moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed that:

1. The overall level of innovative leadership of school administrators was high.
2. The overall level of school effectiveness was high.
3. There was a statistically significant high positive correlation between innovative leadership and school effectiveness at the .01 level ($r = 0.797$).

4. The components of innovative leadership that significantly predicted school effectiveness were risk management (X5) and creation of an innovative organization (X3), which together accounted for 74.4% of the variance in school effectiveness ($R^2 = 0.744$). The prediction equations were: Unstandardized Prediction Equation : $\hat{Y} = 0.610 + 0.665X5 + 0.209X3$ Standardized Prediction Equation : $\hat{Z} = 0.702X5 + 0.205X3$

The results confirmed that the innovative leadership of school administrators is a crucial factor influencing the effectiveness of private schools, particularly in the areas of risk management and fostering innovation within the organization.

Keywords: Innovative Leadership, School Administrator, School Effectiveness, Private School



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีนั้น เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ขอกราบขอบพระคุณ รศ.บุญช่วย ศิริเกษ ประธานหลักสูตร ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ตลอดจนให้คำแนะนำเป็นอย่างดีมาโดยตลอด ขอขอบพระคุณ พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เป็นอย่างดี อันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ นางสาวดารัก ประสพสมัยผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย และนายวรวิทย์ ยะโสธร ประธานคณะกรรมการประสานและส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเลย ดร.กัญญาณัฐ สิมสวัสดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเลย และดร.กรรณิการ์ ไวโสภา คณาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ และปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทำให้เครื่องมือในการวิจัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ทุกท่านที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในด้านการให้ข้อมูลและการเก็บข้อมูลในการวิจัย จนทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกตลอดระยะเวลาที่ศึกษาที่ผ่านมา

ขอนอบน้อมบูชา องค์พระสัมมาสัมมาพุทธเจ้า ผู้มีพระคุณอันประเสริฐ ขอสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณ พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๔ ผู้ให้กำเนิดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย ขอบุชาคุณบิดา มารดา คุณครูบาอาจารย์ และขอขอบคุณท่านผู้มีอุปการคุณทุก ๆ ท่าน ที่ได้ให้การสนับสนุน และให้กำลังใจให้กับผู้วิจัยเป็นอย่างดียิ่งเสมอมา จนประสบผลสำเร็จได้อย่างดียิ่งจากการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

พีไพลพร ภูษาดา

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	จ
ABSTRACT	ช
กิตติกรรมประกาศ	ฌ
สารบัญ	ญ
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญรูปภาพ	ฌ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2. คำถามการวิจัย	2
1.3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.4. สมมติฐานของการวิจัย	3
1.5. ขอบเขตการวิจัย	3
1.6. กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
1.7. นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 สอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
2.1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	10
2.2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา	31
2.3. บริบทการจัดการศึกษาสำนักงานการศึกษาเอกชน	41
2.4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	49
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	65
3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	65
3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	66
3.3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	68
3.4. การเก็บรวบรวมข้อมูล	69
3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล	69
3.6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย	71
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	91

4.1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	91
4.2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	92
4.3. หัวผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย	94
4.4. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย	100
4.5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย	104
4.6. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล ของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย	109
บทที่ 5	117
5.1 สรุปผลการวิจัย	118
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	122
5.3 ข้อเสนอแนะ	127
บรรณานุกรม	129
ภาคผนวก	132
ภาคผนวก ก	133
ภาคผนวก ข	135
ภาคผนวก ค	141
ภาคผนวก ง	151
ภาคผนวก จ	155
ภาคผนวก ฉ	158
ภาคผนวก ช	169
ภาคผนวก ซ	171
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	174

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2-1	สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	23
ตารางที่ 2-2	การสังเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการ.....	37
ตารางที่ 2-3	ข้อมูลสารสนเทศ ประเภทโรงเรียนในระบบประเภทสามัญจังหวัดเลย	47
ตารางที่ 3-1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดเลย จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและ ตำแหน่งหน้าที่.....	66
ตารางที่ 4-1	จำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย	93
ตารางที่ 4-2	ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา (X) โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย โดยภาพรวมและรายด้าน.....	94
ตารางที่ 4-3	ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา (X) โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X1) โดยรวม และรายข้อ	95
ตารางที่ 4-4	ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา (X) โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (X2) โดยรวมและ รายข้อ	96
ตารางที่ 4-5	ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา (X) โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X3) โดยรวม และรายข้อ	97
ตารางที่ 4-6	ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา (X) โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม(X4) โดยรวมและรายข้อ.....	98

ตารางที่ 4-7 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา (X) โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ด้านการบริหารความเสี่ยง(X5) โดยรวมและรายข้อ	99
ตารางที่ 4-8 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย (Y) โดยภาพรวมและรายด้าน.....	100
ตารางที่ 4-9 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย (Y) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน(Y1) โดยรวมและรายข้อ	101
ตารางที่ 4-10 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย (Y) ด้านเจตคติเชิงบวก (Y2) โดยรวมและรายข้อ.....	102
ตารางที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย (Y) ด้านการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา (Y3) โดยรวมและรายข้อ	103
ตารางที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย (Y) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y4) โดยรวมและรายข้อ.....	104
ตารางที่ 4-13 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย	105
ตารางที่ 4-14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Y1)	106
ตารางที่ 4-15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ด้านเจตคติเชิงบวก (Y2).....	107
ตารางที่ 4-16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ด้านการแก้ไขปัญหาภายใน สถานศึกษา (Y3)	108
ตารางที่ 4-17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนา สถานศึกษา (Y4)	109

ตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย โดยรวม 110



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	5
ภาพที่ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	26



บทที่ 1

บทนำ

1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบันทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และการศึกษา ส่งผลให้องค์กรต่างๆ รวมถึงสถานศึกษาต้องปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อความอยู่รอดและความสำเร็จในระยะยาว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมได้ส่งผลกระทบอย่างมากต่อรูปแบบการจัดการศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนบทบาทและวิธีการบริหารจัดการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (ณัฐวุฒิ ศรีสินี และ โกวิพัฒน์ เทศบุตร, 2020) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงวิสัยทัศน์ ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตนเองในทักษะใหม่ ๆ ใช้ความคิดสร้างสรรค์มาแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเรียนรู้และปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน ทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามความมุ่งหวัง ก่อให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งเป็นเป็นตัวบ่งชี้ว่าการบริหารของสถานศึกษาสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ (จตุรภัทร ประทุม, 2559, หน้า 11) ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นสิ่งบ่งชี้ความสามารถของสถานศึกษานั้น ๆ ประสิทธิผลของสถานศึกษาเกิดจากการที่สถานศึกษามีสภาพทางสังคม บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมรอบตัวผู้เรียน ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ เอกสาร สื่อวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีงบประมาณ และทรัพยากรมนุษย์เพียงพอ มีการบริหารจัดการควบคุมเพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาจนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน (รัตนา เหลืองงาม, 2562, หน้า 3)

การศึกษาของ Sommee, P. (2024) และ อรุณี สุวรรณศรี และ โกวิทย์ เทศบุตร (2021) ยังยืนยันว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาให้สามารถแข่งขันได้ในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ส่งเสริมการทำงานเชิงรุก และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จังหวัดเลยเป็นจังหวัดที่มีสถานศึกษาเอกชนกระจายอยู่ในหลายพื้นที่ และมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น จากการศึกษารายงานของ Toomsongkram และ Sonchan (2023) พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดเลยมีความสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลยโดยตรง ทำให้ขาดข้อมูลสำคัญที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในพื้นที่

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเลย อันจะส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาโดยรวม ผลการวิจัยที่ได้รับสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการกำหนดและพัฒนาระดับการบริหารงานอย่างเหมาะสม ตลอดจนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์และเป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงหรือพัฒนาการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดเลย

1.2. คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคำถามในการวิจัย ดังนี้

1.2.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย

เป็นอย่างไร

1.2.2 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย เป็นอย่างไร

1.2.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย หรือไม่

1.2.4 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมใดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย

1.3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.3.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย
- 1.3.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย
- 1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย
- 1.3.4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย

1.4. สมมติฐานของการวิจัย

- 1.4.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย อยู่ในระดับสูง
- 1.4.2 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย อยู่ในระดับสูง
- 1.4.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- 1.4.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.5. ขอบเขตการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการศึกษา ดังนี้

1.5.1 ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1.5.1.1 ประชากร (Population) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดเลย รวม 468 คน
- 1.5.1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ในปีการศึกษา 2567 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดย ตามตารางของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 214 คน โดยผู้บริหารสถานศึกษาเลือกโดยใช้วิธีเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 23 คน และครูผู้สอนเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่ง ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนจำนวน 191 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 214 คน จากสถานศึกษาทั้งหมด 24 แห่ง

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย แบ่งเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

1.5.2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- 2) การมีความคิดสร้างสรรค์
- 3) การสร้างองค์การแห่งนวัตกรรม
- 4) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
- 5) การบริหารความเสี่ยง

1.5.2.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 2) ด้านเจตคติเชิงบวก
- 3) ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน
- 4) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

1.5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในโรงเรียน จังหวัดเลย

1.5.4 ด้านตัวแปรที่ศึกษา

1) ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 1.1 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- 1.2 การมีความคิดสร้างสรรค์
- 1.3 การสร้างองค์การแห่งนวัตกรรม
- 1.4 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
- 1.5 การบริหารความเสี่ยง

2) ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย

- 2.1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 2.2 ด้านเจตคติเชิงบวก
- 2.3 ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน
- 2.4 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

1.6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

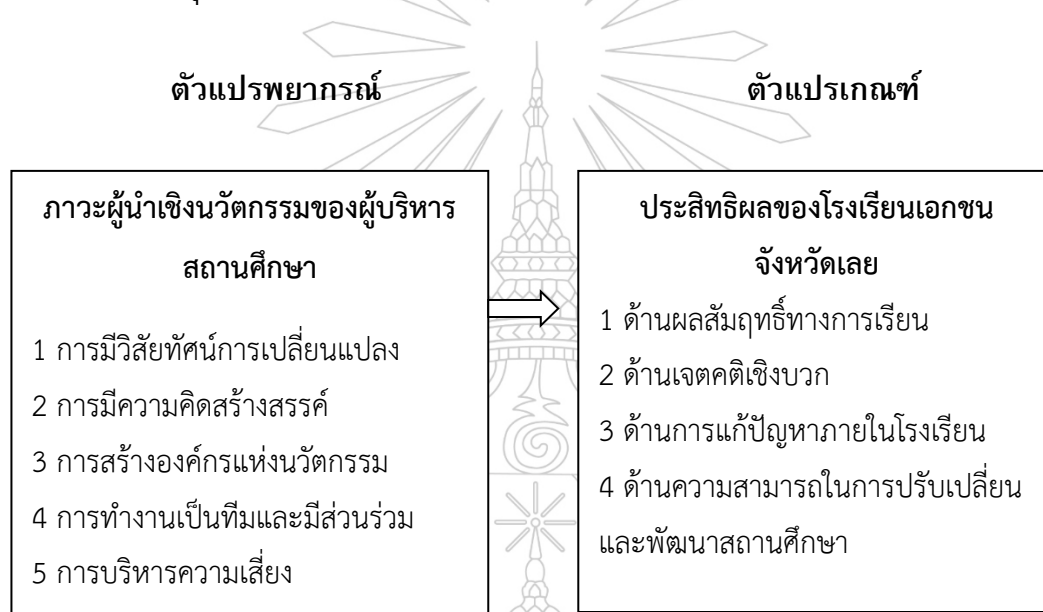
ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

1.6.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้แนวคิดของจิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560); ปวีณา กันถิ่น (2560); ภิญญา สายศิริสุข (2561); อรพิน อัมรัตน์ (2561); คณิณ

คำแพง (2563); จิตินันท์ นันทะศรี (2563); ปุณณพัฒน์สิงห์จารย์ (2564); Wooi (2013); Couros (2014); Doss (2015) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) มีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม 4) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และ 5) การบริหารความเสี่ยง

1.6.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน ใช้แนวคิดของรัตน เหลืองาม (2562, หน้า 42) ; นันทน์ภัส สุทธิการ (2562) ; ประจัญ เดชสุภา (2562) ; กิตติพร พรงาม (2560) ; จตุรภัทร ประทุม (2559) ; และ Mott (1972) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ด้านเจตคติเชิงบวก 3) ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน 4) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

สามารถสรุปกรอบแนวคิดของการวิจัยเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

1.7. นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย ไว้ดังนี้

1.7.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการขับเคลื่อนให้บุคลากรเกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินการใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา นำไปสู่การสร้างสรรค

นวัตกรรมที่เกิดประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้

1.7.1.1 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สามารถสื่อสารแนวทางการปฏิบัติงานให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนานำไปสู่การสร้างนวัตกรรม พร้อมทั้งใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

1.7.1.2 การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาในรูปแบบที่แตกต่าง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีอิสระทางความคิด เพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานในรูปแบบที่หลากหลาย ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์และพัฒนางานเพื่อให้เกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

1.7.1.3 การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม โดยการจัดบรรยากาศให้สถานศึกษาพร้อมสำหรับการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนาเป็นนวัตกรรม สนับสนุนหรือมอบรางวัลให้บุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

1.7.1.4 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม และสร้างความไว้วางใจระหว่างกันในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน พร้อมเปิดให้ครูสะท้อนความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง และเสนอแนะแนวทางการทำงานหรือการแก้ปัญหา เพื่อสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของการจัดการศึกษาให้ได้ผลลัพธ์ที่สถานศึกษาต้องการ

1.7.1.5 การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความพร้อมในการนำเอานวัตกรรมมาทดลองใช้ในสถานศึกษา โดยสามารถวิเคราะห์และควบคุมการดำเนินงานเพื่อลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น มีการติดตามผลการปฏิบัติ ทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวจากการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ๆ รวมถึงการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

1.7.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน

ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน หมายถึง ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนในการบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยสะท้อนให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากกระบวนการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนานักเรียนอย่างรอบด้าน ทั้งในด้านวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม และทักษะชีวิต ภายใต้บริบทของการเป็นโรงเรียนเอกชนที่มีการบริหารจัดการโดยเอกชนแต่ปฏิบัติตามนโยบายของรัฐ

ในการวิจัยฉบับนี้ ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย แบ่งออกเป็น 4 ด้านหลัก ได้แก่

1.7.2.1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จของนักเรียนที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ซึ่งสามารถวัดได้จากผลการประเมินความรู้ความสามารถ และทักษะของนักเรียนตามมาตรฐานการศึกษา

1.7.2.2 ด้านเจตคติเชิงบวก หมายถึง ความคิดเห็น ความรู้สึก หรือทัศนคติที่ดีของบุคลากร นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อสถานศึกษา ซึ่งช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน

1.7.2.3 ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและบุคลากรในการวิเคราะห์ปัญหา วางแผน และดำเนินการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การจัดการศึกษาและการดำเนินงานของโรงเรียนดำเนินไปอย่างราบรื่น

1.7.2.4 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ศักยภาพของสถานศึกษาในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำนวัตกรรมหรือวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการและการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

1.7.3 โรงเรียนในระบบ หมายถึง ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน” สำหรับประเภทของโรงเรียนในระบบ ที่อยู่ในการกำกับ ดูแลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ดังนี้

1.7.3.1 ประเภทสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ ในระดับใด ๆ ได้แก่

1) ระดับก่อนประถมศึกษา

(ก) เตรียมอนุบาล เป้าหมายการมุ่งเน้นการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการทุกด้าน

รวมทั้งการประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน และท้องถิ่นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กเมื่อมีอายุครบ 2 ปี

(ข) อนุบาล โดยปกติเป ☐ นการจัดการศึกษาให้ ☐ แก่ ☐ เด็กที่มีอายุตั้งแต่ ☐ 3 ป ☐ ถึง 6 ป ☐

เพื่อเป ☐ นรากฐานชีวิตและการเตรียมความพร้อมเด็กทั้ง ☐ ารกาย และจิตใจ สติป ☐ ญญา อารมณ ☐ บุคลิกภาพและการอยู่ ☐ ร ☐ วมในสังคม

2) ระดับประถมศึกษา เป ☐ นการจัดการศึกษาที่ม ☐ งให้ ☐ ุ ☐ เรียนได้ ☐ พัฒนา คุณลักษณะที่พึง

ประสงค์ ☐ ทั้งในด ☐ านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ☐ และความสามารถขั้นพื้นฐาน โดยปกติใช้ ☐ เวลาเรียน 6 ป ☐

3) ระดับมัธยมศึกษา แบ ☐ งเป ☐ น ๒ ระดับ คือ

(ก) มัธยมศึกษาตอนต ☐ น เป ☐ นการศึกษาที่ม ☐ งให้ ☐ ุ ☐ เรียนได้ ☐ พัฒนา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ☐

ในด ☐ านด ☐ างๆ ต ☐ อจากระดับประถมศึกษา เพื่อให้ ☐ ุ ☐ ความต ☐ องการ ความสนใจและ ความถนัดของตนเอง

ทั้งในด ☐ านวิชาการและวิชาชีพ ตลอดจนความสามารถในการประกอบงานและอาชีพตาม ควรแก ☐ วยโดยปกติใช้ ☐ เวลาเรียน 3 ป ☐

(ข) มัธยมศึกษาตอนปลาย เป ☐ นการศึกษาที่ม ☐ งส ☐ งเสริมให้ ☐ ุ ☐ เรียนได้ ☐ ศึกษาตามความถนัด

และความสนใจ เพื่อเป ☐ นพื้นฐานสำหรับการศึกษต ☐ อหรือการประกอบอาชีพรวมทั้งการ พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และทักษะทางสังคมที่จำเป ☐ น โดยปกติใช้ ☐ เวลาเรียน 3 ป ☐

1.7.4 โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นโรงเรียน ในระบบหรือโรงเรียนนอกระบบ ที่มีใช้เป็นสถาบันอุดมศึกษาของเอกชนตามกฎหมายว่าด้วย สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

1.7.5 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทางการศึกษาที่ทำหน้าที่ใน การบริหารสถานศึกษา โดยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ สถานศึกษา

1.7.6 ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียน

1.7.7 ผู้สอน หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ด้วย วิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียนนอกระบบ

1.7.8 ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาที่มีหน้าที่โดยตรงในการจัดการ เรียนการสอน ถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้แก่นักเรียน ตามหลักสูตร

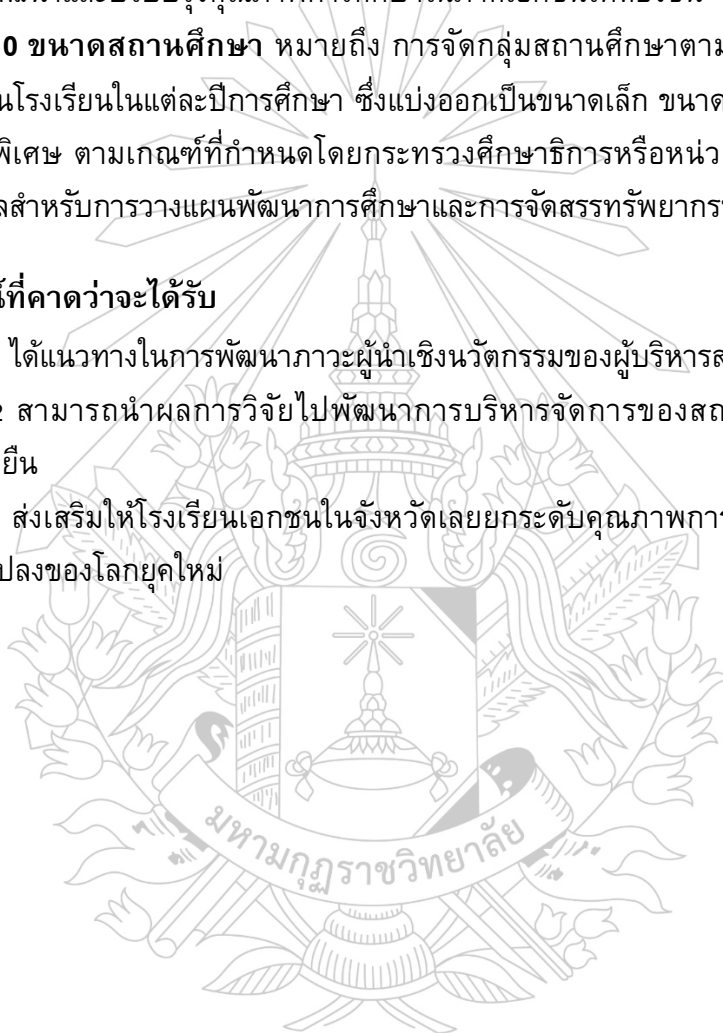
ที่สถานศึกษากำหนดไว้ โดยปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นในระดับปฐมวัย ประถมศึกษา หรือมัธยมศึกษา

1.7.9 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน) หรือที่เรียกย่อๆ ว่า สช. เป็นหน่วยงานภายใต้กระทรวงศึกษาธิการที่มีหน้าที่ในการส่งเสริมและดูแลการศึกษาในโรงเรียนเอกชน โดยให้การสนับสนุนทางด้านนโยบาย กฎหมาย งบประมาณ และการบริหารจัดการ เพื่อให้การศึกษาภายในโรงเรียนเอกชนสามารถดำเนินไปได้ตามมาตรฐานการศึกษาของประเทศ นอกจากนี้ยังมีบทบาทในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาในภาคเอกชนให้ดียิ่งขึ้น

1.7.10 ขนาดสถานศึกษา หมายถึง การจัดกลุ่มสถานศึกษาตามจำนวนผู้เรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียนในแต่ละปีการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็นขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยกระทรวงศึกษาธิการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนพัฒนาการศึกษาและการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม

1.8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.8.1 ได้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
- 1.8.2 สามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาการบริหารจัดการของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลที่ยั่งยืน
- 1.8.3 ส่งเสริมให้โรงเรียนเอกชนในจังหวัดเลยยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่



บทที่ 2

สเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.2.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 2.2.2 ความสำคัญของประสิทธิผล
 - 2.2.3 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.2.4 การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา
- 2.3 บริบทการจัดการศึกษาสำนักงานการศึกษาเอกชน
 - 2.3.1 ศึกษาธิการจังหวัดเลย
 - 2.3.1 กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเลย
- 2.44 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ส่วนนี้รวมตั้งแต่ปกหน้าไปจนถึงหน้าท้ายสุดก่อนส่วนเนื้อหา โดยจะกล่าวถึงเฉพาะการจัดทำเนื้อหา เนื่องจากรูปแบบ โดยมีส่วนประกอบต่อไปนี้

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดังนี้ :

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง คุณลักษณะ ความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการที่บุคคลใช้ชี้นำหรือมีอิทธิพลจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติ หน้าที่อย่างเต็มความสามารถและเต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ภูมิภัทร สุวรรณศรี (2560, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการ หรือ ศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม โดยสามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยมีคุณลักษณะ เหมาะสม เช่น ความรู้ สติปัญญา การมองการณ์ไกล คุณธรรม ความรับผิดชอบในการบริหาร จัดการองค์การ ทักษะและการเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, หน้า 53) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำ สามารถโน้มน้าวหรือจูงใจบุคคลในองค์การให้ทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมาย ร่วมกัน

เศรษฐพงศ์ นันทวิงค์ (2563, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อำนาจหรืออิทธิพลของผู้นำต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยใช้การติดต่อสื่อสารและความสามารถในการให้ผู้อื่นยอมรับและ เพื่อให้บรรลุผลและเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้

ธีระนันต์ โมธรรม (2564, หน้า 26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง การกระทำหรือ พฤติกรรมของผู้นำที่กำหนดขึ้นเพื่อชี้นำผู้ใต้บังคับบัญชาและสร้างอิทธิพลในการจูงใจ ปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์การเข้าใจเพื่อให้กิจกรรมขององค์การดำเนินไปสู่เป้าหมายและ ประสพผลสำเร็จ

ณัฐนิชา พลสีดา (2564, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของ บุคคลที่เป็นผู้นำในการนำพาสมาชิกหรือองค์การไปสู่ความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง โดยใช้ความรู้ และความสามารถในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจนสามารถโน้มน้าว จูงใจ กระตุ้น และสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและเต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมาย ร่วมกัน โดยมีอำนาจหรืออิทธิพลในการกระทำหรือพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลอื่นยอมรับและ ปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

พัชรภรณ์ ลัมพ์คิน (2564, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำ มีอำนาจ สามารถจูงใจ กระตุ้น หรือใช้อิทธิพลต่อบุคคล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการของผู้นำที่สามารถใช้อิทธิพล และบทบาทของตนในการทำให้บุคคลอื่นยอมรับและปฏิบัติตาม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน ที่กำหนดไว้

2.1.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการอธิบายโดยนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ โดยความหมายที่ตรงกับหัวข้อการวิจัยมีดังนี้ :

ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการจูงใจและใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน ติดต่อสื่อสาร การบังคับบัญชา ควบคุมดูแล ตัดสินใจ และการสร้างสัมพันธภาพ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

กรรณิกา เรดมอนต์ (2559, หน้า 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม และทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ธุมกร เจตียคำ (2559, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในรูปของกระบวนการ ความสามารถ หรือกิจกรรมที่ทำให้เกิดอิทธิพลต่อบุคคลอื่น โดยบุคคลเหล่านั้นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์และร่วมมือกันประสานงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

พิชามญช์ ม่วงแก้ว (2559, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง ผู้ที่เป็นผู้นำในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยบรรลุวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษา

สุรรัตน์ โตเขียว (2560, หน้า 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจและยินดีให้ความร่วมมือ

ปรเมธ สมบูรณ์ (2561, หน้า 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง กระบวนการนำของผู้บริหารสถานศึกษาผ่านการพัฒนาตนเองและพัฒนางานประจำ โดยการประยุกต์จากแนวคิดภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำและการพัฒนาองค์กร

ณิชาวรรณ ชองดี (2562, หน้า 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

นราธิป โชคชัยสุนทร (2563, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง บทบาท การกระทำ หรือการปฏิบัติของผู้บริหารที่มีอิทธิพลหรือแรงจูงใจในการผลักดันบุคลากรให้มีความเต็มใจในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ เพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ธีระนันต์ โมธรรม (2564, หน้า 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการใช้อิทธิพลของตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน โน้มน้าว ให้

บุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของโรงเรียนเป็นเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมมือกันทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุภารกิจตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการ ได้กล่าวถึงแนวคิดที่มีความสอดคล้องกับความสำเร็จของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

อนันท์ งามสะอาด (2555, หน้า 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญโดยผู้บริหารควรปรับกระบวนการทัศน์ในการบริหารงาน เช่น การเปลี่ยนจากภาวะผู้นำแบบศูนย์รวมคิดแล้วสั่งการ มาเป็นภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ การบริหารกระบวนการระดับกลาง การบริหารที่มีระดับล่าง และการพัฒนาระบบที่มีประสิทธิภาพ โดยจะทำให้ได้ผลผลิตที่ต้องการ นอกจากนี้ยังกล่าวถึงภาวะผู้นำที่สำคัญ เช่น ความรับผิดชอบ การเสริมสร้างทักษะเฉพาะ การรับมือกับการเมืองในองค์กร การคิดเชิงกลยุทธ์ การบริหารจัดการทีม การสร้างแรงจูงใจ การเจรจาต่อรอง การระดมแนวคิดใหม่ ๆ การคิดเชิงสร้างสรรค์ และการวางแผนด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 77) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีภาวะผู้นำ เพราะภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กร โดยภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงานในหลายประการ ได้แก่ การดึงความรู้และความสามารถออกมาใช้ แม้ผู้บริหารจะมีความรู้และประสบการณ์มากมาย แต่หากขาดภาวะผู้นำ ความรู้เหล่านั้นก็จะไม่ถูกนำมาใช้เต็มที่ เพราะขาดความสามารถในการกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและบรรลุเป้าหมายการช่วยประสานความขัดแย้ง ในโรงเรียนมีบุคคลที่มีความแตกต่างกันในหลายด้าน เช่น การศึกษา ประสบการณ์ และความเชื่อ ซึ่งอาจเกิดความขัดแย้ง แต่หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ได้รับการยอมรับ ก็สามารถประสานความขัดแย้งได้ โดยการชักจูง ประนีประนอม หรือประสานผลประโยชน์เพื่อให้บุคคลในองค์กรร่วมมือกัน

ปราณี เข้มทอง (2557, หน้า 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเครื่องมือที่ช่วยชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จของหน่วยงาน การทำงานจะดำเนินไปได้ดีและบรรลุวัตถุประสงค์นั้นขึ้นอยู่กับทักษะและศิลปะในการบริหารงานของผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำและเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านพฤติกรรม รวมถึงการกำหนดพฤติกรรมของ

บุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งส่งผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรและการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

พิชามญช์ ม่วงแก้ว (2559, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญ โดยผู้บริหารต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลและอำนาจในการบริหารจัดการ ซึ่งมีผลต่อการบังคับบัญชา การอำนวยการ และการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้องค์กรมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สุนทร สายคา (2560, หน้า 27) กล่าวว่า การบริหารงานในปัจจุบันนี้ ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำเข้ามาเกี่ยวข้อง เพื่อที่จะสามารถดึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปณตนนท์ เกียรประภากุล (2561, หน้า 199) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นทักษะที่มาจากศักยภาพภายในตัวของผู้บริหารโรงเรียน และมีความสำคัญยิ่งสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้รับนโยบายมาสู่การปฏิบัติ โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการปรับใช้ภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรในโรงเรียน

นราธิป โชคชัยสุนทร (2563, หน้า 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเครื่องมือที่ช่วยชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จของสถานศึกษา การทำงานจะดำเนินไปได้ดี เมื่อผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ธีระนันต์ โมธรรม (2564, หน้า 32) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จ ความมีประสิทธิภาพ และผลสัมฤทธิ์ที่ดี ผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่และบรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นในการนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ โดยต้องคำนึงถึงคุณภาพการศึกษาและการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องสร้างภาวะผู้นำที่เหมาะสมเพื่อที่จะเป็นทั้งผู้บริหารและผู้นำ ที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษา รวมถึงต้องพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้พร้อมต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปในทิศทางที่ตั้งไว้

2.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการนิยามโดยนักวิชาการหลายท่าน โดยมีความหมายที่แตกต่างกันไปตามบริบทและสถานการณ์ต่าง ๆ ดังนี้

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมหมายถึง การประยุกต์ใช้ความสามารถของผู้บริหารในการนำองค์กร โดยใช้วิธีการคิดและทำงานในแนวทางใหม่ ๆ เพื่อสร้างงานที่มีประสิทธิภาพ และประสานความร่วมมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ปวีณา กันธิน (2560, หน้า 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม และคุณลักษณะที่แสดงถึงความสามารถของผู้บริหารในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิดสร้างสรรค์ และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

กุลชลี จงเจริญ (2561, หน้า 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ และบทบาทที่สามารถเข้าถึงปัญหา หรือโอกาสที่ซับซ้อน ค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ และเน้นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนการสร้างนวัตกรรมที่มีมูลค่าเพิ่ม

ภิรญา สายศิริสุข (2561, หน้า 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีความฉลาดทางนวัตกรรม ซึ่งสามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ และมีคุณลักษณะด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ และบทบาทที่สามารถขับเคลื่อนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 130) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการรับรู้และวิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง เปิดใจรับแนวคิดใหม่ ๆ กล้าคิดแตกต่าง และสามารถนำแนวคิดเก่ามาต่อยอดเพื่อสร้างสิ่งใหม่ ๆ หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม

อรพิน อิมรรัตน์ (2561, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะ และบทบาทที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนบุคลากรในสถานศึกษาให้คิดค้นแนวทางการพัฒนางานและสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา

ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกถึงลักษณะผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ และบทบาทที่สามารถรับรู้และวิเคราะห์สถานการณ์ที่ซับซ้อนในองค์กร โดยใช้กระบวนการคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ ๆ หรือพัฒนาแนวคิดเดิมให้เกิดการสร้างสรรคกระบวนการปฏิบัติงานหรือสิ่งใหม่ที่เกิดจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ แก่องค์กร และสร้างโครงสร้างความสัมพันธ์ใหม่ภายในองค์กรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

คณิน คำแพง (2563, หน้า 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม การปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ความกล้าเสี่ยงในการนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ศรัทธาและบารมี รวมถึงการใช้กลยุทธ์เชิงนวัตกรรม

จิระศักดิ์ นามวงษ์ (2563, หน้า 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถในการขับเคลื่อนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมหรือคิดค้นแนวทางใหม่ในการดำเนินงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนา

คุณภาพการศึกษา ทั้งในด้านการจัดการ การทำงาน และการนำ โดยจงใจให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาใช้ความรู้ ทักษะ และกระบวนการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการบริหารและการจัดการศึกษา

อรพิน อัมรัตน์ (2561, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการนำเสนอและใช้วิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาขององค์กร โดยสามารถกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งจะทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปในทิศทางใหม่

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำที่ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ หรือดัดแปลงนวัตกรรมเดิมให้ทันสมัย เพื่อเพิ่มคุณภาพในการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

Wiss and Legrand (2011, pp. 36-37) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมหมายถึงผู้นำที่สามารถเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่ซับซ้อนได้ และมีความสามารถในการคิดค้นแนวทางใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้น และส่งผลให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร

Sena & Erena (2012, unpagged) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมหมายถึงผู้นำที่สามารถแนะนำวิธีการใหม่ ๆ เช่น ความคิด เทคนิค กระบวนการ หรือผลิตภัณฑ์ เพื่อแก้ปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในสังคมในปัจจุบันและอนาคต โดยผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล และมุ่งมั่นในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับสังคม

Volk (2012, unpagged) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมหมายถึงทักษะผู้นำที่สามารถสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในองค์กร โดยสามารถกระตุ้นการมีส่วนร่วมจากบุคลากรและเครือข่ายต่าง ๆ ภายในองค์กร รวมถึงการกระตุ้นจินตนาการของบุคลากรให้เป็นผู้นำทางความคิดและสามารถสร้างปัจจัยใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิภาพที่เหนือกว่า

Horth (2014, อ้างถึงใน จิระศักดิ์ นามวงษ์, 2563, หน้า 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมหมายถึงพฤติกรรมที่นำความคิดใหม่ ๆ และการปฏิบัติที่ไม่เหมือนเดิมมาใช้เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ทำลายในองค์กร โดยใช้การแก้ปัญหาผ่านความร่วมมือและการทำงานร่วมกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรโดยการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษาและการบริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.1.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงแนวคิดที่มีความสอดคล้องกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2552, หน้า 61) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ และต้องมีบุคลากรสำคัญที่จะทำหน้าที่ตามบทบาทต่าง ๆ ภายใต้กระบวนการนวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดตำแหน่งผู้นำในการดำเนินโครงการนวัตกรรมและผู้สนับสนุน สถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม สร้างความไว้วางใจและนำสู่การแลกเปลี่ยนเพื่อการต่อยอดแนวคิดใหม่ ๆ จะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกเสมือนว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานอยู่ตลอดเวลาและก่อให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นในระดับที่เหมาะสมที่จะกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กรได้

จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล (2553, หน้า 45) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีดังนี้ทำตนเป็นแบบอย่างในการทำหายสิ่งที่ดำเนินการอยู่หรือกระบวนการที่ปฏิบัติอยู่โดยหมั่นสื่อสาร โน้มน้าวให้ทีมงานค้นหามุมมองที่จะปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่องวิเคราะห์สถานการณ์และโน้มน้าวการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมให้ทีมงาน ร่วมระดมความคิดในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและการปลดล๊อคเงื่อนไขต่าง ๆ

ส่งเสริมให้ทีมงานทุกคนมีอิสระในการคิดและกล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ โดยให้การสนับสนุนทรัพยากรที่ต้องใช้ในการสร้างนวัตกรรมนั้น ๆ และแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นสร้างความรู้สึกรู้สึกดีในตนเอง สนุกในการทำงานแก่ทีมงาน ด้วยการสื่อสารเป้าหมายที่ชัดเจน มีท่าทีและพฤติกรรมที่กระตือรือร้นในการทำงานกับทีมงาน จีบจ้องมองหาผลงานหรือความคิดของพนักงานที่แปลกแตกต่าง น่าสนใจ ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการให้ปฏิบัติงาน รวมทั้งสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมเพิ่มเติมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2555, หน้า 127) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาหมั่นฝึกฝนจนเกิดความชำนาญก็จะกลายเป็นทักษะพื้นฐานสำคัญในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา และผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นผู้นำขององค์กรต้องมีความสามารถในการนำองค์กรโดยใช้นวัตกรรมเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ขององค์กร ซึ่งก็คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะ ด้านบทบาทหน้าที่ และด้านลักษณะทางสังคม โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิผลทั้งด้านเทคโนโลยีโครงสร้างและวัฒนธรรม เมื่อปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ท้ายที่สุดก็จะทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

ภิรญา สายศิริสุข (2561, หน้า 31) กล่าวว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งเสริมนวัตกรรมสำคัญดังนี้ ต้องมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ด้านนวัตกรรมและพันธกิจเกี่ยวกับนวัตกรรมอย่างชัดเจน นำไปใช้สร้างให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

และนวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการมีความคิดสร้างสรรค์ ต้องสนับสนุนและส่งเสริมนวัตกรรม มีความทุ่มเทมุ่งมั่นด้วยใจจริงในการพัฒนาโดยถ่ายทอดเรื่องราวในการสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการมีความผูกพันและสนับสนุนนวัตกรรม ซึ่งควรที่จะมีโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่สนับสนุนการถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ และติดตามกระบวนการทำงานของพนักงาน เพื่อให้แน่ใจว่างานนั้นจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อรพิน อิมรตัน (2561, หน้า 26) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง กล้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ แสวงหาโอกาส ใช้ประโยชน์จากโอกาสในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรม และการมีความกระตือรือร้น แสวงหาความรู้ใหม่ ผักไผ่การเปลี่ยนแปลงเพื่อความก้าวหน้า

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้ที่วิสัยทัศน์และมีกลยุทธ์ในการสร้างหรือการนำ-นวัตกรรมเข้ามาใช้ในการส่งเสริมสนับสนุน ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรของสถานศึกษาได้มีการพัฒนาตนเอง เพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการจัดศึกษาของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2.1.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

กุลชลี จงเจริญ (2561, หน้า 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่มเกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์กร และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้

อรพิน อิมรตัน (2561, หน้า 16-17) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมช่วยให้ผู้นำสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

บุคลากรมีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม และช่วยผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างนวัตกรรมได้

ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญคือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจระหว่างกัน เป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร เกิดการสื่อสารที่ชัดเจนแก่บุคลากรในกระบวนการขั้นตอน และสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริง ทำให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์และกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์ ทำให้สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ในการบริหารให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่เกิดขึ้น รวมถึงบทบาทของผู้นำในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และการจัดการเปลี่ยนแปลงองค์กร

คณิน คำแพง (2563, หน้า 41) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษา เพราะทุกองค์กรหรือสถานศึกษาจะต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี รวมถึงศักยภาพของพลเมือง ดังนั้น หากผู้นำองค์กรหรือสถานศึกษามีผู้นำเชิงนวัตกรรม ย่อมส่งผลให้สามารถเตรียมรับมือและพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษาให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง

จีระศักดิ์ นามวงษ์ (2563, หน้า 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้า

จิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 71) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กร เพราะผู้นำที่มีทักษะ ความสามารถ และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในองค์กรทั้งระบบ สามารถนำไปสู่การพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563, หน้า 27) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานเนื่องจากผู้นำเป็นผู้ส่งเสริมให้ผู้ที่บังคับบัญชามีการพัฒนาตนเอง โดยการนำเอานวัตกรรมเข้ามาใช้ในการทำงาน

Kitana, A. (2016, อ้างถึงใน ถนอมวรรณ ช่างทอง, 2562, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นกุญแจสำคัญและกลไกของการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำที่มีภาวะเชิงนวัตกรรมจะเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

Loader, A. (2016, อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2561, หน้า 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญในหลายด้าน ได้แก่

1. สามารถกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อได้เปรียบในเชิงการแข่งขันและคุณภาพของผลผลิต
2. กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจระหว่างกัน
3. เกิดการสื่อสารที่ชัดเจนแก่บุคลากรในกระบวนการและขั้นตอนการทำงาน
4. สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร
5. สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสร้างนวัตกรรม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะช่วยสนับสนุนและผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา โดยสนับสนุนแนวคิดใหม่ ๆ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ รวมทั้งการใช้ความคิดเชิงนวัตกรรมในการแก้ปัญหาหรือสร้างนวัตกรรมต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

2.1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการ เพื่อทำการสังเคราะห์และกำหนดเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีดังนี้

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 17) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ปวีณา กันถิน (2560, หน้า 5) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร 4) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 5) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี และ 6) ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม

ภิรญา สายศิริสุข (2561, หน้า 4) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การคิดสร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ 5) การบริหารความเสี่ยง และ 6) บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

อรพิน อัมรัตน์ (2561, หน้า 6) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การมีส่วนร่วม 4) การบริหารความเสี่ยง และ 5) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

คณิน คำแพง (2563, หน้า 56) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบดิจิทัล โดยได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้:

1. การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม
2. ความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม
3. ความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
4. ศรัทธาและบารมี
5. กลยุทธ์เชิงนวัตกรรม

จิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 85) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย:

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม
3. ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
4. ด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม
5. ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า 11) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย:

1. การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม
2. การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
3. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
4. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

Wooi (2013, อ้างถึงใน คณิน คำแพง, 2563, หน้า 45) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย:

1. การมีวิสัยทัศน์ (Visioning)
2. การมีศรัทธาบารมี (Influentia)

3. การสร้างเครือข่าย (Networking)
4. การมีแบบจำลองความเสี่ยง (Risk-taking Models)
5. การมีจินตนาการนวัตกรรม (Innovative mind)
6. การมีกลยุทธ์ (Strategy)

Couros (2014, unpaged) เป็นเจ้าของสถาบัน Division Principal of Innovative Teaching and Learning With Parkland School Division ซึ่งเป็นสถาบันพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนทั้งภาวะผู้นำและการเรียนรู้ ตั้งอยู่ในประเทศแคนาดา โดยได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย:

1. มีวิสัยทัศน์ (Visionary)
2. การเข้าใจคนอื่น (Empathetic)
3. การมีรูปแบบการเรียนรู้ (Models Learning)
4. เปิดรับความเสี่ยง (Open Risk Taker)
5. การสร้างเครือข่าย (Networking)
6. การช่างสังเกต (Observant)
7. การเป็นผู้สร้างทีม (Team Builder)
8. การมีสัมพันธภาพที่ดี (Focused on Relationship)

Doss (2015, unpaged) ที่ปรึกษาด้านการจัดการและผู้จัดการของบริษัท Rainforest Strategies LLP และ UNC Charlotte ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย:

1. พฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior)
2. มีวิสัยทัศน์ (Visionary)
3. การชอบความเปลี่ยนแปลง (Love of Change)
4. กล้าเสี่ยง (Risk Taking)
5. ความรู้ (Knowledge)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและ นักวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ได้ดังตาราง

ตารางที่ 2-1 สักเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

นักการศึกษาคนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
แหล่งข้อมูล	จิราภา ประพันธ์พัฒน์	ปวีณา กันถิ่น 2560	ภรณ์ สายศิริสุข 2561	อรพิน อิมรัตน์ 2561	ศรินทร์ คำแพง 2563	เจตินันท์ นันทะศรี 2563	ปอญพัฒน์ สิงห์จรรย์ 2564	Woodi 2013	Courcos 2014	Dass 2015	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่จัดสรร
1.การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง											10	100	✓
-การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓	✓	✓								
-การมีวิสัยทัศน์								✓	✓	✓			
-การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม						✓	✓						
2.การมีความคิดสร้างสรรค์											10	100	✓
-การมีความคิดสร้างสรรค์	✓	✓	✓	✓									
-การมีทักษะความคิดสร้างสรรค์					✓	✓	✓						
-การมีความรู้									✓	✓			
-การมีจินตนาการ								✓					
3.การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม											7	70	
-การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	✓	✓	✓	✓									
-การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม						✓	✓						
-การมีสัมพันธภาพที่ดี									✓				
4.การบริหารความเสี่ยง											7	70	
-การบริหารความเสี่ยง	✓		✓	✓				✓					
-ความกล้าเสี่ยง										✓			
-ความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม						✓							
-การเปิดรับความเสี่ยง									✓				
5.การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม											8	80	✓
-การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	✓		✓	✓			✓						



นักศึกษาคนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
แหล่งข้อมูล													
การนำเสนอโครงงานนวัตกรรมของผู้นำเชิงนวัตกรรม	วิชา ประเด็น 2560	วิชา ประเด็น 2560	วิชา สาขาวิชา 2561	วิชา สาขาวิชา 2561	วิชา สาขาวิชา 2563	วิชา สาขาวิชา 2563	วิชา สาขาวิชา 2564	วิชา สาขาวิชา 2564	วิชา สาขาวิชา 2564	วิชา สาขาวิชา 2564	วิชา สาขาวิชา 2564	วิชา สาขาวิชา 2564	วิชา สาขาวิชา 2564
-การส่งเสริมองค์การนวัตกรรมและเทคโนโลยี		✓											
-การมีกลยุทธ์ของนวัตกรรม					✓			✓					
-การแสดงผลงานทางหน้าที่เชิงนวัตกรรม						✓							
6.การมีศรัทธาและบารมี											4	40	
-การมีคุณธรรมจริยธรรม		✓											
-การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้			✓										
-การมีศรัทธาและบารมี					✓			✓					
7.การแสดงผลนวัตกรรมความเป็นผู้นำ											4	40	
-การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร		✓											
-การเข้าใจคนอื่น									✓				
-การเป็นผู้สร้างทีม									✓				
-การแสดงผลนวัตกรรมผู้นำ										✓			
8.การแสดงผลบุคลิกภาพ											3	30	
-การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม						✓							
-การช่างสังเกต									✓				
-การขอความเปลี่ยนแปลง										✓			
9.สร้างเครือข่าย								✓	✓		2	20	
10.การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	✓										1	10	
รวม	6	6	6	5	5	5	4	6	8	5			

จากตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจากงานวิจัยต่าง ๆ ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ซึ่งมีทั้งหมด 10 องค์ประกอบ และได้คัดสรร 5 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป หรือร้อยละ 60 ของความถี่ทั้งหมด และได้คัดสรรองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาได้จำนวน 5 องค์ประกอบ และได้คัดสรรองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาได้จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง รวมองค์ประกอบที่มีความหมายสอดคล้องกัน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การมีวิสัยทัศน์ และการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม โดยมีความถี่เท่ากับ 10 คิดเป็นร้อยละ 100

2. การมีความคิดสร้างสรรค์ รวมองค์ประกอบที่มีความหมายสอดคล้องกัน ได้แก่ การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การมีความรู้ และการมีจินตนาการ โดยมีความถี่เท่ากับ 10 คิดเป็นร้อยละ 100

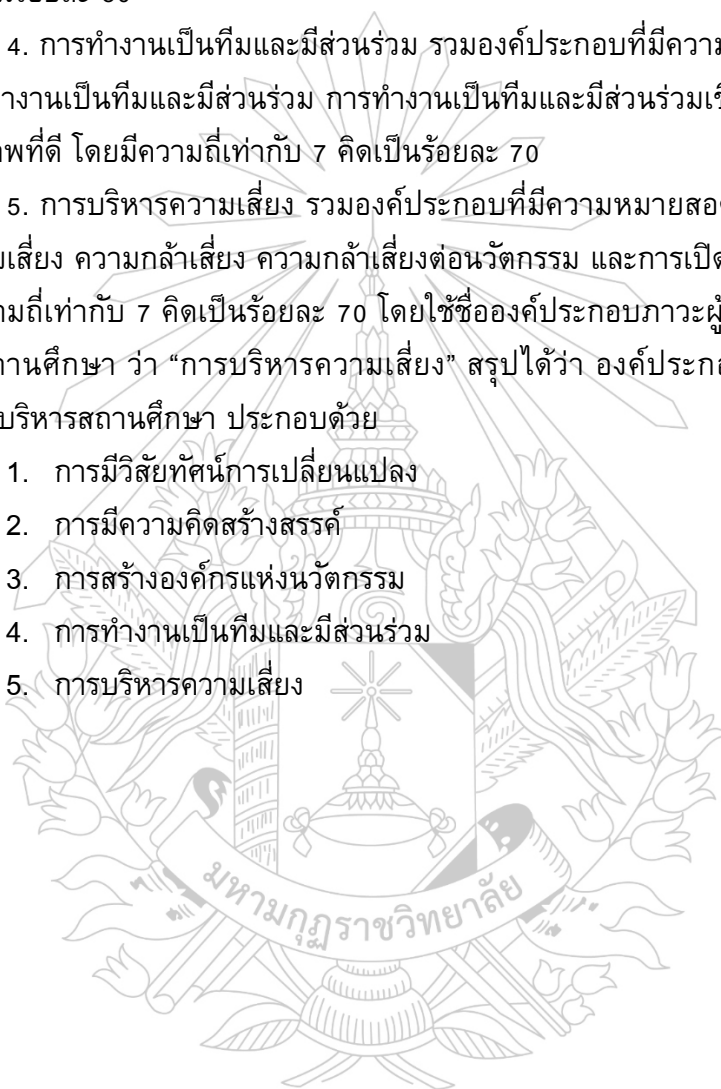
3. การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม รวมองค์ประกอบที่มีความหมายสอดคล้องกัน ได้แก่ การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม การส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี การมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม และการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม โดยมีความถี่เท่ากับ 8 คิดเป็นร้อยละ 80

4. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม รวมองค์ประกอบที่มีความหมายสอดคล้องกัน ได้แก่ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม และการมีสัมพันธภาพที่ดี โดยมีความถี่เท่ากับ 7 คิดเป็นร้อยละ 70

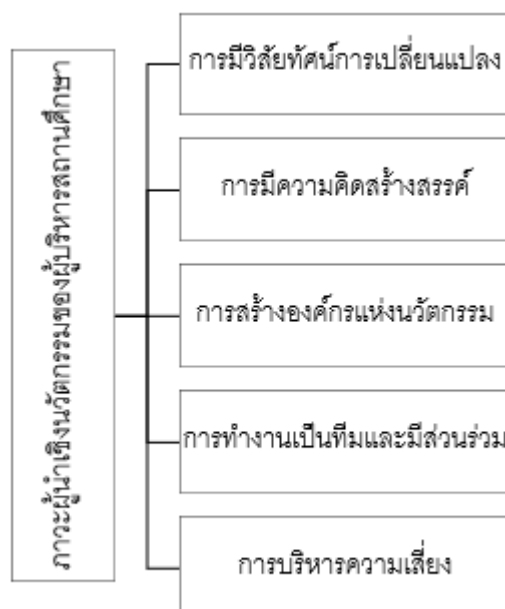
5. การบริหารความเสี่ยง รวมองค์ประกอบที่มีความหมายสอดคล้องกัน ได้แก่ การบริหารความเสี่ยง ความกล้าเสี่ยง ความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม และการเปิดรับความเสี่ยง

รวมความถี่เท่ากับ 7 คิดเป็นร้อยละ 70 โดยใช้ชื่อองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ว่า “การบริหารความเสี่ยง” สรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
2. การมีความคิดสร้างสรรค์
3. การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม
4. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
5. การบริหารความเสี่ยง



จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีนักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและเลือกความหมายที่มีความสอดคล้องกับหัวข้อของงานวิจัย ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ปวีณา กันถิ่น (2560, หน้า 6) กล่าวว่า “ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง” หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้

อรพิน อิมรรัตน์ (2561, หน้า 6) กล่าวว่า

“การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง” หมายถึง การที่ผู้บริหารเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษาได้ตั้งไว้

คณิน คำแพง (2563, หน้า 8) กล่าวว่า “การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม” หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างวิสัยทัศน์ในภาพอนาคตของสถานศึกษานวัตกรรม การเผยแพร่วิสัยทัศน์นวัตกรรมผ่านการสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับรู้

และร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รวมถึงการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์โดยนำไปปฏิบัติจริงผ่านแผนปฏิบัติการหรือกิจกรรมต่าง ๆ

จิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 13) กล่าวว่า “การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม” หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้และความสามารถในการกระตุ้นและโน้มน้าวใจบุคลากรให้ร่วมกันวิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา รวมถึงจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา และอุปสรรค เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างวิสัยทัศน์ และนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า 52) กล่าวว่า “การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม” หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง และเป้าหมายของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม การนำวิสัยทัศน์นั้นไปสู่การปฏิบัติจริงผ่านความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา การสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ยอมรับและปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว รวมถึงการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน

สรุปได้ว่า “การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง” หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สามารถสื่อสารแนวทางการปฏิบัติงานให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปสู่การสร้างนวัตกรรม รวมถึงนำเอานวัตกรรมที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2) การมีความคิดสร้างสรรค์

การมีความคิดสร้างสรรค์ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและเลือกความหมายที่สอดคล้องกับหัวข้อของงานวิจัย ดังนี้

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 18) กล่าวว่า “การคิดสร้างสรรค์” หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน โดยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ นำแนวคิดแบบเดิมมาต่อยอดให้เกิดสิ่งใหม่ที่มีคุณค่า และสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อสร้างนวัตกรรม รวมถึงสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ เช่น การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและนำไปปฏิบัติจริง

ปวีณา กันถิ่น (2560, หน้า 7) กล่าวว่า "การคิดสร้างสรรค์" หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสร้างรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู และการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาตนเองและเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงาน

คณิน คำแพง (2563, หน้า 8) กล่าวว่า "ความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม" หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการใช้จินตนาการ เชื่อมโยงความรู้เดิมไปสู่จินตนาการใหม่ ๆ การทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความยืดหยุ่น และการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ

จิระศักดิ์ นามวงษ์ (2563, หน้า 9) กล่าวว่า "การมีความคิดสร้างสรรค์" หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ความยืดหยุ่น จินตนาการ และการยอมรับความผิดพลาด

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า 50) กล่าวว่า "การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม" หมายถึง กระบวนการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาที่แปลกใหม่ซึ่งนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความกล้าคิด กล้าทำทลาย และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่สำหรับการบริหารและส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม และนำเทคโนโลยีสารสนเทศรวมถึงแหล่งเรียนรู้มาใช้ในการบริหารจัดการ มีวิธีการดำเนินงานที่เป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการซึ่งเกิดจากกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม ตลอดจนสามารถประยุกต์และปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและภารกิจของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาในรูปแบบที่แตกต่าง เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีอิสระทางความคิด เพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลาย นำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์พัฒนางาน และเกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

3) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม

การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม มีนักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและเลือกความหมายที่สอดคล้องกับหัวข้อของงานวิจัย ดังนี้

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 19) กล่าวว่า "การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม" หมายถึง การกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กร และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดวัฒนธรรมภายในองค์กรที่เล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ พร้อมทั้ง

สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรรู้สึกผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมมิตรภาพ การรับฟังความคิดเห็น การมีน้ำใจ และมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อพัฒนานวัตกรรมของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น และมีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ

ภิรญา สายศิริสุข (2561, หน้า 7) กล่าวว่า "บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม" หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน

อรพิน อิมรัตน์ (2561, หน้า 6) กล่าวว่า "การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม" หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับนวัตกรรม โดยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียด กระตุ้นให้บุคลากรมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ รวมถึงให้รางวัลและเสริมแรงแก่บุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์การให้เป็นองค์กรนวัตกรรม

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562, หน้า 9) กล่าวว่า "การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา" หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ตอบสนองความต้องการของบุคลากร และสร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ เห็นความสำคัญและคุณค่าของการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในงาน รวมถึงส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรม

จิระศักดิ์ นามวงษ์ (2563, หน้า 9) กล่าวว่า "การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม" หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม เช่น การสร้างวัฒนธรรมองค์การ การสร้างเครือข่าย และการใช้เทคโนโลยี

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า 52) กล่าวว่า "การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม" หมายถึง การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร แสดงศักยภาพที่ดีทั้งในด้านภูมิรู้และภูมิธรรม เป็นต้นแบบแก่ครู ส่งเสริมแรงจูงใจให้บุคลากรในระดับรายบุคคล เพื่อแสวงหาความรู้และพัฒนานวัตกรรม การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม

สรุปได้ว่า การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม คือการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ทั้งด้านวัฒนธรรม ความพร้อมด้านเทคโนโลยี และการสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อความก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

4) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 18) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือกันปฏิบัติงานโดยบูรณาการความร่วมมือจากหลายฝ่าย เปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วม โดยลักษณะสำคัญ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การแบ่งบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน การช่วยเหลือและระดมความคิดร่วมกัน และการเปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นและแก้ไขปัญหา

ปวีณา กันถิ่น (2560, หน้า 6) การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือการดำเนินงานภายในโรงเรียน

อรพิน อิมรัตน์ (2561, หน้า 6) การมีส่วนร่วมคือ การกำหนดเป้าหมายร่วมกันโดยผู้บริหาร กระตุ้นความร่วมมือ ส่งเสริมความไว้วางใจในทีมงาน และเปิดโอกาสให้ทุกคนสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน

จิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 14) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงความเชี่ยวชาญและความสามารถของผู้บริหาร โดยใช้แนวทางใหม่ในกระบวนการทำงาน สร้างทีมงานที่มีคุณภาพ และอาศัยความร่วมมือของบุคลากรเพื่อความสำเร็จ

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า 47) การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม คือการร่วมกำหนดภารกิจและเป้าหมายในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจในองค์กร ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากร

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรสร้างโอกาสและสนับสนุนให้บุคลากรมีบทบาทสำคัญในทุกกระบวนการ เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน และนำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร

5) การบริหารความเสี่ยง

การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการและควบคุมปัจจัยที่อาจเกิดความเสียหายหรืออุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อเป้าหมายและภารกิจขององค์กร โดยมีนักวิชาการให้ความหมายในบริบทของสถานศึกษา ดังนี้

พิสิฐวิวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559, หน้า 10) การกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม คือพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่พร้อมตัดสินใจอย่างรวดเร็วในสถานการณ์ที่ซับซ้อนหรือกดดัน โดยไม่กลัวความผิดพลาด พร้อมรับผลจากการกระทำและการตัดสินใจของตนเอง

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 18) การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการปัจจัยและกระบวนการทำงาน โดยการวางแผน วิเคราะห์ความเสี่ยง และกำหนดมาตรการควบคุม เพื่อลดโอกาสเกิดความเสียหายและผลกระทบในอนาคต รวมถึงติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงาน พร้อมวางแผนรับมือเหตุการณ์ที่อยู่นอกเหนือแผน เพื่อบรรลุเป้าหมายและสร้างนวัตกรรม

ภิรญา สายศิริสุข (2561, หน้า 7) การบริหารความเสี่ยง คือการจัดการเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนในอนาคต ซึ่งอาจส่งผลกระทบเชิงลบต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยการควบคุมกิจกรรมและกระบวนการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น

อรพิน อิมรัตน์ (2561, หน้า 7) การบริหารความเสี่ยง คือ การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้องค์กรทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ภายใต้การควบคุมและวางแผน เพื่อลดความเสี่ยงและผลกระทบเชิงลบในอนาคต รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรและการติดตามผลอย่างเป็นระบบ เพื่อรับมือกับความไม่แน่นอนอย่างมีประสิทธิภาพ

คณิน คำแพง (2563, หน้า 8) ความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความกล้าท้าทายและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจหรือการกระทำของตน

สรุปได้ว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความพร้อมกับการนำนวัตกรรมมาทดลองใช้ในสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์และควบคุมการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการติดตามผลการปฏิบัติทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว อันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ และมีการกำกับติดตามประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

2.2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประสิทธิผลมีความสำคัญมาก การบริหารงานของผู้นำสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของประสิทธิผล

นักการศึกษาและนักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล และให้ความหมายไว้ ดังนี้

วีรชาติ กาญจนกันโห (2562, หน้า 61) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผลสำเร็จของการดำเนินงานมีเกณฑ์การวัดประสิทธิผล ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการที่จะโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, หน้า 62) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินการบริหารงานที่มุ่งให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ และส่งผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ

อังสนา เข้มไคร (2559, หน้า 24-25) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จในการทำงาน

การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสามารถขององค์กรในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดีในช่วงเวลาที่กำหนด อาจะวัดจากผลผลิตที่ได้ตามเป้าหมาย ความมีประสิทธิภาพขององค์กร 5 ประการ คือ ความสามารถในการผลิต การปฏิบัติตามแบบอย่าง การปรับตัว และความเป็นปึกแผ่นขององค์กร

เพิ่มพูล ร่มศรี (2558, หน้า 77) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนตามรูปแบบการนิเทศภายในที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นที่พึงพอใจของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน

วิทยา สวนกุลหลาบ (2558, หน้า 12) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงานทั้งระบบ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

อโนทัย คำอาจ (2557, หน้า 8) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงาน จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

จากที่นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึงไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามที่องค์กรให้กำหนดเป้าหมายไว้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องปริมาณ คุณภาพ และเวลา ส่งผลให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความพึงพอใจ

2.2.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพ

ประจัญ เดชสุภา (2562, น.35) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีความสำคัญ ต่อการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งสถานศึกษา ช่วยประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด และประเมินผลความสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้

กิตติพร พรงาม (2560, น.25) กล่าวว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงาน เป็นอย่างมาก ถ้าประสิทธิภาพของบุคคลมีคุณภาพก็ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรมีประสิทธิภาพเช่นกัน ซึ่งทั้งสองสิ่งนี้จะเป็นตัวชี้วัดความสำคัญขององค์กรในการที่จะตัดสินใจว่าองค์กรหรือหน่วยงานจะอยู่รอดหรือไม่

จตุรภัทร ประทุม (2559, น.15) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิภาพขององค์กรว่าการบริหารองค์กรจะประสบความสำเร็จ องค์กรจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับ

ประสิทธิผลองค์กร ถ้าองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะล่มสลายไปในที่สุด การที่จะตัดสินใจว่าองค์กรจะอยู่รอดหรือไม่ จะมีประสิทธิผลขององค์กรเป็น ตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร

ภรณ์ มหามนต์ (2554, น.92) กล่าวว่า ประสิทธิผลมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งทั้งในศาสตร์การบริหารและศาสตร์ขององค์กร องค์กรจะคงอยู่ต่อไปได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์กร ดังนั้น ประสิทธิผลขององค์กรมีความสำคัญที่สุด

วรนาถ แสงมณี (2553, น.92) กล่าวว่า ประสิทธิผลมีความสำคัญอย่างยิ่งในศาสตร์การบริหารและองค์กร นับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์กรจะอยู่รอดหรือมีความมั่นคง จะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์กร ถ้าองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้

จากที่นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึงไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิผลมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ องค์กรจะไปได้ก็ต่อเมื่อประสิทธิผลขององค์กรประสบความสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์

2.2.3 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

นักการศึกษาและนักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล และให้ความหมายไว้ ดังนี้

นันทนภัส สุทธิการ (2562, น.37) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานใดๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใดๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลโดยตรงและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ของโรงเรียน

ประจัญ เดชสุภา (2562, น.34) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยใช้ความสามารถและประสบการณ์ของ ผู้บริหารในการดำเนินงาน เพื่อโน้มน้าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

นิศรา มุลวรรณ (2561, น.6) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ดัชนีการวัด ความสำเร็จในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่เป็นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ความผูกพันต่อโรงเรียน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของครู ทักษะการบริหารและภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561, น.45) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์เป้าหมายของโรงเรียน ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ใน ด้านต่างๆ ต่อไปนี้คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของนักเรียน ความพึง

พอใจของครู และการสอนของครู โดยการวัดจากมาตรฐานค่าตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร

ณรงฤทธิ์ นามเหลา (2560, น.52) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนมีความใฝ่รู้รักการอ่าน รู้จักการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งการบริหารและการสอนจนบรรลุเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ที่โรงเรียนกำหนดไว้

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, น.18) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, น.64) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนเกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในการทำงานร่วมกันเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย งานด้าน วิชาการ งานด้านงบประมาณ งานด้านบุคคล งานบริหารทั่วไป

จตุรภัทร ประทุม (2559, น 12) กล่าวว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน คือ ความสามารถของโรงเรียนในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ สามารถ พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม และมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อังสนา เข้มไคร (2559, น.27) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง นักเรียนมีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอทั้งภายในภายนอกอย่างดี สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน มีความยืดหยุ่นและการบูรณาการผสมผสานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ได้ตั้งไว้

วิทยา สวนกุลหลาบ (2558, น.22) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง ผลผลิตที่เกิดจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ได้ดำเนินงานตามภารกิจของการจัดการ ศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมและ วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

จารี เล็งหนองแบน (2556, น.24) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้นำ ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการในโรงเรียน โดยอาศัยหลักการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการบูรณาการผสมผสานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ได้ตั้งไว้

จากที่ตารางการสังเคราะห์ของนักวิชาการ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามที่องค์กรให้กำหนดเป้าหมายไว้ โดยผู้บริหารโน้มน้าวจิตใจส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานพร้อมทั้งปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ พัฒนาตนเองใช้ความรู้ความสามารถเพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ มีองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเจตคติทางบวก การแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา และการปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษา

2.2.4 การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา

นักการศึกษาและนักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา และให้ทัศนะไว้ไว้ ดังนี้

ธวัชชัย สุนทรสวัสดิ์ (2559, หน้า 7) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
2. คุณภาพการบริหารและจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
3. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
4. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ของสถานศึกษา

ษิตยา ภิระบัน (2561, หน้า 35) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้

1. ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
3. ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู
4. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและ

ภายนอก

นันทนภัส สุทธิการ (2562, น.37) กล่าวว่า การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก
- 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
- 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนประจำ

เดชสุภา (2562, น.8) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมี 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ด้านความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน

- 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
- 4) ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

นิศรา มุลวรรณ (2561, น.6-7) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมีทั้งหมด 3 ด้าน ดังนี้

- 1) ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านนักเรียน
- 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านครู

3) ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านการบริหารจัดการ กิตติพร พรงาม (2560, น.8) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน มีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบด้วยกัน ดังนี้

- 1) ความสามารถในการผลิต
- 2) ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก
- 3) ความสามารถในการปรับตัว
- 4) ความสามารถในการแก้ปัญหา

จตุรภัทร ประทุม (2559, น.8) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ความสามารถผลิตนักเรียนใหม่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก
- 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
- 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

อังสนา เข้มไคร (2559, น.16-17) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 3) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 4) การพัฒนาบุคลากร
- 5) คุณลักษณะของผู้เรียน

Hoy & Miskel (2005, p.90) นำเสนอตัวชี้วัดสำคัญด้านผลลัพธ์ของโรงเรียนที่แสดงถึงคุณลักษณะของควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียนไว้ 3 ประการ ได้แก่

- 1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ
- 2) ความพึงพอใจในงานของครู
- 3) การรับรู้ต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนทั้งหมด

Mott (1972, p.373) ได้กำหนดองค์ประกอบประสิทธิภาพของโรงเรียนไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก

3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

4) ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน

จากการศึกษาการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาจะเห็นว่า มีนักวิชาการศึกษาได้มีความคิดเห็นในบางส่วนที่สอดคล้องกัน และมีบางส่วนที่แตกต่างกันตามบริบทของการศึกษา และเพื่อให้ได้ประสิทธิผลของสถานศึกษามีความชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของนักวิชาการทุกท่าน ที่ได้กล่าวมาข้างต้นมาสังเคราะห์กำหนดเป็นประสิทธิผลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2-2 การสังเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการ

นักการศึกษาคนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
แหล่งข้อมูล											
ประสิทธิผลของสถานศึกษา	นันทน์ สหธิการ	ประจักษ์ เศรษฐา (2562)	นิศรา นวลวรรณ (2561)	กิตติพร พรมงาม (2560)	จตุรภัทร ประทุม (2559)	อังสนา เจริญโคร (2559)	ธวัชชัย สมนทรสวัสดิ์ (2559)	ชิตยา ภีระบัน (2561)	Hoy & Mislal (2005)	Mott (1972)	ความถี่
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	8
2. เจตคติเชิงบวก	✓	✓		✓	✓					✓	5
3. ปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	✓	✓			✓		✓	✓		✓	6
4. แก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน	✓	✓		✓	✓					✓	5
5. ประสิทธิภาพในตัวผู้เรียน			✓								1
6. พัฒนาศักยภาพของครู			✓			✓					2
7. บริหารจัดการโรงเรียน			✓				✓				2
8. การปรับตัว									✓		1
9. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู						✓	✓	✓			3
10. องค์กรแห่งการเรียนรู้						✓					1
11. คุณลักษณะของผู้เรียน						✓					1
12. รับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียน									✓		

จากตารางที่ 2.2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาจากแนวคิดของนักวิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป เพื่อคัดเลือกเป็นประสิทธิผลของสถานศึกษาที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) เจตคติเชิง

บวก 3) แก้ไข ปัญหาภายในโรงเรียน และ 4) ปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน แต่ละองค์ประกอบ มีรายละเอียด ดังนี้

1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

นักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และให้ทัศนะไว้ ดังนี้

นันทนภัส สุทธิการ (2562, น.37) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนส่วนใหญ่ให้มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการแข่งขันทางด้านวิชาการ จากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน และความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

ประจัญเดชสุภา (2562 น.8) กล่าวว่า ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในการบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากรเทคโนโลยี เพื่อเอื้อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูง

จตุรภัทร ประทุม (2559, น.8) กล่าวว่า ความสามารถผลิตนักเรียนใหม่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนจนทำให้นักเรียนในสถานศึกษา ส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

อังสนา เข้มไคร (2559, น.16-17) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง การที่ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระ มีผลการประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร และมีผลการประเมินการอ่าน การคิดวิเคราะห์ และการเขียนตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด รวมทั้งมีผลการทดสอบระดับชาติเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด สามารถใช้ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ในการสื่อสาร การพูด การเขียนได้ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ได้

จากที่นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึงไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถ สรุปได้ว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในด้านการจัดการเรียนการสอนที่จะผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น สามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อสถานศึกษาอื่นได้ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร รวมถึงผลการสอบระดับชาติได้รับรางวัลการันตริจากการแข่งขันทางด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน และสามารถนำทักษะไปแสวงหาความรู้เพิ่มเติม

2) ด้านเจตคติเชิงบวก

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับเจตคติเชิงบวกได้ให้ทัศนะไว้ ดังนี้

นันทนภัส สุทธิการ (2562, น.37) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มี เจตคติทางบวก หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานภายในโรงเรียนทั้งการบริหารและการ อบรม คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ที่ดี ทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน เป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง

ประจัญ เดชสุภา (2562, น.8) กล่าวว่า ด้านความสามารถในการพัฒนาเจตคติทาง บวก ของนักเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในด้านการ ดำเนินการอบรมสั่งสอน พัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงการมีคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนทักษะความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่าง เป็นสุข

กิตติพร พรงาม (2560, น.8)กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการดำเนินงานด้านการบริหาร และ อบรมสั่งสอน ด้านคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนซึ่งนอกจากการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนเป็น ผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด และทำให้นักเรียน รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษาจนเป็นที่พึงพอใจ ของผู้ปกครอง

จตุรภัทร ประทุม (2559, น.8)กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มี เจตคติ ทางบวก หมายถึง การดำเนินงานด้านการบริหารและการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มี คุณลักษณะที่ดี โดยมีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัยที่ดี รู้จักพัฒนาตนเองและมีเจตคติ ที่ดีต่อ การศึกษา จากที่นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึงไว้ข้างต้น ผู้วิจัย สามารถ สรุปได้ว่า ด้านเจตคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและคณะครูในการ ดำเนินการอบรม สั่งสอนนักเรียนให้มาเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีคุณธรรม จริยธรรม มารยาทที่ดี งาม มีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามกฎหมายของสถานศึกษา ให้ความร่วมมือในการทำงานกิจกรรม มี เหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น รู้จัก พัฒนาตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาจนเป็น ที่พึงพอใจของผู้ปกครอง

3) ด้านการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน

นักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน และให้ทัศนะไว้ ดังนี้

นันทนภัส สุทธิการ (2562, น.37) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาโดยความร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนกับครู ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน การแก้ปัญหาความขัดแย้งภายใน โรงเรียน ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อเกิดปัญหาของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

ประจัญ เดชสุภา (2562, น.8) กล่าวว่า ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมมือร่วมใจกันในการแก้ไข ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งของบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความยุติธรรม สามารถเป็นที่ปรึกษาและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดี บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

กิตติพร พรงาม (2560, น.8) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการให้ครูสอนอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานให้บุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับศักยภาพ ผู้บริหารและครูมีการกำหนดวิธีการในการแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารและครูมีความร่วมมือช่วยกันแก้ไขปัญหาต่างๆ จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปด้วยดี ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานด้านวิชาการบรรลุพันธกิจและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่วางไว้

จตุรภัทร ประทุม (2559, น.8) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาช่วยกันแก้ปัญหาดังกล่าวจนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปด้วยดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา จากที่นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึงไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถ สรุปได้ว่า ด้านการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษาในการแก้ไขกฎระเบียบให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา รวมถึงการแก้ไขปัญหาด้านต่างๆ เช่น การจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องโน้มน้าวให้ครูและ บุคลากรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลัก ร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหาให้ผ่านไปได้ด้วยดีบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความยุติธรรมในการเป็นที่ปรึกษา

4) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

นักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และให้ทัศนะไว้ ดังนี้

นันทนภัส สุทธิการ (2562, น.37) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุผลทั้งด้านงานวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยพิจารณาจากการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ครูมีความสามารถต่อการพัฒนาหรือการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานของตนเอง มีความกระตือรือร้นในการปรับปรุงวิธีการสอนการปฏิบัติงาน ตลอดจนพิจารณาผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

ประจัญ เดชสุภา (2562, น.8) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน ด้านการบริหาร ด้านการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี รวมทั้งด้านอาคารสถานที่เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ ทางด้านการเรียนรู้ เพื่อให้สถาน ศึกษา มีความก้าวหน้าเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

จตุรภัทร ประทุม (2559, น.8) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน ด้านการบริหาร ด้านการเรียนการสอน การปรับหลักสูตรเพื่อให้สถานศึกษาก้าวหน้าทันต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลง

นนทกร อรุณโน (2559, น.5) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง การที่โรงเรียนได้นำเทคโนโลยีการเรียนการสอนใหม่ๆ มาใช้ มีการพัฒนาปรับปรุง วิธีการดำเนินงานในทุกๆ ด้าน สามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ ครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถจัดการเรียนการสอนตามความต้องการของท้องถิ่น

จากที่นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึงไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนาหลักสูตรให้ก้าวหน้าทันสภาวะการณ์ของสังคมเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการปรับเปลี่ยน พัฒนา นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ปรับหลักสูตร ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ด้วยการจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งในและนอกห้องเรียน

2.3. บริบทการจัดการศึกษาสำนักงานการศึกษาเอกชน

1. ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นหน่วยงานในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ จากหลักฐานทางประวัติศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเอกชนในประเทศไทย เชื่อว่าการศึกษาประเภทนี้ได้ดำเนินการมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยาแล้ว โดยเริ่มในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช (พ.ศ. 2199 – 2231) จดหมายเหตุของมองซิเออซานิเยร์ กล่าวว่า เจ้าพระยาวิชาเยนทร์ได้ทรงสร้างโรงเรียนราษฎร์ ไว้หลายโรงเรียน และจากจดหมายเหตุของบาทหลวงเดอซัวลี ซึ่งเข้ามาอยู่ในประเทศไทย เมื่อปี พ.ศ. 2228 ได้กล่าวถึงโรงเรียนราษฎร์ 3 โรง คือ โรงเรียนศรีอยุธยา โรงเรียนนวมัสสพารนต์ และโรงเรียนสามเณร

ต่อมาในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ผู้ที่บุกเบิกการก่อตั้งโรงเรียนราษฎร์ไม่ใช่คนไทย แต่เป็นมิชชันนารีซึ่งเดินทางเข้ามาเผยแพร่ศาสนาในประเทศไทย โรงเรียนราษฎร์ซึ่งได้รับการจัดตั้งและสนับสนุนโดยมิชชันนารี ได้แก่ โรงเรียนของนางมัททูน (Mrs. Mattoon) มิชชันนารีชาวอเมริกัน จึงเปิดสอนในปี พ.ศ. 2395 ซึ่งถือเป็นโรงเรียนราษฎร์แห่งแรกในสมัยนั้น โรงเรียนคริสเตียนไฮสกูล (The Christian High School) ปัจจุบันคือ โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย) ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2431 เปิดสอนเฉพาะเด็กผู้ชาย สำหรับโรงเรียนกุลสตรีวังหลัง (Kunsatree Wang Lang School) ปัจจุบันคือ โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย เปิดสอนเฉพาะเด็กผู้หญิง ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2417 และโรงเรียนไทย – ฝรั่งเศส (Thai Farang School) ปัจจุบันคือ โรงเรียนอัสสัมชัญ (Assumption School) ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2420

โรงเรียนราษฎร์ทั้ง 3 แห่งดังกล่าว ในระยะเริ่มแรกดำเนินงานเป็นเอกเทศ มิได้ถูกควบคุมโดยหน่วยงานของรัฐแต่อย่างใด จนกระทั่งปี พ.ศ. 2448 กระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงธรรมการ) จึงเข้ามามีบทบาทในการดูแลโรงเรียนราษฎร์ทั้ง 3 แห่ง และในช่วงระยะเวลานี้เองโรงเรียนราษฎร์ซึ่งมีคนไทยเป็นเจ้าของ ก็ได้รับการจัดตั้งขึ้นชื่อโรงเรียนบำรุงวิทยา (Bamrung Wittaya School) และลงทะเบียขึ้นกับกระทรวงศึกษาธิการเช่นเดียวกัน

การศึกษาเอกชนของประเทศขยายตัวมากขึ้นในปี พ.ศ. 2461 รัฐบาลจึงได้ประกาศพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนครั้งแรก โดยมีจุดประสงค์เพื่อจะตรวจนิเทศโรงเรียนเอกชนทั่วราชอาณาจักร และเพื่อปรับปรุงแก้ไข กฎ และระเบียบโรงเรียนเอกชน ในปี พ.ศ. 2476 รัฐบาลจึงได้ประกาศพระราชบัญญัติกระทรวงศึกษาธิการขึ้น โดยจัดตั้งกองโรงเรียนราษฎร์ สังกัดกรมวิสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อควบคุมดูแลโรงเรียนราษฎร์ทั้งหมด

2. การจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2476 เป็นต้นมา การจัดการศึกษาของเอกชนที่ดำเนินควบคู่มากับการจัดการศึกษาของรัฐบาล และอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลและช่วยเหลือส่งเสริมของกองโรงเรียนราษฎร์ กรมวิสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการนั้น มีการขยายตัวอย่างกว้างขวาง จึงทำให้กองโรงเรียนราษฎร์ไม่สามารถบริหารงานได้รวดเร็วทันความต้องการของ ประชาชน สมาคมครูโรงเรียนราษฎร์แห่งประเทศไทย จึงเสนอความเห็นว่าการโรงเรียนราษฎร์ควรได้รับการยกวิทยฐานะเป็นกรมโรงเรียนราษฎร์ หรือ กรมการศึกษาเอกชน เพื่อเพิ่มอำนาจในการส่งเสริมและช่วยเหลือโรงเรียนเอกชน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษามากขึ้น และเป็นการส่งเสริมกำลังใจให้เอกชนจัดการศึกษาได้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นความต้องการของสมาคมครูโรงเรียนราษฎร์แห่งประเทศไทยนอกจากจะสอดคล้องกับความต้องการของ นายเกรียง เอี่ยมสกุล (อดีตหัวหน้ากองโรงเรียนราษฎร์คนแรก) ที่จะแยกโรงเรียนเอกชนออกจากกรมวิสามัญ ให้มีหน่วยบริหาร ของตัวเองแล้ว ยังสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในเวลานั้นที่ต้องการปรับปรุงระบบราชการ

ดังนั้น สภาการศึกษาแห่งชาติจึงได้จัดตั้งคณะกรรมการปรับปรุงโรงเรียนราษฎร์ขึ้น เพื่อพิจารณาให้ความช่วยเหลือกระทรวงศึกษาธิการและโรงเรียนเอกชน เพื่อปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษาทั้งด้านวิชาการ และด้านบริการ คณะกรรมการนี้ประกอบด้วย ดร.ธำรง บัวศรี เป็นประธานกรรมการ นายพนอม แก้วกำเนิด ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองโรงเรียนราษฎร์ในขณะนั้น จึงได้มอบแผนงานกรมโรงเรียนราษฎร์เพื่อเสนอกระทรวงศึกษาธิการ และผลปรากฏว่ากองโรงเรียนราษฎร์ได้รับการปรับปรุงเป็น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยใช้ชื่อย่อว่า สช. มีฐานะเทียบเท่ากรมหนึ่งของกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2515 ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 217 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 โดยโอนอำนาจหน้าที่ กิจการ ทรัพย์สิน หนี้สิน ข้าราชการ ลูกจ้าง และเงินงบประมาณของกรมวิสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับกองโรงเรียนราษฎร์ แลโอนงานวิทยาลัยเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และผู้ดำรงตำแหน่งเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน คนแรก คือ ดร.ธำรง บัวศรี (วารสารกองทุนสงเคราะห์การศึกษาเอกชน ฉบับพิเศษ, 2535.)

ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2548 และพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ดังนี้

1. เป็นหน่วยงานในการส่งเสริมและประสานงานการศึกษาเอกชนและดำเนินการให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน
2. เสนอนโยบายยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน กำหนดกฎ ระเบียบ และเกณฑ์มาตรฐานกลางในการจัดการศึกษาเอกชน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ การประกันคุณภาพ การวิจัยและพัฒนาเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเอกชน
3. ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนทางการศึกษาเอกชน การอุดหนุนการศึกษาเอกชน การคุ้มครองการทำงาน สิทธิประโยชน์ของครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเอกชน
4. เป็นศูนย์ส่งเสริมสนับสนุนข้อมูลและทะเบียนกลางทางการศึกษาเอกชน ตลอดจนติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาเอกชน
5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างการบริหารองค์กร (ORGANIZATION CHART) และโครงสร้างการบริหารงาน (ADMINISTRATION CHART) การแบ่งโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ

วิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2566 – 2570

“สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐาน ด้วยความรับผิดชอบต่อผู้เรียน ภายใต้การกำกับ ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาเอกชนที่มีความเท่าเทียมและเป็นธรรม”

พันธกิจของแผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2566 – 2570

- 1) พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการองค์กร การกำกับ ติดตาม ประเมินผล การรายงานผลการดำเนินงาน และการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาเอกชน
- 2) พัฒนานโยบายและแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาเอกชนให้สามารถพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานที่สนองตอบความต้องการของผู้เรียน และทิศทางการพัฒนาการศึกษาของประเทศ
- 3) ปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ วิธีปฏิบัติ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคคล องค์กร หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้และการรับบริการการศึกษาเอกชน
- 4) ส่งเสริมสนับสนุนให้ตลาดบริการการศึกษามีการแข่งขันด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม ภายใต้การกำกับของรัฐ

เป้าหมายของแผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2566 – 2570

- 1) ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน เต็มตามศักยภาพในแต่ละช่วงวัย
 - 2) สร้างการรับรู้จากทุกภาคส่วนของสังคมเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการระดมทุน และการสนับสนุนเพื่อการศึกษา
 - 3) สถานศึกษาเอกชนสามารถพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานสูง สอดคล้อง ความต้องการของผู้เรียน ภายใต้การกำกับของรัฐ
 - 4) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีระบบการบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพ
- ในการกำกับ ติดตาม ประเมินผล การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเอกชน

ปัจจัยความสำเร็จของแผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2566 – 2570

- 1) เปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการจัดการศึกษา จากการเป็นผู้จัดการศึกษาโดยรัฐ มา เป็นการจัดการศึกษาโดยทุกภาคส่วนของสังคม และเป็นการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียม และทั่วถึง (Inclusive Education) ตลอดจนการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับทุกคน ซึ่ง สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals)
- 2) ปรับระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้เกิดประสิทธิภาพ โดยการปรับปรุงแก้ไข กฎหมาย กฎ ระเบียบ วิธีปฏิบัติที่ยุ้งยาก ซับซ้อน การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการ กำกับ การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาเอกชน

3) สร้างการรับรู้ ความเข้าใจและการยอมรับจากทุกภาคส่วนของสังคม รวมทั้งผู้มีอำนาจใน

การตัดสินใจ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนแผนพัฒนาการศึกษาเอกชน ฯ ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีระบบงบประมาณเป็นกลไกสนับสนุนให้บรรลุผลอย่างเป็นรูปธรรม

4) พัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศที่บูรณาการและเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานกับสถานศึกษาเอกชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ที่สามารถรายงานผลการดำเนินงาน การบริหารจัดการ การติดตามประเมินผลต่อสาธารณชน เพื่อเป็นกลไกในการสร้างการรับรู้ของผู้จัดการศึกษา ผู้ปกครอง ผู้เรียน หน่วยงาน องค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทุกภาคส่วนสามารถนำข้อมูลไปใช้เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่สร้างความรับผิดชอบต่อผู้เรียน

2.3.1 บริบทสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย

แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดเลย สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดเลย (พ.ศ. 2566 – 2570) ในระยะ 5 ปี โดยการระดมความคิดเห็น ประชุมวิเคราะห์ และทบทวนบริบทที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีการ ปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ระดับประเทศ ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580) แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่13 (พ.ศ.2566-2570) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคง (พ.ศ.2566 -2570) นโยบายรัฐบาล เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2579) นโยบาย จุดเน้นของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี ของกระทรวงศึกษาธิการที่ เกี่ยวข้องเป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดเลย ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ฉบับทบทวน ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“จังหวัดเลยจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ และภูมิใจในความเป็นไทยเลย”

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาทุกระดับเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ
2. เสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง
3. ส่งเสริมและสนับสนุนหน่วยงานการศึกษา สถานศึกษาของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียน ได้รับการพัฒนาตามพหุปัญญา มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 โดยน้อมนำหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต

4. ส่งเสริมการจัดการศึกษาทุกระดับเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความภาคภูมิใจในความเป็นไทยเลย

5. ส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตเป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม

6. การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารการศึกษา

ค่านิยมองค์กร LOEIKOR

L : ไม่หยุดเรียนรู้(Learning Organization)

O : มุ่งสู่ใจที่เปิดกว้าง (Open mind)

E : ยึดมั่นคุณธรรม (Ethics)

I : เป็นผู้นำด้านบูรณาการ (Integration)

K : ใช้รากฐานของความรู้(Knowledge)

O : พินิจดูแบบองค์รวม (Optimize)

R : ร่วมกันรับผิดชอบ (Responsibility)

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

1. การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ
2. การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
3. การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย
4. การสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียม มีการจัดการศึกษาทุกระดับเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความภาคภูมิใจในความเป็นไทย
5. การส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตเป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต
6. การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ผู้เรียนได้รับการศึกษาเพื่อให้สังคมและประเทศชาติมั่นคง
2. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และเสมอภาคด้วยรูปแบบที่หลากหลาย
3. ผู้เรียนมีคุณภาพ ทักษะ และสมรรถนะการเรียนรู้ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
4. ผู้เรียนในจังหวัดเลย มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย
5. ผู้เรียนมีสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสม มีแหล่งเรียนรู้ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต

6. ระบบบริหารจัดการการศึกษามีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาลโดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาจังหวัดเลย สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ

- โรงเรียนอนุบาลชื่นจิต
- โรงเรียนแสงตะวันพัฒนา
- โรงเรียนมหาไถ่ศึกษาท่าบม
- โรงเรียนนวมราชวิทยา
- โรงเรียนอนุบาลภูกระดึง
- โรงเรียนหทัยคริสเตียน
- โรงเรียนมูลมั่งหหลวงปู่ชอบ ฐานสโม
- โรงเรียนเซนต์จอห์นท่าบม
- โรงเรียนอนุบาลมณีรัตน์
- โรงเรียนอนุบาลณัฐพันธุ์ภูหลวง
- โรงเรียนอนุบาลแก่งกล้าพัฒนา
- โรงเรียนเพลินจิตพัฒนา
- โรงเรียนคุณนทาทิพย์วิทยา
- โรงเรียนอนุบาลพระศรีสงคราม
- โรงเรียนมหาไถ่ศึกษาเลย
- โรงเรียนประจันตวิทยา
- โรงเรียนอนุบาลประจันตะ
- โรงเรียนอนุบาลณัฐพันธุ์ 3
- โรงเรียนโพธิวิทยา
- โรงเรียนการกุศลหลวงปู่ศรีจันทร์ วัณณาโก
- โรงเรียนหทัยคริสเตียน
- โรงเรียนอนุบาลอรพัฒน์
- โรงเรียนอนุบาลนารดา
- โรงเรียนอนุบาลมณีรัตน์เชียงคาน
- โรงเรียนอนุบาลพีระยาจันไทรรอด

ตารางที่ 2-3 ข้อมูลสารสนเทศ ประเภทโรงเรียนในระบบประเภทสามัญจังหวัดเลย

ข้อมูลสารสนเทศ ประเภทโรงเรียนในระบบประเภทสามัญจังหวัดเลย ข้อมูลล่าสุด วันที่ 04/07/2567						
ลำดับ	อำเภอ	โรงเรียน	นักเรียน	ครู	บุคลากร	ผู้บริหาร
1	เมืองเลย	มหาไถ่ศึกษาเลย	1,431	59	14	2
2	เมืองเลย	แสงตะวันพัฒนา	561	18	1	3
3	เมืองเลย	อนุบาลแก่งกล้าพัฒนา	190	8	2	2
4	เมืองเลย	อนุบาลชื่นจิต	46	10	2	1
5	เมืองเลย	อนุบาลพระศรีสงคราม	46	4	1	3
6	เมืองเลย	อนุบาลมณีรัตน์	205	6	8	2
7	เชียงคาน	อนุบาลมณีรัตน์เชียงคาน	405	18	7	2
8	เชียงคาน	เซนต์จอห์นท่าบม	245	9	4	2
9	เชียงคาน	มหาไถ่ศึกษาท่าบม	528	21	16	1
10	ภูเรือ	เพลินจิตพัฒนา	185	9	0	3
11	วังสะพุง	ประจันตวิทยา	513	17	2	1
12	วังสะพุง	อนุบาลประจันตะ	207	7	1	2
13	วังสะพุง	อนุบาลพีระยาจันไทรรอด	101	5	0	2
14	วังสะพุง	อนุบาลนารดา	277	9	7	1
15	วังสะพุง	คุณนทาทิพย์วิทยา	71	3	0	3
16	วังสะพุง	นวมราชวิทยา	2,928	93	3	4
17	ภูกระดึง	อนุบาลภูกระดึง	160	10	5	2
18	ภูหลวง	อนุบาลณัฐพันธุ์ภูหลวง	44	3	0	3

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ข้อมูลสารสนเทศ ประเภทโรงเรียนในระบบประเภทสามัญจังหวัดเลย ข้อมูลล่าสุด วันที่ 04/07/2567						
ลำดับ	อำเภอ	โรงเรียน	นักเรียน	ครู	บุคลากร	ผู้บริหาร
19	หนองหิน	อนุบาลณัฐพันธุ์ 3	221	9	0	3
20	เมืองเลย	การกุศลหลวงปู่ศรีจันทร์	219	12	1	2
21	เชียงคาน	มูลมั่งหลวงปู่ชอบฐานสโม	233	18	0	3
22	หนองหิน	โพธิวิद्या	81	6	0	2
23	เมืองเลย	หทัยคริสเตียน	1,454	39	6	2
24	หนองหิน	หฤทัยคริสเตียน	1,454	39	17	3

ที่มา : ข้อมูลสารสนเทศ ประเภทโรงเรียนในระบบประเภทสามัญจังหวัดเลย ล่าสุด ณ วันที่ 04/07/2567

2.3.2 กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย (ศรจ.เลย)

กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชนเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด (ศรจ.) ที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลสถานศึกษาเอกชนให้ดำเนินงานอย่างมีคุณภาพและเป็นไปตามกฎหมายและนโยบายการศึกษา โดยบทบาทและหน้าที่หลักของกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดเลย ได้แก่

1. การสนับสนุนและส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน

- สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน
- ส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชนในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
- จัดกิจกรรมหรือโครงการที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาเอกชน

2. การกำกับ ดูแล และตรวจสอบ

- กำกับดูแลให้สถานศึกษาเอกชนปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายที่เกี่ยวข้อง

- ตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษาเอกชนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

- ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาเอกชน

3. การบริหารงานด้านงบประมาณและทรัพยากร

- จัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากภาครัฐให้กับสถานศึกษาเอกชน
- ตรวจสอบและติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาเอกชน
- ส่งเสริมการระดมทรัพยากรและความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อพัฒนา

สถานศึกษาเอกชน

4. การให้คำปรึกษาและบริการทางการศึกษา

- ให้คำปรึกษา แนะนำ และบริการแก่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษาเอกชน

- ให้บริการข้อมูลข่าวสารและความช่วยเหลือต่าง ๆ แก่สถานศึกษาเอกชน

5. การส่งเสริมการมีส่วนร่วม

- สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชนในการพัฒนาการศึกษาเอกชน

- ส่งเสริมให้สถานศึกษาเอกชนมีบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชน

6. งานด้านนโยบายและแผนการศึกษา

- จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาเอกชนให้สอดคล้องกับนโยบายระดับจังหวัดและประเทศ

- สนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาเอกชนให้เป็นไปตามเป้าหมายและทิศทางที่กำหนด

บทบาทและหน้าที่เหล่านี้ช่วยให้กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน ศรช.เลย เป็นหน่วยงานสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาเอกชนในพื้นที่ เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคมโดยรวม

2.4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดเลย ดังนี้

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 113-116) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปวีณา กันถิ่น (2560) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาประจํารัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผลการศึกษา พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาประจํารัฐมีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย มากไปน้อย ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม การมีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างบรรยากาศ แห่งการส่งเสริมองค์การนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

ภิรญา สายศิริสุข (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญญภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญญภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง

อรพิน อิมรัตน์ (2561, หน้า 83) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ การบริหารความเสี่ยง การมีความคิดสร้างสรรค์การมีส่วนร่วมการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และการสร้างบรรยากาศ แห่งองค์การนวัตกรรม

ณัฐวุฒิ ศรีสนิท (2562) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 3 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม และด้านการมีบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมที่เหลืออีก 2 ด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีความคิด

สร้างสรรค์ 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็น ราย ด้าน พบว่า มี 3 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านผลสัมฤทธิ์ 46 ของ ผู้เรียน และด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เหลืออีก 1 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการ พัฒนา บุคลากร 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการมีบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมี คุณธรรม จริยธรรม และด้านการมีวิสัยทัศน์ สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพของ สถานศึกษา ได้ร้อยละ 78.50

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับปาน กลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการทำงาน เป็นทีม ด้านการสร้าง แรงจูงใจให้แก่บุคลากร ด้านการมอบหมายงานการกระจายอำนาจ ด้านความสามารถในการ เรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศ แห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา ด้านความกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ และด้านการมีความคิด สร้างสรรค์และจินตนาการ ตามลำดับ

ยินดี ฮานาฟี (2562) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม สำหรับครู สถานศึกษาสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพที่เป็นจริงของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูสถานศึกษา สามโคก ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก และสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับครู สถานศึกษาสาม โคก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แนวทางการส่งเสริมการมี ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมสำหรับครูสถานศึกษาสามโคกตามลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ (1) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีมเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกัน สร้างสรรค์ผล หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ร่วมกันในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย (2) ด้านการมี กลยุทธ์ นวัตกรรม พัฒนานวัตกรรมจากกลยุทธ์ มีการประเมินผลสำเร็จของกลยุทธ์ที่นำไปใช้ และ วางแผนการดำเนินงานในอนาคต (3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมส่งเสริม ให้ครูได้ แสวงหาความรู้ คิดค้นสิ่งใหม่ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ (4) ด้านการมี วิสัยทัศน์นวัตกรรม สร้างความเชื่อถือเป็นที่ยอมรับนำเทคโนโลยีมาเป็นส่วน หนึ่งในการพัฒนา และสร้างแรงจูงใจและ (5) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สร้างความสัมพันธ์ ที่ดีกับเพื่อน ร่วมงาน ร่วมกันตัดสินใจ ยอมรับฟังความเห็น และเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน

คณิน คำแพง (2563, หน้า 190) ได้ทำการศึกษาเรื่อง โมเดลภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น : โมเดลแข่งขัน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบดิจิทัล พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ

ผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม

จิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ในภาค 47 ตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ ประกอบย่อย 96 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น การมีวิสัยทัศน์ เชิงนวัตกรรม จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม จำนวน 26 ตัวบ่งชี้ การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ การแสดงบทบาท หน้าที่เชิง นวัตกรรม จำนวน 18 ตัวบ่งชี้ และการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และองค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด คือ องค์ประกอบหลักด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม

วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการสถานศึกษาพระราชัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การสร้างบรรยากาศในการองค์การ การบริหารจัดการ การมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย และการสร้างองค์การนวัตกรรม ตามลำดับ 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย การสอนคุณธรรมในสถานศึกษา การพัฒนาตนเองของครู การจัดการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญความสามารถในการสอน ตามแนวทางสะเต็มศึกษา ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ ภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศในการองค์การ และการสร้างองค์การนวัตกรรม ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการสถานศึกษาพระราชัฐ โดยร่วมกันทำนายได้ ร้อยละ 63.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปรีชา ออกกิจวัตร (2564) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่าง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 5.0 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 15 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 2) นวัตกรรม 5.0 3 การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร 4) การคิดสร้างสรรค์ 5) การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์การนวัตกรรม 6) การทำงานเป็นทีม 7) การติดต่อสื่อสาร 8) การพัฒนาทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ 9) ภาวะผู้นำ 10) การมีวิสัยทัศน์ 11) การบริหารความขัดแย้ง 12) การบริหารตามสถานการณ์ 13) การปฏิบัติงาน 14) งบประมาณ และ 15) การ

บริหารการเปลี่ยนแปลง 2) ความสัมพันธ์ 48 ระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคกลางและ
ภาคตะวันออก มีความสอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์

สมพงษ์ เชือกพรหม (2564) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่ส่งผลต่อการ เป็น
องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผล
การศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและ รายด้าน
ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้าง บรรยากาศ
องค์การ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีส่วนร่วม 2) การเป็น
องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกลยุทธ์องค์การ ด้านการจัดการความรู้ ด้านระบบ โครงสร้างองค์การ และ
ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับการเป็น
องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็น
องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างบรรยากาศ
องค์การด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมี ส่วนร่วม สามารถร่วมกันทำนายการเป็นองค์การ
สมรรถนะสูงของสถานศึกษาได้ร้อยละ 63.90

วิชุดา บุญเทียม (2564) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหาร
สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงลำดับ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การเป็นผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง การคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม และการมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมตามลำดับ 2)
ครูที่มีระดับ การศึกษาและปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม พบว่า ไม่แตกต่างกัน และครูที่มีวิทยฐานะ
ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่าง
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 49

เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจาก

ค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม ซึ่งเท่ากับการบริหารความเสี่ยง เชิงนวัตกรรม 2) ความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู และสามารถพยากรณ์ความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุพรรณษา แก้วสีหมอก (2565) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตหนองจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศ ส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมรองลงมา ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการมีส่วนร่วม ในการทำงานและการทำงานเป็นทีม และด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นขนาดสถานศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

จตุรภัทร ประทุม (2559) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการศึกษา พบว่า 1) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถในการผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน และ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา ตามลำดับ 2) ระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง การบริหารงานวิชาการ และแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 50 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงาน วิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้ง 6 ตัวแปร ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การได้รับความยอมรับนับถือ การพัฒนาระบบ ประกันคุณภาพภายใน ความรับผิดชอบต่องาน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้และการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .82 ค่าความคลาดเคลื่อน เนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .26 และสามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ 67.7 เปอร์เซนต์

อมรา ไชยคำ (2559) ได้ศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการศึกษา พบว่า 1) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านหลักสูตรและการสอน ด้านความพึงพอใจ ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านบรรยากาศของโรงเรียน และด้านความร่วมมือ ตามลำดับ 2) ความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิภาพการบริหารงาน ด้านหลักสูตรและการสอนแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิภาพการบริหารงานด้านหลักสูตรและการสอน มากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ 51 ทางการเรียนรู้สูง ตามลำดับ 3) ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 4) ปัจจัยด้านบริหารด้านนโยบายและการปฏิบัติ ด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะบุคคล และด้านลักษณะองค์การสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ได้โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 76.70

รัตนา เหลืองงาม (2562) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ด้านความสามารถ ในการพัฒนาสถานศึกษา และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามลำดับ 3) ภาวะ

ผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณิธดา โกรทินธาคม (2562) ได้ศึกษา เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการศึกษาพบว่า 1) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจบังคับ พลังอำนาจ อ้างอิง และพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา และ รายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสามารถในการพัฒนา ศักยภาพ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการผสมผสาน และความสามารถ ในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ 3) การใช้พลังอำนาจของ ผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ในลักษณะคล้อยตามกัน

พิมพ์พฤทธิ์ เทียงภักดิ์ (2562) ได้ศึกษา เรื่อง รูปแบบการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) รูปแบบการบริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 52 มากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถ ในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา 3)รูปแบบการบริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 งานวิจัยต่างประเทศ

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์ประกอบ ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสร้างโมเดลความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ และ 2) เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ โดยมิกกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ จำนวน 300 คน ทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยการตรวจสอบความตรงของโมเดล ด้วยโปรแกรม LISREL ผลการวิจัยพบว่า 1) โมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร

สถานศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก คือภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยมีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่ บุคลิกภาพส่วนตัวของผู้บริหาร ทักษะของผู้บริหาร พฤติกรรมการปฏิบัติและปัจจัยสนับสนุน ทั้งนี้ ตัวแปรสังเกตได้ พฤติกรรมการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และตัวแปรแฝง ภายในคือ ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ความมีชื่อเสียงของโรงเรียน การบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และความพึงพอใจ ของครู พบว่า ความพึงพอใจของครู มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2) ผลจากการตรวจสอบ ความตรงของโมเดลภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา พบว่า ค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าเท่ากับ 13.98 ที่องศา อิสระ ค่า $df = 9$, $p = 0.12307$ ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1.014 ค่าดัชนี วัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 1.044 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ย กำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ .000399 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้อง กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิภาสดี หัศกรรจ์ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ หาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2560 จำนวน 323 คน ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 53 คน ครูผู้สอน จำนวน 217คน และประธาน คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 53 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ การทดสอบค่า t (t-test) แบบ Independent Samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One way ANOVA)การหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson's Product Moment Coefficient และการวิเคราะห์ สมการพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของ โรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด สกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการ สถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า 3.1) ผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันมี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ทางการบริหารโดยรวมมีความแตกต่างกัน 3.2) ผู้ที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารโดยรวมไม่แตกต่างกัน 3.3) ผู้ที่ปฏิบัติงานขนาดโรงเรียนที่ต่างกันโดยรวมมีความแตกต่างกัน 4) ประสิทธิภาพ โรงเรียน ดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด สกลนคร จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 112 ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ต่างกัน พบว่า 4.1) ผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพโรงเรียนดีประจำตำบล โดยรวม และรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน 4.2) ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพโรงเรียนดีประจำ ตำบล โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน 4.3) ที่ปฏิบัติงานขนาดโรงเรียนที่ ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพโรงเรียนดีประจำตำบลโดยรวมและรายด้านต่าง กัน 5) ปัจจัยทางการ บริหารกับประสิทธิภาพโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกค่อนข้างสูง อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ โรงเรียนดีประจำ ตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด สกลนคร จำนวน 4 ปัจจัยที่ สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพโรงเรียนดีประจำตำบลสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ ได้ร้อยละ 58.00 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ของการพยากรณ์ ± 0.30655 7) การวิจัยครั้ง นี้ที่ได้นำเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการ บริหาร ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการติดต่อสื่อสารและ เทคโนโลยีสารสนเทศและด้านการมี ส่วนร่วมไว้ด้วย

นิศรา มุลวรรณ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1 ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา 4) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน มัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับสูง 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน มัธยมศึกษาอยู่ในระดับสูง 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความ สัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับ ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญที่ 0014) ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ระดับ 01

กิตติพร พรงาม (2560) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 2) ศึกษาประสิทธิภาพของ

โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้ เขต 1 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้ เขต 1 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้ เขต 1 อยู่ในระดับดีมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้ เขต 1 อยู่ในระดับดีมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้ เขต 1 อยู่ในระดับมาก 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้ เขต 1 มีตัวแปร 5 ตัวแปรที่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่ 1) ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน 2) สร้างและ รักษาเจตคติเชิงบวกต่อนักเรียนและผู้ปกครอง 3) ด้านการอยู่ร่วมกันของคณะทำงาน 4) ด้านการสื่อสาร วิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียน และ 5) ด้านการตั้งความหวังที่สูงเกี่ยวกับคณะทำงาน

จตุรภัทร ประทุม (2559) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 2) ศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัย ด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา จากปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานวิชาการ และแรงจูงใจ

ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู จำนวน 348 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .98 และค่าความ เชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลของสถานศึกษา

เท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน 113 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ในสถานศึกษารองลงมา คือ ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ ทางบวก กับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีความสัมพันธ์ สูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์

รัตนา เหลืองงาม (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นทั้ง ศาสตร์และศิลป์ในการกระตุ้นใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมมือกันทำงาน จนบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งจะนำไปสู่ความได้เปรียบในเชิงแข่งขันของ สถานศึกษาภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ การวิจัย ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) ศึกษาประสิทธิภาพของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 4) สร้างสมการ พยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 327 คน การกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่าง ใช้ตารางเทียบหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกนโดยการสุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของ 114 ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของ สถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของ

สถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถเขียน อธิบายเป็นสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $\hat{Y} = .982 + .837 * X$ และ $\hat{Z} = .820 * Z_y$ ตามลำดับ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง โดยยึดหลักการครองตน ครองคน และครองงานในการบริหารงานถึงความสำคัญ ของกระบวนการจัดการเรียนการสอนและการ ประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาตระหนัก

นันทนา ทวีชาติ (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำยุคไทยแลนด์ 4.0 ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับ ภาวะผู้นำยุคไทยแลนด์ 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษา ระดับประสิทธิผลของ โรงเรียน และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำยุคไทยแลนด์ 4.0 ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 319 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐาน ประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ .972 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำยุคไทยแลนด์ 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก 3) ภาวะผู้นำ ยุคไทยแลนด์ 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ความสัมพันธ์ ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำยุคไทยแลนด์ 4.0 ของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความสามารถใน การ แก้ปัญหา และด้านการทำ งานเป็นทีม สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด 115 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุทราการ เขต 1 ได้โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 84 สมการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ $\hat{Y} = .720 + .325X_5 + .214X_1 + .181X_4 + .108X_3$ สมการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_y = .362Z_5 + .242Z_1 + .209Z_4 + .116Z_3$

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เซน และเอเรน (Sen and Eren, 2020, Online) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความสำเร็จของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความรู้สำหรับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Knowledge for Innovative Leadership) 2) ความสามารถ ทักษะและค่านิยมสำหรับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (The Talents, Skills and Values Necessary for Innovative Leadership) และ 3) ความตั้งใจจริงที่จะเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม (The Willpower to be an Innovative Leader)

โฮร์ธ (Horth, 2020, Online) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่าการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรม ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) การให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร 2) การจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร 4) การจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ 5) การกำหนดภาระงานที่เหมาะสม



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

- 3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดเลย จำนวน 24 โรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 54 คน และครูผู้สอน จำนวน 432 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 486 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดเลย จำนวน 214 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 104) โดยมีวิธีการเทียบดังนี้ จำนวนประชากรผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีขนาดประชากร 486 คน เมื่อคำนวณตามตารางของเครจซีและมอร์แกนจะมีขนาดกลุ่มตัวอย่าง 214 คน นำจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่าง 214 คน มาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและตำแหน่งหน้าที่ โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ได้ จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 23 คน และครูผู้สอน จำนวน 214 คน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดเลย จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและ

ที่	ขนาดสถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1	ขนาดเล็ก	38	146	184	16	64	80
2	ขนาดกลาง	5	56	61	2	24	26
3	ขนาดใหญ่	7	137	144	3	61	64
4	ขนาดใหญ่พิเศษ	4	93	97	2	42	44
รวมทั้งหมด		54	432	486	23	191	214

ที่มา : ข้อมูลสารสนเทศ ประเภทโรงเรียนในระบบประเภทสามัญจังหวัดเลย ล่าสุด ณ วันที่

04/07/2567

ตำแหน่งหน้าที่

3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดเลย แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ได้แก่ 1) เพศ 2) ระดับการศึกษา 3) ตำแหน่งหน้าที่ 4) ประสบการณ์การทำงาน 5) ขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดเลย จำนวน 5 ด้าน คือ 1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2. ด้านความคิดสร้างสรรค์ 3. ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม 4. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 5. การบริหารความเสี่ยง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 27 ข้อ โดยสร้างข้อคำถาม แบ่งเป็นจำนวน 5 ด้าน

1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	จำนวน	5	ข้อ
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์	จำนวน	6	ข้อ
3. ด้านการสร้างการสร้งองค์กรแห่งนวัตกรรม	จำนวน	7	ข้อ
4. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	จำนวน	5	ข้อ
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง	จำนวน	4	ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ด้านเจตคติเชิงบวก 3) ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน 4) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 21 ข้อ แบ่งเป็นจำนวน 4 ด้าน

1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	จำนวน	5	ข้อ
2) ด้านเจตคติเชิงบวก	จำนวน	6	ข้อ
3) ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	จำนวน	5	ข้อ
4) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	5	ข้อ	

แบบสอบถามตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert's Rating Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

ระดับ 5	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert's Rating Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

ระดับ 5	หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
---------	---------	---

ระดับ 4 หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากตำรา บทความ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อนำมาวิเคราะห์และกำหนดเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือวิจัย

3.3.2 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเครื่องมือมีลักษณะเป็นแบบสอบถามข้อมูล โดยสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ข้อเสนอแนะ

3.3.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด แล้วนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Validity) และความถูกต้องของเนื้อหา (Content) ความเหมาะสมของภาษาเพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ ด้วยเทคนิค IOC (Index of item objective congruence) โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามวัตถุประสงค์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามวัตถุประสงค์
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดไม่ได้ตามวัตถุประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้ จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา จำนวน 1 คน หากพบว่าแบบสอบถามฉบับนี้ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 - 1.00 สรุปได้ว่าใช้ได้ทุกข้อ

3.3.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดเลย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน

3.3.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการทดลองใช้ไปหาคุณภาพของเครื่องมือโดยนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์

ของเพียร์สัน (Person Product – Moment Correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α – Coefficient) ต่ำกว่า 0.29 ออกไป โดยใช้เกณฑ์ของ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541 หน้า 316) นำข้อคำถามที่ใช้ได้ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการครอนบาค (Cronbach's α – Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 117)

3.3.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและนำไปปรับปรุงแก้ไขและจัดตีพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต ศรีล้านช้าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.4.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามด้วย Google Form และสร้างลิงค์ตอบแบบสอบถามด้วย QR CODE พร้อมจัดส่งหนังสือขออนุญาตให้เก็บข้อมูลและแบบสอบถาม ไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดเลย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบแบบสอบถามด้วยด้วยระบบออนไลน์ผ่าน Google Form และในกรณีที่ได้รับข้อมูลจาก Google Form ไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยขอวันเวลาในการเก็บแบบสอบถามจนได้ครบตามจำนวน

3.4.3 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ของแบบสอบถามแล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำแนกตาม 1) เพศ 2) ระดับการศึกษา 3) ตำแหน่งหน้าที่ 4) ประสบการณ์การทำงาน 5) ขนาดสถานศึกษา โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดเลย โดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดการแปลผลข้อมูล ใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2560, หน้า 104) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดเลยโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดการแปลงผลข้อมูล ใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2560, หน้า 104) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49	หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับทิศทางการสัมพันธ์พิจารณา ดังนี้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเป็นลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางลบหรือทิศทางตรงกันข้าม ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเป็นบวกแสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือใกล้เคียง 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันต่ำ

3.5.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดเลยโดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยกำหนดการแปลงผลโดยนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2541, หน้า 316) ดังนี้

มีค่า r 0.91 – 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก
มีค่า r 0.71 – 0.90	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
มีค่า r 0.31 – 0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
มีค่า r 0.01 – 0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

มีค่า $r = 0.00$

หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.5.5 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดเลย ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้วิธี (Stepwise) เพื่อตัวแปรที่มีนัยสำคัญและนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์

3.6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นโดยใช้ค่าสถิติ ดังต่อไปนี้

3.6.1 สถิติพื้นฐาน

- 1) ความถี่ (Frequency)
- 2) ค่าร้อยละ (Percentage)
- 3) ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ (Mean)
- 4) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.6.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ

- 1) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective Conguence)
- 2) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation)
- 3) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha) ตามวิธีการครอนบาค (Cronbacg's α – Coefficient)
- 4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดเลย โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)
- 5) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดเลย และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย

4.6 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย

4.1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สถานศึกษา	X	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
	X ₁	หมายถึง	การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
	X ₂	หมายถึง	การมีความคิดสร้างสรรค์
	X ₃	หมายถึง	การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม
	X ₄	หมายถึง	การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
	X ₅	หมายถึง	การบริหารความเสี่ยง

Y	หมายถึง	ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย
Y_1	หมายถึง	ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
Y_2	หมายถึง	ด้านเจตคติเชิงบวก
Y_3	หมายถึง	ด้านการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา
Y_4	หมายถึง	ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
$\bar{X}$	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. $\frac{B}{\sqrt{S.E.}}$	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่า สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ
F	หมายถึง	ค่าอัตราส่วนเอฟ
$\hat{Z}$	หมายถึง	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$\hat{Y}$	หมายถึง	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

4.2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4-1 จำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โรงเรียนเอกชน จังหวัด

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	23	10.7
1.2 หญิง	191	89.3
รวม	214	100.00
2. ตำแหน่ง		
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	23	10.7
2.2 ครูผู้สอน	191	89.3
รวม	214	100.00
3. ขนาดของโรงเรียน		
3.1 ขนาดเล็ก	80	37.4
3.2 ขนาดกลาง	26	12.1
3.3 ขนาดใหญ่	64	29.9
3.4 ขนาดใหญ่พิเศษ	44	20.6
รวม	214	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 น้อยกว่า 10 ปี	123	57.5
4.2 10-20 ปี	46	21.5
4.3 มากกว่า 20 ปี	45	21.0
รวม	214	100.00

เลย

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 214 คน ส่วนใหญ่เป็นจำแนกเป็น เพศหญิง จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 89.3 และเพศชาย จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็น ครูผู้สอน จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 89.3 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียนส่วนใหญ่อยู่ขนาดเล็ก จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 รองลงมาขนาดใหญ่ 64 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 และขนาดกลาง จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี

จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 รองลงมา 10-20 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 และมากกว่า 20 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ ผลปรากฏดังตารางที่ 4.2 - 4.6

4.3. หัวผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ ผลปรากฏดังตารางที่ 4.2 - 4.6

ตารางที่ 4-2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา(X)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X ₁)	4.45	0.47	มาก	4
2. การมีความคิดสร้างสรรค์ (X ₂)	4.49	0.46	มาก	2
3. การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X ₃)	4.53	0.44	มาก	1
4. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X ₄)	4.46	0.49	มาก	3
5. การบริหารความเสี่ยง (X ₅)	4.42	0.48	มาก	5
รวม	4.47	0.43	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.47$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X₃) ($\bar{X}=4.53$, S.D. = 0.44) รองลงมา คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ (X₂) ($\bar{X}=4.49$, S.D. = 0.46) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบริหารความเสี่ยง (X₅) ($\bar{X}=4.42$, S.D. = 0.48)

ตารางที่ 4-3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X1) โดยรวม และรายข้อ

ข้อ	การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X1)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา	4.51	0.55	มาก	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	4.43	0.58	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานให้บุคลากรเข้าใจได้อย่างชัดเจน	4.39	0.57	มาก	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม	4.47	0.57	มาก	2
5	ผู้บริหารสามารถเลือกใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมในบริหารงาน เพื่อ ใ้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.42	0.56	มาก	4
รวม		4.45	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X1) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.51$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.57) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานให้บุคลากรเข้าใจได้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.57)

ตารางที่ 4-4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (X2) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การมีความคิดสร้างสรรค์ (X2)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาในรูปแบบที่หลากหลาย	4.44	0.57	มาก	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กร	4.42	0.58	มาก	6
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร	4.45	0.58	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างนวัตกรรม	4.59	0.51	มาก	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสามารถประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานในรูปแบบที่หลากหลาย	4.51	0.54	มาก	3
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการสร้างสรรค์และพัฒนางานเพื่อให้เกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา	4.52	0.53	มาก	2
รวม		4.49	0.46	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (X2) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างนวัตกรรม ($\bar{x} = 4.59$, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ ข้อ 6 ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการสร้างสรรค์และพัฒนางานเพื่อให้เกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.53) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กร ($\bar{x} = 4.42$, S.D. = 0.58)

ตารางที่ 4-5 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X3) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X ₃)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม	4.52	0.51	มาก	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ผ่อนคลาย เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรม	4.48	0.58	มาก	7
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.56	0.53	มาก	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ๆ	4.53	0.55	มาก	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน	4.53	0.56	มาก	5
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง	4.59	0.52	มาก	1
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจโดยมอบรางวัลให้บุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม	4.51	0.57	มาก	6
รวม		4.53	0.44	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X₃) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ($\bar{X}$ = 4.59, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X}$ = 4.56, S.D. = 0.53) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2

ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ผ่อนคลาย เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรม ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.58)

ตารางที่ 4-6 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม(X4) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X4)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม และสร้างความไว้วางใจระหว่างกันในการปฏิบัติงาน	4.48	0.55	มาก	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร	4.49	0.57	มาก	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน	4.49	0.59	มาก	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูสะท้อนความคิดเห็น และเสนอแนะแนวทางการทำงานหรือการแก้ปัญหา อย่างต่อเนื่อง	4.58	0.54	มาก	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมและร่วมกันพัฒนานวัตกรรมเพื่อการจัดการศึกษาให้ได้ผลลัพธ์ตามที่สถานศึกษาต้องการ	4.36	0.61	มาก	5
รวม		4.46	0.49	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X4) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.57) และข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูสะท้อนความคิดเห็น และเสนอแนะแนวทางการทำงานหรือการแก้ปัญหา อย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.58$, S.D. = 0.54) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษา

ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมและร่วมกันพัฒนานวัตกรรมเพื่อการจัดการศึกษาให้ได้ผลลัพธ์ตามที่สถานศึกษาต้องการ ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.61)

ตารางที่ 4-7 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ด้านการบริหารความเสี่ยง(X5) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การบริหารความเสี่ยง (X5)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมในการนำเอา นวัตกรรมมาทดลองใช้ในสถานศึกษา	4.37	0.56	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์ และ ระบุปัจจัยเสี่ยงอย่างเป็นระบบ	4.37	0.62	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรการควบคุมและ แนวทางป้องกันหรือลดโอกาสที่อาจเกิด ความเสียหายให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้	4.36	0.62	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลอย่างเป็นระบบและนำผลการประเมิน มาปรับปรุงแก้ไข พัฒนานวัตกรรมที่นำมาใช้ให้ดีขึ้น	4.49	0.54	มาก	1
รวม		4.42	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ด้านการบริหารความเสี่ยง (X5) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลอย่างเป็นระบบและนำผลการประเมิน มาปรับปรุงแก้ไข พัฒนานวัตกรรมที่นำมาใช้ให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมในการนำเอา นวัตกรรมมาทดลองใช้ในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = 0.56) และข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์ และระบุปัจจัยเสี่ยงอย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = 0.62) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรการควบคุมและแนวทางป้องกันหรือลดโอกาสที่อาจเกิด ความเสียหายให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.62)

4.4. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน เอกชน จังหวัดเลย

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย
วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ ผล
ปรากฏดังตารางที่ 4.8 - 4.12

ตารางที่ 4-8 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัด
เลย (Y) โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน (Y)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน(Y ₁)	4.48	0.48	มาก	3
2.	ด้านเจตคติเชิงบวก (Y ₂)	4.45	0.54	มาก	4
3.	ด้านการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา (Y ₃)	4.50	0.47	มาก	2
4.	ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา(Y ₄)	4.55	0.48	มาก	1
รวม		4.49	0.45	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย (Y) โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา(Y₄) ($\bar{x} = 4.55$, S.D. =
0.48) รองลงมา คือ ด้านการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา (Y₃) ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.47) และ
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเจตคติเชิงบวก (Y₂) ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.54)

ตารางที่ 4-9 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย (Y) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน(Y1) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Y1)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น	4.50	0.54	มาก	1
2	นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาสามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อสถานศึกษาอื่นได้	4.49	0.54	มาก	2
3	นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร	4.49	0.60	มาก	3
4	นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมประกวดการแข่งขันทางด้านวิชาการ	4.46	0.62	มาก	5
5	นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม	4.47	0.56		4
รวม		4.48	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย(Y) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Y1) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ข้อ 2 นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาสามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อสถานศึกษาอื่นได้ ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.54) และข้อ 3 นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมประกวดการแข่งขันทางด้านวิชาการ ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 4-10 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย (Y) ด้านเจตคติเชิงบวก (Y2) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านเจตคติเชิงบวก (Y2)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	นักเรียนมาเรียนอย่างสม่ำเสมอ และมีความสุขในการเรียน	4.42	0.60	มาก	5
2	นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และมีมารยาทที่ดีงาม	4.49	0.54	มาก	1
3	นักเรียนมีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามกฎหมายของสถานศึกษา	4.41	0.62	มาก	6
4	นักเรียนให้ความร่วมมือในการทำงานกิจกรรมของสถานศึกษา	4.42	0.54	มาก	4
5	นักเรียนมีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น	4.49	0.59	มาก	2
6	นักเรียนรู้จัก พัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา	4.47	0.56	มาก	3
รวม		4.45	0.49	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย(Y) ด้านเจตคติเชิงบวก (Y2) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และมีมารยาทที่ดีงาม ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.54) และข้อ 5 นักเรียนมีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.59)รองลงมา คือ ข้อ 6 นักเรียนรู้จัก พัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.56) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 นักเรียนมีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามกฎหมายของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย (Y) ด้านการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา (Y3) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา (Y3)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุง แก้ไขกฎระเบียบให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	4.44	0.57	มาก	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ	4.53	0.57	มาก	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรแก้ไขปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ	4.44	0.59	มาก	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลัก	4.50	0.56	มาก	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรมในการเป็นที่ปรึกษา	4.60	0.50	มาก	1
รวม		4.50	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย (Y) ด้านการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา (Y3) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรมในการเป็นที่ปรึกษา ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.57) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรแก้ไขปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.59)

ตารางที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย (Y) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y4) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y4)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรให้ก้าวหน้า ทันสมัยของสังคมเปลี่ยนแปลง	4.55	0.51	มาก	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากร พัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการ จัดการเรียนการสอน	4.52	0.54	มาก	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงพัฒนา นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.59	0.53	มาก	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมเพื่อ สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ของนักเรียน	4.50	0.56	มาก	5
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดแหล่งเรียนรู้ที่ หลากหลายทั้งในและนอกห้องเรียน	4.58	0.54	มาก	2
รวม		4.55	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย (Y) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y4) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.55$, S.D.= 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งในและนอกห้องเรียน ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.54) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ของนักเรียน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.56)

4.5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลปรากฏดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4-13 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	X	Y
X ₁	1										
X ₂	.834**	1									
X ₃	.791**	.858**	1								
X ₄	.790**	.818**	.764**	1							
X ₅	.735**	.783**	.728**	.841**	1						
Y ₁	.620**	.662**	.670**	.686**	.769**	1					
Y ₂	.665**	.686**	.679**	.740**	.840**	.905**	1				
Y ₃	.677**	.715**	.705**	.749**	.851**	.879**	.913**	1			
Y ₄	.587**	.590**	.638**	.667**	.733**	.752**	.777**	.834**	1		
X	.905**	.944**	.918**	.917**	.881**	.735**	.776**	.795**	.691**	1	
Y	.679**	.705**	.714**	.756**	.851**	.941**	.962**	.964**	.890**	.797**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย โดยรวมมีค่า ($r_{XY} = 0.797$) ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ($X_1 - X_5$) กับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) พบว่า ตัวแปร X_5 การบริหารความเสี่ยง มีความสัมพันธ์สูงสุดกับ Y ($r = 0.851, p < .01$) รองลงมาคือ X_4 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($r = 0.756, p < .01$) และ X_3 การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ($r = 0.714, p < .01$)

สำหรับความสัมพันธ์ภายในตัวแปรของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ($X_1 - X_5$) พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ X_2 การมีความคิดสร้างสรรค์ กับ X_1 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($r = 0.834, p < .01$)

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ในระดับสูง ($r_{XY} = 0.797$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ดังปรากฏในตารางที่ 4.14 – 4.18

ตารางที่ 4-14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Y1)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา(X)	ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย (Y1)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X ₁)	0.620**	ปานกลาง
2. การมีความคิดสร้างสรรค์ (X ₂)	0.662**	ปานกลาง
3. การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X ₃)	0.670**	ปานกลาง
4. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X ₄)	0.686**	ปานกลาง
5. การบริหารความเสี่ยง (X ₅)	0.769**	สูง
โดยรวม ($\bar{X}$)	0.735**	สูง

**p < .01

จากตารางที่ 4.14 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Y1) โดยรวม (r_{XY_1}) เท่ากับ 0.735 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับสูง 1 ด้าน และในระดับปานกลาง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริหารความเสี่ยง ($r_{X_5Y_1} = 0.769$) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($r_{X_4Y_1} = 0.686$) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ($r_{X_3Y_1} = 0.670$) การมีความคิดสร้างสรรค์ ($r_{X_2Y_1} = 0.662$) และการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($r_{X_1Y_1} = 0.620$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ด้านเจตคติเชิงบวก (Y2)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย (Y2)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X ₁)	0.665**	ปานกลาง
2. การมีความคิดสร้างสรรค์ (X ₂)	0.686**	ปานกลาง
3. การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X ₃)	0.679**	ปานกลาง
4. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X ₄)	0.740**	สูง
5. การบริหารความเสี่ยง (X ₅)	0.840**	สูง
โดยรวม ($\bar{X}$)	0.776**	สูง

**p < .01

จากตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ด้านเจตคติเชิงบวก (Y2) โดยรวม (r_{XY_2}) เท่ากับ 0.776 ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับสูง 2 ด้าน และในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริหารความเสี่ยง ($r_{X_5Y_2} = 0.840$) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($r_{X_4Y_2} = 0.740$) การมีความคิดสร้างสรรค์ ($r_{X_2Y_2} = 0.686$) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ($r_{X_3Y_2} = 0.679$) และการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($r_{X_1Y_2} = 0.665$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ด้านการแก้ไขปัญหาภายใน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย (Y ₃)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X ₁)	0.677**	ปานกลาง
2. การมีความคิดสร้างสรรค์ (X ₂)	0.715**	สูง
3. การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X ₃)	0.705**	ปานกลาง
4. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X ₄)	0.749**	สูง
5. การบริหารความเสี่ยง (X ₅)	0.851**	สูง
โดยรวม ($\bar{X}$)	0.795**	สูง

**p < .01

สถานศึกษา (Y₃)

จากตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ด้านการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา (Y₃) โดยรวม (r_{XY_3}) เท่ากับ 0.795 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับสูง 3 ด้าน และในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริหารความเสี่ยง ($r_{X_5Y_3} = 0.851$) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($r_{X_4Y_3} = 0.749$) การมีความคิดสร้างสรรค์ ($r_{X_2Y_3} = 0.715$) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ($r_{X_3Y_3} = 0.705$) และการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($r_{X_1Y_3} = 0.677$)

ตารางที่ 4-17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย (Y ₄)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X ₁)	0.587**	ปานกลาง
2. การมีความคิดสร้างสรรค์ (X ₂)	0.590**	ปานกลาง
3. การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X ₃)	0.638**	ปานกลาง
4. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X ₄)	0.667**	ปานกลาง
5. การบริหารความเสี่ยง (X ₅)	0.733**	สูง
โดยรวม ($\bar{X}$)	0.691**	ปานกลาง

**p < .01

สถานศึกษา (Y₄)

จากตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y₄) โดยรวม (r_{XY_4}) เท่ากับ 0.691 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับสูง 1 ด้าน และในระดับปานกลาง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริหารความเสี่ยง ($r_{X_5Y_4} = 0.733$) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($r_{X_4Y_4} = 0.667$) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ($r_{X_3Y_4} = 0.638$) การมีความคิดสร้างสรรค์ ($r_{X_2Y_4} = 0.590$) และการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($r_{X_1Y_4} = 0.587$) ตามลำดับ

4.6. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression

Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์ ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ผลปรากฏดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. _B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.610	0.161		3.653**	0.000
การบริหารความเสี่ยง (X ₅)	0.665	0.048	0.702	13.821**	0.000
การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X ₃)	0.209	0.052	0.205	4.047**	0.000
R = 0.863 R ² = 0.744 Adjusted R ² = 0.742 F = 306.852					

**p < .01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ตัวแปรที่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีผลสำคัญ ได้แก่ การบริหารความเสี่ยง (X₅) และการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X₃) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.863 (R = 0.863) ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การบริหารความเสี่ยง (X₅) และการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X₃) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ได้ร้อยละ 74.4 (R² = 0.744) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.33080 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.610 + 0.665(X_5) + 0.209(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย” เป็นการวิจัยเชิงสถิติพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย 3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย จำนวน 214 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลยที่มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.964 และ 0.967

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยาย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และสถิติอนุมานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญและนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัย ตามข้อค้นพบได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 214 คน ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 89.3 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 10.7 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 89.3 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 10.7 เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียนส่วนใหญ่อยู่ขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 37.4 รองลงมาขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 29.90 ขนาดใหญ่พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 20.6 และขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 12.1 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่น้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.5 รองลงมา อยู่ระหว่าง 10-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.5 และมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.0 ตามลำดับ

5.1.2 สรุปผลการวิจัย

5.1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษาเป็นรายด้านปรากฏผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีผลการประเมินสูงสุด คือ ความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา รองลงมาคือ ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม ส่วนข้อที่มีผลการประเมินต่ำสุด คือ ความสามารถในการสื่อสารถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานให้บุคลากรเข้าใจได้อย่างชัดเจน ซึ่งแม้ว่าจะมีค่าต่ำที่สุดในกลุ่ม แต่ก็ยังคงอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มิ่วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงที่ดี สามารถวิเคราะห์แนวโน้มและพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดนวัตกรรมได้ อย่างไรก็ตาม ยังมีโอกาสในการพัฒนาในด้านการถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานให้บุคลากรเข้าใจได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีระดับมาก โดยข้อที่มีผลการประเมินสูงสุด คือ ความสามารถในการส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างนวัตกรรม รองลงมาคือ ความสามารถในการสร้างสรรค์และพัฒนางานเพื่อให้เกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าในการจัดการศึกษา

ส่วนข้อที่มีผลการประเมินต่ำสุด คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กร แม้ว่าจะมีค่าต่ำที่สุดในกลุ่ม แต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ อย่างไรก็ตาม ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ มากขึ้น

3) ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีระดับมาก โดยข้อที่มีผลการประเมินสูงสุด คือ ความสามารถในการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง รองลงมาคือ ความสามารถในการส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้และความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนข้อที่มีผลการประเมินต่ำสุด คือ การจัดสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ผ่อนคลายและเอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรม แม้ว่าจะมีค่าต่ำที่สุดในกลุ่ม แต่ก็ยังคงอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งนวัตกรรม อย่างไรก็ตาม ควรมีการพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในองค์กรให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์และนวัตกรรมมากขึ้น

4) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีระดับมาก โดยข้อที่มีผลการประเมินสูงสุด คือ ความสามารถในการส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร และการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน รองลงมาคือ ความสามารถในการเปิดโอกาสให้ครูสะท้อนความคิดเห็น และเสนอแนะแนวทางการทำงานหรือการแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีผลการประเมินต่ำสุด คือ การส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมและร่วมกันพัฒนานวัตกรรม เพื่อการจัดการศึกษาให้ได้ผลลัพธ์ตามที่สถานศึกษาต้องการ แม้ว่าจะมีค่าต่ำที่สุดในกลุ่ม แต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม อย่างไรก็ตาม ควรมีการกระตุ้นให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5) ด้านการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีระดับมาก โดยข้อที่มีผลการประเมินสูงสุด คือ ความสามารถในการกำกับ ติดตาม ประเมินผลอย่างเป็นระบบและนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนานวัตกรรมที่นำมาใช้ให้ดียิ่งขึ้น รองลงมาคือ ความพร้อมในการนำเอานวัตกรรมมาทดลองใช้ในสถานศึกษา และการวางแผน วิเคราะห์ และระบุปัจจัยเสี่ยงอย่างเป็นระบบ ส่วนข้อที่มีผลการประเมินต่ำสุด คือ การกำหนดมาตรการควบคุมและแนวทางป้องกันหรือลดโอกาสที่อาจเกิดความเสียหายให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ แม้ว่าจะมีค่าต่ำที่สุดในกลุ่ม แต่ก็ยังคงอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการบริหารความเสี่ยงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและ

ส่งเสริมการใช้นวัตกรรม อย่างไรก็ตาม ควรให้ความสำคัญกับการกำหนดมาตรการป้องกันความเสี่ยงให้รัดกุมมากยิ่งขึ้น

5.1.2.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย

ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเลย พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีผลการประเมินสูงสุด คือ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา รองลงมาคือ ด้านการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา ส่วนด้านที่มีผลการประเมินต่ำสุด คือ ด้านเจตคติเชิงบวก แม้ว่าจะมีค่าต่ำที่สุดในกลุ่ม แต่ก็ยังคงอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนเอกชนมีประสิทธิภาพสูง สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีแนวทางแก้ไขปัญหาภายในที่มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ควรมีการเสริมสร้างเจตคติเชิงบวกให้กับบุคลากรและนักเรียนมากขึ้นเพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่ดีขึ้น เมื่อศึกษาเป็นรายด้านปรากฏผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงเช่นกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการสนับสนุนของผู้บริหารในการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน รองลงมา คือ การที่นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาอื่นได้ และนักเรียนมีคุณลักษณะตามหลักสูตร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมแข่งขันทางด้านวิชาการ ซึ่งยังคงอยู่ในระดับสูง

2) ด้านเจตคติเชิงบวกโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และมีมารยาทที่ดีงาม รวมถึงนักเรียนมีเหตุผลและยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น รองลงมา คือ นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนมีระเบียบวินัยและปฏิบัติตามกฎของสถานศึกษา ซึ่งยังคงอยู่ในระดับสูง

3) ด้านการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษาหรือการจัดการปัญหาภายในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความยุติธรรมของผู้บริหารในการเป็นที่ปรึกษา รองลงมา คือ การมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การที่ผู้บริหารร่วมกับครูและบุคลากรแก้ไขปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งยังคงอยู่ในระดับสูง

4) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาหรือการพัฒนาสถานศึกษามีผลอยู่ในระดับสูง โดยรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปรับปรุงพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ การจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งในและนอกห้องเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปรับปรุงสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งยังคงอยู่ในระดับสูง

5.1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เท่ากับ 0.797 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยรวม เท่ากับ 0.735 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ด้านเจตคติเชิงบวก โดยรวม เท่ากับ 0.776 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ด้านการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา โดยรวม เท่ากับ 0.795 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยรวม เท่ากับ 0.691 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร (X) กับ ประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) พบว่า ตัวแปร X₅ การบริหารความเสี่ยง มีความสัมพันธ์สูงสุดกับ Y ($r = 0.851, p < .01$) รองลงมาคือ X₄ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($r = 0.756, p < .01$) และ X₃ การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ($r = 0.714, p < .01$)

สำหรับความสัมพันธ์ภายในตัวแปรของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร (X) พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ X₂ การมีความคิดสร้างสรรค์ กับ X₁ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($r = 0.834, p < .01$)

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ในระดับสูง ($r_{XY} = 0.797$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย

5.1.2.4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย

ตัวแปรที่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การบริหารความเสี่ยง (X₅) และการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X₃) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.863 ($R = 0.863$) ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การบริหารความเสี่ยง (X₅) และการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X₃) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ได้ร้อยละ 74.4 ($R^2 = 0.744$) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.33080 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.610 + 0.665(X_5) + 0.209(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.702(X_5) + 0.205(X_3)$$

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 มีตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า สอดคล้องกันตามสมมติฐานของการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลการอภิปรายผลเชิงพรรณนาตามวัตถุประสงค์รายละเอียดในแต่ละส่วนดังต่อไปนี้

5.2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และการบริหารความเสี่ยง ตามลำดับ

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย อยู่ในระดับมาก โดยมีองค์ประกอบที่โดดเด่น ได้แก่ การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และการบริหารความเสี่ยง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรโดยใช้แนวคิดเชิงนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการมีวิสัยทัศน์ การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน โดยสอดคล้องกับแนวคิดของจิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) และปวีณา กันถิ่น (2560) ที่ระบุว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม และการบริหารความเสี่ยง ทั้งนี้ ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เช่น การมีวิสัยทัศน์และความสามารถในการปรับตัว มีผลต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งตรงกับผลการศึกษาของอรพิน อัมรัตน์ (2561) ที่ชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่สามารถสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมยังสามารถกระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ และกล้าที่จะทดลองใช้แนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารงานสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Couros (2014) ที่กล่าวว่าผู้นำที่สามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางการศึกษา อีกทั้งการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนในการตัดสินใจ ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ซึ่งสนับสนุนแนวคิดของ Kotter (1996) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม จะช่วยให้องค์กรสามารถก้าวข้ามอุปสรรคและเติบโตได้ในระยะยาว

5.2.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย

จากผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนเอกชนในจังหวัดเลยมีประสิทธิภาพในระดับสูง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เจตคติเชิงบวกของบุคลากร ความสามารถในการแก้ปัญหา และศักยภาพในการปรับตัวขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรัตนา เหลืองงาม (2562) และจตุรภัทร ประทุม (2559) ที่ระบุว่าประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นผลจากปัจจัยหลายด้าน เช่น การบริหารงานที่มีคุณภาพ บรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร นอกจากนี้ งานวิจัยของ Sommee, P. (2024) ยังสนับสนุนว่าผู้บริหารที่สามารถสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยเฉพาะในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ

ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ การจัดหลักสูตรที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและความต้องการของสังคม การส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการฝึกอบรมและการศึกษาต่อระดับสูงขึ้น และการมีสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะของนักเรียน เช่น การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสนับสนุนแนวคิดของ Mott (1972) ที่ชี้ให้เห็นว่าประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรและความสามารถในการปรับตัวตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง

นอกจากนี้ การบริหารโรงเรียนโดยใช้แนวทางการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง การมีระบบติดตามผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และการส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะการสอนอย่างสม่ำเสมอ ยังเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียน เนื่องจากการสนับสนุนจากภายนอกส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียนและการพัฒนาของโรงเรียนอย่างยั่งยืน ผลการศึกษายังพบว่าการใช้ระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เช่น การนำแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management) และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการบริหารโรงเรียน ส่งผลให้โรงเรียนสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในยุคดิจิทัลได้ดียิ่งขึ้น

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย โดยผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย โดยรวมมีค่า $r = 0.797$ ซึ่งอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.01$ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแต่ละด้าน พบว่าการบริหารความเสี่ยง (X5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดกับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา (Y3) โดยมีค่า $r = 0.851$ ซึ่งเป็นระดับความสัมพันธ์สูงมาก รองลงมาคือการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม (X4) กับการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y4) ซึ่งมีค่า $r = 0.667$ และการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X3) กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Y1) ซึ่งมีค่า $r = 0.670$

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิวาวุฒิ รัตนะ (2566) ที่ระบุว่าผู้นำที่มีความสามารถในการปรับใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม จะช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการบริหาร

จัดการทรัพยากรเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน อีกทั้งยังสนับสนุนแนวคิดของภุริรัตน์ สุกใส (2565) ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรดิตรดิ้อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.01$ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยเฉพาะในด้านการบริหารความเสี่ยงและการทำงานเป็นทีม สามารถส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ทั้งในด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ตลอดจนการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wiss and Legrand (2011) ที่ชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่สามารถจัดการความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น นอกจากนี้ ยังพบว่าการมีความคิดสร้างสรรค์ (X2) และการทำงานเป็นทีม (X4) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับทุกด้านของประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ซึ่งสนับสนุนแนวคิดของ Volk (2012) ที่ระบุว่าผู้นำที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม และสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในองค์กร จะสามารถเพิ่มศักยภาพของโรงเรียนได้ในทุกมิติ โดยเฉพาะการสร้างผลสัมฤทธิ์ที่ดีให้แก่นักเรียน และการปรับตัวของโรงเรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ตัวแปรย่อย ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X1) การมีความคิดสร้างสรรค์ (X2) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X4) และการบริหารความเสี่ยง (X5) โดยตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการและสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X1), การมีความคิดสร้างสรรค์ (X2), การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X4), และการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X3) ตามลำดับ ตัวแปรทั้ง 4 รายการมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Beta) ที่อยู่ในช่วง 0.215 ถึง 0.312 โดย ตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (Beta = 0.312) รองลงมาคือ การมีความคิดสร้างสรรค์ (Beta = 0.288) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (Beta = 0.241) และการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (Beta = 0.215) ทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ ร้อยละ 65.90 ($R^2 = 0.659$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.812 รวมทั้งค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ

± 0.28410 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ว่า “มีตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย” และยังพบว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้มากกว่าที่คาดการณ์ไว้ในสมมุติฐานเบื้องต้น

ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยเฉพาะการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงที่สะท้อนถึงความสามารถของผู้บริหารในการวางทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของบริบทภายนอกและความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) และ คณิน คำแพง (2563) ที่ชี้ว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมจะสามารถผลักดันองค์กรให้เปลี่ยนผ่านและพัฒนาได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน การมีความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษากำหนดทิศทาง และสามารถออกแบบวิธีการเรียนรู้และการจัดการที่เหมาะสมกับผู้เรียนในยุคปัจจุบันได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ภิญญา สายศิริสุข (2561) และ อรพิน อัมรัตน์ (2561) ที่ระบุว่า ผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถปลุกพลังและแรงจูงใจภายในองค์กรให้เกิดนวัตกรรมที่แท้จริง

นอกจากนี้ ผลวิจัยยังชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความภาคภูมิใจในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Volk (2012) และ ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562) ที่เน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรมผ่านการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของบุคลากรทุกฝ่าย ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานของ จักกัทธสรณ์ ไตรรัตน์ (2563) ที่ศึกษาการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม โดยพบว่า ผู้นำที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ได้ชัดเจน และสร้างทีมงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาและนำนวัตกรรมไปปรับใช้กับบริบทของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ งานของ Boonkua (2020) และ ศิวาวุฒิ รัตนะ (2566) ยังให้การสนับสนุนว่า การจัดการที่มีลักษณะผู้นำด้านนวัตกรรม การมีวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และบรรยากาศแห่งนวัตกรรม มีส่วนอย่างยิ่งในการยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาให้สามารถแข่งขันและเติบโตได้ในระยะยาว

ผลการศึกษาครั้งนี้ยืนยันว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเลยให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา โดยเฉพาะในด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาบุคลากร และการแก้ไขปัญหาในเชิงระบบ การสนับสนุนภาวะผู้นำลักษณะนี้จึงเป็นกลไกสำคัญในการวางรากฐานให้สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกอย่างยั่งยืน และพัฒนาไปสู่ความเป็น “องค์กรแห่งนวัตกรรม” อย่างแท้จริง

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ด้านการบริหารความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการอบรมที่เน้นการพัฒนาทักษะในการวางแผน วิเคราะห์ และจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อเตรียมพร้อมในการเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและสามารถนำผลการประเมินมาใช้พัฒนานวัตกรรมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อสถานศึกษา

2) จากการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ด้านเจตคติเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น โรงเรียนควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และทัศนคติเชิงบวกให้กับครู บุคลากร และนักเรียน เช่น กิจกรรมพัฒนาจิตใจ กิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจ และกิจกรรมส่งเสริมวินัยเชิงบวก เพื่อสร้างบรรยากาศทางการศึกษาที่เหมาะสมต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน

3) จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง มีค่า Beta สูงสุดในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกยุคดิจิทัล โดยควรเข้าร่วมอบรมหรือศึกษาดูงานเกี่ยวกับการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรที่มีทิศทางชัดเจนและมีเป้าหมายที่ตอบสนองต่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

4) จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม และการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายหรือยุทธศาสตร์ที่ส่งเสริมคุณลักษณะเหล่านี้ เช่น การจัดประชุมกลุ่มย่อยเพื่อระดมแนวคิด การสร้างทีมปฏิบัติการนวัตกรรม และการส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์และพัฒนานวัตกรรมอย่างเป็นระบบ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1) ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล วัฒนธรรมองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล หรือการใช้เทคโนโลยีในการบริหารการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมยิ่งขึ้นในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน

2) ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังโรงเรียนประเภทอื่น เช่น โรงเรียนรัฐบาล หรือโรงเรียนนานาชาติ เพื่อเปรียบเทียบลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจแนวทางการบริหารที่เหมาะสมกับแต่ละประเภทของสถานศึกษา

3) ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ หรือแบบผสม (Mixed Methods) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกจากผู้บริหาร ครู และนักเรียนเกี่ยวกับบทบาทของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่อาจไม่สามารถวัดได้ผ่านแบบสอบถามเท่านั้น ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนและลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

4) ควรศึกษาผลกระทบของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนานักเรียนและครู เช่น การศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนหลังการบริหารด้วยนวัตกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมการสอนของครู



บรรณานุกรม

- จตุรภัทร ประทุม. (2559). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ วิจัยการศึกษา.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ การศึกษาทั่วไป.
- ปวีณา กันถิ่น. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารจัดการการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พัฒนาการศึกษา.
- ภิญญา สายศิริสุข. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรการศึกษา. เชียงใหม่: สำนักพิมพ์การศึกษา.
- บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์. (2564). การบริหารนวัตกรรมในองค์กรการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิจัยการศึกษา.
- คณิน คำแพง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในโรงเรียนเอกชน. เชียงใหม่: สำนักพิมพ์ วิชาการ.
- จิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาผู้นำในโรงเรียนเอกชน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พัฒนา องค์กร.
- รัตนา เหลืองาม. (2562). ประสิทธิภาพของสถานศึกษาและการบริหารจัดการในโรงเรียนเอกชน. เชียงใหม่: สำนักพิมพ์วิชาการ.
- อรพิน อิมรัตน์. (2561). การสร้างนวัตกรรมในการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ พัฒนาการการศึกษา.
- อมรา ไชยคำ. (2559). การศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษา เอกชน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิจัยการศึกษา.
- อรุณี สุวรรณศรี & โกวัฒน์ เทศบุตร. (2021). Innovation Leadership for Educational Management in the 21st Century. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษาที่ยั่งยืน.

- ณัฐวุฒิ ศรีสนิท & โกวิทย์ เทศบุตร. (2020). การศึกษาในยุคปัจจุบัน: การเปลี่ยนแปลงและการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษา.
- จกภัทธรณ์ ไตรรัตน์. (2563). การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษา: โรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครู. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ถนอมวรรณ ช่างทอง. (2562). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 8(2), 74–82.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.
- ภิญญา สายศิริสุข. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพของสถานศึกษา. วารสารวิจัยทางการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11(3), 34–47.
- ปวีณา กันถิ่น. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ภัทรหทัย ภู่วัสดิ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ, 15(1), 1–10.
- ภูริรัตน์ สุกใส. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- ศิวาวุฒิ รัตน์ะ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษา, 17(2), 25–36.
- Couros, A. (2014). The Innovator's Mindset: Empower Learning, Unleash Talent, and Lead a Culture of Creativity. San Francisco: Dave Burgess Consulting, Inc.

- Doss, A. (2015). *Leadership in Educational Innovations: A Practical Guide*. Boston: Pearson Education.
- Sommee, P. (2024). *Innovative Leadership in Education and Its Impact on School Effectiveness*. New York: Educational Leadership Press.
- Toomsongkram, & Sonchan. (2023). *Leadership Development in Loei Province Schools: Trends and Challenges*. Loei: Loei Education Institute.
- Boonkua, S. (2020). Components of Innovative Organization in Basic Education Schools in Thailand. *Journal of Educational Innovation and Research*, 6(1), 15–28.
- Couros, G. (2014). *The Innovator's Mindset: Empower Learning, Unleash Talent, and Lead a Culture of Creativity*. Dave Burgess Consulting.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607–610.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.
- Mott, P. E. (1972). *The Characteristics of Effective Organizations*. Harper & Row.
- Volk, K. (2012). Transformational Leadership and School Culture in a Technology-Driven Age. *Journal of School Leadership*, 22(3), 567–589.
- Wiss, R., & Legrand, J. (2011). Leadership in Times of Change: Strategic Risk Management for School Effectiveness. *Journal of Educational Leadership and Policy*, 6(2), 89–105.





รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1) นางสาวรัก ประสพสมัย

การศึกษา	ปริญญาโท การวัดและประเมินผล
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย

2) รศ.บุญช่วย ศิริเกษ

การศึกษา	ปริญญาตรีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา
ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย เขตศรีล้านช้าง

3) ดร.กรรณิกา ไวโสภา

การศึกษา	ปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา
ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย เขตศรีล้านช้าง

4) นายวรวิทย์ ยะโสธร

การศึกษา	ปริญญาโทบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา ปริญญาตรีบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ
ตำแหน่ง	ประธานคณะกรรมการประสานและส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเลย

5) ดร.กัญญาณัฐ สิมสวัสดิ์

การศึกษา	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเลย



ที่ อว ๗๙๓๘/ว ๐๗๔



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

๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นางสาวรัก ประสพสมัย ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล ศอจ.เลย

ด้วย นางสาวพิไลพร ภูซาดา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย” โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิววิกรมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวพิไลพร ภูซาดา โทร. ๐๘๐-๓๙๙๔๔๓๓



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง โท. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

ที่ อว ๗๙๑๘ (๒)/ว ๑๔๒

วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

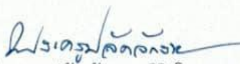
เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อำนวยการตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ

ด้วย นางสาวพิไลพร ภูชาดา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย” โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรามาเพื่อโปรดพิจารณา


(พระครูปลัด จักรพล สิริโร, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

ที่ อว ๗๔๑๘ (๒)/ว ๑๔๒

วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.กรรณิกา ไวโสภา

ด้วย นางสาวพิไลพร ภูซาดา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย” โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพราเพื่อโปรดพิจารณา

(พระครูปลัด จักรพล สิริโร, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง

ที่ อว ๗๙๓๘/ว ๐๗๙



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

๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นายวรวิทย์ ยะโสธร ประธานคณะกรรมการประสานและส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเลย

ด้วย นางสาวพิไลพร ภูซาดา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย” โดยมี พระครูปลัดจกักรพล สิริโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวชिरเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวพิไลพร ภูซาดา โทร. ๐๘๐-๓๙๙๔๑๔๓

ที่ อว ๗๔๓๘/ว ๐๗๔



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

๓๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.กัญญาณัฐ สิมสวัสดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเลย

ด้วย นางสาวพิไลพร ภูซาดา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย” โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวพิไลพร ภูซาดา โทร. ๐๘๐-๑๙๙๔๙๔๓



ผลการประเมินความสอดคล้องและความตรงเชิงเนื้อหา
ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา (Index of Consistency: IOC)
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ
โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย

ข้อ	สภาพทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (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 ☐ ครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ขนาดของโรงเรียน ☐ ขนาดเล็ก ☐ ขนาดกลาง ☐ ขนาดใหญ่ ☐ ขนาดใหญ่พิเศษ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ☐ น้อยกว่า 10 ปี ☐ 10 – 20 ปี ☐ 11 – 15 ปี ☐ มากกว่า 20 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
เอกชน จังหวัดเลย พิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง									
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ วิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการ เปลี่ยนแปลงทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานสามารถกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของ สถานศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ สื่อสารถ่ายทอดแนวทางการ ปฏิบัติงานให้บุคลากรเข้าใจได้ อย่างชัดเจน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ พัฒนาสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ การสร้างนวัตกรรม	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสามารถเลือกใช้ นวัตกรรมที่เหมาะสม ในบริหารงาน เพื่อ ให้บรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การมีความคิดสร้างสรรค์									
6	ผู้บริหารสถานศึกษามี กระบวนการคิด วิเคราะห์ และ แก้ปัญหาในรูปแบบที่ หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิด โอกาสให้บุคลากรนำเสนอ แนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนา องค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน การเรียนรู้และพัฒนาความคิด สร้างสรรค์ของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ ทุกคนมีส่วนร่วมใน กระบวนการสร้างนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ ครูสามารถประยุกต์วิธีการ ปฏิบัติงานในรูปแบบที่ หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
11	ผู้บริหารสถานศึกษามี กระบวนการสร้างสรรค์และ พัฒนางานเพื่อให้เกิด นวัตกรรมที่มีคุณค่าในการจัด การศึกษาในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม									
12	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
13	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมในองค์กรที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ผ่อนคลาย ไม่เครียด เพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์	-1	+1	+1	0	0	2	0.20	ไม่ สอดคล้อง
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล	
		1	2	3	4	5				
การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (ต่อ)										
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจโดยมอบรางวัลให้บุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	
การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม										
20	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม และสร้างความไว้วางใจระหว่างกันในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	
21	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	
22	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	
23	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูสะท้อนความคิดเห็น และเสนอแนะแนวทางการทำงานหรือการแก้ปัญหา อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมของการจัดการศึกษาให้ได้ผลลัพธ์ที่สถานศึกษาต้องการ	-1	+1	+1	0	0	2	0.20	ไม่สอดคล้อง	

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล	
		1	2	3	4	5				
การบริหารความเสี่ยง										
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีพร้อมในการนำเอานวัตกรรมมาทดลองใช้ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนวิเคราะห์ และระบุปัจจัยเสี่ยงอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง	
27	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรการควบคุมและแนวทางป้องกันหรือลดโอกาสที่อาจเกิดความเสียหายให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามกำกับ และประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ	0	0	+1	+1	+1	3	0.60	ไม่ สอดคล้อง	
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการใหม่ๆ รวมถึงการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ	0	+1	+1	+1	+1	+1	0.80	สอดคล้อง	



ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
ของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย พิจารณาโดย
ผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน									
1	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนสูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
2	นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาสามารถ สอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อ สถานศึกษาอื่นได้	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
3	นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ตามหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
4	นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้า ร่วมประกวดการแข่งขันทางด้าน วิชาการ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
5	นักเรียนมีทักษะในการแสวงหา ความรู้เพิ่มเติม	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
ด้านเจตคติเชิงบวก									
6	นักเรียนมาเรียนอย่างสม่ำเสมอ และมีความสุขในการเรียน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
7	นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และ มีมารยาทที่ดีงาม	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
8	นักเรียนมีระเบียบวินัย ปฏิบัติตาม กฎของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
9	นักเรียนให้ความร่วมมือในการ ทำงานกิจกรรมของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (ต่อ)									
18	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู และบุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อนำ ความรู้ความสามารถมาใช้ในการ จัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุง พัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ใน การจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุง สิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างบรรยากาศใน การเรียนรู้ของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดแหล่ง เรียนรู้ที่หลากหลายทั้งในและนอก ห้องเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง



ภาคผนวก
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try-out



ที่ อว ๗๔๓๘/ว๑๒๑



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

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนมหาไถ่ศึกษาท่าบม

ด้วย นางสาวพิไลพร ภูซาดา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย” โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นางสาวพิไลพร ภูซาดา นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวชिरเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวพิไลพร ภูซาดา โทร. ๐๘๐-๐๙๙๔๔๔๔๓

ที่ ยว ๗๙๑๘๘/ว๑๒๑



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

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยศรีเตียน

ด้วย นางสาวพิไลพร ภูซาดา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย” โดยมี พระครูปลัดจกักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นางสาวพิไลพร ภูซาดา นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวชิรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒๒-๘๑๔๖๑๖๖

นางสาวพิไลพร ภูซาดา โทร. ๐๘๐-๑๙๙๔๙๑๔๓

ที่ อว ๗๔๓๘/ว๑๒๑



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

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องกรวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนแสงตะวันพัฒนา

ด้วย นางสาวพิไลพร ภูซาดา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย” โดยมี พระครูปลัดจกักรพล สิริโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นางสาวพิไลพร ภูซาดา นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพราเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวิจิตรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวพิไลพร ภูซาดา โทร. ๐๘๐-๑๙๙๔๑๔๓



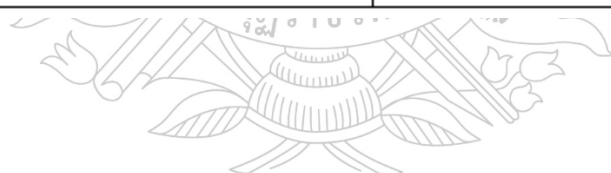
**ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) ค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถาม
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย**

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.743 - 0.811 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.821	1	0.800
	2	0.785
	3	0.785
	4	0.811
	5	0.743
2. การมีความคิดสร้างสรรค์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.819 - 0.887 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.862	6	0.887
	7	0.820
	8	0.842
	9	0.824
	10	0.819
	11	0.830
3. การสร้างองค์การแห่งนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.851 - 0.868 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.878	12	0.860
	13	0.858
	14	0.866
	15	0.868
	16	0.851
	17	0.854
	18	0.870
4. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.892 - 0.926 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.927	19	0.917
	20	0.892
	21	0.926
	22	0.904
	23	0.914
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. การบริหารความเสี่ยง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.867 - 0.962 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.927	24	0.870
	25	0.867
	26	0.870
	27	0.962
ค่าความเชื่อมั่น		0.964

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย

ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.883 - 0.932 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.922	1	0.888
	2	0.904
	3	0.883
	4	0.912
	5	0.932
2. ด้านเจตคติเชิงบวก ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.912 - 0.925 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.929	6	0.914
	7	0.912
	8	0.913
	9	0.912
	10	0.925
	11	0.922
3. ด้านการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.833 - 0.872 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.875	12	0.830
	13	0.847
	14	0.872
	15	0.863
	16	0.833
4. ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.892 - 0.929 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.929	14	0.929
	18	0.894
	19	0.892
	20	0.917
	21	0.919
ค่าความเชื่อมั่น		0.967







แบบสอบถามการวิจัย
 สำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจค่า (IOC)
 เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
 ของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย

นางสาวไพไลพร ภูซาดา



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตร
 มหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 พุทธศักราช 2567



แบบสอบถามเพื่อการวิจัยสำหรับผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้อง
(Index of Consistency: IOC)
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหาร (ผู้อำนวยการสถานศึกษา) และครูผู้สอน โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงเพื่อให้ผลวิจัยถูกต้องเชื่อถือได้

3. ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลต่อตัวของท่านแต่ประการใด เพราะผู้วิจัยจะนำผลไปวิเคราะห์ในภาพรวม คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยและการบริหารจัดการศึกษา ตลอดจน พัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวพิไลพร ภูษาดา
 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ ครูผู้สอน

3. ขนาดของโรงเรียน

☐ ขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา)

☐ ขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 - 719 คน)

☐ ขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน)

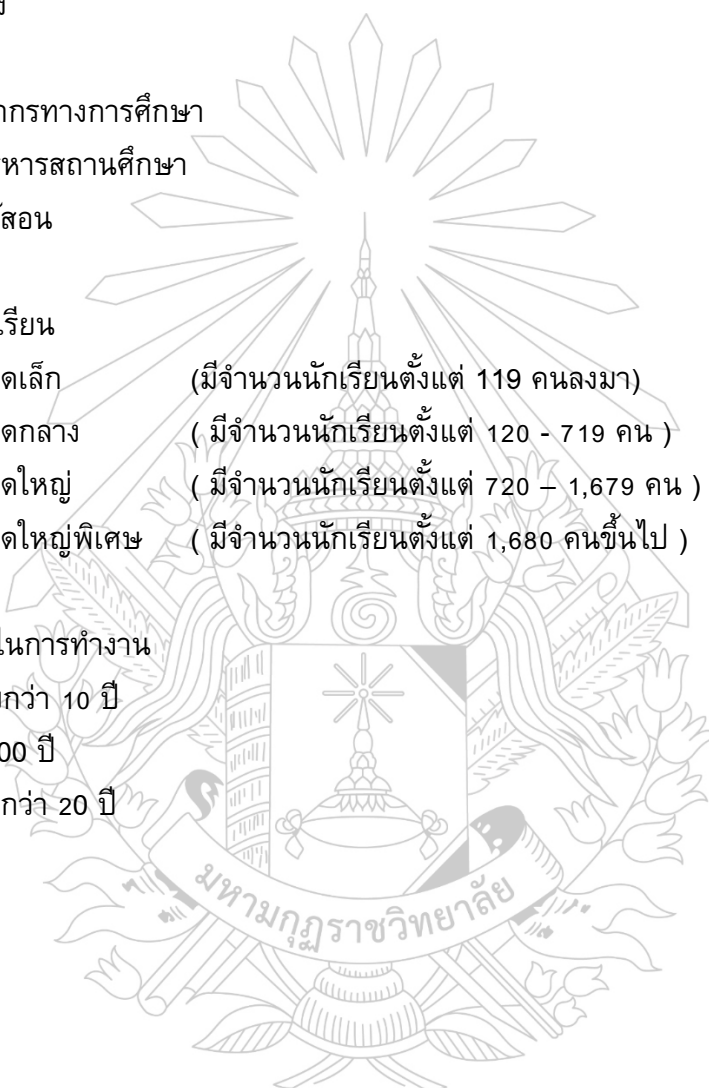
☐ ขนาดใหญ่พิเศษ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป)

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ น้อยกว่า 10 ปี

☐ 10-20 ปี

☐ มากกว่า 20 ปี



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย คำชี้แจง มีจำนวน 27 ข้อ ให้ท่านตอบแบบสอบถาม โดยทำ เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาน ศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

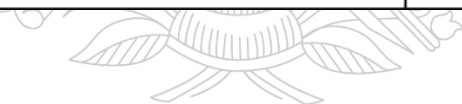
ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล						
0	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานให้บุคลากรเข้าใจได้อย่างชัดเจน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม ผู้บริหารสามารถเลือกใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมในบริหารงาน เพื่อ ใหบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา					
การมีความคิดสร้างสรรค์						
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาในรูปแบบที่หลากหลาย					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างนวัตกรรม					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาในรูปแบบที่หลากหลาย					



ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การมีความคิดสร้างสรรค์						
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสามารถประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานในรูปแบบที่หลากหลาย					
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการสร้างสรรค์และพัฒนางานเพื่อให้เกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา					
การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม						
12	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ผ่อนคลาย เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรม					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ๆ					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจโดยมอบรางวัลให้บุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม						
19	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม และสร้างความไว้วางใจระหว่างกันในการปฏิบัติงาน					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีในองค์กร					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูสะท้อนความคิดเห็น และเสนอแนะแนวทางการทำงานหรือการแก้ปัญหา อย่างต่อเนื่อง					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมและร่วมกันพัฒนานวัตกรรมเพื่อการจัดการศึกษาให้ได้ผลลัพธ์ตามที่สถานศึกษาต้องการ					
การบริหารความเสี่ยง						
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมในการนำเอานวัตกรรมมาทดลองใช้ในสถานศึกษา					
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์ และระบุปัจจัยเสี่ยงอย่างเป็นระบบ					
26	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรการควบคุมและแนวทางป้องกันหรือลดโอกาสที่อาจเกิดความเสียหายให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้					
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจโดยมอบรางวัลให้บุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย มีจำนวน 21 ข้อ ให้ท่านตอบแบบสอบถาม โดยทำ เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

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

ที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน						
0	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นของโรงเรียนอยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร						
1	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น					
2	นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาสามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อสถานศึกษาอื่นได้					
3	นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร					
4	นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมประกวดการแข่งขันทางด้านวิชาการ นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม					
5	นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม					
ด้านเจตคติเชิงบวก						
6	นักเรียนมาเรียนอย่างสม่ำเสมอ และมีความสุขในการเรียน					
7	นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และมีมารยาทที่ดีงาม					
8	นักเรียนมีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามกฎหมายของสถานศึกษา					
9	นักเรียนให้ความร่วมมือในการทำงานกิจกรรมของสถานศึกษา นักเรียนมีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น นักเรียนรู้จัก พัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา					
10	นักเรียนมาเรียนอย่างสม่ำเสมอ และมีความสุขในการเรียน					
11	นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และมีมารยาทที่ดีงาม					
ด้านการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา						
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุง แก้ไขกฎระเบียบให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา					
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรแก้ไขปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ					
15	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลัก					

	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรมในการเป็นที่ปรึกษา					
--	--	--	--	--	--	--

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการแก้ไขปัญหภายในสถานศึกษา						
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรมในการเป็นที่ปรึกษา					
ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา						
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรให้ก้าวหน้า สภาวะการณ์ของสังคมเปลี่ยนแปลง					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเอง เพื่อนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ มา ใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้าง บรรยากาศในการเรียนรู้ของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งใน และนอกห้องเรียน					
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรให้ก้าวหน้า สภาวะการณ์ของสังคมเปลี่ยนแปลง					

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์สำหรับการตอบแบบสอบถาม





ที่ ยว ๗๙๑๘๘/๑๔๓๓



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

๕ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ศึกษาธิการจังหวัดเลย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวพิไลพร ภูซาดา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย” โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวพิไลพร ภูซาดา นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบวิทยานิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมหาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
นางสาวพิไลพร ภูซาดา
โทร. ๐๘๐-๑๙๙๙๔๑๔๓



Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	totalX5		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	totalX3		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: totalY

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.724	.723	.23956
2	.863 ^b	.744	.742	.23132

a. Predictors: (Constant), totalX5

b. Predictors: (Constant), totalX5, totalX3

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.963	1	31.963	556.940	.000 ^b
	Residual	12.167	212	.057		
	Total	44.130	213			
2	Regression	32.840	2	16.420	306.852	.000 ^c
	Residual	11.291	211	.054		
	Total	44.130	213			

a. Dependent Variable: totalY

b. Predictors: (Constant), totalX5

c. Predictors: (Constant), totalX5, totalX3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.929	.152		6.102	.000
	totalX5	.806	.034	.851	23.600	.000
2	(Constant)	.610	.167		3.653	.000
	totalX5	.665	.048	.702	13.821	.000
	totalX3	.209	.052	.205	4.047	.000

a. Dependent Variable: totalY

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance	
1	totalX1	.117 ^b	2.225	.027	.151	.460
	totalX2	.103 ^b	1.789	.075	.122	.387
	totalX3	.205 ^b	4.047	.000	.268	.471
	totalX4	.140 ^b	2.122	.035	.145	.293
	totalX	.216 ^b	2.886	.004	.195	.224
2	totalX1	.004 ^c	.061	.951	.004	.320
	totalX2	-.091 ^c	-1.202	.231	-.083	.211
	totalX4	.041 ^c	.573	.567	.040	.244
	totalX	-.137 ^c	-.976	.330	-.067	.061

a. Dependent Variable: totalY

b. Predictors in the Model: (Constant), totalX5

c. Predictors in the Model: (Constant), totalX5, totalX3

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ นางสาวพิไลพร ภูซาดา

วัน เดือน ปี เกิด 25/04/1991

สถานที่เกิด จังหวัดขอนแก่น

ประวัติการศึกษา ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาไทย
จากมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ที่อยู่ปัจจุบัน 46 หมู่8 ต.เมืองเพีย อ.บ้านไผ่ จ.ขอนแก่น 40110

ผลงานตีพิมพ์ Click or tap here to enter text.

รางวัลที่ได้รับ Click or tap here to enter text.

