



ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม  
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

สุภาพร ศรีพรหม

มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม  
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATOR AFFECTING INNOVATIVE  
ORGANIZATION OF SCHOOL UNDER LOEI NONGBUALAMPHU  
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE



SUPAPORN SRIPROM

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

2024

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู
ชื่อนักศึกษา	สุภาพร ศรีพรหม
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2567
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....  
(พระครูศรีวิฑูรคณสุนทร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม)

กรรมการ

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรีจันทร์)

กรรมการ

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล)

กรรมการ

.....  
(ดร.กรรณิกา ไวโสภา)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

## บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ชื่อนักศึกษา	เลย หนองบัวลำภู
ชื่อปริญญา	สุภาพร ศรีพรหม
สาขาวิชา	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	2567
	รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 2) เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 324 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน และครูผู้สอน จำนวน 303 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกนสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.923 และแบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.919 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์สมการสันวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์

### ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก
2. ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.646
4. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มี 4 ด้าน คือ การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล ( $x_1$ ) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ( $x_2$ ) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ( $x_3$ ) และการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ( $x_4$ ) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 42.40 สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามวิธี (Stepwise) ดังต่อไปนี้

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษา, ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

## ABSTRACT

Thesis Topic	DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATOR AFFECTING INNOVATIVE ORGANIZATION OF SCHOOL UNDER LOEI NONGBUALAMPHU THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE
Student's Name	SUPAPORN SRIPROM
Degree Sought	Master of Education
Program	Education Administration
Anno Domini	2024
Advisor	Associate Professor Dr. Pim-on Sod-ium

---

The purpose of this research were to: 1) Study the level of Digital leadership of school administrators under Loei Nongbualamphu the secondary educational service 2) Study the level of innovative organization of school under Loei Nongbualamphu the secondary educational service 3) to study the relationship between digital leadership of school administrators and innovative organization of school under Loei Nongbualamphu the secondary educational service. 4) to study the digital leadership of school administrator affecting innovative organization of school under Loei Nongbualamphu the secondary educational service. Sampling group used in this research is educational institution administrators and teachers totaled 324 people, divided into 21 educational institution administrators and 303 teachers. This was obtained by determining the sample size using Krejcie and Morgan's tables, Stratified Random Sampling according to the position and size of the school. The tools included the questionnaires focused on school administrators' digital leadership, measuring its reliability at 0.923 and the innovative organization of school, with the reliability of 0.919. Data were analyzed using ready made computer programs. To find the percentage, mean, and standard deviation. Pearson correlation coefficient and Multiple Regression Analysis using Stepwise for identify the level of significance the predictive power.

The research results were as follows:

1. Digital leadership of school administrators under Loei Nongbualamphu the secondary educational service all aspects were at a high level.

2. innovative organization of school under Loei Nongbualamphu the secondary educational service all aspects were at a high level.

3. The relationship between digital leadership of school administrators and innovative organization of school under Loei Nongbualamphu the secondary educational service had a positive at the .01 level of significance with a high level of correlation 0.646.

4. The digital leadership of school administrators that is a predictor of innovative organization of school under Loei Nongbualamphu the secondary educational service has 4 aspects: the digital literacy ( $x_4$ ), the digital culture ( $x_2$ ), the digital professional ( $x_3$ ) and the vision of digital leaders ( $x_1$ ), which has a regression coefficient or predictive power of 42.40% can be created as a prediction equation in the form of raw scores and standard scores according to the method Stepwise as follows;

The prediction equation of unstandardized Score

$$\hat{Y} = 1.550 + 0.251(x_4) + 0.132(x_2) + 0.135(x_3) + 0.102(x_1)$$

The prediction equation of standardized Score

$$\hat{Z} = 0.311(x_4) + 0.179(x_2) + 0.168(x_3) + 0.138(x_1)$$

**Keywords:** Digital leadership, Administrators, Innovative organization



## กิตติกรรมประกาศ

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

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้และให้คำแนะนำด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณ ดร.พนิดา ตาสี ดร.ปิยพร วงศ์อนุ นายนราพงศ์ อาษารินทร์ นายจิตติศักดิ์ นามวงษา และนายพยุง โพธิ์ชัย ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม และให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถามในการทำวิจัย

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

คุณงามความดีและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา แต่พระคุณของ บิดา มารดา และครอบครัว ที่คอยให้กำลังใจ ตลอดจนพี่น้องและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่านซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุภาพร ศรีพรหม

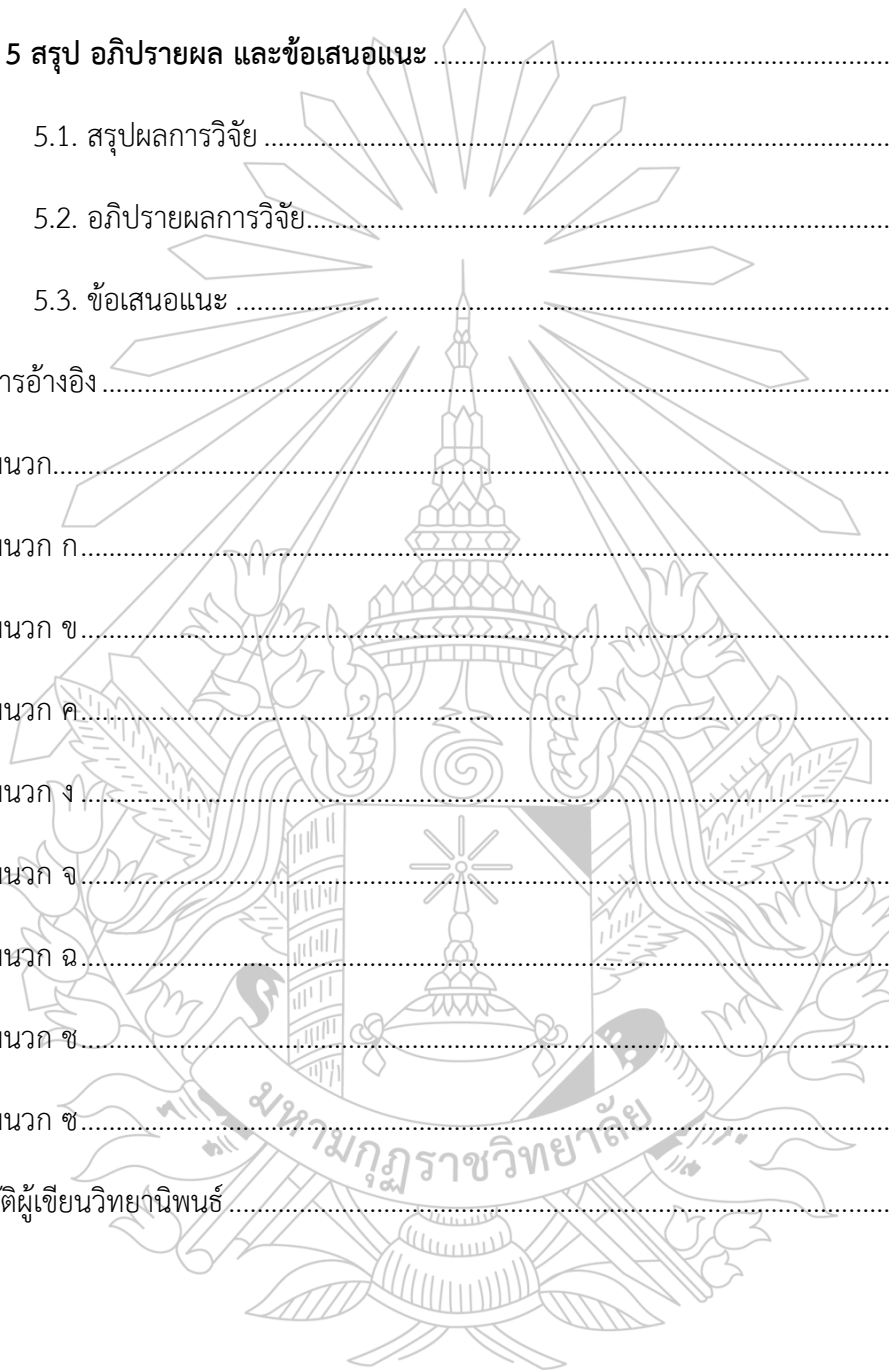
## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	จ
ABSTRACT.....	ช
กิตติกรรมประกาศ.....	ฅ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง.....	ฐ
สารบัญรูปภาพ.....	ด
<b>บทที่ 1 บทนำ.....</b>	<b>1</b>
1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2. คำถามการวิจัย.....	4
1.3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
1.4. สมมติฐานของการวิจัย.....	5
1.5. ขอบเขตการวิจัย.....	5
1.6. กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
1.7. นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
1.8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
<b>บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>	<b>12</b>
2.1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	13
2.2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	18
2.3. แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม.....	37

2.4. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา.....	44
2.5. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู .....	64
2.6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	69
2.6.1. งานวิจัยในประเทศ.....	69
2.6.2. งานวิจัยต่างประเทศ.....	76
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>	<b>79</b>
3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	79
3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	80
3.3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	81
3.4. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	84
3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
3.6. สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	86
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	<b>87</b>
4.1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
4.2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.....	89
4.3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.....	90
4.4. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.....	95
4.5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.....	102

4.6.ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 110

<b>บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b> .....	118
5.1. สรุปผลการวิจัย .....	119
5.2. อภิปรายผลการวิจัย.....	123
5.3. ข้อเสนอแนะ .....	130
รายการอ้างอิง .....	132
ภาคผนวก.....	140
ภาคผนวก ก.....	141
ภาคผนวก ข.....	143
ภาคผนวก ค.....	149
ภาคผนวก ง.....	158
ภาคผนวก จ.....	162
ภาคผนวก ฉ.....	165
ภาคผนวก ช.....	174
ภาคผนวก ซ.....	176
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	181



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ตารางแสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล .....	25
ตารางที่ 2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล .....	35
ตารางที่ 2.3 ตารางแสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน..	49
ตารางที่ 2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียน .....	61
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2566 จำแนกตามตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน .....	80
ตารางที่ 3.2 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามของตัวแปรภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู .....	83
ตารางที่ 3.3 ขั้นตอนกระบวนการสร้างแบบสอบถาม .....	83
ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู .....	89
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา(X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมและรายด้าน .....	90
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา(X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ( $x_1$ ) โดยรวมและรายข้อ .....	91
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา(X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ( $x_2$ ) โดยรวมและรายข้อ .....	92

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา(X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล (x <sub>3</sub> ) โดยรวมและรายข้อ.....	93
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา(X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีทักษะและความรู้ดิจิทัล (x <sub>4</sub> ) โดยรวมและรายข้อ.....	94
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมและรายด้าน ....	95
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมของ องค์กร (y <sub>1</sub> ) โดยรวมและรายข้อ .....	96
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านโครงสร้างองค์กร (y <sub>2</sub> ) โดยรวมและรายข้อ.....	97
ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา บุคลากร (y <sub>3</sub> ) โดยรวมและรายข้อ.....	98
ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการจัดความรู้และข้อมูล ข่าวสาร (y <sub>4</sub> ) โดยรวมและรายข้อ.....	99
ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านวัฒนธรรมและ บรรยากาศนวัตกรรม (y <sub>5</sub> ) โดยรวมและรายข้อ .....	100
ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสร้างเครือข่าย นวัตกรรม (y <sub>6</sub> ) โดยรวมและรายข้อ.....	101

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย  
หนองบัวลำภู..... 102

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย  
หนองบัวลำภู ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร ( $y_1$ )..... 104

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย  
หนองบัวลำภู ด้านโครงสร้างองค์กร ( $y_2$ )..... 105

ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย  
หนองบัวลำภู ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ( $y_3$ )..... 106

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย  
หนองบัวลำภู ด้านการจัดความรู้และข้อมูลข่าวสาร ( $y_4$ )..... 107

ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย  
หนองบัวลำภู ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศนวัตกรรม ( $y_5$ )..... 108

ตารางที่ 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย  
หนองบัวลำภู ด้านการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม ( $y_6$ )..... 109

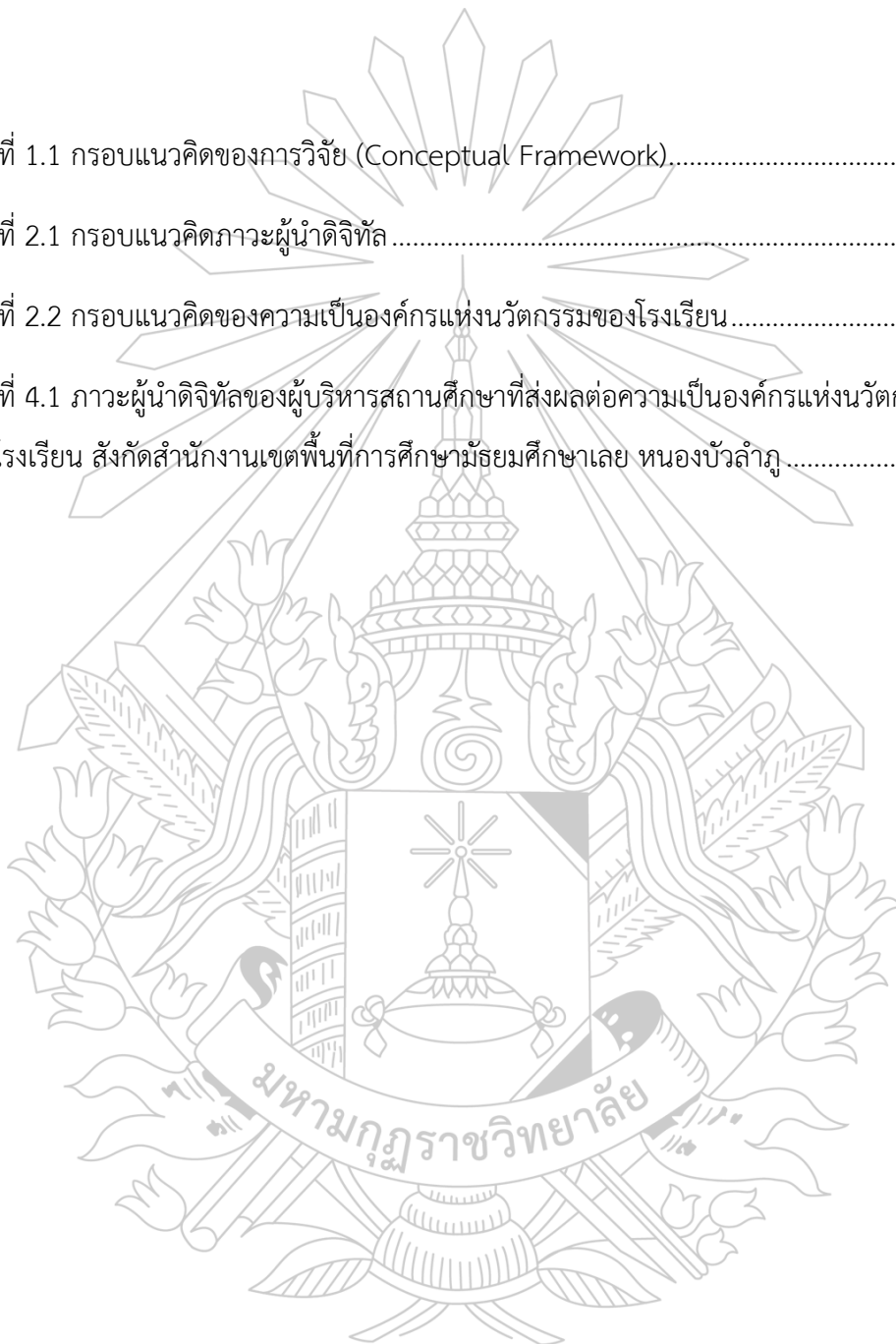
ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย  
หนองบัวลำภู โดยรวม..... 110

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร (y <sub>1</sub> ).....	111
ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านโครงสร้างองค์กร (y <sub>2</sub> ).....	112
ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร (y <sub>3</sub> ).....	113
ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการจัดความรู้และข้อมูลข่าวสาร (y <sub>4</sub> ).....	114
ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศนวัตกรรม (y <sub>5</sub> ).....	115
ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม (y <sub>6</sub> ).....	116



## สารบัญรูปร่าง

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย (Conceptual Framework).....	8
ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดภาวะผู้นำดิจิทัล.....	27
ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน.....	50
ภาพที่ 4.1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.....	117



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยจึงกำหนดให้มียุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี(พ.ศ. 2561-2580) เพื่อเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561-2580) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศ ระยะ 20 ปีที่กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีเป้าหมายในภาพรวม คือ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ ด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรทุกกลุ่มมีความรู้ และทักษะที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล ปฏิรูปกระบวนการทำงานและการให้บริการของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้การปฏิบัติงานเกิดความโปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561, หน้า 1) ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังที่กล่าวข้างต้นภายในองค์กร ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญคือ ภาวะผู้นำภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

จากกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) และแนวคิดประเทศไทย 4.0 โมเดลขับเคลื่อนสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ได้มีการกล่าวถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของใช้นวัตกรรม การปฏิรูปกระบวนการทางธุรกิจ การผลิต การค้า และการบริการ การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยมีการเตรียมความพร้อมหลายประการ อาทิ การสร้างโครงสร้างพื้นฐานที่ทันสมัย มีขนาดเพียงพอและมีค่าบริการไม่สูงกว่าประเทศอื่นในภูมิภาค การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิต และการเข้าถึงบริการสาธารณะของ ประชาชนทุกคน ทุกกลุ่ม ทุกท้องถิ่น อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม การสร้างผู้ประกอบการ และธุรกิจดิจิทัลให้เป็นกำลังสำคัญในการสร้างผลิตภาพของประเทศ การสร้างขีด ความสามารถใน การแข่งขันทางธุรกิจโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อประโยชน์สูงสุดของ ประเทศ การสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใช้และผู้ทำงานในระบบเศรษฐกิจดิจิทัล การพัฒนา กำลังคน การวิจัยและพัฒนารวมทั้งนวัตกรรมรวมทั้งระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างความพร้อมทางด้านไอซีทีโดยรวมของประเทศเพื่อเป็นการยกอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศ

ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมและกระบวนการของบุคคลที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งสามารถจูงใจให้บุคคลยอมรับและร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ขององค์กรที่ตั้งไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำจึงเป็นสภาพหรือการแสดงออกของบุคคล ที่เป็นผู้นำที่มีพื้นฐานความคิดเพื่อบรรลุความสำเร็จด้วยคนอื่นและฐานความคิดเพื่อการเปลี่ยนแปลง และเพื่ออนาคตที่ดีกว่า (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557, หน้า 90) หรืออาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำ เป็นทั้งศาสตร์ และศิลป์ในการจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำตามเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายของ องค์กรและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในยุคดิจิทัลซึ่งถือเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนผ่าน ที่เทคโนโลยีเข้ามามี บทบาทและมีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก ภาวะผู้นำจึงมี การเปลี่ยนแปลงแนวคิด และรูปแบบมาอย่างต่อเนื่องตามสภาพแห่งการเปลี่ยนแปลงในแต่ละยุคสมัย (ดาวรรุวรรณ ถวิลการ, 2564, หน้า 75) ซึ่งหนึ่งในภาวะผู้นำที่ได้รับความสนใจ ตรงต่อความต้องการ และเหมาะสมกับโลกใน ยุคดิจิทัลซึ่งถือเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนผ่านที่ความเจริญก้าวหน้าทางด้าน เทคโนโลยีเข้ามามีอิทธิพลต่อ การพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก นั่นคือ ภาวะผู้นำดิจิทัล

ภาวะผู้นำดิจิทัล เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความเข้าใจ ในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารองค์กร มีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรนำเทคโนโลยีมาบูรณาการในการสื่อสาร การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการทำงาน ภายใน องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการศึกษา ในยุคดิจิทัล มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะที่หลากหลาย ผู้เรียนจะต้องใฝ่เรียนรู้ เพื่อสร้างองค์ ความรู้ให้ตนเอง ฝึกฝนการพัฒนาและต่อยอดองค์ความรู้สู่การสร้างสรรค์ผลงาน ผลิตภัณฑ์ หรือ นวัตกรรมใหม่ มีความไวเชิงเทคโนโลยีและสามารถประยุกต์ใช้เพื่อสร้างรายได้ ในการดำรงชีวิตหรือ การเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ดาวรรุวรรณ ถวิลการ, 2564, หน้า 48) ผู้บริหารสถานศึกษา จึง เป็นผู้มียุทธศาสตร์สำคัญในการเข้ามาพัฒนาด้านการศึกษา ขับเคลื่อน การพัฒนาการเรียนรู้และนำพา องค์กรไปสู่ความสำเร็จภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ดิจิทัล ดังนั้นผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงต้องก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เนื่องจากผู้บริหารเป็นกุญแจ สำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางปฏิบัติและวัฒนธรรมภายในโรงเรียน มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและบุคลากรให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงและ บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Sheninger, 2019) ดังนั้น ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็น ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรหรือสถานศึกษา ถ้าผู้บริหาร

สถานศึกษามีภาวะผู้นำดิจิทัลสูงก็จะได้เปรียบในการแข่งขันอันจะนำไปสู่ การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน (จันทนา แสนสุข, 2559)

ผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการบังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากร ในสถานศึกษา และปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ และความเป็นผู้นำทางวิชาการบริหาร จัดการสถานศึกษา บริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม บริหารงานชุมชน และเครือข่าย รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้องมีการบูรณาการงานทั้ง 5 ด้าน ให้เชื่อมโยงและ สอดคล้องกัน สำหรับด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ผู้บริหารต้องสร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาและนักเรียน ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานนี้เป็นทีม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม ในสถานศึกษา ให้เกิดการ พัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)

องค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา เป็นองค์กรของสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการ ในแนวใหม่ซึ่งส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างและพัฒนา นวัตกรรม ทางการศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการ ยกกระดับคุณภาพการศึกษาและคุณภาพผู้เรียน ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างต่อเนื่องการที่องค์กรการศึกษาจะประสบความสำเร็จ ขึ้นอยู่กับการมีความคิดสร้างสรรค์ การค้นพบสิ่งใหม่ๆ และการสร้างนวัตกรรม (Adams, Bessant, & Phelps, 2006; Caldwell & O'Reilly, 2003) จากองค์การแบบการดั้งเดิม (Traditional organization) ไปสู่การ เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษา(Educational innovative organization) ที่ต้องมีการพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษา การบริหารงานใหม่ๆ รวมไปถึงการสร้าง นิสัยนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับคนใน องค์กร กล่าวคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา จะต้องมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ รูปแบบการทำงาน สร้างสื่อการสอนและวิธีจัดการเรียนการสอน ใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อพัฒนา สถาบันการศึกษา เพราะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ถือเป็นจุดกำเนิด ของการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้น ภายในองค์กร เป็นทรัพย์สินทางปัญญาที่ไม่อาจจับต้องได้ ( Intangible asset) แต่มีค่ามหาศาล มากกว่าทรัพย์สินทางกายภาพ (Tangible asset) (องค์กร ประจันต์เขตต์, 2556, หน้า 116)

การขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในยุคที่มีความผันผวน และการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการและเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนทิศทางการศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า นำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการ ตัดสินใจ วางแผนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้ครูผู้สอนและผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ อยู่ตลอดเวลาและสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ (สุชญา โคมลวานิช, 2563, หน้า 3) สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ความสำเร็จของการเป็น องค์กรแห่งนวัตกรรม

ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ (leadership) องค์กรที่จะประสบความสำเร็จในอนาคต จะต้องเป็นองค์กรที่สามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันและความรับผิดชอบต่อองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรม ซึ่งปัจจัยที่จะนำมาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม ที่ประสบความสำเร็จในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นั้น จำเป็นต้องมีผู้นำที่เป็นต้นแบบ ที่ดีที่พร้อมจะผลักดันและสนับสนุนทุกการเปลี่ยนแปลง (วัฒนชัย ศิริภาณู, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้กำหนดแผนนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2570 ได้กำหนดการค่าเป้าหมายตัวชี้วัดความสำเร็จ ตามกลยุทธ์ 4 กลยุทธ์ สำหรับกลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยนวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งสนองกับพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร ที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้บริหารต้นตัวในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหาร และการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สู่ความเป็นเลิศให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษาชาติ และสนองนโยบายสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ จะเห็นได้ว่าผู้อำนวยการสำนักงานเขตฯ ตระหนักความสำคัญของการเป็นสถานศึกษานวัตกรรม หรือองค์กรแห่งนวัตกรรมที่เห็นควรจะนำมาส่งเสริมสนับสนุน และปฏิบัติให้เกิดการพัฒนาที่ใหม่ หรือพัฒนาจากเดิมให้ดียิ่งขึ้นไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู, 2566)

จากสภาพการณ์ที่ได้ศึกษาข้อมูลภาวะผู้นำดิจิทัลจะทำให้สามารถเคลื่อนองค์กรแห่งนวัตกรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เพื่อสามารถนำข้อมูลสารสนเทศเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของตนเอง และพัฒนาโรงเรียนของตนเอง เพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

## 1.2. คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคำถามในการวิจัย ดังนี้

1.2.1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู อยู่ในระดับใด

1.2.2 ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู อยู่ในระดับใด

1.2.3 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู หรือไม่ อย่างไร

1.2.4 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู หรือไม่ อย่างไร

### 1.3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.3.2 เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.3.4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

### 1.4. สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีความสัมพันธ์กัน

1.4.2 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 องค์ประกอบ ส่งผลต่อทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

### 1.5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยมีขอบเขตการศึกษาคั่นคว่า ดังนี้

#### 1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

1.5.1.1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล 3) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัลและ 4) การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล

1.5.1.2 ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร 2) โครงสร้างองค์กร 3) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร 4) การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร 5) วัฒนธรรมและบรรยากาศนวัตกรรมการ และ 6) การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม

### 1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2566 จำนวน 52 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา) จำนวน 128 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,916 คน รวมทั้งสิ้น 2,044 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566)

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2566 ประกอบด้วยผู้บริหาร (ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา) จำนวน 21 คน และครูผู้สอน จำนวน 303 คน รวมทั้งสิ้น 324 คน

### 1.5.3 ขอบเขตตัวแปร

ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1.5.3.1 ตัวแปรพยากรณ์ (Predictive variables) คือ ภาวะผู้นำคุณดิจิทัล ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล 3) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล 4) การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล

1.5.3.2 ตัวแปรเกณฑ์ (Criterion Variables) คือ ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร 2) โครงสร้างองค์กรนวัตกรรม 3) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร 4) การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร 5) วัฒนธรรมและบรรยากาศนวัตกรรม 6) การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม

## 1.6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัย มาเป็นกรอบการวิจัย

ตัวแปรพยากรณ์ ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการจำนวน 14 แห่ง ผู้วิจัยศึกษาจากแนวคิดของ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู, (2562),

สุชญา โกมลวานิช (2563), เอกรัตน์ เชื้อวังคำ (2563), ดาวรุวรรณ ถวิลการ (2564), ญัฐณิชา พรปทุมชัยกิจ (2564), ญัฐยาภรณ์ เล็กสิงห์โต (2564), พระชนุพงษ์ วงสมเมธิ (วงศ์ประเทศ) (2564), เลอศักดิ์ ตามา และ สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2564), ลลิตา สมใจ (2565), Center for Advanced, (2009), Larson, Miller and Ribble (2009), Elliott. T (2017), Sheninger (2019) พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จำนวน 17 องค์ประกอบแต่ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่มีค่าความสอดคล้องความถี่ตั้งแต่ 7 หรือตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (conceptual framework) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล 3) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล และ 4) การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล

ตัวแปรเกณฑ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการจำนวน 10 แหล่ง ผู้วิจัยศึกษาจากแนวคิดของ พรชัย กำหอม (2560), ปานชนก ด้วงอุดม (2562), สุริศา ริมศิริ (2562), ขวัญชนก แสงทำนัง (2563), สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564), ญัฐปภัสร สกกุลพัฒนรรดาและจันทร์ศม ภูติอริยวัฒน์ (2565), ญัฐรัตน์ สุกใส (2565), Steve Wheeler (2016), Krasimir Velchev (2017), Liisa Ilomäki และ Minna Lakkala (2018) พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จำนวน 21 องค์ประกอบแต่ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่มีค่าความสอดคล้องความถี่ตั้งแต่ 5 หรือตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไปเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (conceptual framework) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร 2) โครงสร้างองค์กร 3) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร 4) การจัดความรู้และข้อมูลข่าวสาร 5) วัฒนธรรมและบรรยากาศนวัตกรรม และ 6) การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม สามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1.1





ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย (Conceptual Framework)

## 1.7. นิยามศัพท์เฉพาะ

**1.7.1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการศึกษา มีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูนำเทคโนโลยีมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้และการทำงานภายในสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพบริบทและความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

**1.7.1.1 การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาวิเคราะห์บริบทและสภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างและพัฒนา นวัตกรรม ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ

**1.7.1.2 การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างแรงขับเคลื่อนและสร้างความเปลี่ยนแปลงในการใช้เทคโนโลยีภายในสถานศึกษา จนเกิดเป็นวัฒนธรรม รวมถึงการสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกดิจิทัลในองค์กร เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็น และสนับสนุน การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน

**1.7.1.3 ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งใน

การพัฒนาองค์กร สร้างบรรยากาศที่กระตุ้นความคิด สร้างสรรค์เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร

1.7.1.4 การมีทักษะและความรู้ด้านดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล มีวิจารณญาณในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสม สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการแก้ไขปัญหาและการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**1.7.2 ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน** หมายถึง สถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการ ในแนวทางที่ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการและยกระดับคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1.7.2.1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ กลยุทธ์แนวทางการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมภายในสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดและพัฒनावิสัยทัศน์ภายใต้ การวิเคราะห์บริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาในการขับเคลื่อนภารกิจที่มุ่งเน้นการพัฒนา นวัตกรรมเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน

1.7.2.2 โครงสร้างองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การจัดโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับภารกิจ ในการบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษา มีโครงสร้างการบริหารแบบกระจายอำนาจให้ครูและบุคลากร มีอำนาจในการตัดสินใจ การปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวและมีอิสระในการปฏิบัติงาน โดยมีหน่วยงานหรือฝ่ายงานที่เป็นศูนย์กลางการวิจัย ทำให้การดำเนินงานภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ

1.7.2.3 การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือการดำเนินงานของ สถานศึกษาที่สนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการสร้างนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ มีการกำหนดแผนการพัฒนาและส่งเสริมการฝึกอบรมครูและบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.7.2.4 การจัดความรู้และข้อมูลข่าวสาร หมายถึง ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และสนับสนุนช่องทางการแลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา มีช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมที่หลากหลาย เพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา

1.7.2.5 วัฒนธรรมและบรรยากาศนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ จนก่อให้เกิดความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของสถานศึกษาในด้านนวัตกรรม มีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการรับรู้และมีส่วนร่วมรับผิดชอบเป้าหมายด้านนวัตกรรมของสถานศึกษา และมีการจัด

สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อให้ครูและบุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน จนนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา

**1.7.3 สถานศึกษา** หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

**1.7.4 ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

**1.7.5 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา** หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ทำหน้าที่หลักทางการบริหารและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ประกอบด้วย

1.7.5.1 ผู้บริหาร หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.7.5.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครู และครูผู้ช่วย ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.7.2.6 การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างนวัตกรรมของสถานศึกษา เปิดให้ชุมชน เข้ามาใช้พื้นที่ของโรงเรียนในการจัดกิจกรรมต่างๆ รวมถึงแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันเอกสารและทรัพยากรที่ใช้ ในการจัดการเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่น เพื่อเพิ่มศักยภาพในการเข้าถึงข้อมูลและความรู้ที่นำมาใช้ ในการพัฒนานวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ

## 1.8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยในครั้งนี้คาดว่าจะได้ประโยชน์ ดังนี้

### 1.8.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ

1.8.1.1 ทำให้ได้สารสนเทศองค์ประกอบ และตัวชี้วัดของภาวะผู้นำดิจิทัล และความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำมาใช้ในบริบททางการศึกษาที่จะได้นำไปพัฒนาและต่อยอดทางด้านการบริหารการสถานศึกษาต่อไป

### 1.8.2 ประโยชน์ในการนำผลวิจัยไปใช้

1.8.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลสารสนเทศเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของตนเอง และพัฒนาโรงเรียนของตนเองเพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

1.8.2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู สามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งผลให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนา และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
  - 2.1.1 นิยามของภาวะผู้นำ
  - 2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
  - 2.1.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล
  - 2.2.1 นิยามของภาวะผู้นำดิจิทัล
  - 2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล
  - 2.2.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำดิจิทัล
  - 2.2.4 องค์ประกอบแนวคิดของภาวะผู้นำดิจิทัล
  - 2.2.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม
  - 2.3.1 นิยามของนวัตกรรม
  - 2.3.2 คุณประโยชน์ของนวัตกรรม
  - 2.3.3 ประเภทของนวัตกรรม
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา
  - 2.4.1 นิยามขององค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา
  - 2.4.2 ความสำคัญขององค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา
  - 2.4.3 องค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา
  - 2.4.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา
- 2.5 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 2.6.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## 2.1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

### 2.1.1 นิยามของภาวะผู้นำ

ปัจจัยหลักในการรวมกันของคนหมู่มาก เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการสิ่งจำเป็นที่ขาดไม่ได้คือภาวะผู้นำ โดยคนที่มีภาวะผู้นำอาจเป็นคนที่มิตำแหน่งผู้บริหารหรือไม่ได้มีตำแหน่งก็ได้เพื่อเป็นหลักในการพาทีมงานปฏิบัติงานให้ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้นิยามของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

ณัฐยาภรณ์ เล็กสิงโต (2564, หน้า 21) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ หรือ กระบวนการในการชักจูงหรือโน้มน้าวของทั้งผู้นำและผู้ตามก่อให้เกิดการขับเคลื่อน ผู้อื่นหรือกลุ่มคน ให้คิดแนวทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมและ กระบวนการ ที่ทำให้ผู้อื่นเปลี่ยนและละทิ้งความสนใจของตนเอง แล้วหันมาปฏิบัติตามเป้าหมายของ กลุ่ม โดยการหล่อหลอมแนวคิดใหม่ การให้คำปรึกษา การแนะนำ การชักชวน และการกระทำเชิง สัญลักษณ์ ซึ่งตลใจและให้ความหมายแก่ผู้อื่น เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ไพฑูรย์ สีนสารัตน์, และนักรบ หมี่แสน (2561, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันโดยมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญได้ ซึ่งได้ อาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลให้ปฏิบัติงานสำเร็จ ตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้

สุชญา โกมลวานิช (2563, หน้า 41) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำ สามารถโน้มน้าวใจผู้ตาม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความร่วมมือร่วมกันใจกันดำเนินงาน ต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปไมยอริชัย และ สุชาติ บางวิเศษ (2563, หน้า 58 - 59) กล่าวว่า ภาวะ ผู้นำ (Leadership) หรือความเป็นผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพพิเศษที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้ โดย อาศัย อำนาจหน้าที่ (Authority) จากตำแหน่ง และอำนาจบารมี (Power) ที่ได้จากตัวของเขาเองเป็น เครื่องมือ และสามารถจะสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อยอมรับหรือยอมรับ ใน ตัวของเขาได้ ไม่ว่าจะ เป็นบุคลิกภาพลักษณะของความเป็นผู้นำ ความรู้ ความสามารถ ความคิด ริเริ่ม การตัดสินใจ การมีปฏิสัมพันธ์ และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุถึง จุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564, หน้า 41) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ ที่ไม่ หยุดนิ่งของกระบวนการ 3 อย่างที่มีความเกี่ยวเนื่องและมีอิทธิพลต่อกัน ได้แก่ ผู้นำ (Leaders)

ผู้ตาม (Follows) และสถานการณ์ (Situations) นำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติและบรรลุผล ตามเป้าหมาย

จากการศึกษาข้อมูลทีกล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติงานได้ มีทักษะรอบด้าน มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำองค์กรให้เกิดความเปลี่ยนแปลง มีความรู้ ความสามารถในการตัดสินใจ การวางแผน เป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมองเห็นเป้าหมายอันเดียวกัน และพร้อมที่จะปฏิบัติเพื่อสู่ความสำเร็จขององค์กร

### 2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำนักวิชาการจะกล่าวถึงพฤติกรรมของผู้นำ การพัฒนาภาวะผู้นำ ลักษณะผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ และอีกอย่างหนึ่งที่นักวิชาการมักจะกล่าวถึงก็คือความสำคัญของภาวะผู้นำเพราะจะทำให้ผู้นำได้ตระหนักถึงภาวะผู้นำ อันจะส่งผลไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยขอเสนอ ดังนี้

ฉันทวัฒน์ ปะโคทัง (2561, หน้า 89) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 สู่ยุคดิจิทัลอย่างสมบูรณ์แบบ ทำให้การจัดการโรงเรียนมีความจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ ในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งในด้านลักษณะของความรู้ บทบาทของผู้เรียนและบทบาทของผู้สอน ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ความสามารถในการเข้าใจบริบทที่เปลี่ยนแปลงนี้อย่างลึกซึ้ง และบูรณาการเทคโนโลยีมาใช้ในห้องเรียนและโรงเรียนให้เหมาะสม โดยการนำเทคโนโลยี มาสู่โรงเรียน ยุคดิจิทัลนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยภาวะผู้นำทางดิจิทัล ที่ต้องสร้างการยอมรับทางเทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงให้ครูและบุคลากร ในโรงเรียนให้เห็นความสำคัญ ยอมรับและนำไปบูรณาการกับความรู้ในศาสตร์การสอน ความรู้ ในเนื้อหาวิชาเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู ให้มีความเป็นครูมืออาชีพและกลายเป็น วัฒนธรรมองค์กรไปในที่สุด และนอกจากนี้การใช้หลักการสื่อสารในกระบวนการของภาวะผู้นำ การบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล สามารถใช้สื่อทางระบบอินเทอร์เน็ตเข้ามาใช้ในการสื่อสาร ในการบริหารการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและมีบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ในการจัดการศึกษา เช่น ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และบุคลากรในชุมชน ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และระบบสื่อสารต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการบริหารจัดการศึกษา แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการสื่อสาร ของระบบสารสนเทศยุคดิจิทัล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

ดาวรรณ ถวิลการ (2564, หน้า 137) กล่าวว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลมีความสำคัญ ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเนื่องจากเป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้บริหาร ที่มีความตระหนักถึงความรู้ (Understand) ประเมิน (Evaluate) การจัดการ (Manage) และใช้ (Use) สารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ มีความสามารถประเมินและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง ที่ก้าวล้ำทางดิจิทัล

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564, หน้า 42) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีในองค์กรที่มีทั้งในผู้นำและผู้ตามขององค์กรนั้นสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จทั้งในองค์กรของตนเองและองค์กรอื่น จนขยายสู่องค์กรระดับประเทศซึ่งต้องอาศัยการมีภาวะผู้นำทั้งสิ้น

อรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564, หน้า 24) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำถือเป็นสิ่งสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จโดยมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีงาม กับคนในองค์กร มีการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อการขับเคลื่อนองค์กรให้ได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ธัญญา มาศแดง (2565, หน้า 30) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำมีความสำคัญกับผู้บริหาร ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ช่วยในการบริหาร การจัดการ การบวนการดำเนินงาน มีอิทธิพล ต่อบุคลากรและผู้ร่วมงานในองค์กร ถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้สมาชิกในองค์กร เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน เพื่อเป้าหมายสูงสุดแก่องค์กร

Tiger (2020) ปัจจุบันเทคโนโลยีส่งผลต่อการแข่งขันของธุรกิจกันมากขึ้น ต้องยอมรับว่าองค์กรที่สามารถปรับตัวให้รอดอยู่ได้ในยุคดิจิทัลผู้นำต้องมี ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลซึ่งจากผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงจาก Digital Transformation ที่ส่งผลกับองค์กรต่างๆ ไม่มากก็น้อย ผู้นำมีความสำคัญในการนำพาองค์กรให้สามารถแข่งขันได้อย่างไร้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำ โดยผู้นำจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล ซึ่งเป็นผู้นำที่มีทักษะและแนวคิดจะนำพา และเอื้ออำนวยให้บุคคลหรือองค์กรให้สามารถอยู่รอดในยุคดิจิทัลได้ มีความสามารถในการปรับตัวและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อนำพาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จและเป็นไปในทิศทาง ที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ร่วมกัน

จากการศึกษาข้อมูลทีกล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างมาก ซึ่งภาวะผู้นำ จะต้องมาควบคู่กับการบริหาร ถ้าผู้บริหารขาดภาวะผู้นำ จะไม่สามารถควบคุม ผู้ร่วมงานได้ ซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคลากรและผู้ร่วมงาน ถ้าขาดการเคารพนับถือ และสุดท้ายส่งผลเสีย ผลกระทบต่อองค์กรมากที่สุด เพราะฉะนั้นภาวะผู้นำเป็นส่วนที่ช่วย ประสาน สร้างความสัมพันธ์อันดี กระตุ้นให้ ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เกิดการร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิบัติงาน มีเป้าหมายหลักเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน



### 2.1.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวนั้นขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้นำเป็นอย่างมาก องค์กรที่มีผู้นำมีความรู้ ความสามารถรอบด้านนั้นจะนำพาทุกคนไปสู่เป้าหมายได้อย่างรวดเร็วแม้มีอุปสรรค หรือปัญหามากมายก็ไม่สามารถจะหยุดยั้งความสำเร็จได้ มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

อิศราวดี ชำนาญกิจ (2551) เรียบเรียงแนวคิด Marshall Goldsmith ที่นำเสนอเรื่องคุณลักษณะของภาวะผู้นำยุคใหม่ไว้ดังนี้

- 1) ต้องคิดถึงองค์รวม (Thinking Globally) – การทำธุรกิจในอดีตต่างจากปัจจุบันและอนาคต ทุกสิ่งในโลกเชื่อมถึงกันหมด จากการพัฒนาการสื่อสาร ถ้าจำกัดได้ ภาวะการเงินตึงย่ำกึ่งในบ้านเรา ส่งผลกระทบไปทั่วภูมิภาค และทั่วโลกอย่างรวดเร็ว และในอนาคต การเปลี่ยนแปลงของตลาดทั่วโลกจะมีความสำคัญต่อการทำธุรกิจในประเทศ ดังนั้น ผู้นำแห่งอนาคตต้องคิดถึงภาพรวมโลก ต้องศึกษาทำความเข้าใจเศรษฐกิจศาสตร์มหภาค ต้องรู้ทันกฎหมายและการเมืองประเทศอื่น ๆ ด้วย
- 2) ต้องเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม (Appreciating Cultural Diversity) จากการพัฒนาตลาดเสรี วัตถุดิบมาจากหลายแห่ง ธุรกิจอาจตั้งฐานการผลิตในต่างประเทศ หรือส่งสินค้าไปขายยังตลาดนอกบ้าน ดังนั้น ผู้นำต้องเข้าใจความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมเพื่อเปิดโอกาสให้ตนเองในการทำธุรกิจ หรือหาช่องทางที่แปลกใหม่ และข้อแตกต่างให้เกิดประโยชน์
- 3) ต้องมีความสามารถด้านเทคโนโลยี (Demonstrating Technology Savvy) ผู้นำที่รอบรู้ เรียนรู้พัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรตลอดเวลา จะทำให้สามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างรวดเร็ว
- 4) สร้างหุ้นส่วนหรือสร้างเครือข่าย (Building Partnerships) เพื่อให้สามารถแข่งขันกับผู้อื่น หรือองค์กรอื่นได้ และรู้จักศึกษาคู่แข่ง ผู้นำแห่งอนาคตต้องทำให้ได้ว่าการปรับขนาดองค์กร ปรับกลยุทธ์ เพื่อการดำเนินงาน การไวใจให้อำนาจผู้อื่นปฏิบัติงานในงานที่ตนเองไม่ถนัดจะช่วยให้งานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 5) ต้องแบ่งปันประสบการณ์ผู้นำ (Sharing Leadership) ผู้นำไม่ได้เป็นอยู่บนจุดสูงสุดของแผนผังโครงสร้างองค์กรในอนาคตหุ้นส่วนธุรกิจ จะหันมาร่วมมือกันทำงานมากขึ้น พนักงานและทีมงานจะเปลี่ยนแปลงไป ในลักษณะที่มีความรู้มากขึ้น (Knowledge Workers) เพราะเดี๋ยวนี้สามารถหาข้อมูลในเรื่องต่าง ๆ ได้ง่ายและรวดเร็ว การบริหารทีมงานที่มีความรู้ความสามารถ จะเป็นเรื่องที่ยากขึ้น เพราะคนเก่งเหล่านี้จะอยู่กับองค์กรไม่นาน นอกจากว่าจะมีผู้นำที่เก่งกว่า ทำทายกว่า

และเปิดโอกาสให้มากกว่า ฉะนั้น การที่ผู้นำแห่งอนาคตเข้าใจศิลปะการบริหารที่งานที่เก่งเลิศ (Talent Management) ให้มีประสิทธิผลสูงสุดต่อตัวผู้นำเอง และองค์กร การแบ่งปันถ่ายทอด ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ความสำเร็จของผู้นำเองต่อทีมงานเหล่านั้น จะช่วยเพิ่มคุณค่า และมูลค่าให้ผู้นำแห่งอนาคตโดดเด่นกว่าผู้นำอื่น ๆ อย่างชัดเจน

รัตนา นาคมุสิก (2558) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำต้องมี คุณลักษณะที่หลากหลายเป็นที่ยอมรับแก่ผู้อื่น สามารถโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จจลุล่วงตามเป้าหมาย ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี ทักษะที่ดี บุคลิก ความเป็นผู้นำ เป็นคนมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถจูงใจคน และมีทักษะในการสื่อสาร ให้เข้าใจความต้องการของตนเองได้โดยลดความขัดแย้ง เป็นคนฉลาดรอบรู้ ทันสมัย รู้เท่าทันเหตุการณ์ ปัจจุบัน สามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้

เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำ เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ มีนิสัยรักการค้นคว้า เป็นที่พึ่งในเรื่องที่ตนรับผิดชอบได้ ชอบกิจกรรมและงานสังคม และต้องมี ฐานะทางเศรษฐกิจทางสังคมดีบุคลิกภาพดี ทักษะที่ดี มีบุคลิกลักษณะความเป็นผู้นำมีอิทธิพล มีความสามารถในการจูงใจ และสื่อความคิดของตนเองให้ผู้อื่นรับทราบและเข้าใจตรงกันมีความเชื่อมั่น ในตนเอง มีอำนาจเหนือบุคคลอื่น มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีปฏิสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่นและผู้ร่วมงาน มีคุณธรรมจริยธรรม ฉลาดรอบรู้ ทันสมัยทัน เหตุการณ์ข่าวสารบ้านเมืองมีความสามารถในการสื่อสาร สามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาข้อมูลทีกล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำ ต้องเป็นผู้ที่มี คุณธรรมจริยธรรม มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ ทักษะดีในเชิงบวก มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความ รับผิดชอบ รู้จักเสียสละตนเอง มีความเที่ยงตรงเป็นธรรม สามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานได้ด้วยความเต็มใจ ปราศจากการบังคับหรือใช้อำนาจ มีอิทธิพลต่อผู้อื่น มีเทคนิควิธีการที่ หลากหลาย กล้าตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย มี ความสามารถในการสื่อสารเพื่อให้ได้ตามที่คาดหวัง เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ชัดเจนกับ เป้าหมาย และความสำเร็จที่ต้องการ

## 2.2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

### 2.2.1 นิยามของภาวะผู้นำดิจิทัล

ชูชาติ พุทธลา (2561, หน้า 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางดิจิทัล (Digital Leadership) หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และการจัดการในโรงเรียน โดยมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและการทำงานภายในโรงเรียน ได้อย่างสอดคล้อง กับสภาพบริบทและความต้องการของผู้เรียน ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี และการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีความรอบรู้ และรู้เท่าทันสื่อ และเทคโนโลยี โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562, หน้า 135) กล่าวว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลในบริบทของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาบูรณาการในการจัดการศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับสภาพบริบท และความต้องการของผู้เรียน

ชุตีรัตน์ กาญจนธงชัย (2562, หน้า 15) กล่าวว่าภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง การแสดงออก ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสังเกตได้จากพฤติกรรมความสามารถในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามและทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความรู้ ความสามารถในด้านดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในองค์กร โดยการกำหนด ภาพอนาคตในองค์กรอย่างชัดเจน ด้วยการสนับสนุนร่วมมือของบุคลากร มีการนำดิจิทัลเข้าไปใช้ ในการทำงาน สนับสนุนทรัพยากรดิจิทัลและส่งเสริมให้บุคลากรร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีการสื่อสารด้วยวิธีการดิจิทัลรวมถึงการเผยแพร่ข้อมูลระหว่างองค์กรอย่างสร้างสรรค์ และมีจริยธรรมเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้อย่างเหมาะสม

สุชญา โกมลวานิช (2563, หน้า 5) กล่าวว่าภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการกำหนดทิศทางอย่างมีขั้นตอนเป็นระเบียบแบบแผนในการติดตามดูแลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำนวัตกรรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นแบบอย่างในการพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สร้างวัฒนธรรม ความร่วมมือกับครู ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ฐิติมา วรรณศรี (2564 , หน้า 121) กล่าวว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นคุณลักษณะของผู้บริหาร ที่มีความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการ การ

สื่อสาร และการเรียนรู้ให้เท่าทันตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงในยุคนี้และส่งเสริมบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีแพลตฟอร์มที่หลากหลายเพื่อการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากขึ้น

ดาวรุวรรณ ถวิลการ (2564, หน้า 135) กล่าวว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และการจัดการ สถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยี มาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและการทำงานภายในสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับบริบท และความต้องการของผู้เรียน ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมีความมั่นใจ ในการใช้เทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรอบรู้และรู้เท่าทันสื่อ โดยคำนึงถึง หลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลลัพธ์ใส่ใจในเรื่องของศาสตร์การสอนที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการศึกษา มีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูนำเทคโนโลยีมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้และการทำงานภายในสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพบริบทและความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม

## 2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล

Tiger (2020) ปัจจุบันเทคโนโลยีส่งผลต่อการแข่งขันของธุรกิจกันมากขึ้น ต้องยอมรับว่าองค์กรที่สามารถปรับตัวให้รอดอยู่ได้ในยุคดิจิทัลผู้นำต้องมี ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลซึ่งจากผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงจาก Digital Transformation ที่ส่งผลกับองค์กรต่างๆ ไม่มากก็น้อย ผู้นำมีความสำคัญในการนำพาองค์กรให้สามารถแข่งขันได้อย่างไร้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำ โดยผู้นำจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล ซึ่งเป็นผู้นำที่มีทักษะและแนวคิดจะนำพา และเอื้ออำนวยให้บุคคลหรือองค์กรให้สามารถอยู่รอดในยุคดิจิทัลได้ มีความสามารถในการปรับตัว 20 และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จและเป็นไปในทิศทาง ที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ร่วมกัน

จิณฉัตร ปะโคทัง (2561, หน้า 89) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 สูญุดิจิทัลอย่างสมบูรณ์แบบ ทำให้การจัดการโรงเรียนมีความจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ ในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งในด้านลักษณะของความรู้ บทบาทของผู้เรียนและบทบาทของผู้สอน ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ความสามารถในการเข้าใจบริบทที่เปลี่ยนแปลงนี้อย่างลึกซึ้ง และบูรณาการเทคโนโลยีมาใช้ในห้องเรียนและโรงเรียนให้เหมาะสม โดยการนำเทคโนโลยี มาสู่โรงเรียน ยุคดิจิทัลนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยภาวะผู้นำทางดิจิทัล ที่ต้องสร้างการยอมรับ

ทางเทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงให้ครูและบุคลากร ในโรงเรียนให้เห็น ความสำคัญ ยอมรับและนำไปบูรณาการกับความรู้ในศาสตร์การสอน ความรู้ ในเนื้อหาวิชาเพื่อ สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู ให้มีความเป็นครูมืออาชีพและกลายเป็น วัฒนธรรมองค์กรไปใน ที่สุด และนอกจากนี้การใช้หลักการสื่อสารในกระบวนการของภาวะผู้นำ การบริหารการศึกษาในยุค ดิจิทัล สามารถใช้สื่อทางระบบอินเทอร์เน็ตเข้ามาใช้ในการสื่อสาร ในการบริหารการศึกษา ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษาและมีบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ในการจัดการศึกษา เช่น ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และบุคลากรในชุมชน ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และ ระบบสื่อสารต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการบริหารจัดการศึกษา แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนั้นผู้บริหาร สถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการสื่อสาร ของระบบสารสนเทศยุคดิจิทัล เพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

ดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2564, หน้า 137) กล่าวว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลมีความสำคัญ ต่อการ บริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเนื่องจากเป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้บริหาร ที่มีความ ตระหนักถึงความรู้ (Understand) ประเมิน (Evaluate) การจัดการ (Manage) และใช้ (Use) สารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ มีความสามารถประเมินและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ซึ่ง จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง ที่ก้าวล้ำทาง ดิจิทัล

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ในปัจจุบันดิจิทัลได้เข้ามามีผลกระทบต่อการบริหาร สถานศึกษาอย่างมาก โดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัล ที่เป็นปัจจัยเอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคใน การดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องอาศัยภาวะผู้นำและความสามารถ ทางดิจิทัลในการเข้าใจบริบทที่เปลี่ยนแปลงนี้อย่างลึกซึ้ง และบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ใน ห้องเรียนและโรงเรียนให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

### 2.2.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำดิจิทัล

ผู้นำดิจิทัลต้องเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะพิเศษมีความสามารถทางการใช้เทคโนโลยี ได้ เป็นอย่างดีจึงจะมีคนเชื่อมั่นในการเป็นผู้นำ

Sieber, S., Kagner, E., and Zamora. J., (2013, p. 42) ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการเป็น ผู้นำแบบดิจิทัลว่าต้องมีลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. พัฒนาความคล่องทางดิจิทัล เป็นการยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญ ต่อการ เข้าสู่โลกดิจิทัล ตระหนักถึงความจำเป็นอย่างช่องทางและการบูรณาการความคิดเชิงดิจิทัลเข้า สู่การ จัดการในชีวิตประจำวัน

2. พัฒนาขีดความสามารถใหม่ เป็นการกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลเพราะยังมีคนงานมีความสามารถทางดิจิทัลมากขึ้นเท่าไรก็ยิ่งมีส่วนร่วมเพิ่มพูนศักยภาพในการสร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่า

3. เต็มใจที่จะทดลองเป็นการใช้เครื่องมือโซเซียลแบบเรียลไทม์ เช่น ทวิตเตอร์ ความรวดเร็วจะกลายเป็นวิธีสำคัญในการรับข้อมูลเชิงลึกทันทีในการพัฒนาความต้องการของลูกค้า อย่างรวดเร็ว เพื่อรับรู้อารมณ์สาธารณะ เพื่อรักษากรานผู้รับบริการและเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้รับบริการ

4. ทำความเข้าใจว่าเทคโนโลยีกำลังเปลี่ยนแปลงสังคมและมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างไร ผู้นำด้านดิจิทัลต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่กำลังสร้าง เช่น โทรศัพท์มือถือ เครือข่ายสังคม Cloud ข้อมูลขนาดใหญ่ ผู้นำจะต้องเพิ่มความเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานที่สำคัญเหล่านี้เป็นผลกระทบทางการศึกษาในระดับองค์กรและบุคคล

5. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมแบบรวมพลัง ฝ่าย IT ไม่สามารถแยกออกจากกันได้อีกต่อไปและไม่ถือว่าเทคโนโลยีเป็นพื้นที่แบบแยกอิสระได้ จะเห็นดิจิทัลแทรกซึมทางองค์กรและส่งผล ต่อทุกขั้นตอนในห่วงโซ่ของคุณค่าในลักษณะเดียวกับที่ผู้บังคับบัญชาสามารถควบคุมงบลได้ เขาจะสามารถรู้ได้ว่าเทคโนโลยีจะส่งผลกระทบต่อกลยุทธ์ทางการศึกษาขององค์กรอย่างไร นอกจากนี้เทคโนโลยีสารสนเทศยังเป็นหัวใจหลักในการเพิ่มขีดความสามารถให้กับผู้ได้บังคับบัญชาและบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ทางการศึกษาได้ดังตัวอย่าง ได้แก่

5.1 แนวโน้มที่มีการต่อกรมีอุปกรณ์ขององค์กร โดยบุคลากรจะได้รับ การสนับสนุนให้นำอุปกรณ์เคลื่อนที่ของตนเองไปใช้งานและอนุญาตให้เชื่อมต่อกับเครือข่ายขององค์กร เข้าถึงแอปพลิเคชันในการทำงานและข้อมูลที่ได้รับยกเว้นการใช้เครือข่ายโซเซียลมีเดีย ซึ่งใช้รูปแบบการศึกษารูปแบบใหม่ทำให้ต้องมุ่งเน้นที่องค์กรเป็นสำคัญ

5.2 การใช้เครือข่ายโซเซียลมีเดียสร้างการมีส่วนร่วมใหม่ๆของผู้รับบริการทำให้องค์กรต้องมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการเป็นศูนย์กลางมากขึ้น

6. ใช้ข้อมูลไม่ใช่แค่เทคโนโลยีเท่านั้น บางทีขั้นตอนที่ยิ่งใหญ่ที่สุดในการตัดแบ่งดิจิทัลกับปัญหาของข้อมูลขนาดใหญ่การทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงข้อมูลขนาดใหญ่ลงใน การตัดสินใจเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรควรอยู่ด้านบนของวาระการประชุมผู้บริหารแต่ก็ ควรพิจารณาวิธีการใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของแต่ละบุคคลด้วย

#### 2.2.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล

จากการศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งทัศนของนักวิชาการทางการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล จากหลายแหล่งข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ดังต่อไปนี้

#### 2.2.4.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลตามผลการวิจัยของ สุกัญญา แซ่มซ้อย

สุกัญญา แซ่มซ้อย, (2561, หน้า 120-121) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี : การกำหนดเทคโนโลยีสู่ห้องเรียนและโรงเรียนใน ศตวรรษที่๒๑ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำทางยุคดิจิทัล 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล 3) การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมีอาชีพ 4) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ 5) การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

#### 2.2.4.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลตามผลการวิจัยของ ทินกร บัวชู และ ทิพภาพร บัวชู

ตินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู (2562, หน้า 289 - 290) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) 2) การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว (Professional Practice) 3) ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ (Data Driven) 4) ความเข้าใจในความรู้อะไรและทักษะความสามารถของคนในองค์กร (Talent Management) 5) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล (Digital Age Learning Culture)

#### 2.2.4.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลตามผลการวิจัยของ สุขญา โภมลวานิช

สุขญา โภมลวานิช (2563, หน้า 5) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามี 3 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) การสื่อสารดิจิทัล 2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) การรู้ดิจิทัล

#### 2.2.4.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลตามผลการวิจัยของ เอกรัตน์ เชื้อวังคำ และ วัลลภา อารีรัตน์

เอกรัตน์ เชื้อวังคำ และ วัลลภา อารีรัตน์ (2564, หน้า 886-893) ได้ทำการศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญจำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเป็นพลเมืองดิจิทัล 2) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล 3) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 4) การรู้ดิจิทัล

#### 2.2.4.5 องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลตามผลการวิจัยของ ดาวรุวรรณ ถวิลการ

ดาวรุวรรณ ถวิลการ (2564, หน้า163-165) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัล จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล (Digital Age Learning Culture) 3) การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมีอาชีพ (Excellence in

Professional Practice) 4) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ (Systematic Improvement) 5) การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล (Digital Citizenship)

#### 2.2.4.6 องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลตามผลการวิจัยของ ญัฐธนิชา พรปทุมชัยกิจ

ญัฐธนิชา พรปทุมชัยกิจ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามี 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ยุคดิจิทัล (Digital Visionary Leadership) 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล (Digital Age Learning Culture) 3) การพัฒนาระดับมืออาชีพยุคดิจิทัล (Digital Professional Development) 4) การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล (Digital Citizenship)

#### 2.2.4.7 องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลตามผลการวิจัยของ ญัฐยาภรณ์ เล็กสิงห์โต

ญัฐยาภรณ์ เล็กสิงห์โต (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามี 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) ความรู้ความสามารถในการสอน 2) การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล 3) ความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีจัดการเรียนการสอน 4) การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล

#### 2.2.4.8 องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลตามผลการวิจัยของ พระธนูพงษ์ วงสเมธี (วงศ์ประเทศ)

พระธนูพงษ์ วงสเมธี (วงศ์ประเทศ) (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำทางยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว 3) ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ 4) ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร 5) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล

#### 2.2.4.9 องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลตามผลการวิจัยของ เลอศักดิ์ ตามาและ สุมาลี ศรีพุทธรินทร์

เลอศักดิ์ ตามา และ สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2564, หน้า 228) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบ ประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำทางยุคดิจิทัล 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ 4) ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล 5) การสร้างแรงจูงใจ 6) องค์กรแห่งการเรียนรู้



#### 2.2.4.10 องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลตามผลการวิจัยของ ลลิตา สมใจ

ลลิตา สมใจ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำทางยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีดิจิทัล 2) ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัล 3) ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน 4) ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน 5) ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์

#### 2.2.4.11 องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลตามผลการวิจัยของ Center for Advanced

Center for Advanced Study of Technology Leadership in Education (CASTLE, 2009) ได้ศึกษา Principal Technology Leadership Assessment ได้พัฒนากรอบแนวคิดของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีขึ้นมา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ (Leadership and Vision) 2) การเรียนการสอน (Learning and Teaching) 3) การผลิตและการปฏิบัติวิชาชีพ (Productivity and Professional Practice) 4) การสนับสนุนการบริหารและการปฏิบัติการ (Support, Management and Operations) 5) การวัดและประเมินผล (Assessment and Evaluation) 6) ประเด็นทางสังคม กฎหมาย และจรรยาบรรณ (Social, Legal and Ethical Issues)

#### 2.2.4.12 องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลตามทัศนของ Elloitt

Elloitt (2017, pp. 3) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความเป็นผู้นำทางดิจิทัล: กรอบงานหกขั้นตอนสำหรับการเปลี่ยนแปลง ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำทางยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว 3) ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ 4) ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร 5) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล

#### 2.2.4.13 องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลตามทัศนของ Larson, Miller and Ribble

Larson, Miller and Ribble (2009, p. 12-15) ได้ศึกษาบทความของสหรัฐอเมริกาซึ่งได้กำหนดมาตรฐานชาติด้าน การใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาว่า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล (Digital Age Learning Culture) 3) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ (Systemic Improvement) 4) การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ (Excellence in Professional Practice) 5) การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล (Digital Citizenship)

#### 2.2.4.14 องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลตามทัศนะของ Sheninger

Sheninger, (2019, pp. 78 - 79) ได้ศึกษา Digital Leadership: Changing Paradigms for Changing Times. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา (The Pillars of Digital Leadership) 7 แบบ ดังนี้ 1) ความผูกพันและการเรียนรู้ของผู้เรียน (Student Engagement or Learning) 2) การปรับวิสัยทัศน์สิ่งแวดล้อมและพื้นที่การเรียนรู้ (Re-Envisioning Learning Space and Environment) 3) การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ (Professional Growth or Development) 4) การสื่อสาร (Communication) 5) การประชาสัมพันธ์ (Public Relations) 6) การสร้างภาพลักษณ์ (Branding) 7) การสร้างโอกาส (Opportunity)

จากการศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งทัศนะของนักวิชาการทางการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล จากหลายแหล่งข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลดังที่กล่าวมา ซึ่งต่อไปจะเป็นการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ดังตารางที่ 2.1

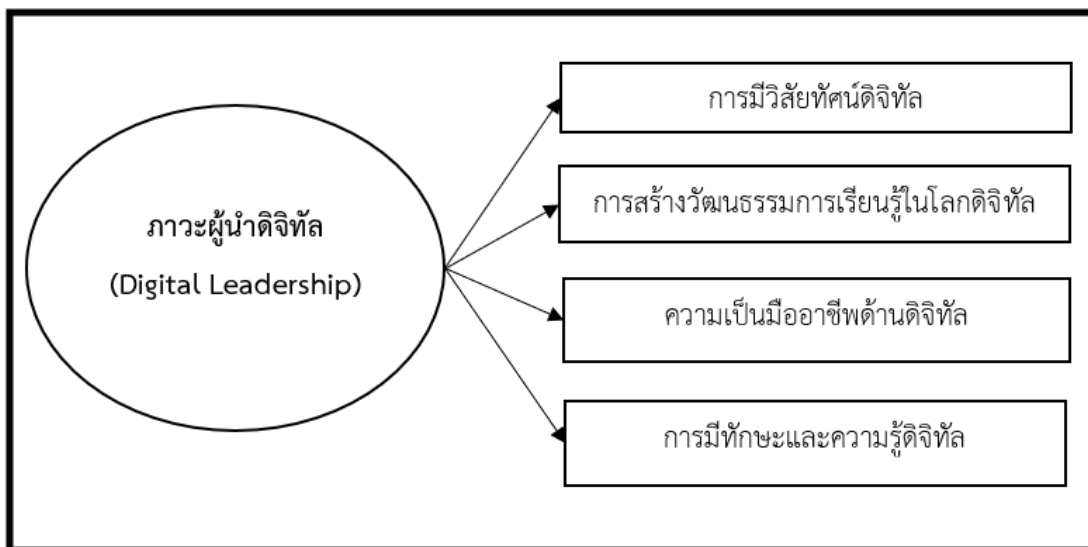
ตารางที่ 2.1 ตารางแสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล

ที่	ภาวะผู้นำดิจิทัล	สุกัญญา แซ่ม้อย (2561)	ทินกร และทิพภาพร บำชู (2562)	สุชญา โทมคานิช (2563)	เอกรัตน์ เชื้อรงค์ (2563)	ดาววรรณ ถวิลการ (2564)	ณัฐนิชา พรหมสุขขิง (2564)	ณัฐชารณ เสถสิงห์โต (2564)	พระธนูพงษ์ วงสมณี (วงศ์ประเทศ) (2564)	เลอศักดิ์ ตามา และ สุนาลี ศรีพุทธรินทร์ (2564)	ลลิตา สมใจ (2565)	CASTLE (2009)	Larson, Miller and Ribble (2009)	Elliott T (2017)	Sheninger (2019)	ความถี่	ร้อยละ
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
1	การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		12*	85.71
2	การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล	✓	✓			✓	✓		✓	✓			✓	✓		8*	57.14
3	ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล	✓			✓	✓	✓			✓			✓		✓	7*	57.14
4	ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้อย่างเป็นระบบ	✓	✓			✓			✓				✓	✓		6	42.86
5	การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	✓			✓	✓	✓						✓			5	35.71
6	การสื่อสารดิจิทัล			✓											✓	2	14.29
7	การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล		✓	✓				✓	✓	✓	✓			✓		7*	50.00
8	การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน		✓					✓	✓		✓	✓		✓		6	42.86
9	การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม							✓		✓					✓	3	21.43
10	การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน							✓			✓	✓			✓	4	28.57
11	การมีความคิดสร้างสรรค์									✓	✓					2	14.29
12	การสนับสนุนการบริหารและการปฏิบัติการ											✓				1	7.14

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำดิจิทัล	สุภิญญา แซ่มะข่อย (2561)	ทินกร และทิพภาพร บัญญา (2562)	สุชญา โภมลาวณิช (2563)	เอกรัตน์ เขียวรุ่งคำ (2563)	ดาวรรณณ ทวีการ (2564)	ณัฐธิดา พรบพูนชัยกิจ (2564)	ณัฐยาภรณ์ เส็กสิงห์โต (2564)	พระชนนพงษ์ วงสมเธิ (วงศ์ประเทศ) (2564)	เลอศักดิ์ ตามา และ สุนาลี ศรีพุทธรินทร์ (2564)	ลลิตา สมใจ (2565)	CASTLE (2009)	Larson, Miller and Ribble (2009)	Elliott T (2017)	Sheninger (2019)	ความถี่	ร้อยละ
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
13	ประเด็นสังคม กฎหมาย และจรรยาบรรณ											✓				1	7.14
14	การวัดและประเมินผล											✓				1	7.14
15	การปรับวิสัยทัศน์สิ่งแวดล้อมและพื้นที่การเรียนรู้														✓	1	7.14
16	การประชาสัมพันธ์														✓	1	7.14
17	การสร้างโอกาส														✓	1	7.14
รวม		5	5	3	3	5	4	4	5	6	5	6	5	5	7		

จากตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล โดยศึกษาจากแนวของนักวิชาการ และนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 14 ท่าน และวรรณกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์ที่มีจำนวนทั้งหมด 17 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูงที่มีความสอดคล้องกัน ตั้งแต่ความถี่ 7 ขึ้นไป (ร้อยละ 50 ขึ้นไป) ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น ทำให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในครั้งนี้ จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล 3) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล และ 4) การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล ซึ่งแสดงเป็นโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดภาวะผู้นำดิจิทัล

ภาพที่ 2.1 แสดงกรอบแนวคิดภาวะผู้นำดิจิทัล ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎี และงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล 3) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล และ 4) การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล ซึ่งในลำดับต่อไปผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎี และงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์หาแนวทางเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลต่อไป

## 2.2.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล

### 2.2.5.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ “การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล”

จากผลการศึกษาทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล จำนวน 12 แห่ง ดังนี้

สุกัญญา แซ่มซ้อย, (2561, หน้า 120 - 121) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ร่วมกับ การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับบุคลากรอื่น ๆ ได้สามารถนำการพัฒนา การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและยกระดับความเป็นเลิศขององค์กรได้

ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู, (2562, หน้า 289-290) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์ สามารถแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ หรือความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วย การพัฒนานวัตกรรมดิจิทัล และประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร การเข้าใจ กลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายจะเป็นการเพิ่มโอกาสในการแข่งขันขององค์กรด้วยนวัตกรรมดิจิทัล

สุชญา โกมลวานิช (2563, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการดำเนินงาน ในสถานศึกษา สามารถสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริม ให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้ ปรับตัวพัฒนาตนเอง และสร้างนวัตกรรม

เอกรัตน์ เชื้อวงศ์ (2563, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่ง แสดงออกถึงการดำเนินงาน ที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งดิจิทัล การมีส่วนร่วมในการวางแผน และการสร้างวิสัยทัศน์ ที่ส่งเสริมการพัฒนาและสร้างนวัตกรรม

ดาวรุวรรณ ถวิลการ (2564, หน้า 163-165) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลไว้ว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถ สร้างแรงบันดาลใจ สามารถนำการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยการ แลกเปลี่ยน หรือถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการบูรณาการ เทคโนโลยีเพื่อยกระดับความเป็นเลิศ และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

ณัฐธัญญา พรปฐมชัยกิจ (2564, หน้า 74) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ยุคดิจิทัล (Digital Visionary Leadership) หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาในการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย รวมถึงอธิบาย ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ร่วมกับการแลกเปลี่ยนกับบุคลากรเพื่อพัฒนาและนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ใน สถานศึกษา จัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมภายในสถานศึกษา โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ ในกระบวนการบริหารและบูรณาการในการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับทักษะและความรู้ ความสามารถด้านการศึกษาที่มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อกระตุ้น และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้และลงมือค้นหาความรู้ในการนำไปต่อยอดด้วย กระบวนการคิด การวิเคราะห์ และการสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองเห็น ทิศทาง วิฤติและโอกาสที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานของความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์ รวมไปถึงมีกลยุทธ์ในการดำเนินงานทันสมัย กล่าวตัดสินใจ ปรับตัวและพัฒนาให้ทันกับ นวัตกรรมที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งสามารถนำผลของการเปลี่ยนแปลงนั้นมากำหนดเป้าหมาย วางแผน และ พัฒนาเพื่อให้สถานศึกษาสามารถแก้ไขวิกฤตหรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นในการสร้างประโยชน์และนำ สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ดีขึ้นในอนาคต

พระชญพงษ์ วงสเมธิ (วงศ์ประเทศ) (2564, หน้า 5) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ร่วมกับการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับบุคลากรในโรงเรียนได้ สามารถนำการพัฒนา การประยุกต์ใช้ เทคโนโลยี และการบูรณาการเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและยกระดับความ เป็นเลิศขององค์กรได้

เลอศักดิ์ ตามา และ สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2564, หน้า 228) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีความ เป็นไปได้

มีมุมมองทางด้านการจัดการศึกษาที่ทันสมัย กล่าวตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร ไปสู่ การเปลี่ยนแปลง นำความรู้และวิธีการใหม่ๆ มาแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

ลลิตา สมใจ (2565, หน้า 25) กล่าวว่าวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรม ที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์กำหนดเป้าหมาย ภาระงาน และตัวชี้วัด ความสำเร็จทางเทคโนโลยี การวางแผนงานด้านเทคโนโลยี สารสนเทศของสถานศึกษา การกำหนดความต้องการในอนาคตของหน่วยงานในด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ มีการจัดหา คอมพิวเตอร์ ฮาร์ดแวร์ และซอฟต์แวร์อย่างเพียงพอ มีการพัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

Center for Advanced Study of Technology Leadership in Education (CASTLE, 2009) กล่าวว่า ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ (Leadership and Vision) ประกอบด้วย 1) สื่อสารกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการวางแผนด้านเทคโนโลยี ของเขตพื้นที่การศึกษาหรือโรงเรียนและมีความพยายามในการดำเนินการ 2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องใน กระบวนการวางแผน ด้านเทคโนโลยีของเขตพื้นที่การศึกษาหรือโรงเรียน 3) วิเคราะห์ความสอดคล้อง ของแผนด้านเทคโนโลยีของเขตพื้นที่ การศึกษาหรือโรงเรียนกับแผนอื่นๆ รวมทั้งแผนกลยุทธ์ของเขต แผนพัฒนาโรงเรียนหรือแผนการเรียนการสอนอื่น ๆ 4) สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่มีการวิจัยเป็น ฐานในแผนการพัฒนาโรงเรียน 5) เข้าร่วมกิจกรรมการค้นหาคำกรณณ์ตัวอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี เช่น การทบทวนวรรณกรรม การเข้าร่วมสัมมนาที่เกี่ยวข้อง หรือการประชุมในองค์กรที่สำคัญ

Elloitt (2017, pp. 3) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ พฤติกรรมของผู้บริหารที่ แสดงออกถึง ความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาวิเคราะห์บริบทและสภาพแวดล้อมของ องค์กร เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมา ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของ องค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ

Larson, Miller and Ribble (2009, pp. 12 - 15) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถ สร้างแรงบันดาลใจ สามารถนำการ พัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยการแลกเปลี่ยนหรือ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอด เกี่ยวกับการบูรณาการ เทคโนโลยีเพื่อยกระดับความเป็นเลิศและ สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงใน องค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ว่า การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ สามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาวิเคราะห์บริบทและสภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อกำหนด

เป็นวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรม ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ

### 2.2.5.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ “การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล”

จากผลการศึกษาทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 8 แห่ง ดังนี้

สุกัญญา แซ่มซ้อย, (2561, หน้า 120 - 121) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้อง ใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอเป็นปกติ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในองค์กร โดยสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้เข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ดังกล่าวอย่างทั่วถึง

ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู, (2562, หน้า 289 - 290) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล (Digital Age Learning Culture) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลให้เป็นปกติใน องค์กร จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลในองค์กรได้อย่างทั่วถึง ติดตามแนวโน้มการ เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ให้โอกาสทดลองโครงการใหม่ ๆ และมีความรวดเร็วในการตัดสินใจ

दारुरวรรณ ถวิลการ (2564, หน้า 163 - 165) ได้ให้ความหมายของการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล (Digital Age Learning Culture) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติ จนเกิดวัฒนธรรม การเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในองค์กร โดยจัดและส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการสนับสนุนดังกล่าว อย่างทั่วถึง

ณัฐธิดา พรปทุมชัยกิจ (2564) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล (Digital Age Learning Culture) หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมามีการสร้างสรรคพลวัตในการใช้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลให้เป็นปกติในการทำงาน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล ในสถานศึกษาได้อย่างทั่วถึง ติดตามความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทดลองนวัตกรรมใหม่ ๆ มองเห็นคุณค่าของเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อเสริมความมั่นใจว่าสถานศึกษาจะ จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่หลากหลาย จัดหาทรัพยากร เข้าถึงองค์ ความรู้ โดยใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาความรู้และศักยภาพของบุคลากร ส่งเสริมให้ทั้งครูและผู้เรียนก้าวข้ามขีดความสามารถและข้อจำกัดในการเรียนรู้ ผู้บริหาร ต้องใช้เทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอแล้วส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรและผู้เรียนทุกคนได้นำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้และเพิ่มประสิทธิภาพของผู้เรียน รวมไปถึงการ เข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้อย่างทั่วถึง

พระธนูพงษ์ วงสมมติ (วงศ์ประเทศ) (2564) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้อง สร้างสรรคพลวัตในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

ดิจิทัลให้เป็นปกติในองค์กร จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลในองค์กรได้อย่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาติดตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ให้ออกาสทดลองโครงการใหม่ ๆ และมีความรวดเร็วในการตัดสินใจ

เลอศักดิ์ ตามา และ สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2564, หน้า 228) กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง หลักการ แนวทางปฏิบัติที่พัฒนาขีดความสามารถและการเรียนรู้ ของตนเองและบุคลากรในองค์กร การถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อให้องค์กรมีความคล่องตัวและยืดหยุ่น สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อนำพาองค์กรให้ประสบ ความสำเร็จอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

Elloitt (2017, p. 3) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่มุ่งเน้น และผลักดันให้ เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร ให้มีความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริม การสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาท ในการทำงานร่วมกัน เพื่อต่อยอดแนวคิดใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

Larson, Miller and Ribble, (2009, p. 12-15) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล (Digital Age Learning Culture) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างสรรค์ พลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติ จนเกิดเป็น วัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในองค์กร โดยจัดและส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการเรียนรู้ ดังกล่าวอย่างทั่วถึง

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ว่า การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างแรงขับเคลื่อนและสร้างความเปลี่ยนแปลงในการใช้เทคโนโลยีภายในสถานศึกษา จนเกิดเป็นวัฒนธรรม รวมถึงการสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกดิจิทัลในองค์กร เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็น และสนับสนุน การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน

### 2.2.5.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ “ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล”

จากผลการศึกษาทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการพัฒนาระดับมืออาชีพยุคดิจิทัล จำนวน 7 แหล่ง ดังนี้

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 120-121) กล่าวว่า การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัด สภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับ



ผู้เรียน โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจ ให้กับครูผู้สอนและบุคลากรในการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลต่าง ๆ

ดาวรૂรณ ฤวิลการ (2564, หน้า163-165) ได้ให้ความหมายของ การปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล ได้แก่ การรู้และใช้ดิจิทัล การสื่อสารดิจิทัล และ จริยธรรมในการใช้ดิจิทัล

เอกรัตน์ เชื้อวังคำ (2563) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่ง แสดงออกถึงการมีทักษะที่เชี่ยวชาญในการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการ พัฒนาโรงเรียน ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการเทคโนโลยี และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ดิจิทัล

ณัฐธัญญา พรปฐมชัยกิจ (2564) กล่าวว่า การพัฒนาระดับมืออาชีพยุคดิจิทัล (Digital Professional Development) หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาด้วยการพัฒนาระดับมืออาชีพ โดย ผู้บริหารจะต้องจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพ ให้กับผู้เรียน โดยเสริมสร้าง พลังอำนาจให้กับครูผู้สอนและบุคลากรในการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลต่าง ๆ เข้าร่วมการพัฒนาวิชาชีพในการใช้เทคโนโลยี นำเทคโนโลยีมาใช้ช่วยเหลือการปฏิบัติงานต่าง ๆ ทั้ง ในการจัดการข้อมูล การติดต่อสื่อสาร นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังมีความสามารถในการสร้าง เครือข่ายการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อตอบสนองความต้องการด้านการเรียนที่หลากหลายในเรื่องของทรัพยากรเข้าถึงองค์ความรู้ใหม่ ๆ รับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน และความเป็น ผู้นำสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงเรียนรู้และการพัฒนาความเป็นครูและผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

เลอศักดิ์ ตามา และ สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2564, หน้า 228) กล่าวถึงการสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ กระตุ้นบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้ค้ำยกย่องชมเชย รางวัล ข้อเสนอแนะบุคลากรอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความเป็นมืออาชีพในวิชาชีพ ส่งเสริมการเกิดทัศนคติ ที่ดีและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม รวมถึงสร้างค่านิยมและ จิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

Larson, Miller and Ribble, (2009, p. 12-15) กล่าวว่า การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ (Excellence in Professional Practice) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และวัฒนธรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูให้จัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ

Sheninger, (2019, p. 78-79) กล่าวว่า การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ (Professional Growth or Development) ด้วยการเพิ่มขึ้นของสื่อสังคมออนไลน์ สถานศึกษาไม่จำเป็นต้องเป็น

โกดังเก็บข้อมูล ผู้บริหารสามารถ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ได้เองเพื่อตอบสนองต่อความต้องการ เรียนรู้ที่หลากหลายการจัดการ ทรัพยากร การเข้าถึงความรู้ การรับความคิดเห็น การติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนักการศึกษาและนักปฏิบัติเพื่ออภิปรายเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และ ภาวะนำโดยการใช้เทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนาความเป็นครูและ ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของความเป็นมืออาชีพด้าน ดิจิทัล สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ว่า ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ แสดงออกถึง ความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมภายในสถานศึกษาโดย ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่ง ในการพัฒนาองค์กร สร้างบรรยากาศที่กระตุ้นความคิด สร้างสรรค์เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายใน องค์กร

#### 2.2.5.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ “การมีทักษะและความรู้ ด้านดิจิทัล”

จากผลการศึกษาทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการ มีนักวิชาการได้ กล่าวถึงการมีทักษะและความรู้ด้านดิจิทัล จำนวน 7 แหล่ง ดังนี้

ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู, (2562, หน้า 289-290) กล่าวว่า การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัล ได้อย่างคล่องแคล่ว (Professional Practice) ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องตระหนักว่าจะต้องเป็นผู้นำ ในการใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว เชื่อมั่นในการใช้ เทคโนโลยี (Digital Native) สามารถจัด สภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างมือ อาชีพ ออกแบบสถานที่ทำงานเพื่อช่วย สร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการเสริมสร้าง พลังอำนาจด้วยเทคโนโลยีและแหล่ง เรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ

สุขญา โคมลวานิช (2563, หน้า 5) กล่าวว่า การรู้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการค้นหา การประเมิน การใช้ การแบ่งปัน และสร้างสรรค์ สารสนเทศ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียน การสอน การวัดประเมินผล สร้างนวัตกรรม และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ณัฐยาภรณ์ เล็กสิงห์โต (2564) กล่าวว่า การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล หมายถึง มีความ ชำนาญในการ เลือกใช้สารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยีไอซีที ที่เหมาะสมและจำเป็นสำหรับการเป็น พลเมืองดิจิทัล

พระธนูพงษ์ วงสเมธี (วงศ์ประเทศ) (2564) กล่าวว่า การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่าง คล่องแคล่ว หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักว่าจะต้องเป็นผู้นำในการใช้งานดิจิทัลได้อย่าง คล่องแคล่ว เชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี (Digital Native) สามารถจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และ

นวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างมืออาชีพ ออกแบบสถานที่ทำงาน เพื่อช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้วย เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลที่เหมาะสม

เลอศักดิ์ ตามา และ สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2564, หน้า 228) กล่าวว่าทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความรู้ความสามารถและทักษะของผู้บริหารในการเข้าถึงและใช้ข้อมูล สารสนเทศต่าง ๆ ความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัล พัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายของสถานศึกษา

ลลิตา สมใจ (2565, หน้า 25) กล่าวว่าสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถทางด้านเทคโนโลยี ก้าวทันเทคโนโลยีอยู่เสมอ เลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีความสามารถบูรณาการ เทคโนโลยีกับการบริหารงาน ได้แก่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลการบริหารงาน ใช้ในการพัฒนาองค์กร มีความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ที่ใช้ระบบปฏิบัติการต่าง ๆ การเชื่อมต่อระบบ อินเทอร์เน็ต และ Microsoft Office

Elloitt (2017, pp. 3) กล่าวว่า การเป็นผู้ใช้งานได้อย่างคล่องแคล่ว หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถ เกี่ยวกับแพลตฟอร์มและเทคโนโลยีใหม่ ๆ และมีความคิดสร้างสรรค์ในการวิเคราะห์เนื้อหาดิจิทัล ที่มีคุณภาพพร้อมทั้งค้นพบวิธีใหม่ในการทำสิ่งต่าง ๆ รวมถึงมีความรู้ความเข้าใจและทักษะเทคนิคทางด้านดิจิทัล

Tran (2017) กล่าวว่า เป็นความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อค้นหา ประเมิน สร้างและสื่อสารข้อมูลโดยต้องใช้ทั้งความรู้ ความเข้าใจและทักษะทางเทคนิค ดังนั้นความรู้ทางดิจิทัลจึงครอบคลุมมากกว่าความรู้ด้านเทคนิค เข้าใจในบทบาทของเทคโนโลยีที่เข้ามามีผลกระทบในชีวิตประจำวัน การทำงานร่วมกันเป็นทีม นวัตกรรมและการแบ่งปันความรู้

Zhu (2017) กล่าวว่า เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้นำนั้นประสบความสำเร็จ เนื่องจากหน้าที่สำคัญของผู้นำคือการตัดสินใจ ดังนั้นพื้นฐานความรู้ความสามารถจึงมีผลกับการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา รวมถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้นำต้องเผชิญ ซึ่งอาจเกิดจากการมีประสบการณ์ หรือการศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ ในโลกที่เปิดกว้างและหลากหลาย

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการมีทักษะและความรู้ด้านดิจิทัล สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ว่า การมีทักษะและความรู้ด้านดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถเกี่ยวกับแพลตฟอร์มและเทคโนโลยีใหม่ ๆ และมีความคิดสร้างสรรค์ในการวิเคราะห์เนื้อหาดิจิทัลที่มีคุณภาพ พร้อมทั้งค้นพบวิธีใหม่ในการทำสิ่งต่าง ๆ รวมถึงมีความรู้ความเข้าใจและทักษะเทคนิคทางด้านดิจิทัล

จากการศึกษาทฤษฎี และงานวิจัยของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล และ 4) การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล ที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังตาราง 2.2

ตารางที่ 2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/ข้อคำถาม
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาวิเคราะห์บริบทและสภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ	1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาวิเคราะห์บริบทขององค์กร 2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร 3. ผู้บริหารสถานศึกษาที่กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างนวัตกรรม ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ 4. ผู้บริหารสถานศึกษาที่กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรม ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ
2. การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึง ความสามารถในการสร้างแรงขับเคลื่อนและสร้างความเปลี่ยนแปลงในการใช้เทคโนโลยีภายในสถานศึกษา จนเกิดเป็นวัฒนธรรม	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างแรงขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีภายในสถานศึกษา 2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีภายในสถานศึกษา

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/ข้อคำถาม
	รวมถึงการสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกดิจิทัลในองค์กรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็น และสนับสนุน การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	3. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกดิจิทัลในองค์กร 4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็น 5. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน
3. ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึง ความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร สร้างบรรยากาศที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร	1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมืออาชีพ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดนวัตกรรมภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมืออาชีพ 3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชี่ยวชาญ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร 4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร
4. การมีทักษะและความรู้ด้านดิจิทัล	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล มีวิจาร์ณญาณในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสมสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการแก้ไขปัญหา	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล 2. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิจาร์ณญาณในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสม 3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการแก้ไข

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/ข้อคำถาม
	และการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	ปัญหาภายในสถานศึกษาได้อย่าง มีประสิทธิภาพ 4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่าง มีประสิทธิภาพ

จากตารางที่ 2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล การศึกษาทฤษฎี ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล และ 4) การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล และในหัวข้อถัดไปเราจะศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรม

## 2.3. แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม

### 2.3.1 นิยามของนวัตกรรม

ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมากมายในแทบทุกวงการ โดยนวัตกรรมได้เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของมนุษย์ ทำให้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้นอีกทั้งยังช่วยสร้างโอกาสในการเข้าถึงข่าวสารความรู้ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามของนวัตกรรมไว้ดังนี้

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2552) ได้ให้คำนิยามของนวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรม คือ สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคมนวัตกรรมนับเป็นกระบวนการที่เกิดจากการนำความรู้และความคิดสร้างสรรค์มาผนวกกันกับความสามารถในการบริหารจัดการ เพื่อสร้างให้เกิดสิ่งใหม่

สศช. (2560) ให้คำนิยามว่า นวัตกรรม คือ การได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์ใหม่ กระบวนการผลิตใหม่ การตลาดหรือรูปแบบองค์กรใหม่ที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงมูลค่าในรูปผลประโยชน์ด้านการเงิน ชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี และควมามีประสิทธิภาพ เป็นต้น

สมบัติ นามบุร (2562, หน้า 124) ได้ให้คำนิยามของนวัตกรรมไว้ว่า ความคิดและกระบวนการใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อนหรือการพัฒนาดัดแปลงจากของเดิมให้ดีขึ้นและเมื่อนำมาใช้สามารถทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Freeman and Soete (1997) ได้ให้คำนิยามของนวัตกรรมไว้ว่า ผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือ กระบวนการใหม่ หรือที่ได้ทำการปรับปรุงแล้วมาใช้ในเชิงพาณิชย์เป็นครั้งแรก

Smits (2002) ได้ให้คำนิยามของนวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรม เป็นความสำเร็จของการ ผสมเชื่อมโยงในเรื่องของวัสดุอุปกรณ์และความคิด ให้เป็นประโยชน์ในเชิงสังคมและเศรษฐกิจ

DTI (2004) ได้ให้คำนิยามของนวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรม คือ ความสำเร็จจากการใช้ ประโยชน์ของความคิดใหม่

Schilling (2008) ได้ให้คำนิยามของนวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรม เป็นเรื่องของการนำ ความคิดไปใช้ในเชิงปฏิบัติ เพื่อให้ได้สิ่งใหม่หรือกระบวนการใหม่

จากการศึกษาข้อมูลทีกล่าวมาข้างต้นสรุปคำนิยามของนวัตกรรมได้ว่า เป็น กระบวนการการกระทำสิ่งใหม่ ๆ หรือ ดัดแปลง พัฒนาต่อยอดจากสิ่งเดิมให้ดีขึ้น เพื่อใช้ให้เกิด ประโยชน์มากขึ้น

### 2.3.2 คุณประโยชน์ของนวัตกรรม

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของโลก ส่งผลให้ทุกภาคส่วนได้รับผลกระทบ และ จำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน นวัตกรรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญเพื่อให้พร้อม ปรับเปลี่ยนพัฒนา มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงคุณประโยชน์ของนวัตกรรม ไว้ดังนี้

สมบัติ นามบุรี (2562, หน้า 129) กล่าวถึงคุณประโยชน์ของนวัตกรรม ในปัจจุบันทุก องค์กรต่างมุ่งพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมเพื่อต้องการมีนวัตกรรมเป็นขีดความสามารถหลัก ขององค์กร เนื่องจากนวัตกรรมสามารถ สร้างความได้เปรียบให้กับองค์กรได้ในสถานการณ์ปัจจุบัน และอนาคตที่ต้องเผชิญกับความท้าทายในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการสร้างมูลค่าการดำเนินการ ความก้าวหน้าของโลกยุคโลกาภิวัตน์ปัญหาในระบบเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงกระบวนการดำเนินงาน วิทยาศาสตร์และการแข่งขันระดับโลกที่มีสินค้าและบริการที่มีความคล้ายคลึงกัน

Lisa M. S. and Valle, B. E. (2013) กล่าวถึงคุณประโยชน์ของนวัตกรรม ว่าบริษัท ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับนวัตกรรมเป็นลำดับแรก เนื่องจากบริษัทหรือหน่วยงานเชื่อว่า นวัตกรรม เป็นสิ่งที่จะสร้างความสำเร็จให้กับบริษัทได้ โดยได้ระบุถึงความสำคัญของนวัตกรรมไว้ 7 ประการ ดังนี้

- 1) ส่งเสริมกระบวนการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับธุรกิจ ใหม่ในปัจจุบัน ธุรกิจสามารถเติบโตได้ด้วยความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมจึงเป็นการสร้างคุณค่าจาก ความคิดสร้างสรรค์ ช่วยให้บริษัทมีศักยภาพในส่วนแบ่งการตลาด และทันต่อแนวโน้มการ เปลี่ยนแปลงปัจจุบันและอนาคต

2) ช่วยให้บริษัทเกิดการพัฒนาดำเนินอย่างต่อเนื่อง การสร้างความยั่งยืนของบริษัทหรือหน่วยงานเกิดจากการสร้างและพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยการคิดค้น และพัฒนาอย่างความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดนวัตกรรมในการพัฒนาตลอดเวลา

3) ช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ให้กับผลผลิตของบริษัท นวัตกรรมช่วยให้เกิดการสร้างแบรนด์ หรือภาพลักษณ์ของผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ของบริษัท เป็นสิ่งที่ผู้นำองค์กรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ รวมถึงการปรับปรุง พัฒนา และรักษาภาพลักษณ์บริษัทก็เป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการในปัจจุบันอีกด้วย

4) ช่วยเพิ่มคุณค่าจากสิ่งที่มีอยู่ นอกเหนือจากการสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ของบริษัทแล้ว การปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานที่ดำเนินอยู่ก็เป็นสิ่งจำเป็นอีกด้วย เนื่องจากช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น ขยายฐานลูกค้าใหม่ๆ อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรทั้งการรักษาพนักงานของบริษัทและดึงดูดพนักงานที่มีความสามารถ ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลในการพัฒนาองค์กร

5) ช่วยให้การตอบสนองต่อการแข่งขันและแนวโน้มดีขึ้น นวัตกรรมสามารถช่วยให้หน่วยงานเห็นถึงสิ่งที่มีอยู่ในโอกาสหรือสิ่งที่จะปรากฏขึ้นในอนาคตอันใกล้ ธุรกิจที่ประสบความสำเร็จจะไม่มองเพียงความต้องการของลูกค้าปัจจุบัน แต่มักคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต เพื่อแสวงหาบริการหรือผลิตภัณฑ์ที่สามารถตอบสนองความต้องการในอนาคตได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ด้วยวิธีนี้จะช่วยให้ธุรกิจสามารถอยู่เหนือการแข่งขันของคุณเป็นแนวโน้มเทคโนโลยีหรือการเปลี่ยนแปลงของตลาดได้

6) ช่วยสร้างความแตกต่างให้ธุรกิจ โดยทั่วไปผู้บริโภคจะมองเห็นนวัตกรรมเป็นสิ่งที่คุณค่าให้กับผลิตภัณฑ์หรือบริษัทเมื่อมีการใช้วิธีการที่ถูกต้องมันจะทำให้ธุรกิจได้เปรียบในเชิงพาณิชย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตลาดที่อิ่มตัวหรือเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มันสามารถทำให้ธุรกิจได้รับสื่อในเชิงบวกมากขึ้นและลูกค้าเต็มใจจ่ายเงินเพิ่มสำหรับสิ่งที่ผลิตภัณฑ์ที่มีการออกแบบมาอย่างดีและสดใหม่ และราคาถูกลงกว่าคู่แข่ง

7) เพิ่มประสิทธิภาพของโซเชี่ยลมีเดียในการทำงานบนโซเชี่ยลมีเดียมีไอเดียใหม่ ๆ มากมายในการสร้างและพัฒนาสำหรับธุรกิจ นอกจากนี้ ยังสามารถใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ เพื่อสังเกตพฤติกรรมของลูกค้าในการตอบสนองต่อบริการผลิตภัณฑ์หรือบริษัทอย่างไร ปัจจุบันการดำเนินธุรกิจ หน่วยงานหรือบริษัทจำเป็นต้องเป็นนักประดิษฐ์ที่มากขึ้นกว่าเดิม แต่ละธุรกิจ และองค์กรต่างรู้สึกถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยี และความรู้ การโยกย้าย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศซึ่งนวัตกรรมสามารถเพิ่มมูลค่าต่อธุรกิจ

Startupr Hong Kong Limited (2018, อ้างถึงใน warakon sirit) กล่าวถึงคุณประโยชน์ของนวัตกรรม ที่ช่วยส่งเสริมให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ 4 ประการได้แก่



1) ช่วยแก้ปัญหา นวัตกรรมสามารถช่วยแก้ปัญหาในธุรกิจ โดยการคิดนอกกรอบ คิดเชิงสร้างสรรค์แตกต่างจากเดิม ทำให้ธุรกิจสามารถสร้างและพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองต่อลูกค้า

2) ช่วยเพิ่มผลผลิต นวัตกรรมช่วยให้งานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด รวมทั้งค้นหากระบวนการใหม่ที่ฉลาดและสร้างสรรค์ ในการพัฒนาการดำเนินธุรกิจ เช่น การใช้ระบบติดตามโครงการ กำหนดติดตาม และจัดลำดับความสำคัญของงาน การอัปเดตซอฟต์แวร์ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับธุรกิจ

3) สร้างความแตกต่างในการดำเนินธุรกิจ การใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่หลากหลาย เพื่อให้ธุรกิจโดดเด่นจากคู่แข่ง

4) สร้างความได้เปรียบทางธุรกิจ เนื่องจากนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์สามารถสร้างความแตกต่างให้กับบริการหรือสินค้าของหน่วยงาน ซึ่งช่วยเพิ่มทางเลือกให้กับลูกค้าในการเลือกซื้อสินค้าหรือบริการ

Sirisit (2519) กล่าวถึงคุณประโยชน์ของนวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรม มีความเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาประเทศทั้งในระดับจุลภาค และมหภาค ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ได้แก่ การพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อหน่วยงาน การเพิ่มมูลค่าแก่ผลิตภัณฑ์และลดต้นทุนในการผลิต นอกจากนี้ ยังมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา ที่ช่วยเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนและช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้สอนในการออกแบบและจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ที่จะเติบโตเป็นทรัพยากรบุคคลในการพัฒนาประเทศ ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยเริ่มจากการพัฒนาทั้งในระดับท้องถิ่น ประเทศ และนานาชาติ

Kris (2020) กล่าวถึงคุณประโยชน์ของนวัตกรรม ไว้ดังนี้ 1) การพัฒนาคุณภาพของสินค้าหรือบริการ 2) การลดต้นทุนการผลิต 3) พัฒนาขั้นตอนการผลิตและการดำเนินงาน 4) การขยายขอบเขตทางธุรกิจ ด้วยการพัฒนาสินค้าใหม่เพื่อขยายตลาด

จากการศึกษาข้อมูลทีกล่าวมาข้างต้นสรุปคุณประโยชน์ของนวัตกรรมได้ว่า ช่วยพัฒนาสินค้า หรือองค์กรให้มีความสามารถมากขึ้น เพิ่มมูลค่า เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มีการเรียนรู้และคิดสิ่งใหม่ รวมถึงระบบการศึกษาช่วยส่งเสริมพัฒนารูปแบบการบริหารงาน หรือการจัดการเรียนรู้ ให้สะดวก แพลกใหม่ มีประสิทธิภาพ ปรับให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงปัจจุบัน และด้านเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง นวัตกรรมเป็นทางออกสำคัญสำหรับทุกส่วนในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

### 2.3.3 ประเภทของนวัตกรรม

นวัตกรรมต่าง ๆ ที่ได้ถูกสร้างมาจาก ความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์ เช่น แนวคิด ปัญหาประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ได้ถูกสร้างขึ้นจากของเดิมที่มีอยู่ และนำมาพัฒนาต่อยอดให้เป็นนวัตกรรม

ใหม่ ๆ ซึ่งจะอาศัยความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มาหลอมรวมกันเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาได้ การแบ่งประเภทของนวัตกรรมนั้น สามารถจำแนกได้หลายรูปแบบ มีนักวิชาการหลายท่านได้จำแนกประเภทของนวัตกรรมไว้ดังนี้

ไทยรัฐ ออนไลน์ (2564) ได้จำแนกประเภทของนวัตกรรม ได้ 4 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) การปรับปรุงสิ่งประดิษฐ์ หรือผลิตภัณฑ์ ที่มีอยู่แล้วให้พัฒนาก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยมีทั้งแบบที่จับต้องได้ และจับต้องไม่ได้ นอกจากช่วยสร้างความสะดวกสบายแล้ว ยังสามารถเพิ่มมูลค่าเชิงพาณิชย์ในตลาดได้ เช่น รถยนต์ขับเคลื่อนอัตโนมัติ จอโทรทัศน์แบบ HDTV และหูฟังไร้สาย เป็นต้น

2. นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) การพัฒนาแนวทาง วิธีผลิตสินค้าและบริการ ให้มีรูปแบบใหม่ที่ทันสมัยมากขึ้น อาจจะเป็นการลดขั้นตอนกระบวนการผลิตให้รวดเร็วมากขึ้น เพื่อประหยัดต้นทุนและเวลา เช่น การย้ายฐานการผลิตสินค้าไปยังแหล่งใหม่ เป็นต้น

3. นวัตกรรมด้านการวางตำแหน่งของสินค้า (Position Innovation) การเปลี่ยนแปลงรูปแบบของนวัตกรรม สินค้าและบริการ จากแบบเดิม ๆ ที่คนส่วนใหญ่รู้จักหรือคุ้นเคยอยู่แล้ว ไปสู่การรับรู้ใหม่ที่ทันสมัยมากขึ้น เพื่อนำเสนอเทคโนโลยีและภาพลักษณ์ใหม่ ๆ สู่ผู้บริโภค เช่น เครื่องสำอางที่ปรับปรุงแบรนด์ โดยใช้เทคโนโลยีปรับปรุงสูตรใหม่ ทำให้เครื่องสำอางล้ำยุคมากขึ้น เป็นต้น

4. นวัตกรรมด้านกระบวนทัศน์ (Paradigm Innovation) การสร้างนวัตกรรมที่สามารถเปลี่ยนแปลงความคิดเดิม ๆ ได้ เพื่อนำไปสู่การสร้างกรอบความคิดใหม่ ๆ เช่น จากเดิมเชื่อว่าสมาร์ตโฟน 5G จะต้องมีราคาที่สูง แต่เทคโนโลยีก็ทำให้สมาร์ตโฟนเหล่านี้ราคาถูกลง และสามารถเข้าถึงคนหลายระดับได้มากขึ้น เป็นต้น

Jorge (2015) ได้อธิบายประเภทของนวัตกรรมไว้ 4 ประเภทดังนี้

1. นวัตกรรมแบบต่อยอด (Incremental Innovation) เป็นนวัตกรรมรูปแบบที่พบได้บ่อยที่สุด นวัตกรรมที่เพิ่มขึ้นในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งโดยใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ปรับปรุงเพิ่มมูลค่าจากสิ่งเดิม (คุณลักษณะ การเปลี่ยนแปลงการออกแบบเพิ่มเติมใหม่) ตัวอย่าง ได้แก่ การเพิ่มคุณสมบัติใหม่ให้กับผลิตภัณฑ์หรือบริการที่มีอยู่ หรือแม้แต่การลบคุณสมบัติ (คุณค่าผ่านการทำให้เข้าใจง่าย) แม้แต่การอัปเดตประสบการณ์ผู้ใช้เพียงเล็กน้อยก็สามารถเพิ่มมูลค่าได้

2. นวัตกรรมที่ก่อการ (Disruptive Innovation) หรือที่เรียกว่านวัตกรรมการลักลอบ เกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยีหรือกระบวนการใหม่มาใช้กับตลาดปัจจุบันของบริษัท เป็นเรื่องลอบเร้นเนื่องจากเทคโนโลยีที่ใหม่กว่ามักจะด้อยกว่าเทคโนโลยีในตลาดที่มีอยู่ เทคโนโลยีที่ใหม่กว่านี้ มักจะมีราคาแพงกว่า มีฟีเจอร์น้อยกว่า ใช้งานยากกว่า และไม่ได้สวยงามตามต้องการ หลังจากการทำซ้ำเพียงไม่กี่ครั้งเท่านั้นที่เทคโนโลยีที่ใหม่กว่าจะแซงหน้าบริษัทเก่า และขัดขวางบริษัทที่มีอยู่

ทั้งหมด เมื่อถึงตอนนั้น อาจสายเกินไปสำหรับบริษัทที่จัดตั้งขึ้นเพื่อแข่งขันกับเทคโนโลยีที่ใหม่กว่าอย่างรวดเร็ว

3. นวัตกรรมทางสถาปัตยกรรม (Architectural Innovation) เป็นเพียงการนำบทเรียน ทักษะ และเทคโนโลยีโดยรวมไปใช้กับตลาดอื่น นวัตกรรมนี้มุ่งเน้นในการเพิ่มลูกค้าใหม่ตลาดใหม่ที่ตลาดใหม่เปิดกว้าง โดยส่วนใหญ่แล้ว ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมทางสถาปัตยกรรมนั้นต่ำ เนื่องจากการพึ่งพาและการนำเทคโนโลยีที่ได้รับการพิสูจน์แล้วกลับมาใช้ใหม่ แม้ว่าโดยส่วนใหญ่แล้ว จะต้องมีการปรับแต่งเพื่อให้ตรงกับความต้องการของตลาดใหม่

4. นวัตกรรมแบบปฏิวัติใหม่ (Radical Innovation) นวัตกรรม คือสิ่งที่เรานึกถึงเป็นส่วนใหญ่เมื่อพิจารณาถึงนวัตกรรม มันให้กำเนิดอุตสาหกรรมใหม่ (หรือกลืนอุตสาหกรรมที่มีอยู่) และเกี่ยวข้องกับการสร้างเทคโนโลยีที่ปฏิวัติวงการ

Julia (2019) ได้จำแนกประเภทของนวัตกรรมออกเป็น 4 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. นวัตกรรมแบบก่อความทำลาย (Disruptive Innovation) คือ นวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากเทคโนโลยีใหม่และมีผลกระทบสูงต่อผู้ใช้งาน นิยมใช้สร้างตลาดใหม่อย่างไม่เคยมีมาก่อน เป็นนวัตกรรมที่เกิดขึ้นเพื่อทดแทนของเก่าโดยสิ้นเชิง ตัวอย่างการนวัตกรรมแบบนี้เช่น การเข้ามาของ Google Maps ทำให้ผู้คนหันมาใช้แทนแผนที่แบบกระดาษ การใช้แอปพลิเคชันในการเรียกแท็กซี่ แทนการโบกเพื่อลดการปฏิเสธการเดินทาง การเข้ามาของ Netflix ซึ่งทดแทนร้านเช่าแผ่นภาพยนตร์

2. นวัตกรรมแบบสิ้นเชิง (Radical Innovation) คือ นวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากเทคโนโลยีใหม่ แต่ยังไม่ได้สร้างผลกระทบต่อผู้ใช้งาน โดยมากมักเป็นเทคโนโลยีที่ยังไม่สามารถหาตลาดหรือช่องทางทำกำไรได้ ตัวอย่างเช่น เทคโนโลยีหุ่นยนต์ (Robotics) ปัญญาประดิษฐ์ (AI) บล็อกเชนการติดต่อพันธุกรรม เป็นต้น

3. นวัตกรรมแบบยั่งยืน (Sustaining Innovation) คือ นวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากเทคโนโลยีที่ไม่ได้ใหม่มาก แต่มีผลกระทบสูงต่อผู้ใช้งาน มักใช้ทำให้ตลาดเติบโตขึ้นเพื่อครอบงำกำไร โดยไม่มีการหาตลาดใหม่ โดยมากมักเป็นนวัตกรรมที่ค่อย ๆ พัฒนาไปที่ละเล็กทีละน้อย แต่จะเป็นนวัตกรรมที่ดีกว่าเร็วกว่าถูกกว่าเน้นความต้องการของผู้ใช้งานและธุรกิจมากกว่าเทคโนโลยีตัวอย่าง เช่น การออกโทรศัพท์รุ่นใหม่ของ Apple, Samsung

4. นวัตกรรมแบบต่อยอด (Incremental Innovation) คือ นวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากเทคโนโลยีที่ไม่ได้ใหม่มาก และมีผลกระทบสูงต่อผู้ใช้งานต่ำ โดยมากนิยมใช้กับสินค้าที่มีอยู่ในตลาดอยู่แล้ว เช่นการปรับหน้าเว็บไซต์ให้ใช้งานง่ายขึ้น การเพิ่มฟังก์ชันใหม่ของแอปโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น คล้ายกับนวัตกรรมแบบยั่งยืนตรงที่มีการพัฒนาที่ละเล็กทีละน้อย และเป็นนวัตกรรมที่ดีกว่า ถูกใจกว่าเน้นความต้องการของผู้ใช้งานและธุรกิจมากกว่าเทคโนโลยี

Kris (2020) ได้จำแนกประเภทของนวัตกรรม ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) นวัตกรรมการผลิต หรือการดำเนินงาน (Process Innovation) และ นวัตกรรมธุรกิจ (Business) อธิบายดังนี้

1. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) คือ การสร้างผลิตภัณฑ์ขึ้นมาใหม่ หรือ การปรับปรุงผลิตภัณฑ์เดิมที่มีอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ไม่ว่าจะเป็น การปรับเปลี่ยนดีไซน์ของสินค้า การปรับปรุงวัตถุดิบที่ใช้ผลิต และการปรับเปลี่ยนบรรจุภัณฑ์ของสินค้า เป็นต้น

2. นวัตกรรมการผลิต หรือการดำเนินงาน (Process Innovation) คือ นวัตกรรมเกี่ยวกับการปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน การดำเนินงานรูปแบบใหม่ หรือวิธีการผลิตสินค้าที่มีวิธีการต่างออกไปจากเดิม ตัวอย่างเช่น ระบบ Just In Time ของ Toyota ที่เปลี่ยนจากผลิตสินค้าจำนวนมาก มาเป็นผลิตสินค้าเท่ากับจำนวนการสั่งซื้อเท่านั้น

3. นวัตกรรมธุรกิจ (Business Innovation) คือ นวัตกรรมที่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นกับองค์กร ได้แก่ การปรับวิธีการดำเนินงานขององค์กร รวมไปถึงการพัฒนาสินค้าหรือบริการใหม่ ๆ ให้กับธุรกิจ ซึ่งนวัตกรรมทางธุรกิจ คือ สิ่งที่เกิดขึ้นจากการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ภายในองค์กรนั่นเอง

Sirisit (2563) ได้จำแนกประเภทของนวัตกรรม ไว้ดังนี้

1. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) คือผลิตภัณฑ์ที่ถูกผลิตขึ้นในเชิงพาณิชย์ ที่ได้ปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือเป็นสิ่งใหม่ในตลาดนวัตกรรมนี้อาจจะเป็นของใหม่ต่อโลกต่อประเทศ องค์กร หรือแม้แต่ตัวเราเอง

2. นวัตกรรมในกระบวนการผลิตหรือการดำเนินงาน (Process Innovation) เป็นการเปลี่ยนแนวทางหรือวิธีการผลิตสินค้าหรือการให้บริการในรูปแบบที่แตกต่างออกไปจากเดิม

3. นวัตกรรมทางธุรกิจ (Business Innovation) นวัตกรรมทางธุรกิจเพื่อความยั่งยืน ค้นหา “นวัตกรรมธุรกิจ” ออกสู่ตลาดอย่างต่อเนื่อง นวัตกรรมมิใช่เพียงแค่ความคิดสร้างสรรค์ ความคิดใหม่ๆ แต่ต้องเป็น ความคิดใหม่ ๆ ที่สามารถขายได้ หรือการทำให้ความคิดใหม่ ๆ มีมูลค่าเชิงพาณิชย์ แหล่งที่สำคัญที่สุดของการเกิดนวัตกรรมอยู่ที่ “ลูกค้าหรือตลาดการแข่งขัน” เพราะจะแสดงถึงความต้องการของผู้บริโภค ความมีผลิตภัณฑ์ใหม่ที่คู่แข่งนำหน้าเข้ามาสู่ตลาดอย่างต่อเนื่อง เราจะสร้างอัตราเร่งสู่นวัตกรรมใหม่ของธุรกิจไทย

จากการศึกษาข้อมูลทีกล่าวมาข้างต้นสรุปประเภทของนวัตกรรมได้ว่า นวัตกรรมมีทั้งแบบดัดแปลงจากสิ่งเดิมที่มีอยู่ให้มีคุณภาพ หรือประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นการเพิ่มมูลค่าของสิ่งนั้น ๆ ให้มีการพัฒนา หรือใช้งานได้ดียิ่งขึ้น และอีกรูปแบบคือ การคิดค้นเปลี่ยนแปลงโดยสิ้นเชิงคือเปลี่ยนสิ่งใหม่ เพื่อให้ดีกว่าแบบเก่าหรือแบบเดิม ยังมีการแบ่งนวัตกรรม ออกเป็นทางด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) เป็นสินค้า หรือสิ่งของที่จับต้องได้ และนวัตกรรมในกระบวนการหรือการ

ดำเนินงาน (Process Innovation) เป็นรูปแบบการบริหารหรือวิธีการดำเนินงาน กระบวนการปฏิบัติงาน สุดท้ายนวัตกรรมทางธุรกิจ (Business Innovation) เป็นนวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เพื่อใช้ในการขายความคิด หรือสิ่งที่คิดในเชิงธุรกิจ หรือการตลาด

## 2.4. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา

### 2.4.1 นิยามขององค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา

พรชัย กำหม่อม (2560, หน้า 7) โรงเรียนแห่งนวัตกรรม หมายถึง โรงเรียน ที่มีขีดความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในด้านต่าง ๆ โดยมีการบริหารจัดการระบบ และทรัพยากรต่าง ๆ ในโรงเรียน ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้น ทำให้โรงเรียน มีการพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เกิดความสำเร็จที่สูงขึ้นกับผู้เรียน และโรงเรียนได้รับ ความนิยม ความไว้วางใจ จากผู้ปกครอง และชุมชน

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560, หน้า 28) กล่าวว่า ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง องค์กรทางการศึกษาที่มีการสร้างสิ่งใหม่หรือมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งเดิมทั้งรูปแบบ วิธีการทำงาน และการจัดการเรียนการสอน แล้วทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม

สุริศา ริมศิริ (2562, หน้า 12) กล่าวว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่มีการบริหารจัดการในการส่งเสริม สนับสนุน การสร้างและพัฒนาวัตกรรมการศึกษาให้สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการและยกระดับคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

ขวัญชนก แสงท้านัง (2563, หน้า 12) กล่าวว่า องค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง สถานศึกษา ที่มีขีดความสามารถในการสร้างสรรค์วิธีใหม่ ๆ ในการบริหารสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ และมีเครือข่ายการใช้และการพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล คิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพผู้เรียนอย่าง ต่อเนื่อง

จักภัทสรณ์ย์ ไตรรัตน์ และสิรินธร สิ้นจินดาวงศ์ (2563, หน้า 1907) กล่าวว่า องค์กรนวัตกรรม คือ องค์กรที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงของการบริหารจัดการความคิด และวิธีการดำเนินงานในรูปแบบใหม่ แตกต่างจากที่เคยปฏิบัติ และมีการสนับสนุนให้บุคลากร ใช้หรือคิดค้นองค์ความรู้ เทคโนโลยี สิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ในด้านการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564, หน้า 46) กล่าวว่า องค์กรแห่งนวัตกรรม เป็นองค์กรรูปแบบใหม่ที่มีการปรับเปลี่ยนลักษณะองค์กรที่สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และพนักงาน ใน

องค์การมีการเลือกใช้ความคิดใหม่หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อพัฒนาเครื่องมือ ระบบ กระบวนการ นโยบาย สินค้าหรือบริการที่มีความใหม่ต่อองค์การและทำให้เกิดประโยชน์ในเชิง เศรษฐกิจและสังคม

Krasimir Velchev (2017) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการและวิทยาศาสตร์ ของประเทศบัลแกเรีย กล่าวว่า โรงเรียนแห่งนวัตกรรมเป็นแบบอย่างสำหรับการสร้างกระบวนการทาง การศึกษาแบบใหม่ โดยที่นักเรียนสามารถปรับปรุงผลการเรียนของพวกเขา และปรับปรุงการคิด เชิง วิพากษ์และความคิดสร้างสรรค์ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิธีการสอนและกระบวนการ ทาง การศึกษาที่เป็นนวัตกรรม ผู้นำในสถานศึกษามีการวางแผนกลยุทธ์การเรียนรู้เป็นองค์ประกอบ ที่ สำคัญของรูปแบบใหม่นี้

สรุปได้ว่า ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่มีการ บริหารจัดการ ในแนวใหม่ที่ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรม ทางการศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการและยกระดับคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

#### 2.4.2 ความสำคัญขององค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา

จกภัทสรณ์ย์ ไตรรัตน์ และสิรินธร สินจินดาวงศ์ (2563, หน้า 1907) กล่าวว่า ความสำคัญ ขององค์กรนวัตกรรม คือ การที่องค์กรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นมีแนวคิดวิธีการ ใหม่ๆ ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาที่รวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ประหยัดเวลาและเพิ่มความ สะดวกสบายในการดำเนินงานองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้นเกิดความแตกต่างได้เปรียบในการแข่งขัน และตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการดีขึ้น

ภูรีรัตน์ สุกใส (2565, หน้า 35) กล่าวว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมเป็นองค์กรที่ให้ ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร หรือทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรและพร้อมที่ จะรับการเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบัน และอนาคต

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมเป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร หรือทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรและพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบัน และอนาคต

#### 2.4.3 องค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน

จากการศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งทัศนของนักวิชาการ ทางการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน จากหลาย แหล่งข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ดังต่อไปนี้

#### 2.4.3.1 องค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ของพรชัย

##### กำหอม

พรชัย กำหอม (2560, หน้า 31) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้าง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมสถานศึกษา ดังนี้ 1) มุ่งเน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์และการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) วิสัยทัศน์ร่วม 3) ภาวะผู้นำของบุคลากร 4) การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 5) การทำงานเป็นทีมและชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ 6) การวัดประเมินผลการดำเนินการโดยใช้วงจรปฏิบัติการเพื่อให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 7) การนำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศ นวัตกรรมที่ได้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

#### 2.4.3.2 องค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ของปานชนก

##### ดวงอุดม

ปานชนก ดวงอุดม (2562, หน้า 7 - 9) ได้ศึกษาวิจัยทำการศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรม ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ได้องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมสถานศึกษา ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม 2) ด้านโครงสร้างองค์กร 3) ด้านบุคคลสำคัญ 4) ด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 5) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร 6) ด้านการสื่อสาร 7) ด้านการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม 8) ด้านปัจจัยภายนอก 9) ด้านบรรยากาศสร้างสรรค์ 10) ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้

#### 2.4.3.3 องค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ของสุริศา ริมศิริ

สุริศา ริมศิริ (2562, หน้า 48 - 49) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา มีองค์ประกอบที่สำคัญจำนวน 9 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ขั้นตอนหรือกระบวนการบริหารจัดการ และการปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่กำหนดอย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุภารกิจขององค์กร 2) ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนการจัดกิจกรรม และระบบการพัฒนาบุคลากรและสร้างแรงจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างและสนับสนุน ให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจตลอดจนทัศนคติที่เป็นผลให้การปฏิบัติงาน และการสร้างนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 3) ด้านโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม หมายถึง การจัดโครงสร้างองค์กรสอดคล้องกับ ภารกิจในการบริหารจัดการศึกษาให้มีการปฏิบัติงานที่คล่องตัวเอื้อให้เกิดการพัฒนา มีความยืดหยุ่น ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นโครงสร้างที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กรทำให้ เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพิ่มขึ้น

4) ด้านบรรยากาศนวัตกรรมการ 5) ด้านการสื่อสาร 6) ด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 7) ด้านนิสัย นวัตกรรม 8) ด้านการจัดการความรู้ 9) ด้านผลลัพธ์นวัตกรรมการ

#### 2.4.3.4 องค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ของขวัญชนก แสงทាំង

ขวัญชนก แสงทាំង (2563, หน้า 12 - 14) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้องค์ประกอบองค์กรแห่ง นวัตกรรมสถานศึกษา ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ องค์กรนวัตกรรม 2) ด้านโครงสร้างองค์กร 3) ด้านวัฒนธรรม ค่านิยมองค์กร 4) ด้านบรรยากาศองค์กร 5) ด้านผู้นำองค์กรนวัตกรรม 6) ด้าน ทักษะบุคลากร 7) ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 8) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร 9) ด้าน การให้รางวัลความสำเร็จ 10) ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร 11) ด้านการประเมินผล นวัตกรรม

#### 2.4.3.5 องค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ของสุธรรม ธรรมทัศนานนท์

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564, หน้า 48 - 51) ได้ศึกษาวิจัยการจัดการสู่ องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ได้สรุปองค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมว่าประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญจำนวน 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์กลยุทธ์และเป้าหมาย (Vision Strategy and Goal) 2) โครงสร้างองค์กร (Organization Structure) 3) วัฒนธรรม ค่านิยม และบรรยากาศ การทำงาน (Culture Value and Climate) 4) ผู้นำ (Leader) 5) บุคลากร (People) 6) ทรัพยากร (Resource) 7) การจัดการความรู้ และ ข้อมูลข่าวสาร (Knowledge and information Management) 8) เครือข่ายในการสร้างนวัตกรรม (Network)

#### 2.4.3.6 องค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ณัฐภัสร์ สกุลพัฒนรรดา

ณัฐภัสร์ สกุลพัฒนรรดา (2564) ได้ศึกษาวิจัยการเป็นองค์กรนวัตกรรมทาง การศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานได้องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมสถานศึกษา ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมายของ องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา 2) โครงสร้างองค์กรของสถานศึกษา 3) วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิง นวัตกรรม 4) การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา 5) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6) ความคิด สร้างสรรค์และนิสัยนวัตกรรมของบุคลากร 7) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 8) เครือข่ายความร่วมมือที่ หลากหลาย



#### 2.4.3.7 องค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ฎีรัตน์ สุกใส

ฎีรัตน์ สุกใส (2565, หน้า 52) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรดิตถ์ ได้องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมสถานศึกษา ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร 2) ด้านโครงสร้างองค์กร 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านบรรยากาศนวัตกรรมภายในองค์กร 5) ด้านการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม

#### 2.4.3.8 องค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ของ Steve Wheeler

Steve Wheeler (2016) รองศาสตราจารย์ของสถาบันการศึกษาพลีมัธ (Plymouth Institute of Education) ประเทศอังกฤษ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่โรงเรียนแห่งนวัตกรรม ได้กล่าวถึงองค์ประกอบโรงเรียนแห่งนวัตกรรมสถานศึกษา ดังนี้ 1) มุมมองของสถานศึกษาที่มีต่อผู้เรียน (Their view of the children) 2) การสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา (Connected with the outside world) 3) การพัฒนาหลักสูตร (The curriculum) 4) การออกแบบพื้นที่การเรียนรู้สร้างสรรค์ (The design of the learning spaces is creative)

#### 2.4.3.9 องค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ของ Krasimir Velchev

Krasimir Velchev (2017) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการและวิทยาศาสตร์ ของประเทศบัลแกเรีย ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโรงเรียนแห่งนวัตกรรมในบทความเรื่อง โรงเรียนแห่งนวัตกรรม: การปรับปรุงคุณภาพการศึกษา (INNOVATIVE SCHOOLS: IMPROVING EDUCATIONAL QUALITY) ว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญจำนวน 2 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การปฏิบัติที่เป็นเลิศ

#### 2.4.3.10 องค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ของ Liisa Ilomäki และ Minna Lakkala

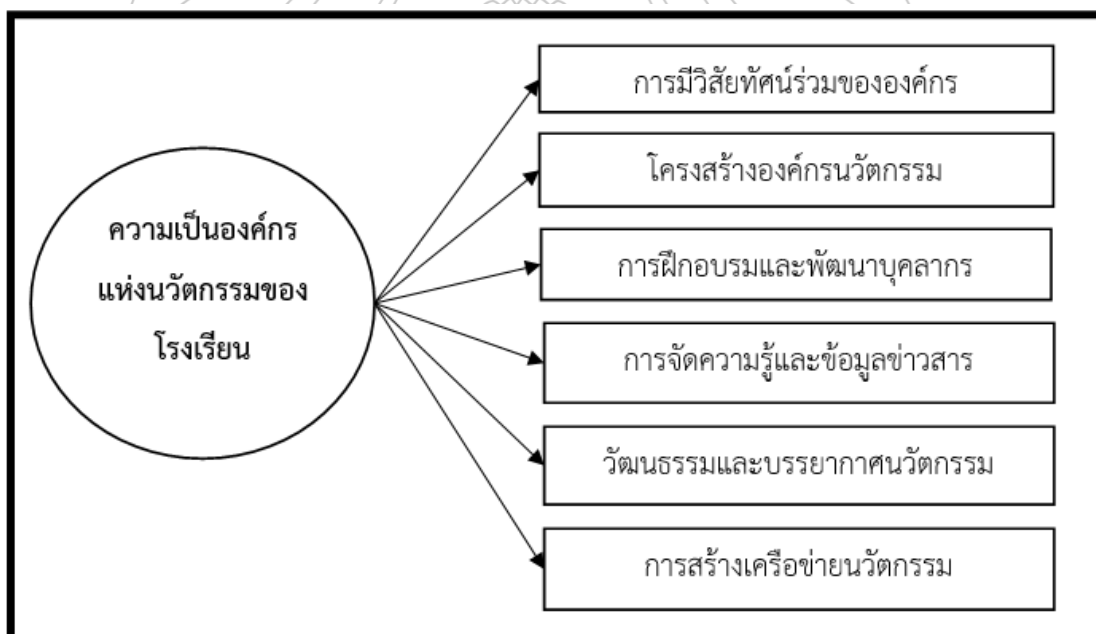
Liisa Ilomäki และ Minna Lakkala (2018) ได้ทำการวิจัยเรื่อง เทคโนโลยีดิจิทัลและแนวปฏิบัติสำหรับการพัฒนาสถานศึกษาโมเดลสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมดิจิทัล พบว่าสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมดิจิทัลมีองค์ประกอบที่สำคัญจำนวน 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ของโรงเรียน (Vision of the school) 2) ภาวะผู้นำ (Leadership) 3) แนวปฏิบัติของชุมชนการสอน (Practices of the teaching community) 4) แนวปฏิบัติด้านการสอน (Pedagogical practices) 5) แนวปฏิบัติด้านความรู้ระดับโรงเรียน (School-level knowledge practices) 6) แหล่งข้อมูลดิจิทัล (Digital resources)

จากการศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งทัศนของนักวิชาการทางการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมโรงเรียน จากหลายแหล่งข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอองค์ประกอบของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมโรงเรียนดังที่กล่าวมา ซึ่งต่อไปจะเป็นการสังเคราะห์องค์ประกอบของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมโรงเรียน ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 ตารางแสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน

ที่	ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน	พรชัย กัทหอม (2560)	ปานชนก ดังอุดม (2562)	สุริศา ริมศิริ (2562)	ขวัญชนก แสงท่าง (2563)	สุธรรม ธรรมพัฒนานนท์ (2564)	ณัฐปภัทรสกุลพัฒนาและจันทร์ศม ภูติอริยวัฒน์ (2565)	ภูริรัตน์ สุกใส (2565)	Steve Wheeler (2016)	Krasimir Velchev (2017)	Lisa Ilomäki และ Minna Lakkala (2018)	ความถี่	ร้อยละ
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	มุ่งเน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์และการเรียนรู้ของผู้เรียน	✓										1	10.00
2	วิสัยทัศน์ร่วม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10*	100.00
3	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	✓			✓	✓	✓					4	40.00
4	การสอนและการจัดกิจกรรม	✓							✓		✓	3	30.00
5	การทำงานเป็นทีมและชุมชนการเรียนรู้	✓									✓	2	20.00
6	การประเมินผล	✓		✓	✓							3	30.00
7	การปฏิบัติที่เป็นเลิศ	✓								✓		2	20.00
8	โครงสร้างองค์กร		✓	✓	✓	✓	✓	✓				6*	60.00
9	นิสัยนวัตกรรมของบุคคล		✓	✓			✓					3	30.00
10	ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ		✓	✓								2	20.00
11	การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร		✓	✓	✓	✓	✓	✓				6*	60.00
12	การสื่อสาร		✓	✓			✓					3	30.00
13	การมีส่วนร่วมนวัตกรรม		✓									1	10.00
14	การจัดความรู้และข้อมูลข่าวสาร		✓	✓	✓	✓					✓	5*	50.00
15	วัฒนธรรมและบรรยากาศนวัตกรรม		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			7*	70.00
16	องค์กรแห่งการเรียนรู้		✓									1	10.00
17	ค่านิยมและวัฒนธรรม				✓							1	10.00
18	การสนับสนุนทรัพยากร				✓	✓						2	20.00
19	การบริหารจัดการทรัพยากร				✓							1	10.00
20	การให้รางวัลความสำเร็จ				✓							1	10.00
21	การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม					✓	✓	✓	✓	✓		5*	50.00
	<b>รวม</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>		

จากตารางที่ 2.3 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน โดยศึกษาจากแนวของนักวิชาการ และนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 10 ท่าน และวรรณกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 21 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูงที่มีความสอดคล้องกัน ตั้งแต่ความถี่ 5 ขึ้นไป (ร้อยละ 50 ขึ้นไป) ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น ทำให้ได้องค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในครั้งนี้ จำนวน 6 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร 2) โครงสร้างองค์กร 3) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร 4) การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร 5) วัฒนธรรมและบรรยากาศนวัตกรรม และ 6) การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม ซึ่งแสดงเป็นโมเดลองค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ได้ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน

จากภาพที่ 2.2 แสดงกรอบแนวคิดความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎี และงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร 2) โครงสร้างองค์กร 3) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร 4) การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร 5) วัฒนธรรมและบรรยากาศนวัตกรรม และ 6) การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม ซึ่งในลำดับต่อไปผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎี และงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์หาปริมาณเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาต่อไป

#### 2.4.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน

2.4.4.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ “การมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร” จากผลการศึกษาทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์ร่วม จำนวน 10 แห่ง ดังนี้

พรชัย กำหอม (2560) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารว่าเป็นบุคคลที่เปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้มีการพัฒนาวิสัยทัศน์เฉพาะคนให้มีความศรัทธาหรือความผูกพันต่อทีมต่อองค์กร และต่อหน่วยงาน เสริมสร้างความเข้าใจให้เกิดการรับรู้ว่าองค์กรมุ่งสร้างผลสำเร็จ และความเป็นเลิศ อะไรและในด้านใด เมื่อใดแก่องค์กร และสนับสนุนให้ครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์หรือภาพในอนาคต ขององค์การไปในทิศทางเดียวกัน กระตุ้นให้ครูทุกคนมีความปรารถนาที่จะทำให้องค์การของตน ไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายเดียวกัน และสร้างบรรยากาศให้ทุกคนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ปานชนก ต้วงอุดม (2562) กล่าวว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร นำวิสัยทัศน์กำหนดเป็น แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรนวัตกรรม สื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านนวัตกรรมให้ครูรับรู้ และเข้าใจอย่างชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจให้ครูสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนา และปรับปรุงการเรียน การสอนที่ดีขึ้น และจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมให้ครูได้ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรม

สุริศา ริมศิริ (2562) กล่าวว่า ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ขั้นตอนหรือกระบวนการบริหารจัดการ และการปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่กำหนดอย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุภารกิจขององค์กร

ขวัญชนก แสงท้านั่ง (2563) กล่าวว่า ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ องค์กรนวัตกรรม หมายถึง สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย ของสถานศึกษาที่แสดงถึงวัตถุประสงค์ในการมุ่งเน้นส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดการสร้าง นวัตกรรมภายใต้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา มีการถ่ายทอดเป้าหมาย ของสถานศึกษาและเป้าหมายด้านการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสู่บุคลากร ในหน่วยงานได้เข้าใจวัตถุประสงค์ในการสร้างนวัตกรรมที่ตรงกัน มุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรม เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564) กล่าวว่า วิสัยทัศน์กลยุทธ์และเป้าหมาย (Vision Strategy and Goal) มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายที่เป็นข้อความที่แสดงถึงความปรารถนาในการมุ่งเน้นส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรมการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมและการให้ความสำคัญกับลูกค้าที่ชัดเจน ซึ่งจะต้องมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์

และเป้าหมายด้านนวัตกรรมสู่ฝ่ายงานต่าง ๆ ทั้งระดับองค์การระดับหน่วยธุรกิจ ระดับทีมงานและระดับบุคคล เพื่อทำให้เห็นนวัตกรรมเป็นขีดความสามารถหลักขององค์การ ทั้งนี้จะต้องมีการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านนวัตกรรมให้พนักงานรับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจน

ณัฐภัสร์ สกุลพัฒนรรดา (2564) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการกำหนดเป้าหมายแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้มีศักยภาพ ซึ่งการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมายของสถานศึกษามาจากปัญญา ความคิด ความเป็นไปได้และสอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์กร

ภูริรัตน์ สุกใส (2565) ด้านวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและกลยุทธ์ ที่มุ่งเน้นการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กร เปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดและพัฒนาวิสัยทัศน์ภายใต้การวิเคราะห์บริบท และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาในการขับเคลื่อนภารกิจที่มุ่งเน้นการพัฒนาวัตกรรม เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน

Steve Wheeler (2016) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร (The curriculum) ที่ส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และความคิดสร้างสรรค์ผ่านการแก้ปัญหา การอภิปราย และการมีส่วนร่วมกับสภาพบริบทแวดล้อม ผ่านการเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติซึ่งถือว่ามีส่วนให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้ กับสถานการณ์ในชีวิตจริง

Krasimir Velchev (2017) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร คือ การที่โรงเรียนมีการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาผ่านการพัฒนา หลักสูตรโดยมีการนำองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์นวัตกรรม และโปรแกรมรูปแบบใหม่มาใช้ ในสถานศึกษา รวมถึงโรงเรียนแห่งนวัตกรรมยังต้องสร้าง พัฒนา และแบ่งปันสื่อการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้โรงเรียนอื่นๆสามารถปฏิบัติตามได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอำนวยความสะดวก และสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้ออกแบบการจัดการเรียนรู้และจัดทำแผนการสอนด้วยนวัตกรรมการสอนใหม่ๆที่ตอบสนองและตรงกับความต้องการในชีวิตประจำวันของผู้เรียน

Liisa Ilomäki และ Minna Lakkata (2018) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ของโรงเรียน (Vision of the school) สถานศึกษาแห่งนวัตกรรมจำเป็น ต้องมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยวิสัยทัศน์ร่วมที่ได้รับการยอมรับจะช่วยให้เกิดการร่วมมือกันของทุกภาคส่วนเพื่อขับเคลื่อน เป้าหมายของสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและ กลยุทธ์แนวทางการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดการ

สร้างนวัตกรรมภายในสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด และพัฒนาวิสัยทัศน์ภายใต้ การวิเคราะห์บริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาในการขับเคลื่อน ภารกิจที่มุ่งเน้นการพัฒนา นวัตกรรมเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน

**2.4.4.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ “โครงสร้างองค์กร นวัตกรรม”** จากผลการศึกษาทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการ มีนักวิชาการได้ กล่าวถึง โครงสร้างองค์กร จำนวน 6 แห่ง ดังนี้

ปานชนก ดั่งอุดม (2562) กล่าวว่า ด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึง การ ดำเนินงานของสถานศึกษาที่มีโครงสร้างองค์กร ที่ยืดหยุ่นและมีอิสระเพื่อความคล่องตัว กำหนด บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของครูไว้อย่างชัดเจน มอบอำนาจการตัดสินใจให้กับครูตามหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม มีสายบังคับบัญชา ที่ไม่ซับซ้อน และมีระบบการติดต่อสื่อสาร ตลอดจนการประสานงานภายในองค์กรที่เหมาะสม และรวดเร็ว

สุริศา ริมศิริ (2562) กล่าวว่า ด้านโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม หมายถึง การจัดโครงสร้างองค์กรสอดคล้องกับภารกิจในการบริหารจัดการศึกษาให้มีการปฏิบัติงานที่คล่องตัว เอื้อให้เกิดการพัฒนา มีความยืดหยุ่น ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการสร้างสรรค์ นวัตกรรม มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นโครงสร้างที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์และกลยุทธ์องค์กรทำให้ เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรมเพิ่มขึ้น

ขวัญชนก แสงท้านั่ง (2563) กล่าวว่า ด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึง ระบบ การติดต่อสื่อสารและอำนาจบังคับบัญชา ในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่สอดคล้องกับ ความ ต้องการของสถานศึกษา มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับเป้าหมายด้านนวัตกรรม มีการจัดฝ่ายงานที่ เป็นศูนย์กลางการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและโอกาสที่จะ เกิด ขึ้นอยู่ตลอดเวลา มีโครงสร้างแบบกระจาย อำนาจ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจโดยใช้การมีส่วน ร่วมของหลายบุคคลในการตัดสินใจ สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมได้

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ (Organization Structure) องค์การแห่งนวัตกรรมควรมีหน่วยงาน หรือฝ่ายงานที่เป็นศูนย์กลางการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมและมีโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่น ในการปรับตัว ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและโอกาส โดยมีกฎระเบียบภายในที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม มีโครงสร้างแบบกระจายอำนาจ ซึ่งจะ ทำให้ พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจและการทำงาน มีการจัดตั้งหน่วยธุรกิจเชิงกลยุทธ์ที่สามารถบริหาร จัดการด้วยตนเอง เพื่อทำให้มีอิสระในการจัดการ มีอำนาจในการปฏิบัติงาน และมีลักษณะการ ทำงานแบบทีมงาน อิสระในการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยสมาชิกของทีมงานจะประกอบไปด้วย บุคลากรที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความหลากหลายทางด้านความคิด ทักษะ และความรู้ เช่น ทีมข้ามสายงาน ทีมงานเฉพาะ กิจและทีมสหวิชาชีพ

ณัฐปภัสร สุกุลพัฒน์รดา (2564) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กรของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการออกแบบ โครงสร้างองค์กรจะเป็นสิ่งที่กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในสถานศึกษาไว้ อย่างชัดเจน และมีระบบการติดต่อสื่อสาร ตลอดจนการประสานงานภายในสถานศึกษาที่ เหมาะสม

ภูรีรัตน์ สุกใส (2565) กล่าวว่า ด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึง การจัดโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับภารกิจ ในการบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษา มีโครงสร้างแบบการกระจายอำนาจให้บุคลากรมีอำนาจ ในการตัดสินใจ การปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวและมีอิสระในการจัดการ โดยมีหน่วยงาน หรือฝ่ายงานที่เป็นศูนย์กลางการวิจัย การสร้างสรรค์และพัฒนา นวัตกรรมที่ทำให้การดำเนินงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ

Higgins (1995) กล่าวว่า การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรเป็นการส่งเสริมองค์กรแห่งนวัตกรรมโดยมีหลัก 5 ประการที่สำคัญ ได้แก่ การออกแบบงาน การกระจาย อำนาจในการทำงาน การทำงานเป็นทีมการควบคุมของผู้นำ และการมีส่วนร่วมในการทำงาน

Wannapa (2012; อ้างถึงใน ธัญรติ หิรัญกิตติกร, 2564) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กรเหมาะสม ผู้บริหารและบุคลากรมีความใกล้ชิดต่อกัน

Cricket Fuller (2017; อ้างถึงใน ภูรีรัตน์ สุกใส, 2565) กล่าวว่า เป็นการให้และได้รับความร่วมมือทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการของสถานศึกษา การรับทุนเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาที่มีความเหมาะสมกับความต้องการและเป้าหมายของสถานศึกษา โดยต้องมีการกำหนดบุคคลที่มีหน้าที่หลักในการรวมตัวกันและกระตุ้นการประสานงานกิจกรรมขององค์กรต่าง ๆ อย่างชัดเจนในสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของโครงสร้างองค์กร สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง การจัดโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับภารกิจ ในการบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษา มีโครงสร้างการบริหารแบบการกระจายอำนาจให้ครูและบุคลากร มีอำนาจในการตัดสินใจ การปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวและมีอิสระในการปฏิบัติงาน โดยมีหน่วยงานหรือฝ่ายงานที่เป็นศูนย์กลางการวิจัย ทำให้การดำเนินงานภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ

**2.4.4.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ “การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร”** จากผลการศึกษาทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการ มีนักวิชาการได้กล่าวถึง การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร จำนวน 6 แหล่ง ดังนี้

ปานชนก ต้วงอุดม (2562) กล่าวว่า ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษา ที่ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม และพัฒนาครูให้มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหา อย่างสร้างสรรค์ กำหนดให้นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์เป็น

องค์ประกอบที่สำคัญ ของแผนพัฒนาและการฝึกอบรมขององค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ กระตุ้น และส่งเสริมให้มีการผสมผสานความคิดจากฝ่ายต่าง ๆ และสนับสนุนและส่งเสริมผู้คิดค้น นวัตกรรม

สุริศา ริมศิริ (2562) กล่าวว่า ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนการจัดกิจกรรม และระบบการพัฒนาบุคลากรและสร้างแรงจูงใจในรูปแบบ ต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างและสนับสนุน ให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจตลอดจนทัศนคติที่ เป็นผลให้การปฏิบัติงาน และการสร้างนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขวัญชนก แสงเท่านั้น (2563) กล่าวว่า ด้านทักษะบุคลากร หมายถึง พฤติกรรม หรือการปฏิบัติของผู้ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ และเป้าหมาย ของสถานศึกษา มีความกระตือรือร้น ที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จในการสร้าง นวัตกรรม มีทักษะ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรม มีการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาตนเองอยู่เสมอมีทักษะในการทำงานเป็นทีม เปิดกว้างและยอมรับ ความแตกต่าง ทางความคิด

สุธรรม ธรรมทัศนายนท์ (2564) กล่าวว่า บุคลากร (People) บุคลากรใน องค์การแห่งนวัตกรรมจะต้องมีพฤติกรรมหรือ การกระทำที่สอดคล้อง (Alignment) กับวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายนวัตกรรมขององค์การ คือ มีทักษะ ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมมี ความรู้ ความเชี่ยวชาญในการทำงาน มีความเป็นผู้ประกอบการ ความเพียร พยายามชอบความท้าทายอยากก้าวไกลเห็นมีจินตนาการ มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสามารถ ในการ สะท้อนความคิด มีการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มุ่งเน้นผลงานและมุ่งเน้นเพื่อ ความสำเร็จ มีความสนใจ ที่หลากหลาย มี แรงจูงใจ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีทักษะใน การทำงานเป็นทีม เปิดกว้างและยอมรับความแตกต่างทางความคิด มีทักษะในการสื่อสาร กระตือรือร้น และชอบการเรียนรู้ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจด้วยตัวเอง เป็นนักแก้ไขปัญหา เป็นผู้เฝห้ญ กับอุปสรรคต่าง ๆ ในองค์การ กล้าคิด กล้าเสี่ยง และไม่กลัวความผิดพลาดหรือล้มเหลว

ณัฐปภัสร สกุลพัฒนรรดา (2564) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติรวมถึงความคิด สร้างสรรค์ ของบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาและ พัฒนาอย่างสร้างสรรค์โดยพัฒนา บุคลากรทางการศึกษาให้มีจุดมุ่งหมาย ความสนใจเดียวกัน เข้าใจ และทำงานให้เป็นไปตาม วิสัยทัศน์ พันธกิจ ให้การศึกษาและฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรตาม วิสัยทัศน์ มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ

ภูริรัตน์ สุกใส (2565) กล่าวว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการ หรือการดำเนินงานขององค์กร ที่สนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการสร้าง



นวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ มีการกำหนดแผนการพัฒนาและการฝึกอบรมขององค์การเพื่อสร้างแรงจูงใจและปลูกฝังให้บุคลากร พัฒนาคณะเองอย่างต่อเนื่อง

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ว่า การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือการดำเนินงานของ สถานศึกษาที่สนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการสร้างนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ มีการกำหนดแผนการพัฒนาและส่งเสริมการฝึกอบรมครูและบุคลากร พัฒนาคณะเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

**2.4.4.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ “การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร”** จากผลการศึกษาทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการ มีนักวิชาการได้กล่าวถึง การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร จำนวน 5 แหล่ง ดังนี้

ปานชนก ต้วงอุดม (2562) กล่าวว่า ด้านปัจจัยภายนอก หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่เปิดกว้างและรับรู้ สิ่งกระตุ้นจากภายนอก ซึ่งเป็นอุปสรรค และโอกาสของสถานศึกษา เช่น นโยบายของรัฐบาล สภาพเศรษฐกิจ ความคิดเห็นของผู้ปกครอง และชุมชน เป็นต้น มีช่องทางสื่อสารกับผู้ปกครอง และชุมชนที่หลากหลายและรวดเร็ว รับฟังและสำรวจความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน อย่างสม่ำเสมอ นำความคิดเห็นจากผู้ปกครอง ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มาเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางองค์กร จัดกิจกรรมหรือโครงการที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครอง และชุมชน และประสานความร่วมมือกับเครือข่ายสถานศึกษา และองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน

สุริศา รีมศิริ (2562) กล่าวว่า ด้านการจัดการความรู้ หมายถึง การมีระบบบริหารจัดการความรู้และระบบสนับสนุน เข้าถึงความรู้ การแลกเปลี่ยน การถ่ายโอนและใช้ความรู้ เพื่อการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และใช้ในการดูแลพัฒนาระบบ 44 การจัดเก็บ และการรักษาความรู้ มีการจัดระบบความรู้ ได้แก่ การนำเสนอผลงาน การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ การถอดบทเรียน การเผยแพร่ความรู้

ขวัญชนก แสงทำนัง (2563) กล่าวว่า ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การรวบรวมความรู้และข้อมูลข่าวสารที่อยู่ทั้งในตัวบุคคล เอกสาร หรือแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่สอดคล้องและส่งเสริมในการพัฒนานวัตกรรมไว้อย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยน และแบ่งปันความรู้ของบุคลากร ทุกคนในสถานศึกษา เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้และข้อมูลข่าวสารและสามารถ นำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนานวัตกรรม

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564) กล่าวว่า การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร (Knowledge and information Management) มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการจัดการความรู้และ

ข้อมูลข่าวสารที่ส่งเสริมนวัตกรรมไว้อย่างชัดเจน การจัดการความรู้ จะมุ่งเน้นระบอบองค์ความรู้ การดึงเอาความรู้และประสบการณ์การทำงานของคนเก่ง หรือผู้เชี่ยวชาญมาจัดเก็บเป็น ความรู้ชัดแจ้ง และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และสนับสนุนช่องทาง การแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ของพนักงาน ทั้งทั้งองค์การแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ดีและสามารถเผยแพร่และแบ่งปันข้อมูล แลกเปลี่ยนข้อมูล ข้อมูล ที่ควรรับรู้และจำเป็นต่อการสร้างนวัตกรรม มีช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้อง กับนวัตกรรมที่หลากหลาย ซึ่งพนักงานสามารถเข้าถึงได้ เพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม ของพนักงานควรมีการสร้างเว็บไซต์ในเครือข่ายอินเทอร์เน็ตหรือ อินเทอร์เน็ต เพื่อเป็นพื้นที่สำหรับ การแสดงความคิดเห็นและ แลกเปลี่ยนความรู้และข้อมูลข่าวสารของพนักงาน

Liisa Ilomäki และ Minna Lakkala (2018) กล่าวว่า แนวปฏิบัติด้านความรู้ระดับโรงเรียน (School-level knowledge practices) โรงเรียนควรมีสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เพียงพอต่อความจำเป็นพื้นที่ของผู้เรียน มีความยืดหยุ่น และหลากหลาย สามารถบูรณาการสถานที่ภายในโรงเรียนเข้ากับกระบวนการจัดการเรียนรู้ได้ โดยโรงเรียนต้องพึงระลึกไว้เสมอว่า นักเรียนเป็นมนุษย์ที่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ มิใช่เป็นเพียงวัตถุสำหรับการสอน อีกทั้งโรงเรียนจำเป็นต้องมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ จากชุมชนเพื่อเปิดรับรายวิชาและความมีส่วนร่วมจากชุมชนซึ่งถือเป็นโอกาสในการจัดการศึกษา สำหรับนักเรียนและครูผู้สอน

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ว่า การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร หมายถึง ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และสนับสนุนช่องทางแลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา มีช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมที่หลากหลาย เพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา

**2.4.4.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของ “วัฒนธรรมและบรรยากาศนวัตกรรม”** จากผลการศึกษาทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการ มีนักวิชาการได้กล่าวถึง วัฒนธรรมและบรรยากาศนวัตกรรม จำนวน 7 แห่ง ดังนี้

ปานชนก ต้วงอุดม (2562) กล่าวว่า ด้านบรรยากาศสร้างสรรค์ หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่เปิดโอกาส ให้มีการแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ ใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูที่ทำงาน ผิดพลาดได้มีโอกาสปรับปรุงแก้ไขในการทำงาน และให้กำลังใจในการทำงาน รวมทั้งให้รางวัลบุคคล ที่ปฏิบัติงานมีผลงานดีเด่น ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษากับครูก่อนการตัดสินใจทำงานที่เสี่ยง ต่อความผิดพลาด เป็นการสร้างความรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จัดบรรยากาศองค์การ ที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ครูทุกคนเป็นผู้ร่วมงานที่ดี มีความ

เป็นมิตร มีการชื่นชมซึ่งกันและกัน เอื้อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และส่งเสริมกิจกรรมที่มีการพบปะ ประชุมงาน และทำกิจกรรมร่วมกัน

สุริศา रिมนศิริ (2562) กล่าวว่า ด้านบรรยากาศนวัตกรรมการศึกษา หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ อย่างเพียงพอ จัดให้มีการนำเสนอผลงาน นวัตกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้และทบทวน ผลการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้มีการเสนอแนวความคิด เห็นและแนวความคิดพัฒนานวัตกรรม รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบ และระบบการให้รางวัล

ขวัญชนก แสงท้านั่ง (2563) กล่าวว่า ด้านบรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่เอื้อให้บุคลากร เกิดความคิดในการริเริ่มสิ่งใหม่ เกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน รู้สึกมีอิสระในการเรียนรู้ ค้นคว้าวิจัยทดลอง ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการแลกเปลี่ยนการคิด บุคลากรได้ทำกิจกรรม 47 ที่ไม่เป็นทางการและมีบรรยากาศการทำงานที่ สนุกสนานจนนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม เกิดความรัก ความภาคภูมิใจในการสร้างนวัตกรรมและ องค์กรนวัตกรรม

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564) กล่าวว่า วัฒนธรรม ค่านิยม และบรรยากาศการทำงาน (Culture Value and Climate) มี วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมที่ส่งเสริมและสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมขององค์กร วัฒนธรรมจะต้อง มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับนวัตกรรมและ พนักงานที่มีความสำคัญยิ่งในการสร้าง นวัตกรรมและสนับสนุนการ เปลี่ยนแปลง ดังนั้นจึงต้องมี วัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความคิด สร้างสรรค์ รวมทั้งการมีวัฒนธรรมที่เปิด โอกาสให้กับ ความคิดใหม่สนับสนุนให้มีความหลากหลาย ทางความคิดและยอมรับความแตกต่างทางความคิด มี ค่านิยมที่ส่งเสริมให้พนักงานกล้าคิด 49 และกล้าเสี่ยง ในขณะเดียวกันก็ต้องมีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการ ยอมรับและ เรียนรู้จากความผิดพลาด หรือล้มเหลวจากการทำงาน โดยไม่มีการลงโทษและมีการ เฉลิมฉลองให้กับความสำเร็จด้านนวัตกรรม องค์กรแห่งนวัตกรรมจะต้องมีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการ ทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีวัฒนธรรม การเรียนรู้ ส่วนบรรยากาศในการทำงานนั้นควรมีสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยที่ทำให้พนักงานรู้สึกมีอิสระ ในการเรียนรู้ ค้นคว้า วิจัย ทดลอง ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และการแลกเปลี่ยนการคิด มีการส่งเสริมให้พนักงานได้ทำกิจกรรมที่ไม่เป็นทางการและมีบรรยากาศ การทำงานที่สนุกสนาน

ณัฐปภัสร สกกุลพัฒนรรดา (2564) กล่าวว่า วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิง นวัตกรรม เป็นการดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดระบบ ของการทำงานร่วมกันของสมาชิกใน องค์กร มีแนวทางการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมและ กิจกรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ อย่างเพียงพอ จัดให้มีการนำเสนอผลงาน

นวัตกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้และทบทวนผลการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้มีการเสนอแนวความคิดเห็น และแนวความคิดพัฒนานวัตกรรม

กูร์รัตน์ สุกใส (2565) กล่าวว่า ด้านบรรยากาศนวัตกรรมการภายในองค์กร หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน สิ่งแวดล้อม มีความปลอดภัย มีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ อย่างเพียงพอ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ นำเสนอความคิดเห็น และแนวทางการพัฒนานวัตกรรม ให้รางวัล กับความสำเร็จด้านนวัตกรรม รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรได้ ทำกิจกรรมที่ไม่เป็นทางการ และมีบรรยากาศการทำงานที่สนุกสนานจนนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม

Steve Wheeler (2016) กล่าวว่า การออกแบบพื้นที่ การเรียนรู้ อย่างสร้างสรรค์ (The design of the learning spaces is creative) โรงเรียนแห่งนวัตกรรมจะไม่ยึดถือแม่แบบของโรงเรียนทั่วไปแต่สภาพแวดล้อมและพื้นที่ ในโรงเรียนจะเต็มไปด้วยรูปทรงที่น่าสนใจและมีความหมาย โรงเรียนต้องออกแบบพื้นที่ ที่สามารถสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย มีการออกแบบอาคารที่เป็นนวัตกรรมใหม่ เพื่อส่งเสริมให้ครูและนักเรียนกล้าที่จะลงมือปฏิบัติ กล้าที่จะทดลอง สามารถลองผิดลองถูก ซึ่งเป็นกรออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับการเรียนรู้ผ่านสภาพแวดล้อมและสถานที่ภายในสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของวัฒนธรรมและบรรยากาศ นวัตกรรม สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ว่า วัฒนธรรมและบรรยากาศนวัตกรรมการ หมายถึง พฤติกรรมที่ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ จนก่อให้เกิดความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของสถานศึกษาในด้านนวัตกรรม มีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และมีส่วนร่วมรับผิดชอบเป้าหมายด้านนวัตกรรมของสถานศึกษา และมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อให้ครูและบุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน จนนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา

**2.4.4.6 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ “การสร้างเครือข่าย นวัตกรรม”** จากผลการศึกษาทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการ มีนักวิชาการได้กล่าวถึง การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม จำนวน 5 แห่ง ดังนี้

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564) กล่าวว่า เครือข่ายในการสร้างนวัตกรรม (Network) องค์กรต้องให้ความสำคัญกับ การสร้างเครือข่ายและมีพันธมิตร ใ้สร้างนวัตกรรม องค์กรจะต้องเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้า มามีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมหรือเข้าร่วมในทีม คิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ โดยมุ่งเน้น การสร้างเครือข่ายนวัตกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนทรัพยากรเงินทุน ความรู้ เทคโนโลยี เพื่อสร้างหรือ เพิ่มศักยภาพในการสร้างนวัตกรรมและการลงทุน เช่น ลูกค้าซัพพลายเออร์ ผู้ร่วมงานมหาวิทยาลัย องค์กร ภาครัฐและเอกชน

ณัฐปภัสร์ สกกุลพัฒนรรดา (2564) กล่าวว่า เครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการเชื่อมโยง ระหว่างระบบการปฏิบัติงาน เชื่อมโยงบทบาทของกลุ่มบุคคล องค์กร รวมตัวกันด้วยความสมัคร ใจภายใต้ความต้องการใน วัตถุประสงค์ร่วมกัน จัดโครงสร้างและรูปแบบการทำงานด้วยระบบใหม่ ในลักษณะสร้างความร่วมมือ ประสานงานกัน การจะเป็นเครือข่ายความร่วมมือที่ดีต้องมีความ ร่วมมือในการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน และทำกิจกรรมร่วมกัน

ภูริรัตน์ สุกใส (2565) กล่าวว่า ด้านการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่เปิดโอกาส ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการ สร้างนวัตกรรมของสถานศึกษา เปิดให้ชุมชน เข้ามาใช้พื้นที่ของโรงเรียน รวมถึงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันเอกสารและทรัพยากรที่ใช้ ในการจัดการเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่น เพื่อเพิ่มศักยภาพในการ เข้าถึงข้อมูลและความรู้ที่นำมาใช้ ในการพัฒนานวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ

Steve Wheeler (2016) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา (Connected with the outside world) โดยความร่วมมือจากชุมชนและท้องถิ่นให้เข้ามามีบทบาท และมีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรม ต่างๆในโรงเรียน โรงเรียนควรเปิดให้ชุมชนสามารถเข้ามาใช้ พื้นที่ของโรงเรียนให้เกิดเป็นพื้นที่ แห่งการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่ได้เรียนรู้ใน ห้องเรียนเข้ากับโลกแห่งการทำงานในชีวิตจริง การศึกษาภายในโรงเรียนจึงไม่ใช่สถานที่ที่มุ่งแต่ ถ่ายทอดองค์ความรู้ แต่ยังเกี่ยวข้อง กับการพัฒนาทักษะ ความสามารถที่จำเป็นต่อการอยู่รอดและ เติบโตในสังคมเมื่อผู้เรียนจบการศึกษา

Krasimir Velchev (2017) กล่าวว่า การปฏิบัติที่เป็นเลิศ คือ การสร้าง เครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนแห่งนวัตกรรม ที่ผ่านการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร โดย โรงเรียนแห่งนวัตกรรมดังกล่าวจะต้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงมีการแบ่งปันเอกสาร นวัตกรรมทาง การศึกษา เพื่อให้โรงเรียนหลายแห่งสามารถนำไปใช้ เป็นแนวปฏิบัติอันจะทำให้เกิดโรงเรียนแห่ง นวัตกรรมหลายแห่งอย่างรวดเร็วทั่วประเทศ

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ว่า การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่ เปิดโอกาส ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างนวัตกรรมของสถานศึกษา เปิดให้ชุมชน เข้ามาใช้พื้นที่ของโรงเรียน รวมถึงแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันเอกสารและทรัพยากรที่ใช้ ในการจัดการเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่น เพื่อเพิ่มศักยภาพในการเข้าถึงข้อมูลและความรู้ที่นำมาใช้ ใน การพัฒนานวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาทฤษฎี และงานวิจัยของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย

6 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) โครงสร้างองค์กรนวัตกรรม 3) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร 4) การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร 5) วัฒนธรรมและบรรยากาศนวัตกรรม และ 6) การสร้างเครือข่ายนวัตกรรมที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/ข้อคำถาม
1. การมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร	การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ กลยุทธ์ แนวทางการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมภายในสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดและพัฒนาวิสัยทัศน์ภายใต้การวิเคราะห์บริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาในการขับเคลื่อนภารกิจที่มุ่งเน้นการพัฒนา นวัตกรรมเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน	1. สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและ กลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ 2. สถานศึกษาเกิดการสร้างนวัตกรรมภายในสถานศึกษา 3. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดและพัฒนาวิสัยทัศน์ภายใต้การวิเคราะห์บริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา 4. สถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนา นวัตกรรมเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน
2. โครงสร้างองค์กรนวัตกรรม	การจัดโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับภารกิจ ในการบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษา มีโครงสร้างการบริหารแบบการกระจายอำนาจให้ครูและบุคลากรมีอำนาจในการตัดสินใจ การปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวและมีอิสระในการปฏิบัติงาน โดยมีหน่วยงานหรือ	1. สถานศึกษามีการจัดโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับภารกิจในการบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษา 2. สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารแบบการกระจายอำนาจให้ครูและบุคลากรมีอำนาจในการตัดสินใจ 3. สถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการปรับตัวและมีอิสระในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/ข้อคำถาม
	ฝ่ายงานที่เป็นศูนย์กลางการวิจัย ทำให้การดำเนินงานภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ	4. สถานศึกษามีหน่วยงานหรือฝ่ายงานที่เป็นศูนย์กลางการวิจัย ทำให้การดำเนินงานภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ
3. การฝึกอบรมและพัฒนาคณาจารย์	กระบวนการหรือการดำเนินงานของ สถานศึกษาที่สนับสนุนให้ครู และบุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการสร้างนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ มีการกำหนดแผนการพัฒนาและส่งเสริมการฝึกอบรมครูและบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	<p>1. สถานศึกษามีกระบวนการหรือการดำเนินงานที่สนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความรู้ในการสร้างนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>2. สถานศึกษามีกระบวนการหรือการดำเนินงานที่สนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการสร้างนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>3. สถานศึกษามีการกำหนดแผนการพัฒนาครูและบุคลากรในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</p> <p>4. สถานศึกษาส่งเสริมการฝึกอบรมครูและบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p>
4. การจัดความรู้และข้อมูลข่าวสาร	ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และสนับสนุนช่องทาง การแลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา มีช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมที่หลากหลาย เพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา	<p>1. สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา</p> <p>2. สถานศึกษาสนับสนุนช่องทาง การแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา</p> <p>3. สถานศึกษามีช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมที่หลากหลาย</p>

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/ข้อคำถาม
		4. สถานศึกษานับสนุนการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา
5. วัฒนธรรมและบรรยากาศนวัตกรรม	พฤติกรรมที่ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ จนก่อให้เกิดความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของสถานศึกษาในด้านนวัตกรรม มีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการรับรู้และมีส่วนร่วมรับผิดชอบเป้าหมายด้านนวัตกรรมของสถานศึกษา และมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อให้ครูและบุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน จนนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา	1. สถานศึกษามีแนวทางที่ยึดปฏิบัติที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของสถานศึกษาในด้านนวัตกรรม 2. สถานศึกษามีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการรับรู้และมีส่วนร่วมรับผิดชอบเป้าหมายด้านนวัตกรรมของสถานศึกษา 3. สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อให้ครูและบุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ 4. สถานศึกษานำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน จนนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา
6. การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม	การดำเนินงานของสถานศึกษาที่เปิดโอกาส ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างนวัตกรรมของสถานศึกษา เปิดให้ชุมชนเข้ามาใช้พื้นที่ของโรงเรียนในการจัดกิจกรรมต่างๆ รวมถึงแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันเอกสารและทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่น เพื่อเพิ่มศักยภาพในการเข้าถึงข้อมูลและความรู้ที่นำมาใช้ ในการพัฒนานวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ	1. สถานศึกษามีการดำเนินการโดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างนวัตกรรมของสถานศึกษา 2. สถานศึกษาให้ชุมชนเข้ามาใช้พื้นที่ของโรงเรียนในการจัดกิจกรรมต่างๆ 3. สถานศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันเอกสารและทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่น 4. สถานศึกษาสร้างศักยภาพในการเข้าถึงข้อมูลและความรู้ที่นำมาใช้ ในการพัฒนานวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ



จากตารางที่ 2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน จากองค์ประกอบจำนวน 6 ด้าน ได้ตัวบ่งชี้/ข้อคำถาม จำนวน 21 ข้อ ซึ่งลำดับต่อไปจะอธิบายถึง บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

## 2.5. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

### 2.5.1 สภาพบริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

2.5.1.1 ข้อมูลทั่วไป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ตั้งอยู่เลขที่ 334 หมู่ 4 บ้านปากนา ตำบลนาอาน อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย 42000 โทรศัพท์ 0-4287-0409 โทรสาร 042870410 เว็บไซต์ <http://www.sesao19.go.th> อีเมล [work@sesao19.go.th](mailto:work@sesao19.go.th) จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6) มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 52 โรงเรียน อยู่ในพื้นที่จังหวัดเลย จำนวน 31 โรงเรียน และจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 21 โรงเรียน

2.5.1.2 ประวัติ เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2564 ได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษา ต่อมาได้มีประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่องการกำหนดชื่อย่อ รหัสสพญชชช และเลขประจำของเจ้าของเรื่องของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 62 เขต ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ชื่อย่อ สพม.ลย.นภ. รหัสสพญชชช ศช เลขประจำส่วนราชการ 04335 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ประกาศจัดตั้งส่วนราชการภายในไว้ 4 ศูนย์ ดังนี้

1) ศูนย์เฉพาะกิจคุ้มครองและช่วยเหลือนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 (ฉก.ชหน้าสพม.19)

2) ศูนย์เฉพาะกิจการจัดการศึกษาทางไกลในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โทรศัพท์ 042870409 ต่อ 21

3) ศูนย์ประสานงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จังหวัดหนองบัวลำภู อยู่ที่โรงเรียนหนองบัวพิทยาคาร อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู โทรศัพท์ 099-1547945

4) ศูนย์แนะแนวประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โรงเรียนศรีสงครามวิทยา จังหวัดเลย ที่ตั้ง ณ โรงเรียนศรีสงครามวิทยา ตำบลศรีสงคราม อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

2.5.1.3 ความเป็นมา ตามมาตรา 37 แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้อง

ยึดเขตพื้นที่การศึกษา และมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้มีการประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้น โดยรวมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน

เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2552 สภาการศึกษาได้มีมติในคราวประชุม ครั้งที่ 1/2552 เห็นชอบในหลักการให้มีเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) ในวันที่ 31 มีนาคม 2552 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกำหนดให้มีศูนย์ประสานการจัดการศึกษามัธยมศึกษา รวม 41 ศูนย์ รับผิดชอบ ดูแล และประสานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ทั้งนี้ศูนย์ที่ 18 มีพื้นที่รับผิดชอบ จังหวัดเลยและจังหวัดหนองบัวลำภู

ต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2553) และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2553) ให้การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษาได้ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ออกประกาศ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2553 โดยให้มีเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาทั้งหมด จำนวน 42 เขต (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนพิเศษ 98 ง หน้า 62 วันที่ 18 สิงหาคม 2553) สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามประกาศดังกล่าว มีพื้นที่รับผิดชอบ ประกอบด้วยท้องที่ จังหวัดเลยและจังหวัดหนองบัวลำภู โดยมีที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ที่อำเภอเมือง จังหวัดเลย

## 2.5.2 โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

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

- 1) กลุ่มอำนวยการ
- 2) กลุ่มนโยบายและแผน
- 3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- 5) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

- 7) กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
- 8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 9) กลุ่มกฎหมายและคดี
- 10) หน่วยตรวจสอบภายใน

### 2.5.3 บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 37 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2553 อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้ (พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ) และกฎหมายอื่น มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- 1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
- 2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา แจกจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
- 3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา
- 4) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา
- 5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
- 9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10) ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านวิชาการ

11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงาน ภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานตัวแทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

#### 2.5.4 คุณภาพการศึกษาและทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1. วิสัยทัศน์ ภายในปี 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นองค์กรขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยนวัตกรรมที่หลากหลายสู่คุณภาพและมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานความเป็นไทยที่ยั่งยืน

##### 2. พันธกิจ

2.1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.2 พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรโรงเรียนมาตรฐานสากล และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

2.3 สร้างโอกาสความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

2.5 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

2.5 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

2.6 ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

##### 3. เป้าประสงค์

3.1 ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม

3.2 ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ

3.3 ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสม

ตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมือง พลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

3.4 ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ) กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ

3.5 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

3.6 สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.7 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีสมรรถนะในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศ ที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและนวัตกรรม ในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

#### 4. ค่านิยมองค์กร : รู้คน รู้งาน บริการเป็นหน้าที่ มีจิตอาสา 4 กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรักชาติ รักสิ่งแวดล้อม ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพผู้เรียนสู่มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้เสมอภาคอย่างทั่วถึงและมีความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู (ออนไลน์) แหล่งที่มา: <http://www.sesao19.go.th>)

จากการศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 52 โรงเรียน อยู่ในพื้นที่จังหวัดเลย จำนวน 31 โรงเรียน และจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 21 โรงเรียน มีหน้าที่ดำเนินงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

## 2.6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.6.1. งานวิจัยในประเทศ

#### 2.6.1.1 งานวิจัยในประเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ณัฐยาภรณ์ เล็กสิงห์โต (2564) ได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย และ 60 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ความรู้ความสามารถในการสอน มี 7 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้ 2) การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล มี 4 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้ 3) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนมี 2 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้ และ 4) การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล มี 3 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้ 2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล 3. การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ของครูโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความเหมาะสมของ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.75$ ) และมีค่าดัชนีประสิทธิผล (Effectiveness Index: E.I.) ของการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการพัฒนาสูงกว่าระยะก่อนการปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 70

ทศพล สุวรรณราช (2564) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในองค์กร รองลงมา คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุ ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สุธาสินี สุริยา (2564) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 2 ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 2 ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 2 มีความสัมพันธ์กันในระดับ ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มูฮำหมัดรุซลัน ลือบากะลูติง (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ตามความคิดเห็นครูผู้สอน ในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยมีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล รองลงมาคือ ความรู้ดิจิทัลและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ส่วนการสื่อสารดิจิทัลเป็นลำดับที่ต่ำที่สุด 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ จำแนกตามวุฒิ การศึกษา และขนาดของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใช้อินเทอร์เน็ตอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาครูให้สามารถปรับตัวและเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูรุ่นเก่ากับครูรุ่นใหม่ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูควรมีการเตรียมความพร้อมทั้งในด้านการผลิตและการพัฒนาเพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในโลกดิจิทัล

ลลิตา สมใจ (2565) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา และด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยียุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านบริหารงานทั่วไป ด้านบริหารงานวิชาการ และด้านบริหารงานงบประมาณ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภูริรัตน์ สุกใส (2565) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดอุตรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็น รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล รองลงมาคือ ด้านการสื่อสารด้วยดิจิทัล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือ วิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บรรยากาศนวัตกรรมภายในองค์กร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุตรดิตถ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกใน ระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2565) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสื่อสาร 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำควรอบรมและพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีแก่บุคลากร จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกด้านเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเทคโนโลยีได้อย่างถูกต้อง

โรจนศักดิ์ อินทนน (2566) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 4) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .745 6) ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ได้แก่ ด้านการ



ทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ และด้านความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 61.90 7) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน เสนอแนะไว้ 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ และ 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม

พิมพ์ิลา อำนาจ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง 6) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ ( $X_5$ ) ด้านการสื่อสารดิจิทัล ( $X_2$ ) ด้านการเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ( $X_4$ ) และด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ( $X_1$ ) โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 59.80 7) การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ 2) ด้านการสื่อสารดิจิทัล 3) ด้านการเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล และ 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนไว้ด้วย

กุลจิรา ยะตะนพ (2567) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ผลการวิจัย: 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านความร่วมมือ และด้านความรู้ดิจิทัล ร่วมกันพยากรณ์แปรปรวนของประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ได้ร้อยละ 81.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชาญยุทธ์ วงศ์ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ผู้นำดิจิทัลสำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านจริยธรรมที่ดีต่อองค์กรและสังคม 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวพยากรณ์ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มี 4 ด้าน คือด้านวิสัยทัศน์ผู้นำดิจิทัล ( $X_1$ ) ด้านวิธีการเรียนรู้เชิงดิจิทัล ( $X_3$ ) ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร ( $X_4$ ) และด้านสมรรถนะทางดิจิทัลของผู้บริหาร ( $X_2$ ) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 51.90 ( $R^2 = 519$ ) สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามวิธี (Stepwise) ดังต่อไปนี้สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)  $Y = 0.125 + 0.576(X_1) + 0.378(X_2) + 0.596(X_3) - 0.583(X_4)$  สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)  $Z(Y) = 0.429Z(X_1) + 0.281Z(X_2) + 0.566Z(X_3) - 0.487Z(X_4)$

#### 2.6.1.2 งานวิจัยในประเทศเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน

พรชัย กำหอม (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับของ ปัจจัยที่มีอิทธิพลและระดับความเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก และเมื่อขนาดของโรงเรียนต่างกัน จะมีระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลไม่แตกต่างกัน แต่จะมีระดับของความเป็นโรงเรียน แห่งนวัตกรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษจะมีระดับของความเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมแตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 2) โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมที่ พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์การจัดการกลยุทธ์ที่มุ่งนวัตกรรม มีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อความเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมโดยสัดส่วนความเชื่อถืออธิบายด้วยปัจจัยทั้งหมด ได้ร้อยละ 93

พิชญ ศรีกระกุล (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การนวัตกรรมการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทราการวิจัยได้ศึกษา 1) ระดับการเป็นองค์การนวัตกรรมการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา 2) ระดับปัจจัยด้านผู้นำนวัตกรรมการปัจจัยด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรมการ ปัจจัยด้านบุคลากรนวัตกรรมการ และ 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การนวัตกรรมการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัย พบว่า ระดับการเป็นองค์การนวัตกรรมการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ระดับปัจจัยด้านผู้นำนวัตกรรมการ ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรมการ ปัจจัยด้านบุคลากรนวัตกรรมการ ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การนวัตกรรมการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทราสามารถทำนายการเป็นองค์การนวัตกรรมการได้ร้อยละ 77.40 โดยเรียงลำดับความสำคัญจากค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ดังนี้ 1) ด้านผู้นำนวัตกรรมการ 2) ด้านบุคลากรนวัตกรรมการ และ 3) ด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรมการ

สุริศา ริมศิริ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้องค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ 65 ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมและสอดคล้อง มีค่ามัธยฐาน (Mdn) 2.50 ขึ้นไป ค่าความแตกต่างระหว่างค่าฐานนิยม (Mo) และค่ามัธยฐาน (Mdn) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ไม่เกิน 1.25 ทุกตัวบ่งชี้โดยตัวบ่งชี้ของทุกองค์ประกอบ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยโดยรวมขององค์ประกอบจาก มากไปน้อยคือ 1) นิสัยนวัตกรรมการ 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 3) การจัดการความรู้ 4) ทีมงาน ที่มีประสิทธิภาพ 5) การสื่อสาร 6) ผลลัพธ์นวัตกรรมการ 7) โครงสร้างองค์การที่เหมาะสม 8) บรรยากาศ นวัตกรรมการ และ 9) การบริหารและพัฒนาบุคลากร เป็นลำดับสุดท้าย

จักภัสร์ธัญย์ ไตรรัตน์ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรมการ กรณีศึกษา: โรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี ผลการวิจัย พบว่า องค์การของผู้ให้ข้อมูลมีแนวโน้ม ทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดีสู่องค์กรนวัตกรรมการ ดังนี้ โดยผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรในด้านนวัตกรรมการ สนับสนุนในการสร้างนวัตกรรมการอย่างจริงจัง ปลูกฝังให้บุคลากรทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อนวัตกรรมการ สร้างทีมงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ แสวงหาความรู้ ใหม่ ๆ อยู่เสมอ รักการทำงานเป็นทีมและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ร่วมกัน นำไปสู่การนำนวัตกรรมการมาใช้ในการปรับปรุงจุดด้อยและพัฒนาจุดเด่นขององค์กร และผู้บริหารควรจูงใจให้บุคลากรดำเนินงานด้านนวัตกรรมการ โดยให้รางวัลหรือยกย่องผู้ที่ปฏิบัติสำเร็จ

ณัฐปภัทร์ สกกุลพัฒน์รดา (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการเป็นองค์กรณวัตรกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพ แห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบเชิงสำรวจของการเป็นองค์กรณวัตรกรรมทางการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีหาค่าประอบหลัก มีค่า KMO เท่ากับ 0.982 และ  $p < 0.001$  อธิบายได้ว่าตัวแปรที่นำมาศึกษามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าไอเกิน (Eigenvalue) ตั้งแต่ 1.00 ขึ้นไป มีจำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและสมรรถนะของบุคลากร 2) วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายของการเป็นองค์กรณวัตรกรรม 3) เครือข่ายความร่วมมือการจัดการศึกษา 4) เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสารภายในสถานศึกษา และ 5) วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษา โดยมี ร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative Percentage of Variance) เท่ากับ 71.75

ภัทรหทัย ภู่วัสดี (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมกับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.771 - 0.830 และ 4) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษา แห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ตัว ได้แก่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร (X<sub>1</sub>) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม (X<sub>2</sub>) ปัจจัยด้านการสนับสนุนความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม (X<sub>3</sub>) และปัจจัยด้านบรรยากาศสร้างสรรค์ และสร้างแรงเสริมในการทำงาน (X<sub>4</sub>) ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.909 มีอำนาจพยากรณ์ (R<sup>2</sup>) ได้ร้อยละ 82.70 มีค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐาน เท่ากับ 0.176

ศิวาวุฒิ รัตนะ (2566) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนองค์กรณวัตรกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอผลจากการวิเคราะห์สังเคราะห์ แนวคิดจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนองค์กรณวัตรกรรมท่ามกลางบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยมุ่งเน้นในบริบทของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา เนื่องจากเป็นระดับการศึกษาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในอนาคต ซึ่งพบว่าการที่

สถานศึกษาจะเป็นโรงเรียนองค์กรนวัตกรรมได้นั้น มีองค์ประกอบสำคัญที่เป็นปัจจัยความสำเร็จ 6 ประการที่มีส่วนสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนมัธยมศึกษาเกิดการสร้างนวัตกรรม การศึกษาที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการและยกระดับคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้นประกอบด้วย คือ 1) โครงสร้างองค์กร 2) วิสัยทัศน์ 3) การพัฒนานักนวัตกรรม 4) วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมในองค์กร 5) การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ และ 6) บรรยากาศนวัตกรรม

## 2.6.2. งานวิจัยต่างประเทศ

### 2.6.2.1 งานวิจัยต่างประเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

Kozloski (2006) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์ของครูใหญ่ใน มลรัฐต่างๆ จำนวน 45 มลรัฐของประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า รัฐต่างๆ ดังกล่าวได้กำหนดมาตรฐาน ทางเทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดความเคลื่อนไหวในปัจจุบัน กล่าวคือ มีความพยายามที่จะให้ผู้บริหาร โรงเรียนทุกคนมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีตามมาตรฐานที่กำหนดด้วยความรับผิดชอบ ในขณะที่ภาคธุรกิจมีความต้องการบัณฑิตที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีเข้าร่วมทำงาน ความคาดหวังและ ความต้องการเหล่านี้จะบรรลุผลได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารเห็นความสำคัญและจะต้องส่งเสริม ให้มีการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพในสถานศึกษาและชุมชน ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อ การศึกษาและเศรษฐกิจในศตวรรษที่ 21 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบคือ 1) ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ 2) การเรียนรู้และการสอน 3) ผลผลิตภาพ และการปฏิบัติ ทางวิชาชีพ 4) การสนับสนุนการจัดการและการดำเนินการ 5) การวัดและการประเมินผล 6) ประเด็นทางสังคมกฎหมาย และประเด็นทางจริยธรรม

Zhong (2017) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สารระการวัดความเป็นผู้นำดิจิทัลในบริบทของการศึกษา K-12 ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจสารระการวัดภาวะผู้นำดิจิทัลในบริบท ของการศึกษา K-12 ตามมาตรฐาน ISTE-A ผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ถูกระบุว่า เป็นวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีแบบบูรณาการและการสนับสนุนแผนเทคโนโลยีโดยผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย สารระการวัดของวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลนั้นรวมถึงอุปกรณ์ที่เพียงพอ การสร้างแบบจำลองเทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ โอกาสการเรียนรู้ดิจิทัล และชุมชนการเรียนรู้ดิจิทัลเป็นสารระการวัดในการพัฒนาวิชาชีพ ส่วนสารระการวัดของการปรับปรุง ระบบรวมถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูง บุคลากรที่มีการแข่งขันและความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ การเป็นพลเมืองดิจิทัลจะถูกระบุว่าเป็นตัวกรองข้อมูลในรูปแบบดิจิทัล

## 2.6.2.2 งานวิจัยต่างประเทศเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน

Mohamed (2011) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของนวัตกรรมองค์กรมี ต่อผลการดำเนินงาน จากการศึกษาพบว่า นวัตกรรมองค์กรมีผลเกี่ยวข้องในทางบวกกับ ผลการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งเป็นการวัดทั้งในแง่ที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน การศึกษาให้การสนับสนุนสมมติฐานที่เน้นบทบาทของความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมขององค์กรต่อผลการดำเนินงานขององค์กร โดยนวัตกรรมองค์กรเกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ ซึ่งหมายความถึง การเรียนรู้ที่มีคุณค่าต่อองค์กรผ่านกระบวนการนวัตกรรมต่าง ๆ ผู้นำองค์กรควรสร้างและส่งเสริม ภาวะต่อหรืออื่นให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร เพื่อพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ผลการศึกษายังยืนยันความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของ องค์กรต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรเป็นการแสดงให้เห็นว่านวัตกรรมเป็นการสร้าง ความได้เปรียบในการแข่งขัน เมื่ออยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในความต้องการของลูกค้า

Islam (2011) ได้ศึกษาเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรแนวทางการศึกษาเป็นการศึกษาผลกระทบเชิงบวกขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างนวัตกรรม และประสิทธิภาพการดำเนินงาน จากการศึกษาพบว่า ผลการวิจัยสนับสนุนการศึกษาทั้งสอง สมมติฐานแสดงให้เห็นว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิดความสามารถในการสร้างสรรค์ นวัตกรรมและนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานขององค์กรการศึกษาแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม ซึ่งมีผลกระทบเชิงบวกและยังพบว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเปิดใจกว้าง การแบ่งปันความรู้มีนัยสำคัญในเชิงบวกและ มีผลโดยตรงต่อทิศทางของนวัตกรรมเป็นประโยชน์ในการช่วยให้องค์กรสามารถเข้าใจการเชื่อมโยง ที่สำคัญระหว่างการเรียนรู้นวัตกรรม และประสิทธิภาพการดำเนินงาน

Boonkua (2020) วิจัยเรื่ององค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย การเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพในประเทศไทยงานวิจัยชิ้นนี้ได้พิสูจน์แล้วว่าต้องมียุทธศาสตร์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่ 1) การจัดการเชิงกลยุทธ์ 2) โครงสร้างองค์กร 3) วัฒนธรรมองค์กร 4) ผู้นำด้านนวัตกรรม 5) มนุษย์การพัฒนาทรัพยากร 6) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) การจัดการ 7) การสร้างบรรยากาศในการทำงาน และ 8) องค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับผลการศึกษาเห็นได้ชัดว่าองค์ประกอบที่โดดเด่นที่สุดคือการจัดการ ICT เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรม อย่างไรก็ตามส่วนที่เหลือได้รับการตรวจสอบเพื่อให้สาระสำคัญเป็นส่วนประกอบที่เหนือกว่าเมื่อเสริมซึ่งกันและกันนอกจากนี้ยังมีความคล้ายคลึงกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างทฤษฎีและข้อมูลเชิงประจักษ์ตรวจสอบโดยการวิเคราะห์ปัจจัย

ยืนยัน หากสถาบันการศึกษานำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาตนเองตามความสามารถบุคลากรยังสามารถเพิ่มพูนความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมขององค์กร ในที่สุดเมื่อสถาบันการจัดการมุ่งเน้นไปที่นวัตกรรมทั่วทั้งองค์กรตั้งแต่การสื่อสารเข้ามาการบริหารจัดการการสอนหรือแม้แต่การจัดการสอบโดยใช้กระบวนการของกลไกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรมเพื่อพัฒนากระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนนี้จะส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐานในการพัฒนาและส่งเสริมการวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมที่ไม่สิ้นสุด

สรุปได้ว่างานวิจัยส่วนใหญ่ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กัน โดยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นตามแบบใด ทั้งคุณลักษณะภาวะผู้นำหรือภาวะผู้นำดิจิทัล ล้วนแล้วแต่ส่งผลต่อตัวครู บุคลากรในการที่จะเกิดแรงจูงใจทั้งทางบวกและทางลบในการปฏิบัติงาน การที่องค์กรเลือกใช้แบบภาวะผู้นำในการบริหารจึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทางเพื่อให้เกิดความพึงพอใจและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ประสิทธิผล



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มุ่งศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

#### 3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2566 จำนวน 52 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา) จำนวน 128 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,916 คน รวมทั้งสิ้น 2,044 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566)

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2566 ประกอบด้วย ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา) จำนวน 21 คน และครูผู้สอน จำนวน 303 คน รวมทั้งสิ้น 324 คน

ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) จากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) สุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ตามตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู แล้วคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนจำนวนประชากร และ



สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Sample random sampling) โดยการจับฉลากรายชื่อให้ได้ครบตามจำนวน สักส่วนของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู และกลุ่มตัวอย่างที่ คำนวณไว้ ดังรายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งและขนาดโรงเรียน ตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2566 จำแนกตามตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

ขนาด โรงเรียน	จำนวน โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
เล็ก	6	6	60	66	1	9	10
กลาง	28	55	509	564	9	81	90
ใหญ่	12	38	582	620	6	92	98
ใหญ่พิเศษ	6	29	765	794	5	121	126
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>52</b>	<b>128</b>	<b>1,916</b>	<b>2,044</b>	<b>21</b>	<b>303</b>	<b>324</b>

ที่มา : กลุ่มสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู  
(ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566)

### 3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Check list) ถามเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 17 ข้อ แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- |                                    |             |
|------------------------------------|-------------|
| 1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล          | จำนวน 4 ข้อ |
| 2) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล         | จำนวน 4 ข้อ |
| 3) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล     | จำนวน 4 ข้อ |
| 4) การมีทักษะและความรู้ด้านดิจิทัล | จำนวน 4 ข้อ |

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตาม  
 มาตรการวัดของ Likert โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำคุณติจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำคุณติจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำคุณติจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำคุณติจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำคุณติจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของ  
 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 17 ข้อ แบ่งเป็น 4  
 องค์ประกอบ ดังนี้

- |                                  |             |
|----------------------------------|-------------|
| 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร  | จำนวน 4 ข้อ |
| 2) โครงสร้างองค์กรนวัตกรรม       | จำนวน 4 ข้อ |
| 3) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร     | จำนวน 4 ข้อ |
| 4) การจัดความรู้และข้อมูลข่าวสาร | จำนวน 4 ข้อ |
| 5) วัฒนธรรมและบรรยากาศนวัตกรรม   | จำนวน 4 ข้อ |
| 6) การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม     | จำนวน 4 ข้อ |

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตาม  
 มาตรการวัดของ Likert โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### 3.3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ เพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย  
 ครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

- 3.3.1 ศึกษาเอกสาร วารสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 3.3.2 กำหนดขอบข่ายการสร้างแบบสอบถามตามกรอบนิยามศัพท์ของตัวแปร
- 3.3.3 สร้างข้อคำถามตามกรอบแนวคิดขอบข่ายที่กำหนดภายใต้การให้คำแนะนำของ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.3.4 ตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบและประเมินความตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC ค่า IOC อยู่ระหว่าง +1 ถึง -1) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (Rovinelli and Hambleton, 1977 อ้างถึงใน ภัทรพร เกษสังข์, 2549, หน้า 138) ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้พบว่าตัวแปรภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่า IOC ระหว่าง 0.60 – 1.00 และความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน มีค่า IOC ระหว่าง 0.80 – 1.00

3.3.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) ประชากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2566 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.3.6 นำข้อมูลที่ได้จากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ มาหาคุณภาพรายข้อ โดยการหาค่าอำนาจจำแนก ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation Coefficient) โดยเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 116) พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.923 และความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน มีค่าเท่ากับ 0.919

3.3.7 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งเกณฑ์กำหนดว่าต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546) ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้พบว่ามีค่าความเที่ยงรายด้านอยู่ระหว่าง 0.841 - 0.984 จึงสรุปว่า แบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามของตัวแปรภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตัวแปร	ค่าความเที่ยง
<b>ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา</b>	<b>0.923</b>
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	0.842
2. การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล	0.920
3. ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล	0.859
4. การมีทักษะและความรู้ด้านดิจิทัล	0.861
<b>ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน</b>	<b>0.919</b>
1. การมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร	0.895
2. โครงสร้างองค์กรนวัตกรรม	0.841
3. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	0.877
4. การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร	0.872
5. วัฒนธรรมและบรรยากาศนวัตกรรม	0.891
6. การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม	0.984

3.3.8 พิจารณาปรับปรุงและคัดเลือกข้อคำถามรายชื่อ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป ขั้นตอนและกระบวนการการสร้างและพัฒนาคุณภาพของแบบสอบถามที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสามารถนำมาเขียนแสดงเป็นแผนภูมิที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ขั้นตอนกระบวนการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอน	กระบวนการ
<b>ขั้นตอนที่ 1</b> <b>การสร้างแบบสอบถาม</b>	1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 1.2 กำหนดกรอบประเด็นคำถาม 1.3 สร้างข้อคำถาม 1.4 ตรวจสอบความถูกต้อง นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ขั้นตอน	กระบวนการ
<b>ขั้นตอนที่ 2</b> <b>การตรวจสอบความตรง</b> <b>เชิงเนื้อหา</b> <b>(Content validity)</b>	2.1 เสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) 2.2 คำนวณหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item objective congruence : IOC) 2.3 คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป 2.4 ตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไข
<b>ขั้นตอนที่ 3</b> <b>การตรวจสอบค่าความ</b> <b>เที่ยง</b> <b>(Reliability)</b>	3.1 ทดลองใช้แบบสอบถาม (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน 3.2 หาค่าอำนาจจำแนก ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation Coefficient) 3.3 หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีการของ Cronbach 3.4 ตรวจสอบค่าความเที่ยงกับเกณฑ์ และปรับปรุงแก้ไข (กรณีมีค่าอยู่ในระดับต่ำ) 3.5 ตรวจสอบความถูกต้องและจัดพิมพ์เอกสารฉบับสมบูรณ์

### 3.4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

3.4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับจาก ผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน โดย

เตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง และบางส่วนนำส่งผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ google form ได้รับแบบสอบถามครบร้อยละ 100

3.4.3 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในการตอบ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

### 3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

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

3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

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

4.51-5.00 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในแต่ละตัวแปรและระหว่างตัวแปรพหุคูณกับตัวแปรเกณฑ์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ภัทรพร เกษสังข์, 2548, หน้า 169 – 171) แล้วแปลความหมายดังนี้

มีค่า  $r$  0.81 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

มีค่า  $r$  0.61 - 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

มีค่า  $r$  0.41 - 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

มีค่า  $r$  0.21 - 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ

มีค่า  $r$  0.01 - 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

มีค่า  $r$  0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

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

3.5.5 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์

### 3.6. สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังต่อไปนี้

#### 3.6.1 สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistics)

##### 3.6.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

##### 3.6.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

##### 3.6.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

##### 3.6.1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

#### 3.6.2 สถิติอนุมาน (Inferential statistics)

3.6.2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

3.6.2.2 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่มีนัยสำคัญไปสร้างสมการพยากรณ์

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

#### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

4.6 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

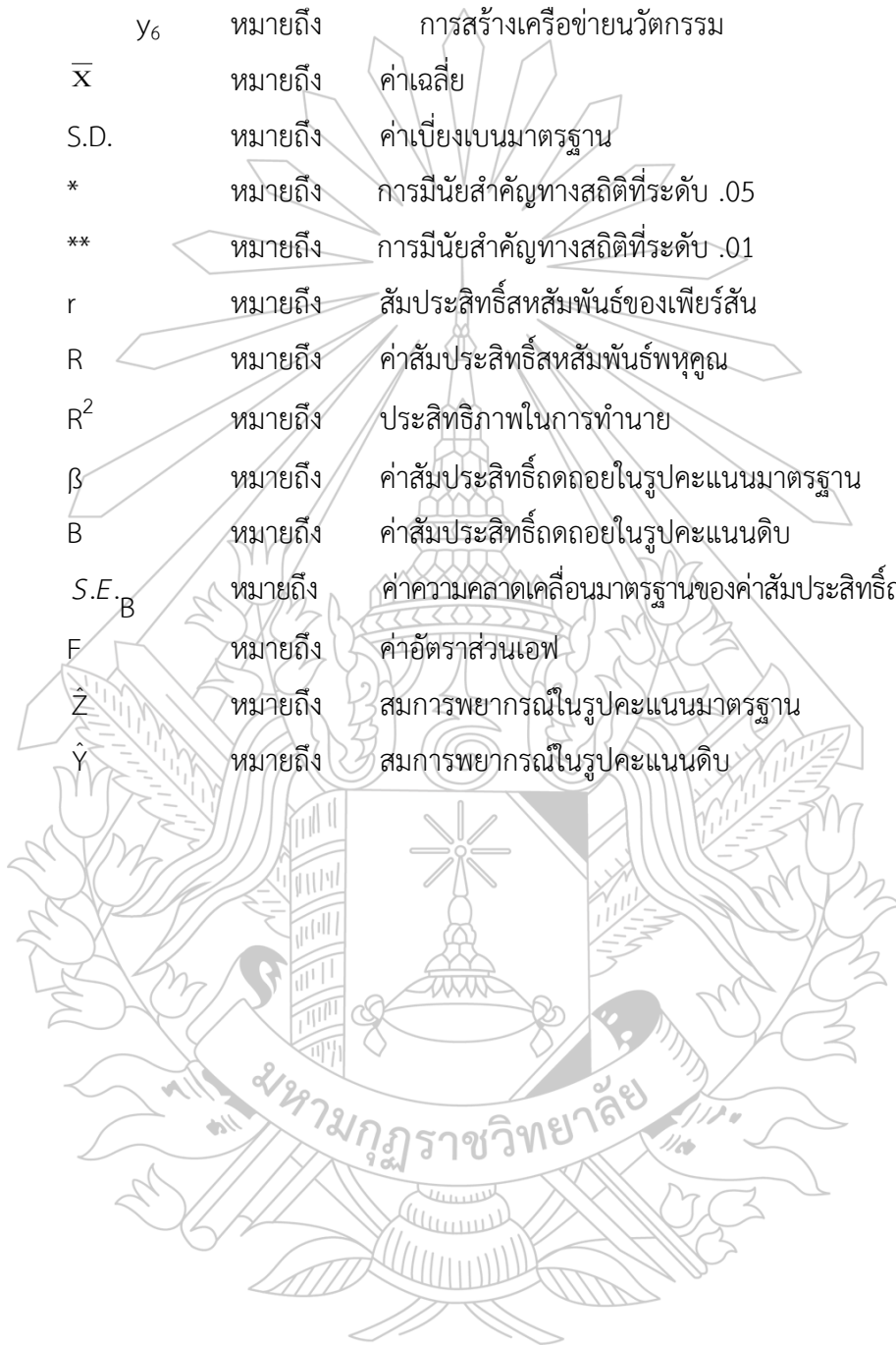
#### 4.1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

X	หมายถึง	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
$x_1$	หมายถึง	การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
$x_2$	หมายถึง	การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล
$x_3$	หมายถึง	ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล
$x_4$	หมายถึง	การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล
Y	หมายถึง	ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน
$y_1$	หมายถึง	การมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร
$y_2$	หมายถึง	โครงสร้างองค์กร
$y_3$	หมายถึง	การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร



$y_4$	หมายถึง	การจัดความรู้และข้อมูลข่าวสาร
$y_5$	หมายถึง	วัฒนธรรมและบรรยากาศนวัตกรรม
$y_6$	หมายถึง	การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม
$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
*	หมายถึง	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	หมายถึง	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	หมายถึง	ประสิทธิภาพในการทำนาย
$\beta$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ
$S.E._B$	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ
F	หมายถึง	ค่าอัตราส่วนเอฟ
$\hat{Z}$	หมายถึง	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$\hat{Y}$	หมายถึง	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ



#### 4.2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย  
หนองบัวลำภู ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
1.1 ชาย	88	27.16
1.2 หญิง	236	72.84
<b>รวม</b>	<b>324</b>	<b>100.00</b>
<b>2. ตำแหน่ง</b>		
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	21	6.48
2.2 ครู	303	93.52
<b>รวม</b>	<b>324</b>	<b>100.00</b>
<b>3. ขนาดของโรงเรียน</b>		
3.1 ขนาดเล็ก	10	3.09
3.2 ขนาดกลาง	90	27.78
3.3 ขนาดใหญ่	98	30.25
3.4 ขนาดใหญ่พิเศษ	126	38.89
<b>รวม</b>	<b>324</b>	<b>100.00</b>
<b>4. ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
4.1 น้อยกว่า 5 ปี	64	19.75
4.2 5-10 ปี	194	59.88
4.3 มากกว่า 10 ปี	66	20.37
<b>รวม</b>	<b>324</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 324 คน ส่วนใหญ่เป็นจำแนกเป็น เพศหญิง จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 72.84 และเพศชาย จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 27.16 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 93.52 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.48 เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียนส่วนใหญ่อยู่ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 38.89 รองลงมาขนาดใหญ่ 98 คน คิดเป็นร้อยละ 30.25 ขนาดกลาง จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 27.78 และขนาดเล็ก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.09 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการอยู่ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 59.88 รองลงมา มากกว่า 10 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 20.37 และน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 19.75 ตามลำดับ

#### 4.3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร

##### สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ ผลปรากฏดังตารางที่ 4.2 - 4.6

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา(X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ( $x_1$ )	4.13	0.59	มาก	4
2. การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ( $x_2$ )	4.27	0.59	มาก	2
3. ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ( $x_3$ )	4.28	0.54	มาก	1
4. การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล ( $x_4$ )	4.25	0.54	มาก	3
รวม	4.23	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.23$ , S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเป็นมืออาชีพ

ด้านดิจิทัล ( $x_3$ ) ( $\bar{x} = 4.28$ , S.D. = 0.54) รองลงมา คือ การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ( $x_2$ ) ( $\bar{x} = 4.27$ , S.D. = 0.59) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ( $x_1$ ) ( $\bar{x} = 4.13$ , S.D. = 0.59)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา(X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ( $x_1$ ) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ( $x_1$ )	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาวิเคราะห์บริบทขององค์กร	4.21	0.73	มาก	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร	4.21	0.82	มาก	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างนวัตกรรม ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ	3.98	0.87	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรม ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ	4.12	0.79	มาก	3
<b>รวม</b>		<b>4.13</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ( $x_1$ ) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.13$ , S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาวิเคราะห์บริบทขององค์กร ( $\bar{x} = 4.21$ , S.D. = 0.73) และข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร ( $\bar{x} = 4.21$ , S.D. = 0.82) รองลงมา คือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรม ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ( $\bar{x} = 4.12$ , S.D. = 0.79) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการนำ

เทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างนวัตกรรม ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ( $\bar{x} = 3.98$ , S.D. = 0.87)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา(X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ( $x_2$ ) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ( $x_2$ )	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้าง แรงขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีภายในสถานศึกษา	4.29	0.78	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้าง ความเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีภายใน สถานศึกษา	4.36	0.78	มาก	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการ เรียนรู้บนโลกดิจิทัลในองค์กร	4.28	0.82	มาก	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แสดงความคิดเห็นในการนำเทคโนโลยีมาใช้	4.20	0.83	มาก	5
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการนำเทคโนโลยี ดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.22	0.86	มาก	4
<b>รวม</b>		<b>4.27</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ( $x_2$ ) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.27$ , S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีภายในสถานศึกษา ( $\bar{x} = 4.36$ , S.D. = 0.78) รองลงมา คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างแรงขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีภายในสถานศึกษา ( $\bar{x} = 4.29$ , S.D. = 0.78) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็นในการนำเทคโนโลยีมาใช้ ( $\bar{x} = 4.20$ , S.D. = 0.83)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา(X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ( $x_3$ ) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ( $x_3$ )	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมืออาชีพ	4.31	0.75	มาก	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดนวัตกรรมการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมืออาชีพ	4.28	0.71	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร	4.29	0.76	มาก	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร	4.23	0.78	มาก	4
<b>รวม</b>		<b>4.28</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ( $x_3$ ) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.28$ , S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมืออาชีพ ( $\bar{x} = 4.31$ , S.D. = 0.75) รองลงมา คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชี่ยวชาญ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ( $\bar{x} = 4.29$ , S.D. = 0.76) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร ( $\bar{x} = 4.23$ , S.D. = 0.78)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา(X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีทักษะและความรู้ดิจิทัล ( $x_4$ ) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล ( $x_4$ )	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล	4.27	0.69	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิจาร์ณญาณในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสม	4.26	0.75	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.29	0.74	มาก	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.18	0.81	มาก	4
<b>รวม</b>		<b>4.25</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีทักษะและความรู้ดิจิทัล ( $x_4$ ) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.25$ , S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{x} = 4.29$ , S.D. = 0.74) รองลงมา คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล ( $\bar{x} = 4.27$ , S.D. = 0.69) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{x} = 4.18$ , S.D. = 0.81)

#### 4.4. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

การวิเคราะห์ระดับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ ผลปรากฏดังตารางที่ 4.7 - 4.12

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมและรายด้าน

ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน (Y)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร ( $y_1$ )	4.15	0.58	มาก	5
2. โครงสร้างองค์กร ( $y_2$ )	4.08	0.52	มาก	6
3. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ( $y_3$ )	4.18	0.56	มาก	4
4. การจัดความรู้และข้อมูลข่าวสาร ( $y_4$ )	4.25	0.57	มาก	2
5. วัฒนธรรมและบรรยากาศนวัตกรรม ( $y_5$ )	4.19	0.58	มาก	3
6. การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม ( $y_6$ )	4.25	0.53	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>4.18</b>	<b>0.44</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.18$ , S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม ( $y_6$ ) ( $\bar{x} = 4.25$ , S.D. = 0.53) และ การจัดความรู้และข้อมูลข่าวสาร ( $y_4$ ) ( $\bar{x} = 4.25$ , S.D. = 0.57) รองลงมา คือ วัฒนธรรมและบรรยากาศนวัตกรรม ( $y_5$ ) ( $\bar{x} = 4.19$ , S.D. = 0.58) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โครงสร้างองค์กร ( $y_2$ ) ( $\bar{x} = 4.08$ , S.D. = 0.52)



ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร ( $y_1$ ) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร ( $y_1$ )	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์	4.04	0.80	มาก	4
2	สถานศึกษาเกิดการสร้างนวัตกรรมภายในสถานศึกษา	4.17	0.78	มาก	2
3	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดและพัฒนาวิสัยทัศน์ภายใต้การวิเคราะห์บริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา	4.14	0.76	มาก	3
4	สถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนา นวัตกรรมเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน	4.23	0.83	มาก	1
<b>รวม</b>		<b>4.15</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร ( $y_1$ ) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.15$ , S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 สถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนา นวัตกรรมเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน ( $\bar{x} = 4.23$ , S.D. = 0.83) รองลงมา คือ ข้อ 2 สถานศึกษาเกิดการสร้างนวัตกรรมภายในสถานศึกษา ( $\bar{x} = 4.17$ , S.D. = 0.578) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและ กลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ( $\bar{x} = 4.04$ , S.D. = 0.80)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านโครงสร้างองค์กร ( $y_2$ ) โดยรวมและรายชื่อ

ข้อ	โครงสร้างองค์กร ( $y_2$ )	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	สถานศึกษามีการจัดโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับภารกิจในการบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษา	4.14	0.80	มาก	1
2	สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารแบบการกระจายอำนาจให้ครูและบุคลากรมีอำนาจในการตัดสินใจ	4.04	0.86	มาก	4
3	สถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการปรับตัวและมีอิสระในการปฏิบัติงาน	4.07	0.81	มาก	2
4	สถานศึกษามีหน่วยงานหรือฝ่ายงานที่เป็นศูนย์กลางการวิจัย ทำให้การดำเนินงานภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ	4.07	0.85	มาก	3
<b>รวม</b>		<b>4.08</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านโครงสร้างองค์กร ( $y_2$ ) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.08$ , S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1 สถานศึกษามีการจัดโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับภารกิจในการบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษา ( $\bar{x} = 4.14$ , S.D. = 0.80) รองลงมา คือ ข้อ 3 สถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการปรับตัวและมีอิสระในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 4.07$ , S.D. = 0.81) และ ข้อ 4 สถานศึกษามีหน่วยงานหรือฝ่ายงานที่เป็นศูนย์กลางการวิจัย ทำให้การดำเนินงานภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ( $\bar{x} = 4.07$ , S.D. = 0.85) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารแบบการกระจายอำนาจให้ครูและบุคลากรมีอำนาจในการตัดสินใจ ( $\bar{x} = 4.04$ , S.D. = 0.86)

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ( $y_3$ ) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ( $y_3$ )	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	สถานศึกษามีกระบวนการหรือการดำเนินงานที่สนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความรู้ ในการสร้างนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ	4.10	0.78	มาก	4
2	สถานศึกษามีกระบวนการหรือการดำเนินงานที่สนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความสามารถ มีทักษะ ในการสร้างนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ	4.17	0.74	มาก	3
3	สถานศึกษามีการกำหนดแผนการพัฒนาครูและบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.25	0.75	มาก	1
4	สถานศึกษาส่งเสริมการฝึกอบรมครูและบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.21	0.77	มาก	2
<b>รวม</b>		<b>4.18</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ( $y_3$ ) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.18$ , S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 สถานศึกษามีการกำหนดแผนการพัฒนาครูและบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{x} = 4.25$ , S.D. = 0.75) รองลงมา คือ ข้อ 4 สถานศึกษาส่งเสริมการฝึกอบรมครูและบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 4.21$ , S.D. = 0.77) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 สถานศึกษามีกระบวนการหรือการดำเนินงานที่สนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความรู้ในการสร้างนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ ( $\bar{x} = 4.10$ , S.D. = 0.78)

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการจัดความรู้และข้อมูลข่าวสาร ( $y_4$ ) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การจัดความรู้และข้อมูลข่าวสาร ( $y_4$ )	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากร ในสถานศึกษา	4.23	0.75	มาก	4
2	สถานศึกษาสนับสนุนช่องทางการแลกเปลี่ยนและ แบ่งปันความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา	4.26	0.75	มาก	2
3	สถานศึกษามีช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมที่หลากหลาย	4.25	0.82	มาก	3
4	สถานศึกษาสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมของ บุคลากรในสถานศึกษา	4.26	0.74	มาก	1
<b>รวม</b>		<b>4.25</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการจัดความรู้และข้อมูลข่าวสาร ( $y_4$ ) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.25$ , S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 สถานศึกษาสนับสนุนช่องทางการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา ( $\bar{x} = 4.26$ , S.D. = 0.74) และข้อ 4 สถานศึกษาสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา ( $\bar{x} = 4.26$ , S.D. = 0.74) รองลงมา คือ ข้อ 3 สถานศึกษามีช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมที่หลากหลาย ( $\bar{x} = 4.25$ , S.D. = 0.82) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา ( $\bar{x} = 4.23$ , S.D. = 0.75)

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศนวัตกรรม ( $y_5$ ) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	วัฒนธรรมและบรรยากาศนวัตกรรม ( $y_5$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	สถานศึกษามีแนวทางที่ยึดปฏิบัติที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของสถานศึกษาในด้านนวัตกรรม	4.18	0.81	มาก	3
2	สถานศึกษามีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการรับรู้และมีส่วนร่วมรับผิดชอบเป้าหมายด้านนวัตกรรมของสถานศึกษา	4.21	0.78	มาก	2
3	สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อให้ครูและบุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์	4.17	0.81	มาก	4
4	สถานศึกษานำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน จนนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา	4.22	0.77	มาก	1
<b>รวม</b>		<b>4.19</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศนวัตกรรม ( $y_5$ ) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 สถานศึกษานำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน จนนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.77) รองลงมา คือ ข้อ 2 สถานศึกษามีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการรับรู้และมีส่วนร่วมรับผิดชอบเป้าหมายด้านนวัตกรรมของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.78) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อให้ครูและบุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.81)

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสร้างเครือข่าย นวัตกรรม ( $y_6$ ) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม ( $y_6$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	สถานศึกษามีการดำเนินการโดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างนวัตกรรมของสถานศึกษา	4.26	0.74	มาก	2
2	สถานศึกษาให้ชุมชนเข้ามาใช้พื้นที่ของโรงเรียนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ	4.19	0.78	มาก	4
3	สถานศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันเอกสารและทรัพยากรที่ใช้ ในการจัดการเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่น	4.25	0.73	มาก	3
4	สถานศึกษาสร้างศักยภาพในการเข้าถึงข้อมูลและความรู้ที่นำมาใช้ ในการพัฒนานวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ	4.29	0.74	มาก	1
<b>รวม</b>		<b>4.25</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม ( $y_6$ ) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 สถานศึกษาสร้างศักยภาพในการเข้าถึงข้อมูลและความรู้ที่นำมาใช้ ในการพัฒนานวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.74) รองลงมา คือ ข้อ 1 สถานศึกษามีการดำเนินการโดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างนวัตกรรมของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.74) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 สถานศึกษาให้ชุมชนเข้ามาใช้พื้นที่ของโรงเรียนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.78)

#### 4.5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลปรากฏดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตัวแปร	x <sub>1</sub>	x <sub>2</sub>	x <sub>3</sub>	x <sub>4</sub>	y <sub>1</sub>	y <sub>2</sub>	y <sub>3</sub>	y <sub>4</sub>	y <sub>5</sub>	y <sub>6</sub>	X	Y
x <sub>1</sub>	1											
x <sub>2</sub>	.659**	1										
x <sub>3</sub>	.484**	.596**	1									
x <sub>4</sub>	.523**	.500**	.607**	1								
y <sub>1</sub>	.508**	.498**	.440**	.498**	1							
y <sub>2</sub>	.349**	.360**	.340**	.398**	.516**	1						
y <sub>3</sub>	.418**	.396**	.478**	.520**	.540**	.588**	1					
y <sub>4</sub>	.398**	.452**	.459**	.453**	.568**	.531**	.604**	1				
y <sub>5</sub>	.410**	.433**	.421**	.469**	.534**	.486**	.598**	.601**	1			
y <sub>6</sub>	.244**	.311**	.337**	.346**	.368**	.422**	.493**	.487**	.624**	1		
X	.818**	.868**	.805**	.781**	.593**	.440**	.545**	.536**	.526**	.375**	1	
Y	.500**	.525**	.530**	.575**	.759**	.750**	.817**	.813**	.824**	.719**	.646**	1

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน โดยรวมมีค่า ( $r_{XY} = 0.646$ ) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 ในระดับสูง ส่วนภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ระหว่างตัวแปร ทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = 0.500 - 0.575$ )

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (X) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลกับการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ( $r_{x_1x_2} = 0.659$ ) คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลกับความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ( $r_{x_1x_3} = 0.484$ )

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน (Y) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ การมีเป้าหมายร่วมกันกับการติดต่อสื่อสาร ( $r_{y_5y_6} = 0.624$ ) คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กรกับการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม ( $r_{y_1y_6} = 0.368$ )

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01

ดังนั้นผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับระดับสูง ( $r_{xy} = 0.646$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องการสมมุติฐานของการวิจัย ดังปรากฏดังตาราง 4.15 - 4.20



ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร ( $y_1$ )

ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร ( $y_1$ )	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ( $x_1$ )	0.508**	ปานกลาง
2. การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ( $x_2$ )	0.498**	ปานกลาง
3. ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ( $x_3$ )	0.440**	ปานกลาง
4. การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล ( $x_4$ )	0.498**	ปานกลาง
<b>ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (X)</b>	<b>0.593**</b>	<b>ปานกลาง</b>

\*\*p < .01

จากตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร ( $y_1$ ) โดยรวม ( $r_{xy_1}$ ) เท่ากับ 0.593 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ( $r_{x_1y_1} = 0.508$ ) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ( $r_{x_2y_1} = 0.498$ ) การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล ( $r_{x_4y_1} = 0.498$ ) และความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ( $r_{x_3y_1} = 0.440$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านโครงสร้างองค์กร ( $y_2$ )

ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค์กร ( $y_2$ )	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ( $x_1$ )	0.349**	ค่อนข้างต่ำ
2. การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ( $x_2$ )	0.360**	ค่อนข้างต่ำ
3. ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ( $x_3$ )	0.340**	ค่อนข้างต่ำ
4. การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล ( $x_4$ )	0.398**	ค่อนข้างต่ำ
<b>ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)</b>	<b>0.440**</b>	<b>ปานกลาง</b>

\*\* $p < .01$

จากตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านโครงสร้างองค์กร ( $y_2$ ) โดยรวม ( $r_{xy_2}$ ) เท่ากับ 0.440 ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับค่อนข้างต่ำทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล ( $r_{x_4y_2} = 0.398$ ) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ( $r_{x_2y_2} = 0.360$ ) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ( $r_{x_1y_2} = 0.349$ ) และความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ( $r_{x_3y_2} = 0.340$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ( $y_3$ )

ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ( $y_3$ )	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ( $x_1$ )	0.418**	ปานกลาง
2. การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ( $x_2$ )	0.396**	ค่อนข้างต่ำ
3. ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ( $x_3$ )	0.478**	ปานกลาง
4. การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล ( $x_4$ )	0.520**	ปานกลาง
<b>ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)</b>	<b>0.545**</b>	<b>ปานกลาง</b>

\*\* $p < .01$

จากตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ( $y_3$ ) โดยรวม ( $r_{xy_3}$ ) เท่ากับ 0.545 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลาง 3 ด้าน และระดับค่อนข้างต่ำ 1 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล ( $r_{x_4y_3} = 0.520$ ) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ( $r_{x_3y_3} = 0.478$ ) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ( $r_{x_1y_3} = 0.418$ ) และการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ( $r_{x_2y_3} = 0.396$ )

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการจัดความรู้และข้อมูลข่าวสาร ( $y_4$ )

ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ด้านการจัดความรู้และข้อมูลข่าวสาร ( $y_4$ )	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ( $x_1$ )	0.398**	ค่อนข้างต่ำ
2. การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ( $x_2$ )	0.452**	ปานกลาง
3. ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ( $x_3$ )	0.459**	ปานกลาง
4. การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล ( $x_4$ )	0.453**	ปานกลาง
<b>ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)</b>	<b>0.536**</b>	<b>ปานกลาง</b>

\*\*p < .01

จากตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการจัดความรู้และข้อมูลข่าวสาร ( $y_4$ ) โดยรวม ( $r_{xy_4}$ ) เท่ากับ 0.536 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลาง 3 ด้าน และค่อนข้างต่ำ 1 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ( $r_{x_3y_4} = 0.459$ ) การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล ( $r_{x_4y_4} = 0.453$ ). การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ( $r_{x_2y_4} = 0.452$ ) และการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ( $r_{x_1y_4} = 0.398$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศนวัตกรรม ( $y_5$ )

ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศนวัตกรรม ( $y_5$ )	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ( $x_1$ )	0.410**	ปานกลาง
2. การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ( $x_2$ )	0.433**	ปานกลาง
3. ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ( $x_3$ )	0.421**	ปานกลาง
4. การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล ( $x_4$ )	0.469**	ปานกลาง
<b>ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)</b>	<b>0.526**</b>	<b>ปานกลาง</b>

\*\*p < .01      \*p < .05

จากตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศนวัตกรรม ( $y_5$ ) โดยรวม ( $r_{x_5}$ ) เท่ากับ 0.526 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล ( $r_{x_4y_5} = 0.469$ ) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ( $r_{x_2y_5} = 0.433$ ) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ( $r_{x_3y_5} = 0.421$ ) และการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ( $r_{x_1y_5} = 0.410$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม ( $y_6$ )

ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ด้านการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม ( $y_6$ )	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ( $x_1$ )	0.244**	ค่อนข้างต่ำ
2. การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ( $x_2$ )	0.311**	ค่อนข้างต่ำ
3. ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ( $x_3$ )	0.337**	ค่อนข้างต่ำ
4. การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล ( $x_4$ )	0.346**	ค่อนข้างต่ำ
<b>ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)</b>	<b>0.375**</b>	<b>ค่อนข้างต่ำ</b>

\*\*p < .01      \*p < .05

จากตารางที่ 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม ( $y_6$ ) โดยรวม ( $r_{x_y_6}$ ) เท่ากับ 0.375 ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับค่อนข้างต่ำทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล ( $r_{x_4y_6} = 0.346$ ) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ( $r_{x_3y_6} = 0.337$ ) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ( $r_{x_2y_6} = 0.311$ ) และการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ( $r_{x_1y_6} = 0.244$ ) ตามลำดับ

#### 4.6. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อคัดตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์ ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ผลปรากฏดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. <sub>B</sub>	$\beta$	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.550	0.171		9.060*	0.000
การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล ( $x_4$ )	0.251	0.045	0.311	5.525*	0.000
การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ( $x_2$ )	0.132	0.046	0.179	2.886*	0.004
ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ( $x_3$ )	0.135	0.047	0.168	2.860*	0.005
การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ( $x_1$ )	0.102	0.044	0.138	2.346*	0.020
$R = 0.657$ $R^2 = 0.431$ Adjusted $R^2 = 0.424$ $F = 60.427$					

\*\*p < .01

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ตัวแปรที่ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล ( $x_4$ ) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ( $x_2$ ) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ( $x_3$ ) และการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ( $x_1$ ) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.657 ( $R = 0.657$ ) ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล ( $x_4$ ) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ( $x_2$ ) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ( $x_3$ ) และการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ( $x_1$ ) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เลย หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 42.40 (Adjusted  $R^2 = 0.424$ ) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm 0.33080$  ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.550 + 0.251(x_4) + 0.132(x_2) + 0.135(x_3) + 0.102(x_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.311(x_4) + 0.179(x_2) + 0.168(x_3) + 0.138(x_1)$$

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร ( $y_1$ )

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. <sub>B</sub>	$\beta$	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.073	0.234		4.596**	0.000
การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ( $x_1$ )	0.222	0.062	0.224	3.588**	0.000
การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล ( $x_4$ )	0.296	0.058	0.274	5.063**	0.000
การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ( $x_2$ )	0.211	0.061	0.213	3.474**	0.001
<b>R = 0.597</b>		<b>R<sup>2</sup> = 0.357</b>		<b>Adjusted R<sup>2</sup> = 0.351</b>	
				<b>F = 59.158</b>	

\*\*p < .01

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ตัวแปรที่ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ( $x_1$ ) การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล ( $x_4$ ) และการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ( $x_2$ ) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร ( $y_1$ ) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.657 ( $R = 0.657$ ) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 35.10 (Adjusted  $R^2 = 0.351$ ) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm 0.46928$  ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.073 + 0.222(x_1) + 0.296(x_4) + 0.211(x_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.224(x_1) + 0.274(x_4) + 0.213(x_2)$$



ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านโครงสร้างองค์กร ( $y_2$ )

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. <sub>B</sub>	$\beta$	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	2.084	0.229		9.093**	0.000
การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล ( $x_4$ )	0.279	0.056	0.290	5.017**	0.000
การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ( $x_2$ )	0.189	0.051	0.215	3.711**	0.000
<b>R = 0.439      R<sup>2</sup> = 0.193      Adjusted R<sup>2</sup> = 0.188      F = 38.363</b>					

\*\*p < .01

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ตัวแปรที่ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล ( $x_4$ ) และการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ( $x_2$ ) ตามลำดับสามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านโครงสร้างองค์กร ( $y_2$ ) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.439 ( $R = 0.439$ ) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 18.80 ( $\text{Adjusted } R^2 = 0.188$ ) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm 0.46928$  ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.084 + 0.279(X_4) + 0.189(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.290(X_4) + 0.215(X_2)$$

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ( $y_3$ )

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.B	$\beta$	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.258	0.237		5.310**	0.000
การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล ( $x_4$ )	0.321	0.063	0.309	5.062**	0.000
ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ( $x_3$ )	0.225	0.062	0.217	3.643**	0.000
การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ( $x_1$ )	0.144	0.053	0.151	2.728*	0.007
<b>R = 0.572    R<sup>2</sup> = 0.328    Adjusted R<sup>2</sup> = 0.321    F = 52.006</b>					

\*\*p < .01    \*p < .05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ตัวแปรที่ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล ( $x_4$ ) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ( $x_3$ ) และการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ( $x_1$ ) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ( $y_3$ ) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.572 ( $R = 0.572$ ) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 32.10 ( $\text{Adjusted } R^2 = 0.321$ ) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm 0.46235$  ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.258 + 0.321(x_4) + 0.225(x_3) + 0.144(x_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.309(x_4) + 0.217(x_3) + 0.151(x_1)$$

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการจัดความรู้และข้อมูลข่าวสาร ( $y_4$ )

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.B	$\beta$	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.454	0.246		5.898**	0.000
ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ( $x_3$ )	0.197	0.069	0.187	2.849*	0.005
การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล ( $x_4$ )	0.220	0.058	0.228	3.790**	0.000
การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ( $x_2$ )	0.238	0.064	0.226	3.719**	0.000
<b>R = 0.539      R<sup>2</sup> = 0.291      Adjusted R<sup>2</sup> = 0.284      F = 43.700</b>					

\*\*p < .01    \*p < .05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ตัวแปรที่ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ( $x_3$ ) การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล ( $x_4$ ) และการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ( $x_2$ ) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการจัดความรู้และข้อมูลข่าวสาร ( $y_4$ ) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.572 ( $R = 0.572$ ) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 32.10 (Adjusted  $R^2 = 0.321$ ) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm 0.48332$  ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.454 + 0.197(x_3) + 0.220(x_4) + 0.238(x_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.187(x_3) + 0.228(x_4) + 0.226(x_2)$$

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศนวัตกรรมการ (y<sub>5</sub>)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. <sub>B</sub>	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.535	0.244		6.283**	0.000
การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล (x <sub>4</sub> )	0.363	0.059	0.336	6.116**	0.000
การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล (x <sub>2</sub> )	0.262	0.054	0.264	4.810**	0.000
R = 0.522    R <sup>2</sup> = 0.272    Adjusted R <sup>2</sup> = 0.267    F = 59.965					

\*\*p < .01

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ตัวแปรที่ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล (x<sub>4</sub>) และการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล (x<sub>2</sub>) ตามลำดับสามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศนวัตกรรมการ (y<sub>5</sub>) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.522 (R = 0.522) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 26.70 (Adjusted R<sup>2</sup> = 0.267) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.49927 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.535 + 0.363(x_4) + 0.262(x_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.336(x_4) + 0.264(x_2)$$

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม ( $y_6$ )

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.B	$\beta$	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	2.478	0.241		10.261**	0.000
การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล ( $x_4$ )	0.219	0.063	0.224	3.447*	0.001
ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ( $x_3$ )	0.196	0.064	0.201	3.092*	0.002
<b>R = 0.381    R<sup>2</sup> = 0.145    Adjusted R<sup>2</sup> = 0.140    F = 27.251</b>					

\*\*p < .01    \*p < .05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ตัวแปรที่ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล ( $x_4$ ) และความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ( $x_3$ ) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม ( $y_6$ ) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.381 ( $R = 0.381$ ) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 10.40 ( $\text{Adjusted } R^2 = 1.40$ ) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm 0.49008$  ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.478 + 0.219(x_4) + 0.196(x_3)$$

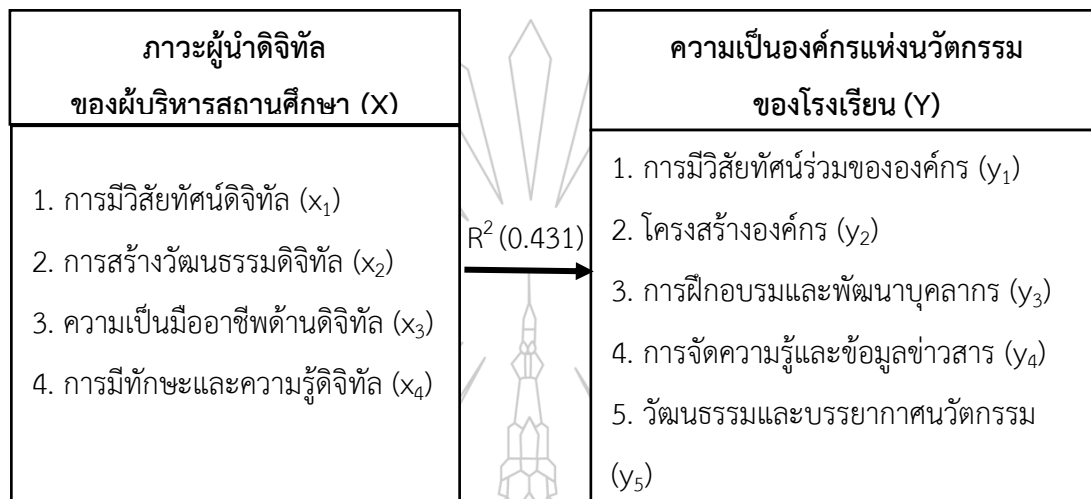
สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.224(x_4) + 0.201(x_3)$$

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 มีตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 องค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า สอดคล้องกันตามสมมติฐานของการวิจัย ปรากฏดังภาพที่ 4.1

## ตัวแปรพยากรณ์

## ตัวแปรเกณฑ์



ภาพที่ 4.1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” เป็น การวิจัยเชิงสถิติพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 2) เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 324 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.923 และ 0.919

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

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

## 5.1. สรุปผลการวิจัย

### 5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 324 คน ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.84 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 27.16 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครู คิดเป็นร้อยละ 93.52 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 6.48 เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียนส่วนใหญ่อยู่ขนาดใหญพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 38.89 รองลงมาขนาด คิดเป็นร้อยละ 30.25 ขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 27.78 และขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 3.09 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.88 รองลงมา มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.37 และน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.75 ตามลำดับ

### 5.1.2 สรุปผลการวิจัย

#### 5.1.2.1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษาเป็นรายด้านปรากฏผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาวิเคราะห์บริบทขององค์กร และผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรม ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างนวัตกรรม ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ

2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีภายในสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างแรงขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีภายในสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็นในการนำเทคโนโลยีมาใช้

3) ด้านความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัด



สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีอาชีพ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชี่ยวชาญ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร

4) ด้านการมีทักษะและความรู้ดิจิทัล โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 5.1.2.2 ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน

ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษาเป็นรายด้านปรากฏ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนา นวัตกรรมเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน รองลงมา คือ สถานศึกษาเกิดการสร้างนวัตกรรมภายใน สถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและ กลยุทธ์ที่ มุ่งเน้นการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

2) ด้านโครงสร้างองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการจัดโครงสร้างองค์กรที่ สอดคล้องกับภารกิจในการบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษา รองลงมา คือ สถานศึกษามีความยืดหยุ่น ในการปรับตัวและมีอิสระในการปฏิบัติงาน และ สถานศึกษามีหน่วยงานหรือฝ่ายงานที่เป็นศูนย์กลาง การวิจัย ทำให้การดำเนินงานภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารแบบการกระจายอำนาจให้ครูและบุคลากรมีอำนาจในการตัดสินใจ

3) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการกำหนดแผนการ พัฒนาครูและบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ สถานศึกษาส่งเสริมการฝึกอบรมครู และบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีกระบวนการหรือการดำเนินงานที่สนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความรู้ ในการสร้าง นวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ

4) ด้านการจัดความรู้และข้อมูลข่าวสาร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาสนับสนุนช่องทางการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา และ สถานศึกษาสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา รองลงมา คือ สถานศึกษามีช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมที่หลากหลาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา

5) ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศนวัตกรรมการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษานำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน จนนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา รองลงมา คือ สถานศึกษามีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการรับรู้และมีส่วนร่วมรับผิดชอบเป้าหมายด้านนวัตกรรมของสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อให้ครูและบุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์

6) ด้านการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาสร้างศักยภาพในการเข้าถึงข้อมูลและความรู้ที่นำมาใช้ ในการพัฒนานวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ สถานศึกษามีการดำเนินการโดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างนวัตกรรมของสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาให้ชุมชนเข้ามาใช้พื้นที่ของโรงเรียนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

### 5.1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงเท่ากับ 0.646 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย

หนองบัวลำภู ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร โดยรวม เท่ากับ 0.593 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านโครงสร้างองค์กร โดยรวม เท่ากับ 0.440 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร โดยรวมเท่ากับ 0.545 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการจัดความรู้และข้อมูลข่าวสาร โดยรวม เท่ากับ 0.536 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศนวัตกรรม เท่ากับ 0.526 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม เท่ากับ 0.375 ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (X) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลกับการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ( $r_{x_1x_2} = 0.659$ ) คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำ สุด คือ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลกับความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ( $r_{x_1x_3} = 0.484$ )

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน (Y) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรกับการจัดความรู้และข้อมูลข่าวสาร ( $r_{y_3y_4} = 0.604$ ) คู่ที่มี

ค่าความสัมพันธ์ต่ำ สุด คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กรกับการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม ( $r_{y_1y_6} = 0.368$ )

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01

#### 5.1.2.4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล ( $x_4$ ) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ( $x_2$ ) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ( $x_3$ ) และการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ( $x_1$ ) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.657 ( $R = 0.657$ ) ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล ( $x_4$ ) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ( $x_2$ ) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ( $x_3$ ) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ( $x_1$ ) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 42.40 ( $\text{Adjusted } R^2 = 0.424$ ) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm 0.33080$  ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.550 + 0.251(x_4) + 0.132(x_2) + 0.135(x_3) + 0.102(x_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.311(x_4) + 0.179(x_2) + 0.168(x_3) + 0.138(x_1)$$

## 5.2. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลการอภิปรายผลเชิงพรรณนาตามวัตถุประสงค์รายละเอียดในแต่ละส่วนดังต่อไปนี้

### 5.2.1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล และการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน และมีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มืออาชีพในการบริหารงานภายใต้กระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในหลายมิติ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงในด้านของเทคโนโลยีดิจิทัล ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาขับเคลื่อนในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีมาบูรณาการในการทำงานภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานภายในให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่บริบทของสถานศึกษาเอื้ออำนวย สอดคล้องกับแนวคิดของดาวรุ่งวรรณ ฤวิลาการ (2564) ซึ่งกล่าวว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เนื่องจากเป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความตระหนักถึงความรู้ ความเข้าใจ (Understand) ประเมิน (Evaluate) การจัดการ (Manage) และใช้ (Use) สารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ มีความสามารถประเมินและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงที่ก้าวล้ำทางดิจิทัล และสอดคล้องกับ กุลจิรา ยะคะนพ (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวลำภู ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวลำภู พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับชาญยุทธ์ วงคุษ (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ภูริรัตน์ สุขใส (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ มุอำหัตร์ชลัน ลือบาคะลูตัง (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระจับปี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ตามความคิดเห็นครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ญัฐธนิชา พรปทุมชัยกิจ (2564, หน้า 124) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 โดยภาพรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมาก

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็น เช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมภายในสถานศึกษาโดย ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่ง ในการพัฒนาองค์กร สร้างบรรยากาศที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายใน องค์กร ดังที่ Sheninger (2014) กล่าวว่า การขับเคลื่อนการบริหารคุณภาพการศึกษาในปัจจุบัน มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ดิจิทัล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง ในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นต้นแบบที่ดี ในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาใน ยุคดิจิทัลต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสอดคล้องกับ ณิชดา เวชญาลักษณ์ (2565) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน มัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันมีการ เปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร จัดการเพื่อให้เกิดคุณภาพทางการศึกษา และควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ มีความใส่ใจในการ พัฒนาตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ความสามารถในการแก้ปัญหา และอำนาจในการตัดสินใจ เป็นนักประสานงานมีมนุษยสัมพันธ์ และมีความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการ

### 5.2.2 ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ การจัด ความรู้และข้อมูลข่าวสาร การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม วัฒนธรรมและบรรยากาศนวัตกรรม การ ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร และโครงสร้างองค์กร ทั้งนี้ อาจ เนื่องจาก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีการ เปลี่ยนแปลงและปรับตัวสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านกระบวนการทางความคิดเพื่อ

ก่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างและเป็นประโยชน์ขึ้นมา เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการและยกระดับคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิวาวุฒิ รัตนะ (2566) กล่าวว่า โรงเรียนองค์กรนวัตกรรม คือ สถานศึกษาที่มีการปรับตัว มีการคิดค้นทำสิ่งใหม่ ๆ มีความสามารถในการสร้างและพัฒนาวัตกรรมการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริม สนับสนุนระบบการจัดการเรียนการสอน ระบบบริหารจัดการต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหา และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะสมัยใหม่ เจตคติในการดำรงชีวิตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำในการพัฒนาวัตกรรมการของสถานศึกษา นำสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนองค์กรนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับ พิษณุ ศรีกระกุล (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า มีระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับ ภัทรหทัย ภูส์สวัสดิ์ (2565) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุตรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุตรดิตถ์ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ภูริรัตน์ สุกใส (2565) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุตรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู มีการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และสนับสนุนช่องทางการแลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา มีช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมที่หลากหลาย เพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ จักภัทสรณ์ย์ ไตรรัตน์ (2563) กล่าวถึงทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรมด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสารว่า ผู้บริหารองค์กรมีระบบการจัดการความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม และมีวิธีการพัฒนาระบบดังกล่าว โดยการแต่งตั้งบุคลากรที่มีความสามารถในการดำเนินการสนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยใช้ช่องทางต่าง ๆ เช่น ใช้ห้องสมุดสำหรับศึกษาค้นคว้าข้อมูล ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์ และแอปพลิเคชันต่าง ๆ รวมทั้งการตีตประกาศ ในการนำเสนอข้อมูลข่าวสารที่ส่งเสริมนวัตกรรม และเผยแพร่ข่าวสาร ผลงานด้านนวัตกรรมของบุคลากร สอดคล้องกับ ภัทรหทัย ภูส์สวัสดิ์ (2565) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุตรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุตรดิตถ์ ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร ในภาพรวม อยู่ในระดับ

มาก สอดคล้องกับ ปรีชา เรืองสมุทร (2564) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เครือข่ายการศึกษาบูรณาการอิสลามภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ด้านระบบการจัดการความรู้และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก

### 5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.646 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.01 ในระดับสูง สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ว่า “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีความสัมพันธ์กัน” โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การมีทักษะและความรู้ดิจิทัลกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ปรับเปลี่ยนรูปแบบโครงสร้างการบริหารงานให้มีความยืดหยุ่นเพื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันแบ่งปันข้อมูลข่าวสารได้ทุกที่ทุกเวลา เพื่อความสะดวกรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพต่อผลประโยชน์ของส่วนรวม มีการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองเพื่อสร้างนวัตกรรมในการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบันและในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องใช้ภาวะผู้นำดิจิทัลในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับทักษะของตนเอง ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรต้องวางแผนเพื่อเตรียมพร้อมและปรับตัวได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิวาวุฒิ รัตน์ะ (2566) กล่าวว่า ความสำคัญของการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม กำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมของหน่วยงาน มีความมุ่งมั่นสร้างความร่วมมือกับบุคลากรภายในและภายนอก ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานให้เหมาะสม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรด้านการวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรม สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมในสถานศึกษา ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เป็นมาตรฐานภายในของสถานศึกษาก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และสามารถรับมือกับปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน ด้วยวิธีการที่ชาญฉลาดมีความทันสมัย เป็นแหล่งศึกษาที่เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชน สาธารณชน ในฐานะที่เป็นสถานศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ที่สามารถยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุ



เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ยืนหยัดท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน สอดคล้อง ภูริรัตน์ สุกใส (2565) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

#### 5.2.4 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรทั้งหมด 4 ตัวแปรย่อยสามารถพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล ( $x_4$ ) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ( $x_2$ ) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ( $x_3$ ) และการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ( $x_1$ ) ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.657 ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 43.10 สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm 0.33080$  สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ว่า “มีตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” และมีตัวแปรอำนาจพยากรณ์เกินมากกว่าที่ได้ตั้งสมมุติฐานไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำดิจิทัลแสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูสามารถนำตัวแปรที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมไปใช้พัฒนาวางแผน และส่งเสริมให้เป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม โดยผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นต้นแบบให้กับบุคลากร ในด้านการมีทักษะและความรู้ดิจิทัลในการทำงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา มีความรู้แห่งนวัตกรรม ที่มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ ๆ ที่เอื้อและส่งเสริมให้บุคลากรมีความกล้าคิด กล้าลงมือปฏิบัติมีการสนับสนุนความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม โดยสร้างพื้นฐานการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมให้กับบุคลากรจากการจัดการความรู้ ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถสู่การเป็นนวัตกรรมที่ดี สถานศึกษามีบรรยากาศสร้างสรรค์ และสร้างแรงเสริมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานมีอิสระทางความคิดและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ

มีการเสริมสร้างกำลังใจให้รางวัลตอบแทนความสำเร็จในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นการทำงานให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ สู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ จักภทสรณ์ย์ ไตรรัตน์ (2563) ศึกษาการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษา: โรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม ดังนี้ โดยผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรในด้านนวัตกรรม สนับสนุนในการสร้างนวัตกรรมอย่างจริงจังปลูกฝังให้บุคลากรทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อนวัตกรรม สร้างทีมงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ รักการทำงานเป็นทีมและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ร่วมกัน นำไปสู่การนำนวัตกรรมมาใช้ในการปรับปรุงจุดด้อยและพัฒนาจุดเด่นขององค์กร และผู้บริหารควรจูงใจให้บุคลากรดำเนินงานด้านนวัตกรรม โดยให้รางวัลหรือยกย่องผู้ที่ปฏิบัติสำเร็จ และสอดคล้องกับ Boonkua (2020) วิจัยเรื่ององค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย การเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพในประเทศไทยงานวิจัยชิ้นนี้ได้พิสูจน์แล้วว่าต้องมีองค์ประกอบบังคับ 8 ประการ ได้แก่ 1) การจัดการเชิงกลยุทธ์ 2) โครงสร้างองค์กร 3) วัฒนธรรมองค์กร 4) ผู้นำด้านนวัตกรรม 5) มนุษย์การพัฒนาทรัพยากร 6) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) การจัดการ 7) การสร้างบรรยากาศในการทำงาน และ 8) องค์กรแห่งการเรียนรู้ ขึ้นอยู่กับผลการศึกษาเห็นได้ชัดว่าองค์ประกอบที่โดดเด่นที่สุดคือการจัดการ ICT เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรม และสอดคล้องกับศิวาวุฒิ รัตนะ (2566) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนองค์กรนวัตกรรม ท่ามกลางบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยมุ่งเน้นในบริบทของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา เนื่องจากเป็นระดับการศึกษาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในอนาคต ซึ่งพบว่าการศึกษาจะเป็นโรงเรียนองค์กรนวัตกรรมได้นั้น มีองค์ประกอบสำคัญที่เป็นปัจจัยความสำเร็จ 6 ประการที่มีส่วนสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนมัธยมศึกษาเกิดการสร้างนวัตกรรมการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการและยกระดับคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้นประกอบด้วย คือ 1) โครงสร้างองค์กร 2) วิสัยทัศน์ 3) การพัฒนานักนวัตกรรม 4) วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมในองค์กร 5) การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ และ 6) บรรยากาศนวัตกรรม สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภัทรหทัย ภูส์สวัสดิ์ (2565) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ พบว่า ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ตัว ได้แก่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ( $X_1$ ) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ( $X_2$ ) ปัจจัยด้านการสนับสนุนความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม ( $X_3$ ) และปัจจัยด้านบรรยากาศสร้างสรรค์ และสร้างแรงเสริมใน

การทำงาน ( $X_4$ ) ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.909 มีอำนาจพยากรณ์ ( $R^2$ ) ได้ร้อยละ 82.70 มีค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐาน เท่ากับ 0.176

### 5.3. ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กรที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างและพัฒนา นวัตกรรมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ

2) จากการศึกษา พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นโรงเรียนควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาให้ความรู้ร่วมกันทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ในเรื่องด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ สามารถคิดเป็น และเกิดความเข้าใจในเชิงระบบของโรงเรียน การร่วมกันคิดร่วมกันหาทางแก้ไขให้เกิดเป็นระบบภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดความรู้ที่ยั่งยืนและสามารถพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ในอนาคต

3) จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีทักษะและความรู้ดิจิทัลกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีความสัมพันธ์สูงกว่าทุกด้าน ดังนั้น ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจัดโครงการ กิจกรรม หรือการอบรม สัมมนาที่เน้นทักษะด้านความรู้ด้านดิจิทัลต่อการบริหารองค์กร ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

4) จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีทักษะและความรู้ดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล และการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ดังนั้น เมื่อต้องการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำคุณลักษณะดังกล่าวมากำหนดเป็นนโยบายหรือยุทธศาสตร์

เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพต่อผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูต่อไป

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

- 1) ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาหรือการหาโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
- 2) ควรศึกษารูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู



## รายการอ้างอิง

### 1.ภาษาไทย

- กุลจิรา ยะชนะพ. (2567). ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 4 (1), 93- 112; DOI: <https://doi.org/10.60027/iarj.2024.271927>.
- ขวัญชนก แสงท่างิ่ง. (2563). รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ กำแพงเพชร*.
- จักภัทสรณ์ย์ ไตรรัตน์ และสิรินธร สิ้นจินดาวงศ์. (2563). การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษา:โรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 15, (สิงหาคม พ.ศ.2563): 1903 - 1914.
- จันทนา แสนสุข. (2559). *ภาวะผู้นำ Leadership*. พิมพ์ครั้งที่: 3. กรุงเทพฯ: บริษัททริปเพิ้ลกรุ๊ป จำกัด.
- จิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). *ภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ*. อุบลราชธานี: สำนักพิมพ์ศิริธรรมออฟเซ็ท.
- ชุตีรัตน์ กาญจนธัญชัย. (2562). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ชูชาติ พุทธลา. (2561). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ฐิติมา วรรณศรี. (2564). *การบริหารจัดการศึกษายุคดิจิทัล*. พิมพ์ครั้งที่ 3. โรงพิมพ์: รัตนสุวรรณ การพิมพ์. พิษณุโลก.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก*. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์. ปีที่ 18 ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน 2566): 45 - 58.

- ณัฐธัญญา พรพทุมชัยกิจ (2564). *ภาวะผู้นำคหิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ณัฐยาภรณ์ เล็กสิงโต (2564). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำคหิจิทัลของครูโรงเรียนประถมศึกษา ใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- ดาวรรุวรรณ ถวิลการ. (2564). *ภาวะผู้นำดิจิทัล Digital Leadership*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัย ขอนแก่น.
- ทศพล สุวรรณราช. (2564). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี*. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัย ราชพฤกษ์.
- ทินกร บัวชู, ทิพภาพร บัวชู. (2563). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา The Status of Digital Leadership of Education Management Administrators*. วารสารครุศาสตร์ : Journal of Educational Studies, 2562; 13 (2), 294-285.
- ทินกร บัวชู, และทิพภาพร บัวชู. (2562). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา*. วารสาร ครุศาสตร์สารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 13(2), 289- 290.
- ธัญญา มาต แดงสีดา. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปไมยอริชัย, และสุชาติ บางวิเศษ. (2563). *การบริหารและการจัดการศึกษาสู่การ พัฒนาที่ยั่งยืน*. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธัญรตี หิรัญกิตติกร. (2564). *การศึกษาความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยครูสุริยเทพ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เบ็ญจมาศ หนูไชยทอง. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศุราษฎร์ธานีเขต1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร

การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ปานชนก ด้วงอุดม. (2562). การศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมการของสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, พระนครศรีอยุธยา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

พรชัย กำหมอม. (2560). โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นโรงเรียนแห่ง นวัตกรรม ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

พระธนูพงษ์ วงสเมธี (วงศ์ประเทศ). (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พิชณู ศรีกระกุล. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมการของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสารการบริหาร การศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 8(31), 131-141.

พิมพ์ลา อำนวย. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราช ภัฏสกลนคร.

ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, และนักรบ หมี่แสน. (2561). ความเป็นผู้นำทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภัทรพร เกษสังข์. (2548). การวิจัยทางการศึกษา. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ภูริรัตน์ สุกใส. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็น องค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรดิตถ์. กศ.ม. การ บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ภัทรหทัย ภูส์สวัสดิ์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัด เทศบาลเมืองอุดรดิตถ์. หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

มูฮำหมัดรุซลัน ลือบากะลุติง. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราง์ กระบี่. การประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติและ นานาชาติ ครั้งที่ 13, (พฤษภาคม 2565): 1935 - 1946.

- รัตนา นาคมุสิก. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- โรจนศักดิ์ อินทนน. (2566). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ลลิตา สมใจ. 2565. *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- เลอศักดิ์ ตามา และ สุมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2564). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*, วารสารรัชต์ภาคย์มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ปีที่ 15 ฉบับที่ 38: 2563-2567.
- วัฒน์ชัย ศิริญาณ. (2560). *รูปแบบที่ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วิชาการรอบตัว. (2564). *รูปแบบของนวัตกรรม*. สืบค้นวันที่ 5 มกราคม 2567 จาก: <https://shorturl.asia/FNj0q>.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและนันทาที่คนร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธ.
- ศิวาวุฒิ รัตน์. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา*. วารสารบริหารการศึกษา มศว, ปีที่ 20 ฉบับที่ 38 (เดือนมกราคม – มิถุนายน 2566): 31 - 38.
- สมบัติ นามบุรี. (2562). *นวัตกรรมและการบริหารจัดการ*, วารสารวิจัยวิชาการ, ปีที่ 2. ฉบับที่ 2. มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต: กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2566 – 2570*. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2566 จาก <https://www.sesao19.go.th/web/>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. กระทรวงศึกษาธิการ: กรุงเทพมหานคร.



- สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *กรอบสมรรถนะดิจิทัลสำหรับพลเมืองไทย*. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (สนช.). (2548). *นวัตกรรม...คนไทยทำได้ จากแนวคิดสู่แนวทางปฏิบัติจริง*. : กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 กระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.). (2560). *กรอบแนวคิดนวัตกรรม ในเอกสารประกอบการประชุม ขับเคลื่อนแผนฯ 12 ลู่อนาคตประเทศไทย*. สศช: นนทบุรี.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. “ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี : การกำหนดเทคโนโลยีสู่ห้องเรียนและโรงเรียนในศตวรรษที่ 21”. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 2558. 216–224
- สุชญา โกมลวานิช. (2563). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะ ครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2546). *ระเบียบวิธีการวิจัยสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: เพ็ญฟ้าปรีณิต.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2564). *การพัฒนาภาวะผู้นำการศึกษาในยุค : Thailand 4.0*. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- สุธาสิณี สุริยา. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *ภาวะผู้นำในองค์กรสถานศึกษา (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- สุริศา ริมศิริ. (2562). *การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- องค์อร ประจันเขตต์. (2556). *ประสบการณ์ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*. วารสารพยาบาลทหารบก. 14(3): 116-124.

- อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2560). *การพัฒนาารูปแบบของค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรรธรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อิศราวดี ชำนาญกิจ. (2551). *ผู้นำแห่งอนาคต*. สืบค้น 22 มิถุนายน 2566. จาก <http://leadership.exteen.com>.

## 2. ภาษาอังกฤษ

- Adams, R., J. Bessant and R. Phelps. (2006). *Innovation Management Measurement: A Review*. International Journal of Management Review. 21-47.
- Ahmed, P.K. (1998). *Culture and Climate for Innovation*. European Journal of Innovation Management, 1 (1), 30-43.
- Boonkua, A. (2020). *Innovative Organization of School under The Office of The Basic Education (OBEC)*. A Second Order Confirmatory Factor Analysis Faculty. IJIE, 1(1), 67-76.
- Center for Advanced Study of Technology Leadership in Education (CASTLE). (2009). *Principal Technology Leadership Assessment*. Retrieved December 26, 2020 from [http://schooltechleadership.org/wordpress/wpcontent/uploads/2010/02/ptla\\_info\\_packet.pdf](http://schooltechleadership.org/wordpress/wpcontent/uploads/2010/02/ptla_info_packet.pdf).
- DTI. (2004). *Succeeding through Innovation, Creating Competitive Advantage Through Innovation: A Guide for Small and Medium Sized Businesses*. Department of Trade and Industry. London.
- Higgins, J. M. (1995). *Innovate or Evaporate: Test & Improve Your Organization's IQ—Its Innovation Quotient*. New York: New Management Publishing Company.
- Ilomäki,
- L. and Lakkala, M. (2018). *Digital technology and practices for school improvement: innovative digital school model*. Research and Practice in Technology Enhanced Learning(RPTTEL) 13, 25. <https://doi.org/10.1186/s41039-018-0094-8>.

- Kozloski. (2006). *Principal leadership for technology integration: A study of principal technology leadership*. Philadelphia: Drexel University. [drexel. Edu /bitstream/1860/886/1/Kozloski\\_ Kristen.pdf](https://drexel.edu/bitstream/1860/886/1/Kozloski_Kristen.pdf).
- Krasimir Velchev. (2017). *INNOVATIVE SCHOOLS: IMPROVING EDUCATIONAL QUALITY*. Retrieved April 21, 2022, from [shorturl.at/hksR3](https://shorturl.at/hksR3)
- Krasimir Velchev. (2017). *INNOVATIVE SCHOOLS: IMPROVING EDUCATIONAL QUALITY*. Retrieved April 21, 2022, from [shorturl.at/hksR3](https://shorturl.at/hksR3)
- Larson, L., Miller, T., & Ribble, M. (2009). *5 Considerations for Digital Age Leaders. Proceedings of Learning & Leading with Technology – December/January 2009-10*. (pp.12-15). USA: ISTE (International Society for Technology in Education).
- Lisa M. S. and Valle, B. E. (2013). *Social Constructivist Teaching Strategies in the Small Group Classroom*. *Small Group Research*, 44(4), pp. 395-411.
- Schilling, M.A. (2008). *Strategic Management of Technological Innovation*. 2nd ed. New York: McGraw-Hill Education.
- Sheninger, E. (2019). *Digital leadership: changing paradigms for changing time*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Sieber, S., Kagner, E., & Zamora, J. (2013). How to be digital leader. Retrieved December 24. From [http://www.forber.com/sites/iese/2013/08/23/howto be a digital leader/](http://www.forber.com/sites/iese/2013/08/23/howto%20be%20a%20digital%20leader/)
- Smits, R. (2002). *Innovation studies in the 21 th century: Questions from a user's Perspective*. *Technological Forecasting & Social Change*, 69(2), 861-883.
- Startup Hong Kong Limited. (2018). *ความสำคัญของนวัตกรรม (The importance of innovation)*. อ่างถึงโน, warakon sirisit. 21 August 2019. (ออนไลน์). เข้าถึงจาก: <https://www.shorturl.asia/icOLL>.
- Steve Wheeler. (2016). *4 Things Innovative Schools Have In Common*. Retrieved April 21, 2022, from <https://www.teachthought.com/education/innovative-schools/>.
- Stewart, M. (2015). *The Language of Praise and Criticism in a Student Evaluation Survey*. *Studies in Educational Evaluation*, 45, 1-9.
- Tiger. (2020). *Digital Leadership*. Retrieved from <https://thaiwinner.com/digital-Leadership>.

- Tran, L. (2017). *Digital Transformation: The 5 Must-Have Skills for Digital Leader*. Retrieved April 16, 2023, from <https://www.inloox.com/company>.
- Zhu, P. (2017). *Five Key Elements in Digital Leadership*. Retrieved April 16, 2023, From <http://futureofcio.blogspot.com/2015/01/five-key-elements-in-digitalleadership.html>
- Zhong, L. (2017). *Indicators of Digital Leadership in the Context of K-12 Education*. *Journal of Educational Technology Development and Exchange (JETDE)*, 10(1), 27- 40.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

### 1) ดร.พนิดา ตาลี

การศึกษา

ศศ.ด. สาขาวิชาภาษาอังกฤษศึกษา

กศ.ม. สาขาวิชาภาษาอังกฤษ

กศ.บ. สาขาวิชาภาษาอังกฤษ

ตำแหน่งปัจจุบัน

อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

### 2) ดร.ปิยพร วงศ์อนุ

การศึกษา

ค.บ. สาขาวิชาเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

(มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย)

ศษ.ม. สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา (มหาวิทยาลัยขอนแก่น)

ปร.ด. สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา (มหาวิทยาลัยขอนแก่น)

ตำแหน่งปัจจุบัน

หัวหน้ากลุ่มวิชาเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

### 3) นายนราพงศ์ อาษารินทร์

การศึกษา

ค.บ. สาขาการสอนคณิตศาสตร์ (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย)

ค.ม. สาขาวิจัยวัดและประเมินผลการศึกษา

(มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย)

ตำแหน่งปัจจุบัน

ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเลย เขต 1

### 4) นายจิตติศักดิ์ นามวงษา

การศึกษา

ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)

ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่ง

นายประทัต ฝาลี ผู้อำนวยการโรงเรียนภูกระดึงวิทยาคม

### 5) นายพยุง โพธิ์ชัย

การศึกษา

ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน

โรงเรียนเชียงคาน

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย





ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๕๕๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐  
โทร. ๐-๕๒๕๓-๐๕๓๔

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.พนิดา ตาสี อาจารย์ประจำสาขาวิชาอังกฤษธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสุภาพร ศรีพรหม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๕๒ ๘๑๔๖๑๖

นางสาวสุภาพร ศรีพรหม ผู้วิจัย

โทร ๐๙๕ ๖๕๖๒๐๗๙

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๕๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐  
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.ปิยพร วงศ์อนุ หัวหน้ากลุ่มวิชาเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสุภาพร ศรีพรหม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร รมมวชิโร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางสาวสุภาพร ศรีพรหม ผู้วิจัย

โทร ๐๙๕ ๖๕๖๒๐๗๙

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๕๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐  
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นายรณพงศ์ อาษารินทร์ ศึกษาพิเศษชำนาญการ สพ.ล.เลย เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสุภาพร ศรีพรหม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมมาชิโร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางสาวสุภาพร ศรีพรหม ผู้วิจัย

โทร ๐๙๕ ๖๕๖๒๐๗๙

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๕๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐  
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นายจิตติศักดิ์ นามวงษา ผู้อำนวยการโรงเรียนเลยพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสุภาพร ศรีพรหม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรามาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธรรมวิโร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางสาวสุภาพร ศรีพรหม ผู้วิจัย

โทร ๐๙๕ ๖๕๖๒๐๗๙

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๕๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐  
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นายพยุง โพธิ์ชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนเชียงคาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เครื่องมือการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๒. แบบโครงร่างงานวิจัย	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสุภาพร ศรีพรหม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดทราบและพิจารณานอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร รมมาชิโร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางสาวสุภาพร ศรีพรหม ผู้วิจัย

โทร ๐๙๕ ๖๕๖๒๐๗๙

ภาคผนวก ค

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



**ผลการประเมินความสอดคล้องและความตรงเชิงเนื้อหา**  
**ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา (Index of Consistency: IOC)**  
**เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม**  
**ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู**

ข้อ	สภาพทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1	เพศ <input type="radio"/> ชาย <input type="radio"/> หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา <input type="radio"/> ผู้บริหารสถานศึกษา <input type="radio"/> ครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ขนาดของโรงเรียน <input type="radio"/> ขนาดเล็ก <input type="radio"/> ขนาดกลาง <input type="radio"/> ขนาดใหญ่ <input type="radio"/> ขนาดใหญ่พิเศษ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน <input type="radio"/> น้อยกว่า 5 ปี <input type="radio"/> 5 - 10 ปี <input type="radio"/> 11 - 15 ปี <input type="radio"/> มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

**ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)**  
**ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ**

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
<b>การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล</b>									
1	ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถ ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้า มาวิเคราะห์บริบทขององค์กร	0	0	+1	+1	+1	3	0.60	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถ ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้า มาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของ องค์กร	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด เป็นวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการสร้าง นวัตกรรม ในการขับเคลื่อน การดำเนินงานขององค์กรให้ เกิดประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด เป็นวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนา นวัตกรรม ในการขับเคลื่อน การดำเนินงานขององค์กรให้ เกิดประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง



ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
<b>การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล</b>									
5	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการสร้างแรง ขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยี ภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการสร้าง ความเปลี่ยนแปลงการใช้ เทคโนโลยีภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้บน โลกดิจิทัลในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิด โอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ แสดงความคิดเห็นในการนำ เทคโนโลยีมาใช้	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามา ใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
<b>ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล</b>									
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ จัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ภายในสถานศึกษาโดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมี อาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
<b>ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล (ต่อ)</b>									
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัด นวัตกรรมภายในสถานศึกษาโดย ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมี อาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ เชี่ยวชาญ ในการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการ พัฒนาองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง บรรยากาศที่ กระตุ้นความคิด สร้างสรรค์เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ ดิจิทัลภายในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
<b>การมีทักษะและความรู้ด้านดิจิทัล</b>									
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความ เข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิจาร์ณญาณ ในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำ เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการ แก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษาได้ อย่าง มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำ เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการ บริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

### ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
<b>การมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร</b>									
1	สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและ กลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	สถานศึกษาเกิดการสร้างนวัตกรรม ภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและ บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการ กำหนดและพัฒनावิสัยทัศน์ภายใต้ การวิเคราะห์บริบทและ สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	สถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนา นวัตกรรมเพื่อประโยชน์สูงสุดของ ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
<b>โครงสร้างองค์กรนวัตกรรม</b>									
5	สถานศึกษามีการจัดโครงสร้าง องค์กรที่สอดคล้องกับภารกิจใน การบริหารจัดการศึกษา สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหาร แบบการกระจายอำนาจให้ครูและ บุคลากรมีอำนาจในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
<b>โครงสร้างองค์กรนวัตกรรม (ต่อ)</b>									
7	สถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการ ปรับตัวและมีอิสระในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	สถานศึกษามีหน่วยงานหรือฝ่าย งานที่เป็นศูนย์กลางการวิจัย ทำให้ การดำเนินงานภายในสถานศึกษามี ประสิทธิภาพ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
<b>การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร</b>									
9	สถานศึกษามีกระบวนการหรือการ ดำเนินงานที่สนับสนุนให้ครูและ บุคลากรมีความรู้ ในการสร้าง นวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	สถานศึกษามีกระบวนการหรือการ ดำเนินงานที่สนับสนุนให้ครูและ บุคลากรมีความสามารถ มีทักษะใน การสร้างนวัตกรรมให้มี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
11	สถานศึกษามีการกำหนดแผนการ พัฒนาครูและบุคลากรพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
12	สถานศึกษาส่งเสริมการฝึกอบรมครู และบุคลากรพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่องเพื่อสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
<b>การจัดความรู้และข้อมูลข่าวสาร</b>									
13	สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
14	สถานศึกษาสนับสนุนช่องทางการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
15	สถานศึกษามีช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
16	สถานศึกษาสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
<b>วัฒนธรรมและบรรยากาศนวัตกรรมการศึกษา</b>									
17	สถานศึกษามีแนวทางที่ยึดปฏิบัติที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของสถานศึกษาในด้านนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
18	สถานศึกษามีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และมีส่วนร่วมรับผิดชอบเป้าหมายด้านนวัตกรรมของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
19	สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อให้ครูและบุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
20	สถานศึกษานำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน จนนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
<b>การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม</b>									
21	สถานศึกษามีการดำเนินการโดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างนวัตกรรมของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
22	สถานศึกษาให้ชุมชนเข้ามาใช้พื้นที่ของโรงเรียนในการจัดกิจกรรมต่างๆ	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60	สอดคล้อง
23	สถานศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันเอกสารและทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
24	สถานศึกษาสร้างศักยภาพในการเข้าถึงข้อมูลและความรู้ที่นำมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try-out



ที่ อว ๗๙๑๘/ว๕๐๕



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

๔ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนเชียงคาน

ด้วย นางสาวสุภาพร ศรีพรหม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู* โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นางสาวสุภาพร ศรีพรหม นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธรรมวิชโร,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางสาวสุภาพร ศรีพรหม ผู้วิจัย ๐๙๕-๖๕๖๒๐๗๙



ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๕๐๒



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

๔ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุพิทยาคม

ด้วย นางสาวสุภาพร ศรีพรหม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นางสาวสุภาพร ศรีพรหม นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ฒมวชิโร,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางสาวสุภาพร ศรีพรหม ผู้วิจัย ๐๙๕-๖๕๖๒๐๗๙

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๕๐๕



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

๔ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนเขาแก้ววิทยาสรรพ์

ด้วย นางสาวสุภาพร ศรีพรหม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นางสาวสุภาพร ศรีพรหม นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธรรมวชิโร,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางสาวสุภาพร ศรีพรหม ผู้วิจัย ๐๙๕-๖๕๖๒๐๗๙

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis)



ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม  
เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม  
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.620 - 0.747 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.842	1	0.620
	2	0.747
	3	0.704
	4	0.637
2. การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.718 - 0.896 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.920	5	0.718
	6	0.719
	7	0.821
	8	0.840
	9	0.896
3. ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.651 - 0.805 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.859	10	0.651
	11	0.715
	12	0.805
	13	0.663
4. การมีทักษะและความรู้ด้านดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.684 - 0.736 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.861	14	0.724
	15	0.736
	16	0.686
	17	0.684
<b>ค่าความเชื่อมั่น</b>		<b>0.923</b>

ตอนที่ 3 ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน

ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.655 - 0.836 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.895	1	0.655
	2	0.836
	3	0.827
	4	0.762
2. โครงสร้างองค์กรนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.544 - 0.776 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.841	5	0.544
	6	0.776
	7	0.753
	8	0.644
3. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.602 - 0.859 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.877	9	0.721
	10	0.784
	11	0.859
4. การจัดความรู้และข้อมูลข่าวสาร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.628 - 0.856 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.872	12	0.602
	13	0.648
	14	0.628
	15	0.796
5. วัฒนธรรมและบรรยากาศนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.616 - 0.890 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.891	16	0.856
	17	0.760
	18	0.890
	19	0.788
6. การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.926 - 0.978 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.984	20	0.616
	21	0.732
	22	0.790
	23	0.749
	24	0.677
<b>ค่าความเชื่อมั่น</b>		<b>0.919</b>

ภาคผนวก ฉ  
แบบสอบถามเพื่อวิจัย





## แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง

เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม  
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจรายการ (Check List) จำนวน 4 ข้อ

**ตอนที่ 2** สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 17 ข้อ

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 24 ข้อ

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวสุภาพร ศรีพรหม

นักศึกษาระดับปริญญาโท

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต 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 )

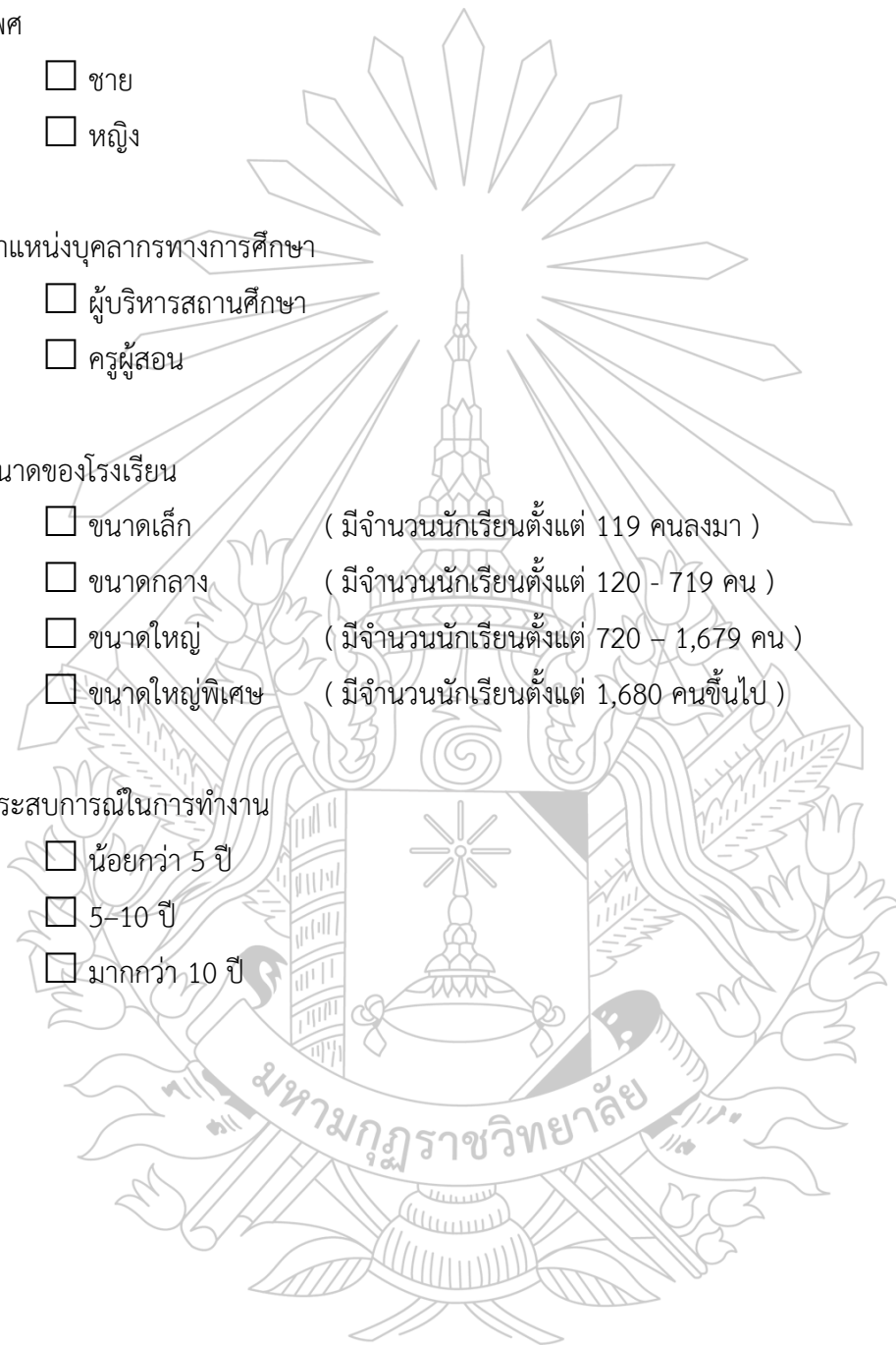
ขนาดใหญ่พิเศษ ( มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป )

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี

5-10 ปี

มากกว่า 10 ปี





ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีจำนวน 17 ข้อ ให้ท่านตอบแบบสอบถาม โดยทำ เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล						
0	ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาวิเคราะห์บริบทขององค์กร	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาวิเคราะห์บริบทขององค์กร ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล</b>						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาวิเคราะห์บริบทขององค์กร					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร					
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างนวัตกรรม ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรม ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ					
<b>ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล</b>						
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างแรงขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีภายในสถานศึกษา					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีภายในสถานศึกษา					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกดิจิทัลในองค์กร					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็นในการนำเทคโนโลยีมาใช้					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล</b>						
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมืออาชีพ					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดนวัตกรรมภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมืออาชีพ					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชี่ยวชาญ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร					
<b>ด้านการมีทักษะและความรู้ด้านดิจิทัล</b>						
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล					
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิจารณญาณในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสม					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีจำนวน 24 ข้อ ให้ท่านตอบแบบสอบถาม โดยทำ เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม						
0	สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและ กลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและ กลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ระดับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนอยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร</b>						
1	สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและ กลยุทธ์ที่ มุ่งเน้นการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์					
2	สถานศึกษาเกิดการสร้างนวัตกรรมภายในสถานศึกษา					
3	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการ กำหนดและพัฒนาวิสัยทัศน์ภายใต้ การวิเคราะห์บริบทและ สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา					
4	สถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนา นวัตกรรมเพื่อประโยชน์สูงสุดของ ผู้เรียน					
<b>ด้านโครงสร้างองค์กรนวัตกรรม</b>						
5	สถานศึกษามีการจัดโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับภารกิจใน การบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษา					
6	สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารแบบการกระจายอำนาจให้ครู และบุคลากรมีอำนาจในการตัดสินใจ					
7	สถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการปรับตัวและมีอิสระในการ ปฏิบัติงาน					
8	สถานศึกษามีหน่วยงานหรือฝ่ายงานที่เป็นศูนย์กลางการวิจัย ทำ ให้การดำเนินงานภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ					
<b>ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร</b>						
9	สถานศึกษามีกระบวนการหรือการดำเนินงานที่สนับสนุนให้ครู และบุคลากรมีความรู้ ในการสร้างนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ					
10	สถานศึกษามีกระบวนการหรือการดำเนินงานที่สนับสนุนให้ครู และบุคลากรมีความสามารถ มีทักษะในการสร้างนวัตกรรมให้มี ประสิทธิภาพ					
11	สถานศึกษามีการกำหนดแผนการพัฒนาครูและบุคลากรพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง					
12	สถานศึกษาส่งเสริมการฝึกอบรมครูและบุคลากรพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านการจัดความรู้และข้อมูลข่าวสาร</b>						
13	สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา					
14	สถานศึกษาสนับสนุนช่องทางการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา					
15	สถานศึกษามีช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมที่หลากหลาย					
16	สถานศึกษาสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา					
<b>ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศนวัตกรรม</b>						
17	สถานศึกษามีแนวทางที่ยึดปฏิบัติที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของสถานศึกษาในด้านนวัตกรรม					
18	สถานศึกษามีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการรับรู้และมีส่วนร่วมรับผิดชอบเป้าหมายด้านนวัตกรรมของสถานศึกษา					
19	สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อให้ครูและบุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์					
20	สถานศึกษานำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน จนนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา					
<b>ด้านการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม</b>						
21	สถานศึกษามีการดำเนินการโดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างนวัตกรรมของสถานศึกษา					
22	สถานศึกษาให้ชุมชนเข้ามาใช้พื้นที่ของโรงเรียนในการจัดกิจกรรมต่างๆ					
23	สถานศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันเอกสารและทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่น					
24	สถานศึกษาสร้างศักยภาพในการเข้าถึงข้อมูลและความรู้ที่นำมาใช้ ในการพัฒนานวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ					

\*\*\*ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์สำหรับการตอบแบบสอบถาม\*\*\*

ภาคผนวก ช

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล



ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๕๐๓



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

๘ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวสุภาพร ศรีพรหม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกสถานศึกษาในสังกัดของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขออนุญาตท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวสุภาพร ศรีพรหม นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบวิทยานิพนธ์ต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุญาต

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ฐมมวชิโร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางสาวสุภาพร ศรีพรหม ผู้วิจัย

โทร ๐๙๕-๖๕๖๒๐๗๙



ภาคผนวก ซ

ค่าถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)



Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4		. Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	X2		. Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	X3		. Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
4	X1		. Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 <sup>a</sup>	.331	.329	.35715
2	.637 <sup>b</sup>	.406	.402	.33693
3	.649 <sup>c</sup>	.421	.416	.33312
4	.657 <sup>d</sup>	.431	.424	.33080

a. Predictors: (Constant), X4

b. Predictors: (Constant), X4, X2

c. Predictors: (Constant), X4, X2, X3

d. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.284	1	20.284	159.017	.000 <sup>b</sup>
	Residual	41.073	322	.128		
	Total	61.357	323			
2	Regression	24.917	2	12.459	109.749	.000 <sup>c</sup>
	Residual	36.440	321	.114		
	Total	61.357	323			
3	Regression	25.847	3	8.616	77.642	.000 <sup>d</sup>
	Residual	35.510	320	.111		
	Total	61.357	323			
4	Regression	26.449	4	6.612	60.427	.000 <sup>e</sup>
	Residual	34.907	319	.109		
	Total	61.357	323			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4

c. Predictors: (Constant), X4, X2

d. Predictors: (Constant), X4, X2, X3

e. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.214	.157		14.067	.000
	X4	.463	.037	.575	12.610	.000
2	(Constant)	1.756	.165		10.650	.000
	X4	.335	.040	.416	8.383	.000
	X2	.235	.037	.317	6.389	.000
3	(Constant)	1.618	.170		9.522	.000
	X4	.279	.044	.346	6.303	.000
	X2	.185	.040	.251	4.622	.000
	X3	.138	.048	.171	2.895	.004
4	(Constant)	1.550	.171		9.060	.000
	X4	.251	.045	.311	5.525	.000
	X2	.132	.046	.179	2.886	.004
	X3	.135	.047	.168	2.860	.005
	X1	.102	.044	.138	2.346	.020

a. Dependent Variable: Y



Excluded Variables<sup>a</sup>

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	X1	.274 <sup>b</sup>	5.344	.000	.286	.727
	X2	.317 <sup>b</sup>	6.389	.000	.336	.750
	X3	.287 <sup>b</sup>	5.201	.000	.279	.631
2	X1	.142 <sup>c</sup>	2.387	.018	.132	.516
	X3	.171 <sup>c</sup>	2.895	.004	.160	.517
3	X1	.138 <sup>d</sup>	2.346	.020	.130	.516

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors in the Model: (Constant), X4

c. Predictors in the Model: (Constant), X4, X2

d. Predictors in the Model: (Constant), X4, X2, X3



## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ	สุภาพร ศรีพรหม
วัน เดือน ปี เกิด	01 พฤษภาคม 2538
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชด่านซ้าย
ประวัติการศึกษา	ระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาคณิตศาสตร์
ที่อยู่ปัจจุบัน	121 ม.7 ตำบลกกสะทอน อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย 42120
ผลงานตีพิมพ์	-
รางวัลที่ได้รับ	-

