



ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น



อานันท์ ประเสริฐศรี

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น



อานันท์ ประเสริฐศรี

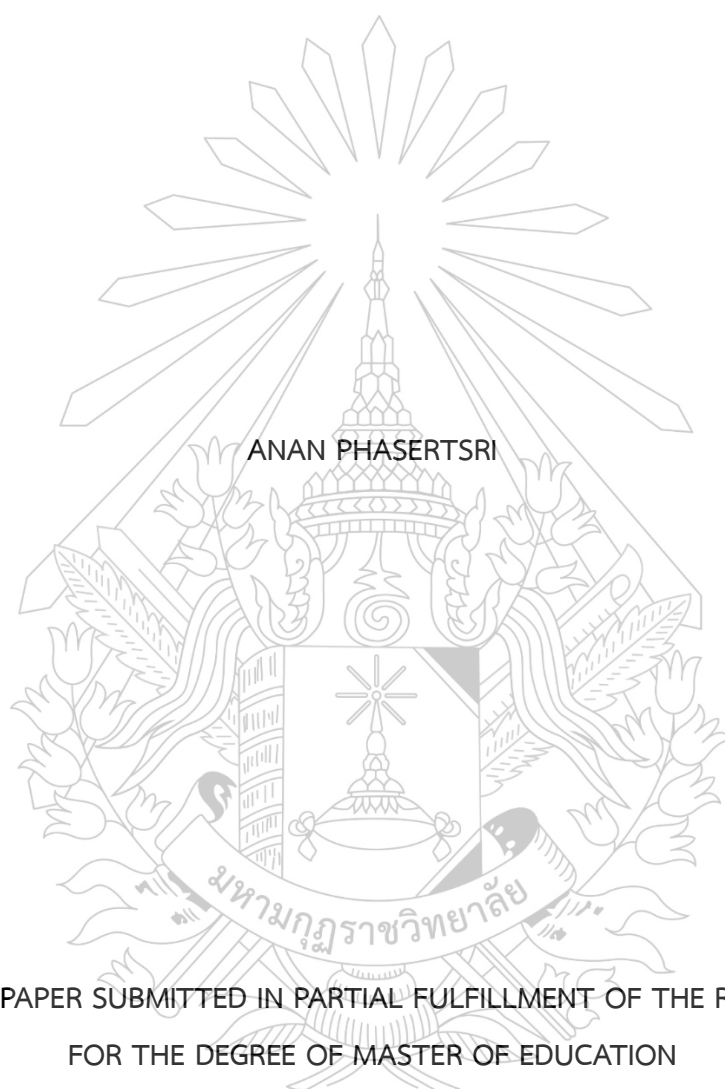
สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

SCHOOL ADMINISTRATORS' INNOVATIVE LEADERSHIP AFFECTING
SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE KHON KAEN



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

2026

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อสารนิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
ชื่อนักศึกษา	อานันท์ ประเสริฐศรี
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิบูล ทาชา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิฑูรย์คุณสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิบูล ทาชา)

กรรมการ

(พระสุธีวีรธรรม , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

กรรมการ

(พระมหาศุภชัย สุกิจใจ, รองศาสตราจารย์ ดร.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัศรเดช นิละโยธิน)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
ชื่อนักศึกษา	อานันท์ ประเสริฐศรี
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิบูล ทาชา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น 4) เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำนวน 84 คน ได้รับแบบสอบถามกลับมา 78 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.86 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีความสัมพันธ์ในทางบวกทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_3) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_2) โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาตอนแรก ได้รับคะแนน 76.30 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$\hat{Y} = 0.339 + 0.464X_3 + 0.425X_1 + 0.278X_5 - 0.263X_2$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$\hat{Z} = 0.504Z_3 + 0.465Z_1 + 0.297Z_5 - 0.301Z_2$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิภาพของโรงเรียน



ABSTRACT

Thematic Paper Topic	SCHOOL ADMINISTRATORS' INNOVATIVE LEADERSHIP AFFECTING SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE KHON KAEN
Student's Name	Anan Phasertsri
Degree Sought	Master of Education
Program	Program in Education Administration
Anno Domini	2026
Advisor	Assistant Professor Dr. Witoon Thacha

This study was conducted with the following objectives: 1) to examine the level of innovative leadership among school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Khon Kaen; 2) to investigate the level of school effectiveness under the same office; 3) to determine the relationship between innovative leadership of school administrators and school effectiveness; and 4) to identify innovative leadership factors predicting school effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office Khon Kaen. The population consisted of 84 school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Khon Kaen. Questionnaires were returned from 78 respondents, representing a response rate of 92.86%. The research instrument was a questionnaire. Data was analyzed using percentage, mean, standard deviation, Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis. The results revealed that: 1) the overall level of innovative leadership among school administrators was at a high level; 2) the overall level of school effectiveness was at a high level; 3) innovative leadership was positively correlated with school effectiveness in all dimensions at a statistically significant level of .01; and 4) four innovative leadership factors significantly predicted school effectiveness: innovative vision toward change (X_1), risk management (X_5), innovative creative thinking (X_3), and innovative teamwork and

participation (X_2), accounting for 76.30% of the variance. The regression equations were as follows:

Unstandardized equation:

$$\hat{Y} = 0.339 + 0.464X_3 + 0.425X_1 + 0.278X_5 - 0.263X_2$$

Standardized equation:

$$\hat{Z} = 0.504Z_3 + 0.465Z_1 + 0.297Z_5 - 0.301Z_2$$

Keywords: Innovative Leadership of School Administrators, School Effectiveness



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาและเอาใจใส่เป็นอย่างดีจากผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ผู้วิจัยได้รับความเมตตาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย ประธานกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิฑูล ทาชา อาจารย์ที่ปรึกษา พระสุวิจิตรธรรม, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พระพุทธิวิจิรเมธี, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พระมหาศุภชัย สุกกิจใจ, รองศาสตราจารย์ ดร. และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัครเดช นีละโยธิน ที่เมตตาให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือ และแก้ไขสิ่งที่บกพร่อง อีกทั้งให้ความกระจ่างในด้านวิชาการเพื่อความสมบูรณ์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณ ผศ.ดร.นิกร กรรณีกากกลาง อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ นายขวัญชัย ศรีนวล ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงไทรพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นและ ดร.สมาน ล้าลอง ศึกษาพิเศษ กลุ่มนิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพและแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือวิจัย

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภูทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย และขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จด้วยดี

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสานทุกท่านที่อำนวยความสะดวกด้วยดีเสมอมาตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสานทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและคุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์นี้ ขอให้เป็นประโยชน์แก่ลูกศิษย์ของข้าพเจ้า และเพื่อประโยชน์แก่วงการศึกษาต่อไป

อานันท์ ประเสริฐศรี

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....	ง
ABSTRACT	ฉ
กิตติกรรมประกาศ	ซ
สารบัญ.....	ฅ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูปภาพ.....	๗
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
1.7 ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน.....	102
2.3 การศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับประสิทธิผล ของโรงเรียน	157
2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น	160
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	162
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	167
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	170
3.1 ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย.....	170
3.2 กลุ่มเป้าหมาย.....	170
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	171

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	174
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	174
3.6 การแปลผลของข้อมูล.....	175
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	176
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	177
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	178
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น.....	179
4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น.....	184
4.5 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น	187
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	193
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	194
5.2 อภิปรายผล	196
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	205
บรรณานุกรม.....	207
ภาคผนวก	220
ภาคผนวก ก แบบสอบถามการวิจัย	221
ภาคผนวก ข หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	231
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	233
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	235
ภาคผนวก จ ค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (IOC) ของ แบบสอบถาม.....	239
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย	254
ภาคผนวก ช ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Try out).....	257
ภาคผนวก ซ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	261
ภาคผนวก ฌ ผลการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม.....	264
ภาคผนวก ญ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป.....	280
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์	297

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1	การวิเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	31
ตารางที่ 2.2	แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากแนวคิดของ นักวิชาการ.....	36
ตารางที่ 2.3	การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง	42
ตารางที่ 2.4	แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม สู่การ เปลี่ยนแปลง จากแนวคิดของนักวิชาการ	51
ตารางที่ 2.5	การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม....	57
ตารางที่ 2.6	แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิง นวัตกรรม จากแนวคิดของนักวิชาการ.....	66
ตารางที่ 2.7	การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	72
ตารางที่ 2.8	แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม จากแนวคิดของนักวิชาการ	78
ตารางที่ 2.9	การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม ...	83
ตารางที่ 2.10	แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริม นวัตกรรมจากแนวคิดของนักวิชาการ	89
ตารางที่ 2.11	การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการบริหารความเสี่ยง	94
ตารางที่ 2.12	แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการบริหารความเสี่ยง จากแนวคิด ของนักวิชาการ.....	97
ตารางที่ 2.13	นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมการวัด/สาระหลักของการวัดภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม.....	98
ตารางที่ 2.14	การวิเคราะห์องค์ประกอบหลักของประสิทธิผลของโรงเรียน.....	117
ตารางที่ 2.15	แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของประสิทธิผลของโรงเรียนจากแนวคิด ของนักวิชาการ.....	125
ตารางที่ 2.16	การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	130
ตารางที่ 2.17	แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง.....	135
ตารางที่ 2.18	การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ..	139

ตารางที่ 2.19	แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา	141
ตารางที่ 2.20	การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา สถานศึกษา	145
ตารางที่ 2.21	แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความสามารถในการปรับเปลี่ยนและ พัฒนาสถานศึกษา.....	147
ตารางที่ 2.22	การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มี ทัศนคติทางบวก.....	150
ตารางที่ 2.23	แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก	153
ตารางที่ 2.24	นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมการวัด/สาระหลักของการวัดประสิทธิผล ของโรงเรียน.....	154
ตารางที่ 3.1	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	171
ตารางที่ 3.2	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา รายด้านและทั้งฉบับ	173
ตารางที่ 3.3	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ประสิทธิภาพของโรงเรียนรายด้านและทั้งฉบับ	173
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.....	178
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยภาพรวม	179
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง	180
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	181
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	182

ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม	183
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านการบริหารความเสี่ยง	184
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยภาพรวม	185
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น	185
ตารางที่ 4.10	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y)	188
ตารางที่ 4.11	ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของสมการถดถอยโดยใช้สถิติ ANOVA	189
ตารางที่ 4.12	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน โดยทดสอบความแตกต่าง ของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเมื่อเพิ่มตัวแปรทีละตัว	190
ตารางที่ 4.13	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และที่อยู่ใน รูปคะแนนมาตรฐาน (β)	192



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	38
ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง	53
ภาพที่ 2.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	68
ภาพที่ 2.4 องค์ประกอบของการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม.....	79
ภาพที่ 2.5 องค์ประกอบของการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม.....	91
ภาพที่ 2.6 องค์ประกอบของการบริหารความเสี่ยง	98
ภาพที่ 2.7 องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน.....	127
ภาพที่ 2.8 องค์ประกอบของความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง.....	136
ภาพที่ 2.9 องค์ประกอบของความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา	142
ภาพที่ 2.10 องค์ประกอบของความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	148
ภาพที่ 2.11 องค์ประกอบของความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก.....	154
ภาพที่ 2.12 นวัตกรรม PROMPT GHOD SIAO HUGS Model สหม.ขอนแก่น	161
ภาพที่ 2.13 กรอบแนวคิดการวิจัย	169
ภาพที่ 5.1 องค์ความรู้ใหม่เชิงบริบทของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ในรูปแบบ PRCI Model.....	204

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคศตวรรษที่ 21 โลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ ความผันผวนทางเศรษฐกิจ และความซับซ้อนของโครงสร้างสังคม การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อระบบการศึกษาทั่วโลก ทำให้สถานศึกษาต้องปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพ มีทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของโลกในอนาคต การบริหารจัดการศึกษาในยุคดังกล่าวจึงไม่อาจยึดติดกับรูปแบบและวิธีการแบบเดิมได้อีกต่อไป หากแต่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ การประยุกต์ใช้นวัตกรรม และภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและมีวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง (Wagner, 2012) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพในยุคนี้ต้องเน้นการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกัน ซึ่งเรียกรวมกันว่าทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Learning, 2019) สำหรับประเทศไทย การบริหารจัดการศึกษาได้รับการกำหนดทิศทางและกรอบนโยบายอย่างชัดเจนผ่านแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ซึ่งวางเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาคนไทยให้เป็นผู้มีสมรรถนะสูง มีทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคมที่เปลี่ยนแปลง และสามารถแข่งขันในเวทีโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) นอกจากนี้ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ยังได้กำหนดให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์หลักของประเทศ โดยเน้นการปฏิรูปการศึกษาให้มีคุณภาพ ทัวถึง และเท่าเทียม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) การปฏิรูปดังกล่าวย่อมต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติจริงอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน และมีทักษะในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างมีระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษา รวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานด้วยความมุ่งมั่น มีความคิดสร้างสรรค์ และเปิดรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2014) ที่ระบุว่าผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีความสามารถในการนํานวัตกรรมมาบูรณาการกับการบริหารองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีความหมายและยั่งยืน นอกจากนี้ Bass และ Avolio (2004) ยังได้ชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นความคิด และมุ่งเน้นการพัฒนาบุคคลอย่างรอบด้าน จะสามารถนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

กว่าผู้นำแบบดั้งเดิม ดังนั้น การศึกษาและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างเร่งด่วนในบริบทของการปฏิรูปการศึกษาไทยในปัจจุบัน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการและนักบริหารการศึกษาทั่วโลกอย่างกว้างขวางในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา โดยหมายถึงความสามารถของผู้นำในการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ กล้าเปลี่ยนแปลง และสามารถนำการเปลี่ยนแปลงนั้นมาสู่การปฏิบัติจริงในองค์กรได้อย่างมีระบบ มีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างคุณค่าเพิ่มให้แก่องค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย (Deschamps, 2005; Crossan & Apaydin, 2010) นักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามและกรอบแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในมิติที่หลากหลาย เช่น Moss Kanter (2006) ที่มองว่าผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมีความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม โดยสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทดลอง และเรียนรู้จากความผิดพลาด ในขณะที่ Govindarajan และ Trimble (2010) เน้นว่าผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมีทักษะในการสร้างสมดุลระหว่างการบริหารงานประจำและการขับเคลื่อนนวัตกรรมใหม่ ๆ ไปพร้อมกัน ซึ่งถือเป็นความท้าทายสำคัญในการบริหารองค์กรยุคใหม่ ในบริบทของการศึกษาไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ในฐานะหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับพื้นฐานให้แก่เด็กกว่า 6 ล้านคนทั่วประเทศ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง จึงได้กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะสำคัญ การยกระดับมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในทุกมิติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) นอกจากนี้ สพฐ. ยังได้กำหนดให้โรงเรียนทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาที่บูรณาการนวัตกรรมการเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานสากล อย่างไรก็ตาม แม้จะมีนโยบายและแผนงานที่ชัดเจน แต่การนำนโยบายดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติจริงในสถานศึกษายังคงพบปัญหาและอุปสรรคหลายประการ งานวิจัยของ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2562) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนมาก โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล ยังขาดทักษะและองค์ความรู้ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่เพียงพอ ทั้งในด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ และการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมภายในองค์กร ส่งผลให้การนำนโยบายไปปฏิบัติยังไม่บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด นอกจากนี้ ปัจจัยด้านโครงสร้างการบริหารความไม่ต่อเนื่องของนโยบาย และการขาดการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารอย่างเป็นระบบ ยังเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไทยยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2563; ธีระ รุญเจริญ, 2564)

นวัตกรรมด้านการศึกษา (Educational Innovation) มีขอบเขตที่กว้างขวางและครอบคลุมหลายมิติ ได้แก่ นวัตกรรมการเรียนการสอน ที่หมายถึงการพัฒนารูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น การเรียนรู้แบบโครงงาน การเรียนรู้แบบกลับทาง (Flipped Classroom) และการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน นวัตกรรมการบริหารจัดการ (Administrative Innovation) ที่ครอบคลุมการนำแนวคิดและเครื่องมือใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารองค์กร เช่น การบริหารคุณภาพทั้งองค์กร และการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน รวมถึงนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการในทุกกระบวนการของสถานศึกษา ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในทุกมิติ (Rogers, 2003; OECD, 2019) จากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาทั้งในระดับชาติและนานาชาติ พบว่าคุณภาพผู้เรียนของไทยยังอยู่ในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาอีกมาก โดยผลการทดสอบ PISA ปี 2022 พบว่านักเรียนไทยมีคะแนนเฉลี่ยในวิชาคณิตศาสตร์ การอ่าน และวิทยาศาสตร์ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของ OECD อย่างมีนัยสำคัญ (PISA, 2022) ในขณะที่ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ก็สะท้อนให้เห็นถึงความเหลื่อมล้ำทางคุณภาพการศึกษาระหว่างโรงเรียนในเมืองและโรงเรียนในชนบทอย่างชัดเจน (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2565) ปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการนำนวัตกรรมการศึกษาไปใช้ในสถานศึกษาไทยยังไม่บรรลุผลสำเร็จเท่าที่ควร และผู้บริหารสถานศึกษายังไม่สามารถขับเคลื่อนนวัตกรรมการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรมในทุกพื้นที่ สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้การนำนวัตกรรมการศึกษาไปปฏิบัติไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร คือ การขาดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิโรจน์ สารรัตน์ (2563) พบว่าผู้บริหารที่ขาดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมักไม่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูและบุคลากรในการพัฒนาและนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ครูส่วนใหญ่ยังคงยึดติดกับรูปแบบการสอนแบบบรรยายดั้งเดิม ไม่กล้าทดลองวิธีการสอนใหม่ ๆ และไม่มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การขาดทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานที่เพียงพอ รวมถึงการขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การนำนวัตกรรมการศึกษาไปสู่การปฏิบัติจริงในสถานศึกษาไทยยังคงเผชิญกับอุปสรรคนานัปการ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2563) งานวิจัยของ Leithwood และคณะ (2020) ยังพบว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสูงมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการนำนวัตกรรมการศึกษาไปใช้ในสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งยืนยันถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในฐานะปัจจัยขับเคลื่อนนวัตกรรมการศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียน (School Effectiveness) เป็นแนวคิดที่ครอบคลุมมิติที่หลากหลายและซับซ้อน ไม่ได้จำกัดเพียงแค่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเท่านั้น หากแต่รวมถึง

คุณภาพของกระบวนการจัดการเรียนการสอน บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ความสามารถขององค์กรในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาสถานศึกษา (Hoy & Miskel, 2013; Scheerens, 2016) นักวิชาการด้านประสิทธิผลของโรงเรียนได้พัฒนารอบแนวคิดและตัวชี้วัดประสิทธิผลของโรงเรียนในหลายมิติ เช่น Marzano (2003) ที่ระบุว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลต้องมีหลักสูตรที่มีความท้าทายและมีความสอดคล้องกัน มีการประเมินผลที่หลากหลาย และมีการรายงานผลการเรียนรู้ที่ชัดเจนและโปร่งใส การวิจัยที่ผ่านมาได้ยืนยันอย่างสม่ำเสมอว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุดเป็นอันดับสอง รองจากคุณภาพของครูผู้สอน โดย Robinson และคณะ (2009) พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะเมื่อผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพครู การกำหนดเป้าหมายและความคาดหวังที่ชัดเจน และการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้ Louis และคณะ (2010) ยังพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและประสิทธิผลของโรงเรียนมีลักษณะเป็นแบบตรงและแบบทางอ้อม กล่าวคือ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจและความสามารถของครู ซึ่งในทางกลับกันจะส่งผลต่อคุณภาพการสอนและผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในที่สุด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำนวัตกรรมด้านการบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับบริบทของสถานศึกษา แต่ยังขาดงานวิจัยหรือเอกสารทางวิชาการที่จะบ่งบอกได้ว่านวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนหรือไม่ ดังนั้น หากมีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นและยังสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลและเกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาอีกต่อไป

1.2 คำถามวิจัย

1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น อยู่ในระดับใด

1.2.2 ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น อยู่ในระดับใด

1.2.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

1.2.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้าง ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

1.3.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

1.3.4 เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

1.4.2 มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำนวน 84 คน

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน

1.5.3 ขอบเขตตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1.5.3.1 ตัวพยากรณ์ คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ตัวแปรได้แก่

- 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง
- 2) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม
- 3) การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
- 4) การสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม
- 5) การบริหารความเสี่ยง

1.5.3.2 ตัวแปรเกณฑ์ คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ตัวแปรได้แก่

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา
- 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
- 4) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังต่อไปนี้

1.6.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถและพฤติกรรมของผู้นำในการใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นเครื่องมือบริหารและขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำสามารถบริหารโครงการ บุคลากร และทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม ปรับตัวต่อความท้าทายทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ใช้นวัตกรรมเป็นกลไกในการพัฒนาและปรับปรุงองค์กร ส่งเสริมการแก้ปัญหาเชิงระบบ การประสานงาน และการบริหารทีมงานอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ การกล้าแสดงออก และการทดลองแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยวัดจากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า

1.6.1.1 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมที่ทันสมัย มีความสามารถในการมองการณ์ไกลและวิเคราะห์แนวโน้มอนาคต มีการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา มีการสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ก่อเกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารเชิงนวัตกรรม ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

1.6.1.2 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมีความร่วมมือและทำงานเป็นทีม ในการ ปฏิบัติงานและขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษา โดยมีการสร้างเครือข่าย ทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้เกิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอแนะแนวทาง ความคิดเห็นและร่วมกันแก้ไขปัญหา หรือปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6.1.3 การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมหมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงบทบาทในการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยการเปิดโอกาสให้มีการแสวงหาความรู้และริเริ่ม แนวคิดใหม่ ๆ พัฒนางานจนกระทั่งเกิดนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์กับสถานศึกษา

1.6.1.4 การสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา จัดสภาพแวดล้อมและสร้างบรรยากาศองค์กร ที่ส่งเสริมการ แลกเปลี่ยนความรู้ พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยมีการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และเกิดการมุ่งเน้นสร้างสรรค์นวัตกรรม หรือผลงานใหม่ ๆ ที่มีคุณภาพในสถานศึกษา

1.6.1.5 การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการวิเคราะห์และวางแผนจัดการความเสี่ยง ที่อาจส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร โดยมีการวางมาตรการควบคุม หรือแนวทางรองรับสถานการณ์ที่อยู่นอกเหนือการดำเนินงานอย่างชัดเจน จากนั้นทำการกำกับ ติดตามและประเมินผล และรายงานผลอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

1.6.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลลัพธ์ของกระบวนการบริหารจัดการที่สะท้อนความสามารถของสถานศึกษาในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านการพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และการปรับตัวขององค์กรให้ก้าวทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยวัดจากแบบสอบถามมาตรฐานค่า

1.6.2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีระบบและประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกคน พัฒนาศักยภาพของตนเอง ในด้านความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่สามารถวัดได้จากการที่ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยสูงขึ้นและนักเรียนสามารถได้รับรางวัลจากการแข่งขันทางวิชาการในระดับต่าง ๆ ที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก ซึ่งสะท้อนถึงคุณภาพของการจัดการศึกษาโดยรวม

1.6.2.2 ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง ทักษะในการบริหารงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วม ในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งสร้างและใช้ประโยชน์จากความร่วมมือและเครือข่ายกับทุกภาคส่วนภายนอก เพื่อหาแนวทางในการดำเนินงานและการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา

1.6.2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันวางแผน เพื่อปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบการบริหารงานและหลักสูตรของสถานศึกษาให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับยุคปัจจุบัน โดยมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพและบรรยากาศของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและเอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างสรรค์และการใช้นวัตกรรมอย่างเต็มที่

1.6.2.4 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่สถานศึกษาดำเนินการอบรมสั่งสอนและฝึกฝนผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อปลูกฝังให้เกิดคุณธรรม จริยธรรมและระเบียบวินัยที่เหมาะสม พร้อมทั้งใช้ กระบวนการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติที่ดีและมีความรู้สึกเชิงบวกต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.7.1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ได้สารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการวางแผน กำหนดนโยบายและประยุกต์ใช้ในการส่งเสริม บริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

1.7.2 โรงเรียนใช้เป็นสารสนเทศในการจัดฝึกอบรมผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร เพื่อพัฒนาการบริหารงาน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมครูและบุคลากรให้พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิผล

1.7.3 นักวิจัยหรือผู้ที่ต้องการจะศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน หรือต่อยอดงานวิจัยในวงกว้างต่อไป

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

2.2.1 ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

2.2.2 ความสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียน

2.2.3 องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน

2.3 การศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับประสิทธิผลของโรงเรียน

2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

โลกปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้เรียนต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน การศึกษาจึงต้องปรับตัวเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่ การนำ AI มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถอยู่รอดและเติบโตได้ในยุคปัจจุบัน ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม จะเป็นกุญแจสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) ได้รับการอธิบายโดยนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศว่าเป็นแนวทางการเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นการใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

David Horth (2014) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่าเป็นแนวทางการเป็นผู้นำที่ใช้การคิดเชิงนวัตกรรมเพื่อรับมือกับความท้าทาย และการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมทั่วทั้งองค์กร

Garcia. R et al (2022) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การประยุกต์ใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมกับรูปแบบความเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นวิธีที่จัดการโครงการและผู้คนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางธุรกิจ

Ibrahim Bader A. Alharbi (2021) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึง หมายถึง เทคนิคและปรัชญาที่ผสมผสานรูปแบบความเป็นผู้นำที่หลากหลายเพื่อสร้างอิทธิพลและจูงใจพนักงานให้สร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ บริการ และความคิดสร้างสรรค์

Poonam Anand and Arvind Kumar Saraswati (2014) ให้ทัศนะผู้นำเชิงนวัตกรรมคือวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ ผู้ซึ่งมีโอเดียนใหญ่และที่สำคัญที่สุดคือสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้คนรอบตัวพวกเขานำโอเดียนนั้นไปสู่ความเป็นจริงเพื่อความสำเร็จในระยะยาว กระบวนการความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องเชื่อมโยงและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และต้องเสริมด้วยการบริหารประสิทธิภาพ

Şen, A., & Eren, E. (2012) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการของการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ผ่านนวัตกรรมหรือนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้คน

กรรวิ โพธิ์ทองและคณะ (2565) กล่าวสรุปภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ การทำงาน การนำทีม โดยการจูงใจให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาขับเคลื่อนให้เกิดแนวคิด แนวทางการดำเนินการใหม่อย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเกิดประโยชน์แก่องค์กร

ชัยญณ์ คงกะพันธ์ (2568) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในบริบทการศึกษาปฐมวัยได้ว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัยในการคิดวิเคราะห์สร้างสรรค์ และนำการเปลี่ยนแปลงผ่านกระบวนการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน ครู และชุมชน โดยบูรณาการองค์ความรู้ด้านการศึกษาปฐมวัย การบริหารการศึกษา และนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยให้สอดคล้องกับความท้าทายในศตวรรษที่ 21

เชิดพงษ์ งอกนาวังและคณะ (2566) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรที่ดี ที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน อีกทั้งยังสามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กรของตนเอง รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์ที่ดีได้

เดชาวุฒิ อินเทพ (2566) อธิบายความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมหรือนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาสามารถใช้นวัตกรรมให้ตอบสนองและแก้ไขปัญหาใน สถานการณ์จริงได้

นภาพร จันทร์บุตรและจิตติมา วรรณศรี (2567) อธิบายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในด้านต่าง ๆ ของผู้นำ ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ ทักษะต่าง ๆ ของผู้นำในการนำเอานวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพองค์กร ไม่จะเป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ความคิดใหม่ ๆ หรือพัฒนาต่อยอดที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร

นภาพร ศรีสุคันธพฤกษ์ (2566) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความรู้ความสามารถในการนำองค์กร เพื่อขับเคลื่อนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการผลิตนวัตกรรม ทั้งที่เป็นรูปธรรมหรือวิธีการซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา

บริพัทธ์ สารผล (2565) ได้สรุปภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการขับเคลื่อนให้บุคลากรเกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินการใหม่มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษานำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ปิยโชติ รอดหลง (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการ ดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้าง นวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรมหรือกระบวนการของผู้นำที่ใช้ความรู้ ความสามารถทำให้เกิดนวัตกรรมในสถานศึกษาหรือ

ในองค์กร พร้อมขับเคลื่อนให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรม หรือคิดค้นวิธีการ แนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ เพื่อสร้างมูลค่าให้แก่สถานศึกษาหรือองค์กร

พรวิรินทร์ ชตชัยและคณะ (2567) ได้อธิบายความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีความสามารถ บุคลิกภาพ บทบาท และความสามารถในการแก้ไขปัญหาหรือโอกาสที่ซับซ้อน และสามารถค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำสิ่งต่าง ๆ มาใช้ในการทำงานและแก้ไขปัญหาขององค์กรนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ขับเคลื่อนครู บุคลากรเกิดการคิดค้น หรือหาแนวทางในการดำเนินงานใหม่ ๆ ทั้งในด้านการทำงาน และด้านการจัดการเรียนรู้ของครู โดยมุ่งเน้นการนำนวัตกรรมต่าง ๆ มาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถร่วมออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565) กล่าวเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจนร่วมกันชอบเปลี่ยนแปลงสิ่งรอบตัวให้เป็นไปในทางที่ดี มีประโยชน์ต่อส่วนรวมมีจิตสำนึกของการเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถตอบสนองเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรมีปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีความสามารถในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร รวมถึงการมีทักษะในการแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน

ราชกิจ พรหมชาติและคณะ (2567) ได้สรุป ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในองค์กร โดยสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นการคิดสร้างสรรค์และพัฒนาใหม่ สร้างแรงบันดาลใจและสนับสนุนการทำลายสถานะความเป็นจริงเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ และช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความกระตือรือร้นในทีมหรือองค์กรให้ก้าวข้ามข้อจำกัดและพัฒนาต่อเนื่องที่มีประโยชน์ต่อองค์กร และสามารถสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่หรือสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร ช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานให้เป็นประโยชน์และสร้างคุณค่าต่อองค์กรเองได้

วรวิมล ศิริอ่อน (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีความคิดแนวใหม่ กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ กล้าเปลี่ยนแปลง เพื่อส่งเสริมให้ครู บุคลากร และนักเรียน มีความคิดและความรู้ใหม่ ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

อภิชาติ มุงธินสาร (2566) อธิบายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร ที่มีการสร้างแนวคิดและสิ่งใหม่ ๆ สามารถจูงใจให้ครูปฏิบัติตาม โดยการใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ทั้งที่เป็นวิธีการ และการกระทำเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นกระบวนการจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ซึ่งมีความสำคัญซึ่งเป็นเครื่องมือ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน รวมทั้งการแก้ปัญหาอย่างเป็นกระบวนการ ซึ่งมีกระบวนการคิดที่เป็นระบบ มีทักษะในการคิด มีการประสานงานกับองค์กรต่าง ๆ พร้อมทั้งพัฒนาและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามให้ผูกพันต่อวิสัยทัศน์ในอนาคต

เอมตีซัล กูโนและอิบรอฮิม สารีมาแซ (2567) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาว่า เป็นพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการขับเคลื่อนให้บุคลากรเกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินการใหม่ ๆ มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา นำไปสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารองค์กรที่สะท้อนถึงความสามารถ พฤติกรรม และกระบวนการของผู้นำในการใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย นักวิชาการจำนวนมากทั้งในและต่างประเทศได้อธิบายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากหลายมิติ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านกระบวนการสร้างและขับเคลื่อนนวัตกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร นักวิชาการจำนวน 10 ท่าน เช่น David Horth (2014), Garcia et al. (2022), Ibrahim Bader A. Alharbi (2021), Şen & Eren (2012), พัชญวิสา จันทพิมพ์ (2565), ราชกิจพรหมชาติและคณะ (2567), อภิชาติ มุงธิสาร (2566), เดชาวุฒิ อินเทพ (2566), นภาพร ศรีสุคันธพฤกษ์ (2566) และ เอมตีซัล กูโนกับอิบรอฮิม สารีมาแซ (2567) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมคือกระบวนการหรือวิธีการของผู้นำในการใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการบริหารและขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผู้นำต้องสามารถบริหารโครงการ บุคลากร และทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรให้ทันต่อความท้าทายของยุคสมัย

อีกทั้ง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่ส่งเสริมการสร้างสรรค่นักวิชาการจำนวน 11 ท่าน ได้แก่ กรรวิ โพธิ์ทองและคณะ (2565), นภาพร จันทรบุตร และจิตติมา วรณศรี (2567), บริพัฒน์ สารผล (2565), ปิยะโชติ รอดหลง (2565), แพรพรรณ เปรมลาภ (2565), พรวิรินทร์ ชดช้อยและคณะ (2567), เชิดพงษ์ งอกनावังและคณะ (2566), วรวุฒิ ศิริอ่อน (2565), ชัญญุณห์ คงกะพันธ์ (2568), อภิชาติ มุงธิสาร (2566) และ เดชาวุฒิ อินเทพ (2566) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสะท้อนถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ และสามารถจูงใจผู้ตามให้ร่วมสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน การจัดการเรียนรู้ หรือการบริหารองค์กร เพื่อพัฒนาคุณภาพของการศึกษาและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

นอกจากนี้ นักวิชาการจำนวน 8 ท่าน ได้แก่ กรรวิ โพธิ์ทองและคณะ (2565), แพรพรรณ เปรมลาก (2565), พรวิรินทร์ ชดช้อยและคณะ (2567), อภิชาติ มุงธิสาร (2566), เดชาวุฒิ อินเทพ (2566), นภาพร ศรีสุคันธพลกุล (2566), พชัญวิสา จันทพิมพ์ (2565) และ ราชกิจ พรหมชาติและคณะ (2567) ยังได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านการบริหารจัดการที่ใช้แนวคิดนวัตกรรมเป็นกลไกขับเคลื่อนว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นแนวทางการบริหารจัดการที่ผู้นำใช้นวัตกรรมเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนา ปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร โดยมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเชิงระบบ การประสานงาน การสร้างแรงบันดาลใจ และการบริหารทีมงานอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณค่าและยั่งยืน

ยังมีทัศนะเพิ่มเติมด้านเครื่องมือในการสร้างการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน จากนักวิชาการจำนวน 6 ท่าน ได้แก่ Sen & Eren (2012), ชัญญุณี คงกะพันธ์ (2568), เชิดพงษ์ งอกนาวังและคณะ (2566), อภิชาติ มุงธิสาร (2566), พรวิรินทร์ ชดช้อยและคณะ (2567) และ ราชกิจ พรหมชาติและคณะ (2567) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นกระบวนการของผู้นำที่มุ่งสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในองค์กร ทั้งในระดับโครงสร้าง กระบวนการ และวัฒนธรรมการทำงาน โดยผู้นำต้องสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี เพื่อสร้างความยั่งยืนให้แก่องค์กร

รวมทั้งด้านการสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม นักวิชาการจำนวน 7 ท่าน ได้แก่ David Horth (2014), Garcia et al. (2022), Ibrahim Bader A. Alharbi (2021), พชัญวิสา จันทพิมพ์ (2565), ราชกิจ พรหมชาติและคณะ (2567), วรวิทย์ ศิริอ่อน (2565) และ ปิยโชติ รอดหลง (2565) ได้ให้ทัศนะว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมคือความสามารถของผู้นำในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ การกล้าแสดงออก และการทดลองสิ่งใหม่ ๆ โดยผู้นำต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวคิดหรือนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้มีความก้าวหน้า

จากแนวคิดทั้ง 5 ด้านของนักวิชาการทั้งสิ้น 20 ท่าน สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถและพฤติกรรมของผู้นำในการใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นเครื่องมือบริหารและขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำสามารถบริหารโครงการ บุคลากร และทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม ปรับตัวต่อความท้าทายทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ใช้นวัตกรรมเป็นกลไกในการพัฒนาและปรับปรุงองค์กร ส่งเสริมการแก้ปัญหาเชิงระบบ การประสานงาน และการบริหารทีมงานอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ การกล้าแสดงออก และการทดลองแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ในยุคที่เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและโลกมีความซับซ้อนมากขึ้นเรื่อย ๆ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้กลายเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับบุคคลในทุกบทบาท ไม่ว่าจะเป็นในองค์กรธุรกิจ ภาครัฐ หรือแม้แต่ในชีวิตประจำวัน เทคโนโลยีใหม่ ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลา ผู้บริโภคมีความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรที่ต้องการอยู่รอดได้ต้องปรับตัวและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอผู้ที่สามารถนำพาองค์กรหรือทีมงานไปสู่ความสำเร็จได้คือผู้ที่มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ แก้ปัญหา และปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว การส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นสิ่งที่องค์กรทุกแห่งควรให้ความสำคัญ มีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศให้ความสำคัญของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) ไว้มากมาย เช่น

Alsolami et al. (2016) กล่าวว่า ความสำคัญของผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ รู้กระบวนการสร้างแผนงาน ความสัมพันธ์ และความมุ่งมั่นที่จำเป็นในการวางแผนและดำเนินการสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร

David Horth (2014) อธิบายภาวะผู้นำนวัตกรรมว่า เป็นกุญแจสำคัญในการค้นหาสิ่งใหม่ สิ่งที่ดีกว่า และสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้น แนวทางนี้ไม่เพียงแต่สร้างนวัตกรรมที่นำไปสู่ผลิตภัณฑ์ใหม่หรือการออกแบบใหม่เท่านั้น แต่ยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจ หรือโครงการด้านน้ำ และสุขภาพได้ด้วย

Indeed Editorial Team (2023) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นอยู่ที่ความสามารถในการยืดอายุยืนยาวของบริษัท เพื่อช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จ พัฒนาการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ โดยตระหนักถึงปัญหาเล็ก ๆ น้อย ๆ หลายประการที่เผชิญอยู่ และกำหนดแนวความคิดเกี่ยวกับวิธีการแก้ไขปัญหานั้นทั้งหมดด้วยการเปลี่ยนแปลงเพียงครั้งเดียว ผู้นำที่มีนวัตกรรมใช้การผสมผสานระหว่างการวิจัยและประสบการณ์เชิงปฏิบัติเพื่อช่วยให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ

Joan Marques (2022) กล่าวสรุปแก่นแท้ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมคือการ ส่งเสริมผู้คนที่มีแนวคิดใหม่ ๆ และข้อมูลเชิงลึก และช่วยให้พวกเขาได้ทำการทดลองและสำรวจแนวคิดเหล่านั้น เพื่อลดความล้มเหลวให้เหลือน้อยที่สุด

Şen, A., & Eren, E. (2012) กล่าวว่า ความสำคัญของผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ รู้อดีต มองปัจจุบัน และทำนายอนาคต และสร้างวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลงและสร้างเงื่อนไขทางการเมือง สังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและอนาคตที่คาดการณ์ไว้ และสนองความต้องการของประชาชนในองค์กรและประเทศชาติ พวกเขาเชื่อมั่นอย่างยิ่งว่าพวกเขาสามารถและควรกำหนดอนาคตด้วยวิสัยทัศน์ร่วมกัน และดำเนินการอย่างกล้าหาญและกล้าเสี่ยงเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว วิสัยทัศน์ที่มีร่วมกันเป็นการสะท้อนความเชื่อพื้นฐานของเราและการแสดงออกถึงความปรารถนาอันแรงกล้า แรงบันดาลใจ และความฝันของเราที่จะบรรลุสิ่งที่ยิ่งใหญ่

วิสัยทัศน์ที่มีร่วมกันจะสร้างจุดมุ่งเน้น ระบุทิศทาง สร้างแรงบันดาลใจและรวมผู้คนเข้าด้วยกันด้วยความพยายามร่วมกัน และปรับค่านิยมหลักของผู้คนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จ

Tatjana MAMULA et al (2019) ให้ความสำคัญของผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า ต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความคิดสร้างสรรค์ และผสมผสานนวัตกรรมเข้ากับการตลาด เพื่อสร้างคุณค่าใหม่ให้ทั้งองค์กรและสังคม

กรรวิ โพธิ์ทองและคณะ (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญมากที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารการศึกษาโดยตรงในการศึกษาทุกระดับ ผู้บริหารจะต้องทำงานร่วมกับครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยที่ทุกคนมีความเต็มใจพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ก่อให้เกิดผลงานมีความถูกต้องสมบูรณ์ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เชิดพงษ์ งอกนาวังและคณะ (2566) อธิบายความสำคัญของผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า มีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร คือช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หรือการปรับปรุงสิ่งเก่าให้ดีกว่าเดิมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่มองค์กร เกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่าย และองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจาก การใช้บริการขององค์กร และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้

นภาพร จันทร์บุตรและจิตติมา วรรณศรี (2567) อธิบายความสำคัญภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า มีความสำคัญต่อการเจริญเติบโตขององค์กร โดยผู้นำต้องกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม มีการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน มีการสื่อสารที่ชัดเจนสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้

นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์ (2566) สรุปแล้วภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมากในฐานะเป็นเครื่องมือของผู้นำองค์กรที่จะใช้ในการบริหารจัดการ การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งเสริมให้ผู้นำองค์กรบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ นำพาทีมงาน คณะทำงาน และองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

น้ำทิพย์ มาลัยและคณะ (2566) สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า มีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร คือ ช่วยกระตุ้น ให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงานเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการกำหนดทิศทางขององค์กร อย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์กร และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้

บริพัทธ์ สารผล (2565) ได้สรุปภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จะช่วยสนับสนุนและผลักดันให้มีการสร้างนวัตกรรมมาใช้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนแนวคิดใหม่ ๆ การเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และการเกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในเวลาเดียวกันก็สามารถนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

ปิยโชติ รอดหลง (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร

แพรวพรรณ เปรมสาภ (2565) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อองค์กรในการขับเคลื่อนเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลง และส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสามารถคิดค้น สร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์กรเพื่อสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น และสร้างมูลค่าให้กับองค์กร

พรวิรินทร์ ชดช้อยและคณะ (2567) ให้ทัศนะด้านความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า มีความสำคัญต่อการบริหารบุคลากรในองค์กร ช่วยกระตุ้นให้บุคคลพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม

พัชฎวิสา จันทพิมพ์ (2565) อธิบายความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า เป็นตัวกำหนดทิศทางขององค์กรได้ทำให้บุคคลเกิดความสัมพันธ์อันดี มีความคิดสร้างสรรค์ช่วยในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างมีกลยุทธ์ กระตุ้นให้ความร่วมมือในการทำงาน ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะ

สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรได้ มองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่จะร่วมกันบรรลุเป้าหมายไปได้

อภิชาติ มุงธิสาร (2566) อธิบายความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า มีความสำคัญซึ่งเป็นเครื่องมือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการแก้ปัญหาอย่างเป็นกระบวนการ มีกระบวนการคิดที่เป็นระบบ มีทักษะในการคิด มีการประสานงานกับองค์กรต่าง ๆ พร้อมกับพัฒนาและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามให้ผูกพันต่อวิสัยทัศน์ในอนาคต

เอมตีซัล กูโนและอิบรอฮิม สารีมาแซ (2567) บ่งบอกความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ช่วยสนับสนุนและผลักดันให้มี การสร้างนวัตกรรมมาใช้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนแนวคิดใหม่ ๆ การเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการ สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และการเกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในเวลาเดียวกันก็สามารถ นำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การสร้างสถานศึกษาให้ เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย โดยนักวิชาการจำนวน 13 ท่าน ได้แก่ Alsolami et al. (2016), David Horth (2014), Indeed Editorial Team (2023), Tatjana Mamula et al. (2019), แพรพรรณ เปรมลาภ (2565), กรวี โพธิ์ทองและคณะ (2565), เชิดพงษ์ งอกनावังและคณะ (2566), น้ำทิพย์ มาลัยและคณะ (2566), บริพัฒน์ สารผล (2565), พิชญวิสา จันทพิมพ์ (2565), อภิชาติ มุงธิสาร (2566), เอมตีซัล กูโนและอิบรอฮิม สารีมาแซ (2567) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนและสร้างคุณค่าใหม่ให้แก่องค์กรว่าความสำคัญของผู้นำเชิงนวัตกรรมว่าเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร โดยผู้นำต้องสามารถวางแผนและดำเนินงานใหม่ ๆ ใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง และสร้างคุณค่าใหม่ให้ทั้งองค์กรและสังคม นอกจากนี้ ผู้นำเชิงนวัตกรรมยังมีบทบาทในการจูงใจบุคลากรให้คิดค้นและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ รวมทั้งผสานแนวคิดนวัตกรรมกับการบริหารจัดการและกลยุทธ์ต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้เกิดความสำเร็จและคุณค่าอย่างยั่งยืนต่อองค์กร

อีกกลุ่มหนึ่งของ นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ Sen & Eren (2012), David Horth (2014), Indeed Editorial Team (2023), Joan Marques (2022), Tatjana Mamula et al. (2019), กรวี โพธิ์ทองและคณะ (2565), เชิดพงษ์ งอกनावังและคณะ (2566), น้ำทิพย์ มาลัยและคณะ (2566), บริพัฒน์ สารผล (2565), พิชญวิสา จันทพิมพ์ (2565), อภิชาติ มุงธิสาร (2566), เอมตีซัล กูโนและอิบรอฮิม สารีมาแซ (2567) เห็นตรงกันว่าผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านการสร้างวิสัยทัศน์และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและสังคม โดยสามารถเชื่อมอดีต ปัจจุบัน และอนาคต เพื่อกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ร่วม และค้นหาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและ

นวัตกรรม ผู้นำเชิงนวัตกรรมช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อสร้างความสำเร็จ สนับสนุนให้บุคลากรทดลองแนวคิดใหม่เพื่อลดความล้มเหลวและสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน และผลงานนวัตกรรมเข้ากับการบริหารและการตลาดเพื่อสร้างคุณค่าใหม่ให้กับองค์กร บทบาทของผู้นำเชิงนวัตกรรมในการกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ขององค์กร สร้างแรงจูงใจให้บุคลากร และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

อีกแนวคิดหนึ่งกล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านเครื่องมือของการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยช่วยให้ผู้นำสามารถกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ขององค์กร แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม รวมถึงสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือในบุคลากร ทำให้องค์กรสามารถพัฒนา ปรับปรุงประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์, 2566; อภิชาติ มงฺกิสาร, 2566; กรวี โพธิ์ทองและคณะ, 2565; เชิดพงษ์ งอกनावังและคณะ, 2566; น้ำทิพย์ มาลัยและคณะ, 2566; บริพัทธ์ สารผล, 2565; พัทธวิสา จันทพิมพ์, 2565; เอมดีซัล กูโน & อิบรอฮิม สารีมาแซ, 2567)

สุดท้าย นักวิชาการหลายท่าน เช่น David Horth (2014), Garcia et al. (2022), Ibrahim Bader A. Alharbi (2021), พัทธวิสา จันทพิมพ์ (2565), ราชกิจ พรหมชาติและคณะ (2567), วรวิมล ศิริอ่อน (2565), ปิยะโชติ รอดหลง (2565) ได้สรุปโดยสอดคล้องกันว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นหัวใจของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและความร่วมมือ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จะสามารถกำหนดทิศทางอย่างมีกลยุทธ์ สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างแรงบันดาลใจ และนำองค์กรไปสู่การเป็น องค์กรแห่งนวัตกรรม ได้อย่างแท้จริง

โดยสรุป จากแนวคิดของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ จำนวน 18 ท่าน สามารถสังเคราะห์ได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อองค์กรทั้งในการขับเคลื่อนและสร้างคุณค่าใหม่ โดยผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องวางแผนและดำเนินงานใหม่ ใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมปรับปรุงประสิทธิภาพ จูงใจบุคลากร และผลงานนวัตกรรมกับกลยุทธ์องค์กรเพื่อความสำเร็จและความยั่งยืน สามารถสร้างวิสัยทัศน์ ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง เชื่อมอดีต ปัจจุบัน และอนาคต สนับสนุนให้บุคลากรทดลองแนวคิดใหม่ ลดความล้มเหลว และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและความร่วมมือ ทำให้องค์กรพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2.1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

การอธิบายว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่การเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ แต่ต้องประกอบด้วยมิติและองค์ประกอบที่หลากหลาย ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กัน ดังนี้

David Horth (2014) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 2 องค์ประกอบ ได้แก่
1) แนวทางใหม่ในการเป็นผู้นำ หมายถึง การนำความคิดใหม่ ๆ และการกระทำที่แตกต่างมาสู่วิธีที่

ผู้นำ จัดการ และดำเนินงานของผู้นำ ผู้นำจะคิดแตกต่างเกี่ยวกับบทบาทและความท้าทายที่ผู้นำ และองค์กรเผชิญได้อย่างไร ผู้นำสามารถทำอะไรได้บ้างเพื่อขจัดปัญหาที่ฝังแน่นและรักษาไม่หาย ผู้นำ จะมีความคล่องตัวและรวดเร็วได้อย่างไรเมื่อไม่มีข้อมูลหรือคาดเดาได้ 2) ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม ผู้นำจะต้องเรียนรู้วิธีสร้างบรรยากาศองค์กรที่ผู้อื่นใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาและพัฒนา ผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม ไม่ใช่แค่การจ้างผู้ที่ สร้างสรรค์นวัตกรรมเพียงไม่กี่อย่าง ผู้นำจะช่วยให้ผู้อื่นคิดแตกต่างและทำงานด้วยวิธีใหม่ ๆ เพื่อ เผชิญกับความท้าทายได้อย่างไร จะทำอะไรได้บ้างเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เมื่อทรัพยากรทั้งหมดถูก กัดดันและจำกัด ผู้นำจะมีชีวิตอยู่และนำหน้าคู่แข่งได้อย่างไร

Watt (2002) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Capacity) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความรู้ใหม่ ๆ ทักษะจำเป็น ทศนคติและความเชื่อ และความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง 2) การสร้างวัฒนธรรมและ บรรยากาศในการพัฒนานวัตกรรม (Culture and Climate) ซึ่งผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการ ปฏิบัติงาน โดยมีความเกี่ยวข้องเป็นเจ้าของกิจการหรือองค์กร และกล้าเสี่ยงบนพื้นฐานของข้อมูล สารสนเทศ และการทำงานร่วมกัน(Collaboration) นอกจากนี้วัฒนธรรม(Culture) ที่เข้มแข็ง จะช่วยให้บุคลากร สามารถสร้างหรือนำนวัตกรรมใหม่ ๆ สู่โรงเรียน 3) โครงสร้าง (Structure) และ กระบวนการทำงาน (Process) ต้องเน้นความยืดหยุ่น เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความสามารถในการ ทำงานเป็นทีม การเข้าถึงแหล่งข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี และการสร้างชุมชนสัมพันธ์และ เครือข่ายการเรียนรู้ (Strong Community Relationships) และ 4) ภาวะผู้นำ (Leadership) ที่ บริหารจัดการโดยเน้นวิสัยทัศน์ พันธกิจ ความเข้าใจการเปลี่ยนแปลง การกำกับ ติดตามและ ช่วยเหลือขณะกำลังดำเนินการเปลี่ยนแปลงและเน้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากตัวอย่างผลงานที่ ประสบความสำเร็จ (Lead by Example)

กรรวิ โพธิ์ทองและคณะ (2565) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 3 ด้านได้แก่ 1) ด้านบุคลิกภาพ เป็นผู้มีคุณธรรม กล้าเสี่ยง ชอบความท้าทายมีวุฒิภาวะ ทางอารมณ์ 2) ด้านทักษะการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นความคิด สร้างสรรค์ของผู้ร่วมงาน คิดสิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่าง และ 3) ด้านบทบาทหน้าที่ทางสังคม เป็นผู้นำที่ สนับสนุน อำนวยความสะดวก สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน สร้างเครือข่ายในการทำงาน

เชิดพงษ์ งอกนาวังและคณะ (2566) อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่ามี ทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมโดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและ การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การปฏิบัติ 2) การสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม โดยมีการสร้าง ชุมชนทางการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม คือการมีนวัตกรรมการสอน การมีระบบ

พี่เลี้ยงและการจัดสภาพแวดล้อม 4) การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยการมีความคิดริเริ่ม การคิดแบบยืดหยุ่น และการคิดแบบบูรณาการ

เดชาวุฒิ อินเทพ (2566) กำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารให้เหมาะกับหัวข้อในการศึกษา และมีงานวิจัยสนับสนุน ซึ่งจากการสังเคราะห์งานวิจัยได้จำนวน ทั้งสิ้น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการคิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลาย มีการเชื่อมโยงจาก ความรู้และประสบการณ์เดิมมีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาด ทั้งนี้ผู้บริหาร มีการส่งเสริมและกระตุ้นครูในการกล้าคิด ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา รวมทั้งมีความต้องการที่จะเรียนรู้เพิ่มศักยภาพของตน เพื่อมุ่งสู่จุดหมายปฏิบัติงานให้บรรลุ ความสำเร็จในชีวิตและความสำเร็จของสถานศึกษา 2) การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย ผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถในการกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี ยกย่อง คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา มีทิศทางทางการบริหารที่ชัดเจน สามารถวิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรค เพื่อใช้ในการบริหาร สถานศึกษา ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การวางแผน กำหนดกลยุทธ์ของ สถานศึกษา พัฒนา การศึกษาและส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความสำเร็จ 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู โดยมีการแสดงออกทางพฤติกรรมสามารถสร้างความไว้วางใจซึ่งกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ดี ทุกคน ทุกฝ่ายมีความสำคัญ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือขับเคลื่อนการทำงานของสถานศึกษาไปด้วยกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เสนอแนะแนวทางในการทำงาน โดยเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง 4) การสร้างบรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนาตนเอง คณะครู ให้เกิดแรงจูงใจใน การพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้อยู่เสมอ สามารถส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนานวัตกรรม และสร้างผลงาน ที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะ ใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้ บุคลากร รู้จักเข้าสู่สังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 5) ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการปัจจัยที่เป็นความเสี่ยงต่อสถานศึกษาอย่าง มีระบบ มีการวางแผนงานที่ดี กล้าที่จะใช้วิธีการใหม่ ๆ ประกอบกับการใช้นวัตกรรมเข้ามาช่วย ในการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยได้รับการสนับสนุนและมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง มีการวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์ นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

นภาพร ศรีสุคันธพฤกษ์ (2566) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ 8 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้

ความรู้ความสามารถในการมองภาพอนาคต มีการตั้งเป้าหมายของสถานศึกษาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง กระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล แพลกใหม่ มีการจัดวางภาพนวัตกรรมที่คาดหวังชัดเจนปฏิบัติได้ มีการนำข้อมูลย้อนกลับมาทบทวนการดำเนินงานต่อยอดโดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาวัตกรรม และมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา รวมถึงมีความเชื่อมโยงกับนโยบายของต้นสังกัด 2) การบริหารความเสี่ยง จึงหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนวัตกรรมการสร้างขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยงกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม มีการกำกับติดตามประเมินผลและรายงานผล เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน รวมทั้งวางมาตรการรองรับในสถานการณ์ที่เกิดนอกเหนือจากการดำเนินงานอย่างเป็นระบบให้อยู่ในระดับที่ทุกคนในองค์กรยอมรับได้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา 3) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน กำหนดบทบาทและการมอบหมายงานให้บุคลากรที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมสะท้อนผลการทำงาน เสนอแนะแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ทำให้เกิดการร่วมมือร่วมใจบูรณาการจากหลาย ๆ ฝ่าย เพื่อแก้ปัญหาผลการดำเนินงาน รวมถึงมีการถ่ายทอดความรู้วิธีการปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกัน 4) การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นพฤติกรรมบุคลากรให้มีความตั้งใจมุ่งมั่น กระตือรือร้น แสวงหาความรู้ ทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เอาใจใส่จริงจัง ให้การสนับสนุนบุคลากรอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ยกย่องชมเชยให้รางวัล เมื่อปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาองค์กร รวมถึงสร้างความภาคภูมิใจในหน้าที่การงาน ผ่านกระบวนการที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง 5) การสร้างบรรยากาศองค์กร จึงหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างบรรยากาศ จัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้บุคลากรปฏิบัติงานสร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมให้ประสบผลสำเร็จ มุ่งเน้นหรือผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในสถานศึกษาด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมโดยให้ความสำคัญต่อบุคลากร เปิดโอกาสให้มีการนำเสนอผลงาน เพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียด ระดมความคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ รวมถึงส่งเสริมการสร้างมิตรภาพเชื่อมโยงให้เกิดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยในการพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา 6) การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำในการคิดค้นแผนการพัฒนากการเรียนการสอน การวิจัย ในชั้นเรียน มีการวิเคราะห์หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ การหาแนวคิดวิธีการ รูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดแนวคิดใหม่ ทำให้เกิดนวัตกรรมเปิดโอกาสให้บุคลากรแสวงหาความรู้ ความคิดสร้างสรรค์

คตินอกกรอบ โดยไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการทำงานรูปแบบเดิมให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดค้นวิธีการ แนวทางเลือกในการพัฒนางานได้หลากหลายทิศทาง หรือคิดประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ที่สอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทของสถานศึกษาในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่ามากขึ้น 7) การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ จึงหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการวางแผนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษาและบริหารจัดการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนรู้รวมถึงการพัฒนาวัฒนธรรมมีการเชื่อมโยงระบบต่าง ๆ การปรับปรุงพัฒนาระบบเครือข่าย การเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมที่สร้างขึ้น การเป็นเครือข่ายสังคมแห่งการเรียนรู้ด้านนวัตกรรมร่วมกับชุมชนด้วยการดำเนินงานพัฒนานวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องและ 8) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำนวัตกรรมมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการระบบสารสนเทศที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงานและเป้าหมายการดำเนินงานโดยใช้ความรู้ความสามารถส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม นำเทคโนโลยี สื่ออุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ออนไลน์มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาคุณภาพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้มีความทันสมัยทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน รวมถึงการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กร

นลธวัช ยุทธวงศ์ (2568) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจกลยุทธ์ และเป้าหมายที่ชัดเจน ทันสมัย สอดคล้องกับบริบทแวดล้อมของสถานศึกษา และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง 2) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ค่านิยม ตลอดจนการจัดโครงสร้างการบริหารของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของชุมชนและพื้นที่ 3) การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ตั้งแต่ให้ทุกคนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมปรับปรุงแก้ไข จนงานประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ 4) การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนในการปฏิบัติงาน สามารถประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์มีความสอดคล้องกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และบริบทของสถานศึกษา และ 5) การบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผน วิเคราะห์ความเสี่ยง กำหนดเป็นแนวทางหรือมาตรการควบคุมในการป้องกัน กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ เพื่อลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายต่อคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

บริษัท สारผล (2565) ได้คัดสรรองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา มากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สามารถสื่อสารแนวทางการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรมีความเข้าใจอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปสู่การสร้างนวัตกรรม และมีการนำเอานวัตกรรมที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงกระบวนการคิด วิเคราะห์และแก้ปัญหาในรูปแบบที่แตกต่าง เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีอิสระทางความคิด เพื่อส่งเสริมให้ครูประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลายที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์พัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา 3) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม จัดบรรยากาศของสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้ พัฒนาในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อนำแนวคิดใหม่ ๆ มาสร้างเป็นนวัตกรรม สนับสนุนหรือให้รางวัลให้กับบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม 4) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสร้างความไว้วางใจระหว่างกันในการปฏิบัติงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดี เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน เปิดให้ครูสะท้อนความคิดเห็นการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเสนอแนะแนวทางในการทำงานหรือแก้ปัญหา เพื่อสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของการจัดการศึกษาในรูปของผลลัพธ์สำคัญที่สถานศึกษาต้องการ และ 5) การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความพร้อมกับการนำนวัตกรรมมาทดลองใช้ในสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์และควบคุมการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการติดตามผลการปฏิบัติทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว อันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ และมีการกำกับติดตามประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

เพชรรัตน์ อิมินกุลและปรภากร เกิดมีสุข (2568) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ 5 ด้าน มีดังนี้ 1) วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ควรร่วมสร้างความเข้าใจสภาวะการณ์ในบริบทและวิเคราะห์แนวโน้มที่ชัดเจน สร้างสรรค์แนวปฏิบัติและจัดกิจกรรม มีการติดตามและนำผลการปฏิบัติไปปรับให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น 2) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารและบุคลากรควรเปิดใจและรับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการสร้างสรรค์แนวปฏิบัติให้เหมาะสม 3) การมีส่วนร่วมการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกำหนด

วิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับบริบท ประสานการปฏิบัติ ติดตามและปรับตัว ที่เท่าทันกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น 4) ความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารและบุคลากรจะต้องรับรู้และสร้างความเข้าใจในบริบท ร่วมประเมิน วิเคราะห์และสร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและ 5) การใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร ผู้บริหารจะต้องพัฒนาทักษะและการใช้เทคโนโลยีแก่บุคลากรทุกคน ในการทำงาน ประสานงาน สื่อสารอย่างต่อเนื่องเพื่อความรวดเร็วในการขับเคลื่อนงานให้บรรลุผลทันตามเวลาที่กำหนด

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมเฉพาะบุคคลที่แสดงออกทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้สึกเพื่อให้ผู้อื่นรับรู้ 2) ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดคล่องแคล่ว คิดยืดหยุ่น คิดประณีต คิดละเอียดลออ คิดนอกกรอบ คิดเชื่อมโยงจากความรู้เดิมไปสู่ความคิดแปลกใหม่ 3) ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถมองเห็นภาพอนาคตองค์กรตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เตรียมพร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ให้ทันสมัยสอดคล้องกับทิศทางการศึกษา บริบทวัฒนธรรมขององค์กร 4) ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถกล้าเผชิญหน้ากับปัญหาที่มีความสลับซับซ้อน หรือในสถานการณ์ที่กดดัน ซับซ้อน สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง 5) ด้านสร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรในองค์กร มีการยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ ช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565) ได้สรุปองค์ประกอบที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และ มิงงานวิจัยสนับสนุน ได้องค์ประกอบจำนวนทั้งสิ้น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมหมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ หลากหลายรูปแบบ คิดนอกกรอบ สำรวจหาข้อมูลความรู้ที่สร้างสรรค์ หยิบใช้ข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ ประกอบการพัฒนาความคิดการตัดสินใจสร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความตื่นตัวกับข้อมูลหรือสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา พัฒนานวัตกรรมและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ นำใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด 2) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การส่งเสริมให้สมาชิกมีการพัฒนาตนเอง มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมระหว่างสมาชิกในองค์กรมีการตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสและสร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสารการเป็นแบบอย่างและเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ มีรูปแบบ

ความคิดใน การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน ส่งเสริมให้สมาชิกเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในการศึกษาหาความรู้ที่หลากหลาย โดยเผยแพร่ผลงานเทคโนโลยีที่สร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคมการเรียนรู้ ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเข้าถึงองค์ความรู้ที่เหมาะสม 3) การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ จะนำมาซึ่ง การเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกถึงมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์โดยผู้บริหารร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษาทำให้เกิดความไว้วางใจความเชื่อมั่นความพึงพอใจซึ่งกันและกัน ร่วมกันทำแผนยุทธศาสตร์โดยมุ่งเน้นการสร้างเทคโนโลยีสู่ความสำเร็จ การเปลี่ยนแปลงที่ดีจะต้องเริ่มจากกระบวนการปรับทัศนคติเชิงบวกเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีทิศทางการทำงานร่วมกันผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีบทบาทในการโน้มน้าวและเจรจาเพื่อให้ครูทุกคนเข้าใจตรงกันว่า การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นส่งผลกระทบเชิงบวกต่อบุคลากร และ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี โดยแสดงออกอย่างสม่ำเสมอที่สามารถสังเกตได้ คุณ ธรรม และวัฒนธรรมอันดีงามการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และยุติธรรม 4) การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม หมายถึงพฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงพฤติกรรม ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานอย่างเป็นระบบส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกันกำหนดบทบาทวางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถวายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึภาคภูมิใจในผลงานและองค์กรของตนที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ และ 5) การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ ความตระหนักถึงการจรรยาบรรณในการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างเที่ยงธรรมตามหลักธรรมาภิบาล มีจิตสำนึกที่ดีมีความรับผิดชอบและ ซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานส่งเสริมการ พัฒนาเทคโนโลยีกล้าเปลี่ยนแปลงองค์กรในการพัฒนาเทคโนโลยี ส่งเสริมพัฒนาเทคโนโลยีโดยเห็นผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน จัดองค์การให้พร้อมในการพัฒนาเทคโนโลยีสู่ความสำเร็จ มีอิทธิพลและความรู้สึกรักใคร่ของผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกที่จะปฏิบัติในสิ่งที่เป็นผลดีแก่องค์กรพร้อมต่อการบริการอย่างรวดเร็ว และเป็นกัลยาณมิตร

วรุฒิ ศิริอ่อน (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีพฤติกรรมให้เพื่อนร่วมงาน

ยอมรับ ด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างวิสัยทัศน์ เสริมแรงจูงใจ ให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงให้ทุกคนเห็นคุณค่าของตนเอง และแสดงออกถึงความเป็นนักคิดนักวางแผนคิดเชิงระบบ และสามารถวิเคราะห์การทำงานได้อย่างเป็นระบบ มีการนำเทคโนโลยี เข้ามาช่วยส่งเสริมการทำงาน รวมถึงมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ 2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร โดยใช้ประสบการณ์และทักษะการทำงาน แสวงหาความรู้ และให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมคิดค้นวิธีการและนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งผู้นำ จะต้องมีความยืดหยุ่น มีจินตนาการ เพื่อมาพัฒนางานเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน เป็นทางเลือกใหม่ ๆ ในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้นำที่มีจุดมุ่งหมายในการสร้างกลุ่มสร้างเครือข่าย เพื่อให้ทุกคนได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายโดยเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แสดงให้เห็นว่าทุกคนในองค์กรมีส่วนสำคัญในความสำเร็จและเห็นคุณค่าของตนเอง ทั้งนี้ผู้นำ จะให้การสนับสนุนทั้งด้านทรัพยากร ให้ความมั่นใจ และให้คำปรึกษาแก่สมาชิก จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ 4) ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม หมายถึง ผู้นำ ที่มีพฤติกรรมในการวางแผนในอนาคต เป็นการทำนายอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้มาเป็นกลยุทธ์ และพัฒนานวัตกรรมจากจินตนาการ โดยนำสร้างกลยุทธ์นวัตกรรมไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับ ซึ่งสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายของนวัตกรรมกับความต้องการได้ และมีการควบคุม ประเมินผลของกลยุทธ์นวัตกรรมที่นำไปใช้ 5) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม หมายถึง การสร้างให้สมาชิกทุกคนเห็นภาพอนาคตที่มุ่งหวังให้ประสบความสำเร็จ โดยให้ทุกคนยอมรับและเชื่อถือ เต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยผู้นำจะต้องมีความคิดที่จะพัฒนาก้าวไกลอยู่เสมอ ซึ่งดูได้จากผู้นำจะต้องแสดงให้เห็นว่ามีความมุ่งมั่นที่จะให้มีความเป็นเลิศ รวมถึงการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นระหว่างบุคคลทั้งภายในภายนอก มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์นวัตกรรม และจะต้องปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

สาธิต ทรัพย์รวงทอง (2565) กล่าวว่า ภาพผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ สามารถอธิบายได้ดังนี้ 1) การบริหารความเสี่ยง โดยจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยเสี่ยงจากโอกาส และผลกระทบของความเสี่ยง ประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น มีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์บนความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น สถานศึกษาต้องมีการวัดผล ประเมินผล และสรุปรายงาน เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด 2) การใช้เทคโนโลยีซึ่งการใช้เทคโนโลยีนั่นเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้าและทันสมัย 3) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องมีตระหนักและเห็นความสำคัญของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4) การสร้างองค์กรนวัตกรรม เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยการวางแผนการเชื่อมโยงระบบงานต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม มีการจัดเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและเผยแพร่ผลงานด้านนวัตกรรมสู่สาธารณชนเพื่อให้ผู้ที่สนใจสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน 5) การมีวิสัยทัศน์ เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูล ข่าวสารความเคลื่อนไหว และแนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาทางเลือกเชิงนโยบาย เพื่อใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน 6) บทบาทหน้าที่ เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีบทบาทหน้าที่ในด้านวิชาการและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีความรับผิดชอบร่วมกันในการบริหารสถานศึกษา สามารถนำนโยบายการบริหารมาพัฒนานวัตกรรมการบริหารและนำไปสู่การปฏิบัติได้ 7) การทำงานเป็นทีม เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะงานจะสำเร็จได้นั้นต้องได้รับความร่วมมือจากสมาชิกหรือทีมงาน มีการบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วน รวมถึงชุมชน เพื่อระดมความคิดเห็นและแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

สิทธิกร กุลชาติและคณะ (2566) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา และผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือการเรียนรู้ให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลง นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย ผู้บริหารดำเนินการกำหนดเป้าหมายทางดานนวัตกรรมการศึกษารวมกัน เพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ, ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การแก้ปัญหาและปรับปรุงการทำงานร่วมกัน และผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ผู้บริหารดำเนินการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรม, ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการนำนวัตกรรมไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างสร้างสรรค์ และ ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กรเข้ามามีส่วนร่วม รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรมีทางเลือกในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับงาน 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง ประกอบด้วย ผู้บริหารมีการวางแผน วิเคราะห์และระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ รวมกับบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารมีการบริหารจัดการความเสี่ยงโดยได้รับการสนับสนุนและการ

มีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียน และ ผู้บริหารมีการกำกับติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างเป
 นระบบ 5) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ประกอบด้วย ผู้บริหารมีการสร้าง
 บรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค
 กร,ผู้บริหารดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะเพื่อสร้างสรรค์
 นวัตกรรม และ ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรองค์กรนวัตกรรม

อภิชาติ มุงธิสาร (2566) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีทั้งหมด 5
 ด้าน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ที่
 ชัดเจน มีการสร้างภาพในอนาคตให้เป็นจริงเพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวดำเนินงานที่มีความเป็นเลิศ
 ในอนาคต มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้กับผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบแนวปฏิบัติ มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
 การนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริงโดยความร่วมมือของสมาชิกในสถานศึกษาเพื่อให้
 องค์กรเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมการเป็นแบบอย่างที่ดีผู้บริหารต้องแสดงตนที่เป็นไปตาม
 มาตรฐาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และยุติธรรม และการสร้างครุต้นแบบในด้านต่าง ๆ รวมทั้งมี
 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ในการสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนยอมรับและเต็มใจ
 ที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การกระทำและการให้รางวัลเมื่อ
 บุคลากรทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
 ประกอบด้วย การมีจินตนาการ มีวิสัยทัศน์ มีความยืดหยุ่นในการคิด มีความคิดริเริ่ม ความ
 คล่องแคล่วในการคิด ความละเอียดลออในการคิด และมีรูปแบบการคิดที่หลากหลาย 3) การทำงาน
 เป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย การที่ผู้บริหารและครูผู้สอนมีการกำหนดเป้าหมาย
 ร่วมกัน มีการสร้างความไว้วางใจ มีการติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม มี
 บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน มีการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน มีการพัฒนาตนเองมี
 ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม และมีการสื่อสารที่ดี 4) การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม
 ประกอบด้วย การให้ความสำคัญต่อบุคคล การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้การคิดเชิงระบบ การใช้
 เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ มีการวางแผนการเสริมสร้างผู้นำเชิงนวัตกรรม มีการตรวจสอบการ
 เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และมีการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและ
 5) การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรมประกอบด้วย การที่ผู้บริหารต้องมีบทบาทการเป็นผู้นำ
 ความคิด การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งการเรียนรู้ การเป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นผู้จุดประกาย
 สร้างแรงบันดาลใจการเป็นผู้อำนวยความสะดวก การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้สนับสนุน
 การเป็นผู้นำนวัตกรรม การเป็นผู้นำทางความคิด การเป็นนักจัดองค์การ การเป็นแบบอย่างที่ดีจน ทำ
 ให้เกิดความเชื่อถือ เชื่อมั่น ศรัทธาต่อการบริหารงานจนยอมปฏิบัติตามด้วยความพึงพอใจ จนส่งผล
 ให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

อาฟานดี คอลออาแซและ สรัญญี อุเสนยาง (2565) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและมีการวิจัยสนับสนุนค้นพบองค์ประกอบจำนวนทั้งสิ้น 6 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถพัฒนาเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพองค์กรจากปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติขององค์กรให้เป็นที่ยอมรับและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต 2) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม คือ การปฏิบัติงานโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานและให้ความสำคัญของงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กำหนดเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ วางแผนงาน รวมถึงการเสนอแนะความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมและถ่ายทอดความรู้เพื่อนำพาทีมงาน พร้อมใจที่จะขับเคลื่อนให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดความรู้สึกร่วมกัน 3) การคิดสร้างสรรค์ คือความสามารถในการแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย และส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์พัฒนาความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อนำมาเป็น ประโยชน์ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ 4) การบริหารความเสี่ยง คือการบริหารจัดการ วางแผน แนวทาง หรือมาตรการควบคุมปัจจัยและกระบวนการดำเนินงาน เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะทำให้องค์กรเกิดความเสียหาย โดยให้ระดับของความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลกระทบน้อยที่สุดสามารถยอมรับและควบคุมได้ 5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร คือการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ การสื่อสารในการบริหารจัดการประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่ทันสมัย พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา มีประสิทธิภาพและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และ 6) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม คือการกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้น และผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร เล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ โดยการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ

จากการศึกษาทฤษฎีเพื่อการสังเคราะห์ กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 16 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้ การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสมผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง ที่สะท้อนให้เห็นความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้นหรือเลือกใช้ชื่อตามการสังเคราะห์ของผู้วิจัย สรุปได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	ผลการสังเคราะห์ข้อคิด-ประกอบ ของผู้วิจัย
David Horth (2014)	Watt (2002)	กรรวิ โพธิ์ทองและคณะ (2565)	เชิดพงษ์ อกนาวัน และคณะ (2566)	เดชาวุฒิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์ (2566)	นลธวัช ยุทธวงศ์ (2568)	บริษัท สสารผล (2565)	เพชรรัตน์ อิมินกุลและปรภากร เกิดมีสุข (2568)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565)	ทัชชวิรีตา จันทพิมพ์ (2565)	วรวุฒิ ศิริอ่อน (2565)	สาธิต ทรัพย์รุ่งทอง (2565)	สิทธิกร กุลชาติและคณะ (2566)	อภิชาติ มุณีสาร (2566)	อาภาณดี คอลอแรกซ์และ สรัญณี อุเสินยาง (2565)	
แนว- ทาง ใหม่ใน การ เป็น ผู้นำ	ภาวะผู้นำ	ด้าน บุคลิก- ภาพ							ด้าน บุคลิก- ภาพเชิง นวัต- กรรม		ด้านการ เป็นผู้นำ การ เปลี่ยน- แปลง			การเป็น แบบ- อย่างที่ดี ด้านนวัต- กรรม		การมีภาวะ ผู้นำเชิง นวัตกรรม
ความ เป็น ผู้นำ ด้าน นวัต- กรรม			วิสัยทัศน์ เชิงนวัตกรรม	การมี วิสัย- ทัศน์	การมี วิสัยทัศน์ การ เปลี่ยน- แปลง	การมี วิสัยทัศน์ การ เปลี่ยน- แปลง	การมี วิสัยทัศน์ การ เปลี่ยน- แปลง	วิสัยทัศน์ การ เปลี่ยน- แปลง	ด้าน วิสัยทัศน์ เชิงนวัตกรรม	การมี วิสัยทัศน์ สู่การ เปลี่ยน- แปลง	ด้านการ มี วิสัยทัศน์ นวัต- กรรม	การมี วิสัยทัศน์	ด้านการ มีวิสัย ทัศน์การ เปลี่ยน- แปลง	การมี วิสัยทัศน์ เชิงนวัตกรรมสู่ การ เปลี่ยน- แปลง	การมี วิสัยทัศน์ การ เปลี่ยน- แปลง	การมีวิสัย ทัศน์เชิง นวัตกรรม สู่การ เปลี่ยน- แปลง

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	ผลการสังเคราะห์ข้อดี-ประจักษ์ ของผู้วิจัย
David Horth (2014)	Watt (2002)	กรรวิ โพธิ์ทองและคณะ (2565)	เชิดพงษ์ อกนาวัน และคณะ (2566)	เดชาวุฒิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศรีสันตพฤษ (2566)	นลวัช ยูทรวงศ์ (2568)	บริษัท สานผล (2565)	เพชรรัตน์ อิมมิกุลและปรภากร เกิดมีสุข (2568)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565)	พัชรีสา จันทพิมพ์ (2565)	วราวุฒ ศิริอ่อน (2565)	สาธิต ทรัพย์รุ่งทอง (2565)	สิทธิกร กุลชาติและคณะ (2566)	อภิชาติ มุณีสาร (2566)	อาฟานดี คอลออาแซและ ศรีญี อุเสินยาง (2565)	การมี ความคิด สร้างสรรค์ เชิงนวัตกรรม
		ด้าน ทักษะ การ ทำงาน		การคิด สร้าง- สรรค์	การคิด สร้าง- สรรค์	การพัฒนา ทักษะการ คิดเชิง นวัตกรรม	การมี ความคิด สร้าง- สรรค์	ความคิด สร้าง- สรรค์	ด้าน ความคิด เชิงนวัตกรรม	ความคิด สร้าง- สรรค์เชิง นวัตกรรม	ด้านการ มี ความคิด สร้าง- สรรค์ นวัตกรรม	การ ส่งเสริม ความคิด สร้าง- สรรค์	ด้านการ มี ความคิด สร้าง- สรรค์	การมี ความคิด สร้าง- สรรค์เชิง นวัตกรรม	การคิด สร้าง- สรรค์	การมี ความคิด สร้าง- สรรค์ เชิงนวัตกรรม
	การพัฒนา บุคลากร				การสร้าง แรงจูงใจ											การสร้าง แรงจูงใจ และการ พัฒนา

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	ผลการสังเคราะห์ข้อค้นพบ ของผู้วิจัย
David Horth (2014)	Watt (2002)	กรรวิ โพธิ์ทองและคณะ (2565)	เชิดพงษ์ อกนาวัง และคณะ (2566)	เดชาวุฒิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์ (2566)	นลวัช ยูทวงศ์ (2568)	บริษัท สสารผล (2565)	เพชรรัตน์ อิมินกุลและปรภากร เกิดมีสุข (2568)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565)	พัชรีสา จันทพิมพ์ (2565)	วรวุฒิ ศิริอ่อน (2565)	สาธิต ทรัพย์รุ่งทอง (2565)	สิทธิกร กุศลชาติและคณะ (2566)	อภิชาติ มุณีสาร (2566)	อาฟานดี คอลออาแซและ สรีญี อุเสินยาง (2565)	
	การสร้าง วัฒนธรรม และ บรรยา- ภาคในการ พัฒนา นวัตกรรม		การสร้าง บรรยา- ภาคเชิง นวัตกรรม	การ สร้าง บรรยา- ภาค องค์กร	การสร้าง บรรยา- ภาคองค์- กร	การสร้าง บรรยา- ภาค และวัฒน- ธรรมที่เอื้อ ต่อการ เรียนรู้	การสร้าง องค์กร แห่ง นวัตกรรม	การสร้าง บรรยา- ภาคองค์- กรนวัตกรรม		การสร้าง บรรยา- ภาค องค์กร นวัตกรรม		การสร้าง องค์กรน วัตกรรม	ดานการ สร้าง บรรยา- ภาค องค์กร นวัตกรรม	การสร้าง บรรยา- ภาคที่ ส่งเสริม นวัตกรรม	การสร้าง บรรยา- ภาค องค์กร นวัตกรรม	การสร้าง บรรยา- ภาค องค์กรที่ ส่งเสริม นวัตกรรม
		ด้าน บท- บาท หน้าที่ ทาง สังคม			การสร้าง เครือข่าย และสาย สัมพันธ์							บทบาท หน้าที่				การทำ หน้าที่เชิง นวัตกรรม

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	ผลการสังเคราะห์ข้อมูล-ประกอบ ของผู้วิจัย
David Horth (2014)	Watt (2002)	กรรวิ โพธิ์ทองและคณะ (2565)	เชิดพงษ์ อกนาวัน และคณะ (2566)	เดชาวุฒิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์ (2566)	นลวัช ยูธวงศ์ (2568)	บริษัท สสารผล (2565)	เพชรรัตน์ อิมินกุลและปรภากร เกิดมีสุข (2568)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565)	พัชวิศา จันทพิมพ์ (2565)	วราวุฒ ศิริออน (2565)	สาธิต ทรัพย์รุ่งทอง (2565)	สิทธิกร กุศลชาติและคณะ (2566)	อภิชาติ มุณีสาร (2566)	อาฟานดี คอลออาแซและ ศรีญี อุเสินยาง (2565)	การทำงาน เป็นทีม และมีส่วน ร่วมเชิง นวัตกรรม
	โครงสร้าง และ กระบวนการ- การทำงาน		การสร้าง เครือข่าย เชิง นวัตกรรม	การ ทำงาน เป็นทีม และมี ส่วน ร่วม	การ ทำงาน เป็นทีม และการมี ส่วนร่วม	การมีส่วนร่วม และ ทำงาน เป็นทีม	การ ทำงาน เป็นทีม และมีส่วน ร่วม	การมี ส่วนร่วม การ ทำงาน เป็นทีม	ด้านสร้าง ทีมงานเชิง นวัตกรรม	การมีส่วนร่วม และ การทำงาน เป็นทีม	ด้านการ มีส่วนร่วม ใน การทำงาน และ ทำงาน เป็นทีม	การ ทำงาน เป็นทีม	ด้านการ ทำงาน เป็นทีม และการ มี ส่วน- ร่วม	การ ทำงาน เป็นทีม และมี ส่วนร่วม เชิงนวัตกรรม	การ ทำงาน เป็นทีม และมีส่วน ร่วม	การทำงาน เป็นทีม และมีส่วน ร่วมเชิง นวัตกรรม
				ด้าน การ บริหาร ความ เสี่ยง	การ บริหาร ความ เสี่ยง	การ บริหาร ความ เสี่ยง	การ บริหาร ความ เสี่ยง		ด้านความ เสี่ยงเชิง นวัตกรรม		ด้านการ มีกลยุทธ์ นวัตกรรม	การ บริหาร ความ เสี่ยง	ด้านการ บริหาร ความ เสี่ยง		การ บริหาร ความ เสี่ยง	การบริหาร ความเสี่ยง

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	ผลการสังเคราะห์ข้อค้นพบ ของผู้วิจัย
David Horth (2014)	Watt (2002)	กรรวิ โพธิ์ทองและคณะ (2565)	เชิดพงษ์ อกนาวัน และคณะ (2566)	เดชาวุฒิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์ (2566)	นลวัช ยูทวงศ์ (2568)	บริษัท สสารผล (2565)	เพชรรัตน์ อิมินกุลและปรภากร เกิดมีสุข (2568)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565)	พัชรีสา จันทพิมพ์ (2565)	วราวุฒ ศิริออน (2565)	สาธิต ทรัพย์รุ่งทอง (2565)	สิทธิกร กุศลชาติและคณะ (2566)	อภิชาติ มุณิสาร (2566)	อาฟานดี คอลออาแซและ ศรีญี อุเสินยาง (2565)	การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสาร
					การใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศและ การสื่อสาร			การใช้ เทคโนโลยี และการสื่อสาร				การใช้ เทคโนโลยี			การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสาร	การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสาร
										การมี คุณธรรม จริยธรรม						การมี คุณธรรม จริยธรรม

จากแนวคิด ทฤษฎีและการจัดหมวดหมู่คำที่มีความหมายใกล้เคียงกัน กำหนดองค์ประกอบ ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 16 แหล่งดังกล่าว จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำการสังเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน เพื่อเป็นแนวทางในการเลือกศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ดังตารางที่ 2.2

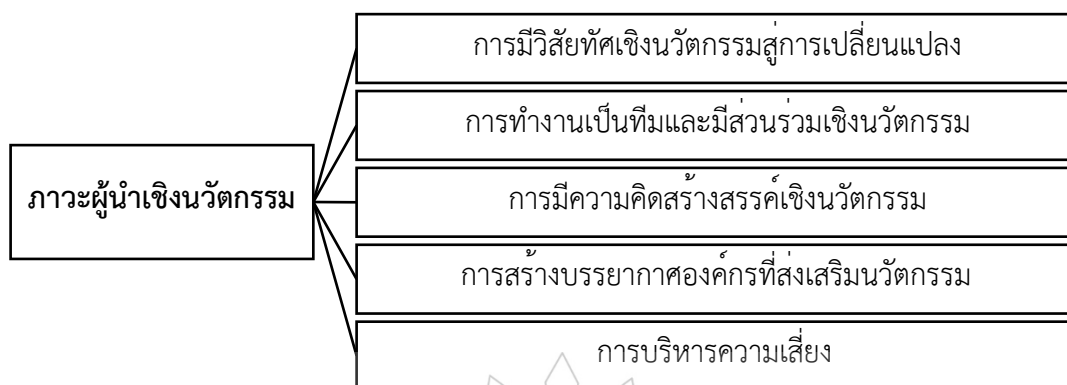
ตารางที่ 2.2 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากแนวคิดของนักวิชาการ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	David Horth (2014)	Watt (2002)	กรรวิ โพธิ์ทองและคณะ (2565)	เชิดพงษ์ จอห์นกังและคณะ (2566)	เดชาดิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศรีรัตนธวัช (2566)	นลวัช ยุทธวงศ์ (2568)	บริพันธ์ สารผล (2565)	เพชรรัตน์ อธิมนกุลและการเกิดมีสุข (2568)	แพรวพรรณ เปรื่องลาภ (2565)	พัชรีวิสา จันทพิมพ์ (2565)	วราดิ ศรีอ่อน (2565)	สาธิต ทรัพย์รุ่งทอง (2565)	สิทธิกร กุลชาติและคณะ (2566)	อภิชาติ มงธิสาร (2566)	อาฟานดี คอลออาแซและ สรัญณี อุเสินยาง (2565)	ความถี่
1.การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14
2.การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14
3.การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13
4.การสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	12
5.การบริหารความเสี่ยง					✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓		✓	9

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม	David Horth (2014)	Watt (2002)	กรรวิ โพธิ์ทองและคณะ (2565)	เชิดพงษ์ อภิณาวังและคณะ (2566)	เดชาวุฒิ อินเทพ (2566)	นาภาพร ศรีสุคันธพลเกษ์ (2566)	นลวัช ยุธวงศ์ (2568)	บริพัตน์ สารผล (2565)	เพชรรัตน์ อิมินกุลและปรภากร เกิดมีสุข (2568)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565)	พัชณวิสา จันทพิมพ์ (2565)	วราวุฒ ศิริอ่อน (2565)	สาธิต ทรัพย์รุ่งทอง (2565)	สิทธิกร กุลชาติและคณะ (2566)	อภิชาติ มุงธิสาร (2566)	อาฟานดี คอลออาแซและ สรัญณี อูเสินยาง (2565)	ความถี่
6.การมีภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม	✓	✓	✓						✓		✓	✓	✓				6
7.การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการ สื่อสาร						✓		✓					✓			✓	4
8.การทำหน้าที่เชิง นวัตกรรม			✓			✓							✓				3
9.การสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนา		✓				✓											2
10.การมีคุณธรรม จริยธรรม											✓						1

จากตารางที่ 2.2 ผู้วิจัยได้เลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง 2) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 4) การสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรมและ 5) การบริหารความเสี่ยง ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากภาพที่ 2.1 จะเห็นได้ว่าการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ผู้วิจัยได้เลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 5 องค์ประกอบได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง 2) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 4) การสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรมและ 5) การบริหารความเสี่ยง

ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี จากนักการศึกษาที่เกี่ยวข้อง โดยนักวิจัย และ นักวิชาการได้ให้ความหมายความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง

การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุดในการภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เนื่องจากผู้นำจะต้องมองภาพรวม มองอนาคต กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายได้อย่างสมบูรณ์ จึงมีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมไว้หลายท่าน ดังนี้

David Horth (2014) อธิบายความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมว่า ผู้นำจะต้องเรียนรู้วิธีสร้างบรรยากาศองค์กรที่ผู้อื่นใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาและพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม ไม่ใช่แค่การจ้างผู้ที่สร้างสรรค์นวัตกรรมเพียงไม่กี่อย่าง ผู้นำจะช่วยให้ผู้อื่นคิดแตกต่างและทำงานด้วยวิธีใหม่ ๆ เพื่อเผชิญกับความท้าทายได้ อย่างไรก็ตาม จะทำอะไรได้บ้างเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เมื่อทรัพยากรทั้งหมดถูกกดดันและจำกัด ผู้นำจะมีชีวิตอยู่และนำหน้าคู่แข่งได้อย่างไร

เชิดพงษ์ งอกนาวิงและคณะ (2566) กล่าวว่า วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การปฏิบัติ

เดชาวุฒิ อินเทพ (2566) กำหนดการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย ผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถในการกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี ยกระดับ คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา มีทิศทางการบริหารที่ชัดเจน สามารถวิเคราะห์บริบท แวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรค เพื่อใช้ในการบริหาร สถานศึกษา ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การวางแผน กำหนดกลยุทธ์ของ สถานศึกษา พัฒนา การศึกษาและส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความสำเร็จ

นภาพร ศรีสุคันธพฤษ (2566) กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ความสามารถในการมองภาพอนาคต มีการตั้งเป้าหมายของสถานศึกษาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง กระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล แปรกใหม่ มีการจัดวางภาพนวัตกรรมที่คาดหวังชัดเจนปฏิบัติได้ มีการนำข้อมูลย้อนกลับมาทบทวน การดำเนินงานต่อยอดโดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาวัตกรรม และมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์เพื่อยกระดับ คุณภาพการศึกษารวมถึงมีความเชื่อมโยงกับนโยบายของต้นสังกัด

นลธวัช ยุทธวงศ์ (2568) ได้กำหนดการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจกลยุทธ์และเป้าหมายที่ชัดเจน ทันสมัย สอดคล้องกับบริบท แวดล้อมของสถานศึกษา และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

บริพัทธ์ สารผล (2565) ได้อธิบายการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา มากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สามารถสื่อสารแนวทางการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรมีความเข้าใจอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปสู่การสร้างนวัตกรรม และมีการนำเอานวัตกรรมที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

เพ็ชรรัตน์ ฮีมินกุลและปรภากร เกิดมีสุข (2568) ได้สรุปวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงว่า ควรร่วมสร้างความเข้าใจสถานการณ์ในบริบทและวิเคราะห์แนวโน้มที่ชัดเจน สร้างสรรค์แนวปฏิบัติและจัดกิจกรรม มีการติดตามและนำผลการปฏิบัติไปปรับให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) กล่าวเกี่ยวกับด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถมองเห็นภาพอนาคตองค์กรตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเตรียมพร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ให้ทันสมัยสอดคล้องกับทิศทางการศึกษา บริบทวัฒนธรรมขององค์กร

พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกถึง มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการมี

การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์โดยผู้บริหารร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษาทำให้เกิดความไว้วางใจความเชื่อมั่นความพึงพอใจซึ่งกันและกัน ร่วมกันทำแผนยุทธศาสตร์โดยมุ่งเน้นการสร้างเทคโนโลยีสู่ความสำเร็จ การเปลี่ยนแปลงที่ดีจะต้องเริ่มจากกระบวนการปรับทัศนคติเชิงบวกเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีทัศนคติการทำงานร่วมกันผ่าน การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีบทบาทในการโน้มน้าวและเจรจาเพื่อให้ครูทุกคนเข้าใจตรงกันว่า การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อเชิงบวกต่อบุคลากร และ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี โดยแสดงออกอย่างสม่ำเสมอที่สามารถสังเกตได้ คุณธรรมและวัฒนธรรมอันดีงามการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และยุติธรรม

วรวิทย์ ศิริอ่อน (2565) กล่าวเกี่ยวกับด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม หมายถึง การสร้างให้สมาชิกทุกคนเห็นภาพอนาคตที่มุ่งหวังให้ประสบความสำเร็จ โดยให้ทุกคนยอมรับและเชื่อถือ เต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยผู้นำจะต้องมีความคิดที่จะพัฒนาก้าวไกลอยู่เสมอ ซึ่งดูได้จากผู้นำจะต้องแสดงให้เห็นว่ามีความมุ่งมั่นที่ให้มีความเป็นเลิศ ร่วมถึงการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นระหว่างบุคคลทั้งภายในภายนอก มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์นวัตกรรม และจะต้องปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

สาธิต ทรัพย์รวงทอง (2565) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหว และแนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ทางเลือกเชิงนโยบายเพื่อใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สิทธิกร กุลชาติและคณะ (2566) ได้กล่าวเกี่ยวกับด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา และผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือการเรียนรู้ให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลง นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

อภิชาติ มงธิสาร (2566) ได้กำหนดการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีการสร้างภาพในอนาคตให้เป็นจริงเพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวดำเนินงานที่มีความเป็นเลิศในอนาคต มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้กับผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบแนวปฏิบัติ มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์การนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริงโดยความร่วมมือของสมาชิกในสถานศึกษาเพื่อให้องค์การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมการเป็นแบบอย่างที่ดีผู้บริหารต้องแสดงตนที่เป็นไปตามมาตรฐาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และยุติธรรม และการสร้างครูต้นแบบในด้านต่าง ๆ รวมทั้งมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ในการสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้

อาฟานตี คอลออาแซและ สรัญณี อุเส็นยาง (2565) กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถพัฒนาเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพองค์กรจากปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติขององค์กร ให้เป็นที่ยอมรับและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

จากการศึกษาทฤษฎีเพื่อการสังเคราะห์ กำหนดองค์ประกอบย่อยของการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลงจากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 14 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้ การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสมผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มี ความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง ที่สะท้อนให้เห็นความหมายเดียวกันและ ครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้นหรือเลือกใช้ชื่อตามการสังเคราะห์ของผู้วิจัย สรุปได้ ดังตารางที่ 2.3



ตารางที่ 2.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ ของผู้วิจัย
David Horth (2014)	เจ็ดพงษ์ งามานาง และคณะ (2566)	เดชาวุฒิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคนธ์ฤกษ์ (2566)	นลธวัช ยุทธวงศ์ (2568)	บริษัท สรรผล (2565)	เพชรรัตน์ ฮีมีนกุลและปรภากร เกิดมีสุข (2568)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565)	พิชญวิสา จันทพิมพ์ (2565)	วรุดิ ศิริอ่อน (2565)	สาธิต ทรัพย์รวงทอง (2565)	สี ทิธิกร กุลชาติ และคณะ (2566)	อภิชาติ มุณิสสาร (2566)	อาฟานดี คอลลออาแซและ สรัญณี อุเสียนาง (2565)	ผลการกำหนด วิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรมที่ ทันสมัยสู่ การปฏิบัติ
เรียนรู้วิธี สร้าง บรรยา- ภาค- องค์กร	การกำหนด วิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรมสู่ การปฏิบัติ		กระตุ้น ให้ บุคลากร ร่วมกัน สร้าง วิสัย- ทัศน์ที่ กว้าง- ไกล	ผู้บริหาร สถาน- ศึกษา ควร กำหนด วิสัย- ทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้า- หมายที่ ชัดเจน ทันสมัย	กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย		มุ่งเน้นการ สร้าง วิสัยทัศน์ ให้ทันสมัย	การ กำหนด วิสัยทัศน์ และเป้า ประสงค์ ร่วมกัน ของ ผู้บริหาร และ บุคลากร	การ ยอมรับ และ เชื่อถือใน วิสัยทัศน์	กำหนด วิสัยทัศน์ ของ สถาน- ศึกษา	ผู้บริหารมี การ กำหนด วิสัยทัศน์ที่ มุ่งเน้นให้ เกิดการ เปลี่ยน- แปลง	มีการ กำหนด วิสัย-ทัศน์ ที่ชัดเจน	การมี วิสัยทัศน์ ที่ทันสมัย	การกำหนด วิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรมที่ ทันสมัยสู่ การปฏิบัติ

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	ผลการสังเคราะห์ข้อสรุปประกอบ ของผู้วิจัย
David Horth (2014)	เจ็ดพงษ์ อกานาวัง และคณะ (2566)	เดชาวุฒิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์ (2566)	นลธวัช ยุทธวงศ์ (2568)	บริพัจน์ สารผล (2565)	เพชรรัตน์ ฮีมีกุลและปรภากร เกิดมีสุข (2568)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565)	พิชญวิสา จันทพิมพ์ (2565)	วรุฒิ ศิริอ่อน (2565)	สาธิต ทรัพย์รวงทอง (2565)	สี ทธิกร กุลชาติและคณะ (2566)	อภิชาติ มุณิสสาร (2566)	อาฟานดี คอลลออาแซและ สรัญณี อุเสียนาง (2565)	ภาวะผู้นำ การเปลี่ยน- แปลงและ การบริหาร เชิง นวัตกรรม
ผู้นำจะ ช่วยให้ ผู้อื่นคิด แตกต่าง และ ทำงาน ด้วยวิธี ใหม่ ๆ		ผู้บริหาร สถาน- ศึกษา กระตุ้น การ เปลี่ยน- แปลง ในทางที่ดี						การสร้าง ความ ไว้วางใจ ความ เชื่อมั่น และความ พึงพอใจ ในองค์กร รวมของ สถาน- ศึกษา		ผู้บริหาร ต้องมีการ วิเคราะห์ ข้อมูล ข่าวสาร ความ เคลื่อนไหว และ แนวโน้ม ทิศทาง การ เปลี่ยน- แปลงทาง การศึกษา	ผู้บริหารมี การบริหาร การ เปลี่ยน- แปลงโดย นำ นวัตกรรม และ เทคโนโลยี มาใช้ในการ บริหาร สถาน- ศึกษา		สามารถ พัฒนา เปลี่ยน- แปลงด้าน การศึกษ	

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	ผลการสังเคราะห์ข้อค้นพบ ของผู้วิจัย
David Horth (2014)	เจ็ดพงษ์ อกานาวัง และคณะ (2566)	เดชาวุฒิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์ (2566)	นลวัช ยูทวงศ์ (2568)	บริษัท สารผล (2565)	เพชรรัตน์ ฮิมมิลและปรการ เกิดมีสุข (2568)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565)	พิชญวิสา จันทพิมพ์ (2565)	วรุฒิ ศิริอ่อน (2565)	สาธิต ทรัพย์รวงทอง (2565)	สี ทธิกร กุลชาติ และคณะ (2566)	อภิชาติ มุณิสสาร (2566)	อาฟานดี คอลลออาแซและ สรัญณี อุเสียนาง (2565)	การสร้าง นวัตกรรม ในองค์กร
สร้าง- สรรค์สิ่ง ใหม่ ๆ			มุ่งเน้นให้ เกิดการ พัฒนา นวัตกรรม		มุ่งเน้นให้ เกิดการ พัฒนาไปสู่ การสร้าง นวัตกรรม			มุ่งเน้น การสร้าง นวัตกรรมเพื่อ ยกระดับ คุณภาพ การศึกษ ของ สถาน ศึกษา			ผู้บริหารมีการ ใช้เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือ การเรียนรู้ให้ เกิดการ พัฒนา เปลี่ยน-แปลง นำไปสู่การ สร้างนวัตกรรมใน สถานศึกษา		การสร้าง นวัตกรรม ในองค์กร	การ สร้างสรรค์ นวัตกรรม เพื่อยกระดับ คุณภาพ การศึกษา

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	ผลการสังเคราะห์ข้อค้นพบ ของผู้วิจัย
David Horth (2014)	เจ็ดพงษ์ อกานาวัง และคณะ (2566)	เดชาวุฒิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์ (2566)	นลธวัช ยุทธวงศ์ (2568)	บริษัท สสารผล (2565)	เพชรรัตน์ ฮีมีกุลและปรภากร เกิดมีสุข (2568)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565)	พิชญวิสา จันทพิมพ์ (2565)	วรุฒิ ศิริอ่อน (2565)	สาธิต ทรัพย์รวงทอง (2565)	สี ทธิกร กุลชาติและคณะ (2566)	อภิชาติ มุณิสสาร (2566)	อาฟานดี คอลลออาแซและ สรัญณี อุเสียนยา (2565)	ความ- สามารถใน การมอง การณ์ไกล และ วิเคราะห์ แนวโน้ม อนาคต
		มีทิศ ทางการ บริหารที่ ชัดเจน	ผู้บริหาร สถาน- ศึกษาที่ ใช้ความรู้ ความ สามารถ ในการ มองภาพ อนาคต		ความ- สามารถใน การ วิเคราะห์ แนวโน้ม ทิศทางการ เปลี่ยน- แปลงทาง การศึกษา	สร้าง- สรรค์ แนว ปฏิบัติ และจัด กิจกรรม	คุณลักษณะและ พฤติกรรม ที่แสดง- ออกถึง ความ สามารถ มองเห็น ภาพ อนาคต		การรับรู้ และเข้าใจ ภาพ อนาคต ของ สมาชิกใน องค์กร			มีการสร้าง ภาพใน อนาคตให้ เป็นจริง เพื่อให้ สถาน- ศึกษาใช้ เป็นแนว ดำเนิน- งานที่มี ความเป็น เลิศใน อนาคต		

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	ผลการสังเคราะห์ข้อค้นพบ ของผู้วิจัย
David Horth (2014)	เจ็ดพงษ์ อกนาวัง และคณะ (2566)	เดชาวุฒิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์ (2566)	นลธวัช ยุทธวงศ์ (2568)	บริพัฒน์ สารผล (2565)	เพชรรัตน์ ฮีมีกุลและปรภากร เกิดมีสุข (2568)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565)	พิชญวิสา จันทพิมพ์ (2565)	วรุฒิ ศิริอ่อน (2565)	สาธิต ทรัพย์รวงทอง (2565)	สี ทธิกร กุลชาติ และคณะ (2566)	อภิชาติ มุณิสสาร (2566)	อาฟานดี คอลลออาแซและ สรัญณี อุเสียนาง (2565)	การสื่อสาร และเผยแพร่ วิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรม เพื่อยกระดับ คุณภาพ การศึกษา
		ยก-ระดับ คุณภาพ การศึกษ ของ สถาน- ศึกษา	ไม่การ เผยแพร่ วิสัยทัศน์ เพื่อ ยกระดับ คุณภาพ การศึกษ า		สามารถ สื่อสาร แนว ทางการ ปฏิบัติงาน ให้กับ บุคลากรมี ความ เข้าใจอย่าง ชัดเจน			การ สื่อสาร เชิงสร้าง- สรรค์ใน ระดับ ผู้บริหาร และ บุคลากร	การ เผยแพร่ วิสัยทัศน์ นวัตกรรม			มีการ สื่อสาร และ เผยแพร่ วิสัยทัศน์ ในการ สื่อสารให้ บุคลากรมี ความ เข้าใจได้ อย่าง ชัดเจน		การสื่อสาร และเผยแพร่ วิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรม เพื่อยกระดับ คุณภาพ การศึกษา

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	ผลการสังเคราะห์ข้อสรุปประกอบ ของผู้วิจัย
David Horth (2014)	เจ็ดพงษ์ อกานาวัง และคณะ (2566)	เดชาวุฒิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์ (2566)	นลธวัช ยุทธวงศ์ (2568)	บริพัณ สารผล (2565)	เพชรรัตน์ ฮีมีกุลและปรภากร เกิดมีสุข (2568)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565)	พิชญวิสา จันทพิมพ์ (2565)	วรุฒิ ศิริอ่อน (2565)	สาธิต ทรัพย์รวงทอง (2565)	สี ทิกร กุลชาติ และคณะ (2566)	อภิชาติ มุณิสาร (2566)	อาฟานดี คอลลออาแซและ สรัญณี อุเสียนาง (2565)	การ วิเคราะห์ ความ สอดคล้อง กับบริบท สถานศึกษา
		วิเคราะห์ บริบท แวดล้อม ของ สถาน- ศึกษา		สอดคล้องกับ บริบท แวดล้อม ของ สถาน- ศึกษา	มีความ สอดคล้อง กับบริบท ของสถาน- ศึกษา	ร่วมสร้าง ความ เข้าใจ สภาวะ- การณ์ใน บริบท และ วิเคราะห์ แนวโน้ม ที่ชัดเจน	สอดคล้อง กับทิศทาง การศึกษา บริบท วัฒนธรรม ขององค์กร			มีความ เหมาะสม สอดคล้องกับ บริบทของ สถาน- ศึกษาและ เป็นไปใน ทิศทาง เดียวกัน			สอดคล้องกับ สภาพ องค์กร จาก ปัจจุบัน	

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	ผลการสังเคราะห์ข้อค้นพบ ของผู้วิจัย
David Horth (2014)	เจ็ดพงษ์ งามานาง และคณะ (2566)	เดชาวุฒิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์ (2566)	นลธวัช ยุทธวงศ์ (2568)	บริษัท สสารผล (2565)	เพชรรัตน์ ฮีมีกุลและปรการ เกิดมีสุข (2568)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565)	พิชญวิสา จันทพิมพ์ (2565)	วรุฒิ ศิริอ่อน (2565)	สาธิต ทรัพย์รวงทอง (2565)	สี ทธิกร กุลชาติ และคณะ (2566)	อภิชาติ มุณิสสาร (2566)	อาฟานดี คอลออาแซและ สรัญณี อุเสียนาง (2565)	การบรรลุ เป้าหมาย
			มีการตั้ง เป้า- หมาย ของ สถาน- ศึกษา	สามารถ นำไป ปฏิบัติได้ จริง	พัฒนา สถาน- ศึกษาให้ บรรลุ เป้าหมาย ของสถาน- ศึกษา	นำผลการ ปฏิบัติไป ปรับให้ เหมาะสม ยิ่งขึ้น						มีการ ปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ การนำ วิสัยทัศน์ที่ สร้างขึ้น ไปสู่การ ปฏิบัติจริง	ถ่ายทอดสู่ แนวทาง ปฏิบัติของ องค์กรให้ เป็นที่ ยอมรับ	สามารถ ปฏิบัติได้ จริง

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	ผลการสังเคราะห์ข้อค้นพบ ของผู้วิจัย
David Horth (2014)	เจ็ดพงษ์ อกนาวัง และคณะ (2566)	เดชาวุฒิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคันธพิทักษ์ (2566)	นลธวัช ยุทธวงศ์ (2568)	บริพัฒน์ สารผล (2565)	เพชรรัตน์ อิมิณกุลและปรภากร เกิดมีสุข (2568)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565)	พิชญวิสา จันทพิมพ์ (2565)	วรุฒิ ศิริอ่อน (2565)	สาธิต ทรัพย์รวงทอง (2565)	สี ทธิกร กุศลชาติและคณะ (2566)	อภิชาติ มุณิสสาร (2566)	อาฟานดี คอลลออาแซและ สรัญญ์ อุสินยาง (2565)	การสร้าง ความ ร่วมมือและ ทัศนคติเชิง บวกในการ เปลี่ยน- แปลง องค์กร

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

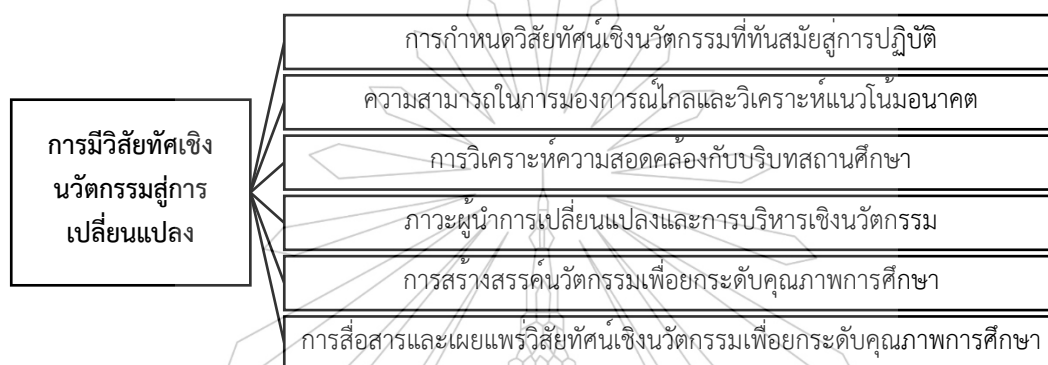
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	ผลการสังเคราะห์ข้อองค์ประกอบ ของผู้วิจัย
David Horth (2014)	เจ็ดพงษ์ อกนาวัง และคณะ (2566)	เดชาวุฒิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์ (2566)	นลธวัช ยุทธวงศ์ (2568)	บริพัฒน์ สารผล (2565)	เพชรรัตน์ ฮีมีกุลและปรภากร เกิดมีสุข (2568)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565)	พิชญวิสา จันทพิมพ์ (2565)	วรุฒิ ศิริอ่อน (2565)	สาธิต ทรัพย์รวงทอง (2565)	สี ทธิกร กุลชาติ และคณะ (2566)	อภิชาติ มุณิสสาร (2566)	อาฟานดี คอลลออาแซและ สรัญณี อุเสียนยา (2565)	ผลงานที่ เกิดขึ้นจาก การปฏิบัติ ของผู้นำ
								ความ- ก้าวหน้า ของผู้นำใน การพัฒนา ตนเองและ องค์กร				การเป็น แบบอย่างที่ดี ของผู้บริหาร ต้องแสดง ตนที่เป็นไป ตาม มาตรฐาน	การให้ รางวัลเมื่อ บุคลากร ทำงาน ประสบ ผลสำเร็จ อย่างมีประ สิทธิภาพ	การให้รางวัล เมื่อบุคลากร ทำงาน ประสบ- ผลสำเร็จ อย่างมี

ตารางที่ 2.4 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
สู่การเปลี่ยนแปลง จากแนวคิดของนักวิชาการ

องค์ประกอบ การมีวิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรมสู่การ เปลี่ยนแปลง	David Horth (2014)	เจ็ดพงษ์ งามกว้าง และคณะ (2566)	เดชาวุฒิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคันธพงษ์ (2566)	นลรัช ยูทรวงศ์ (2568)	บริพัทธ์ สารผล (2565)	เพชรรัตน์ อิมินกุลและปรางกร เกิดมีสุข (2568)	แพรวพรรณ เปรมกลาง (2565)	พัชณวิสา จันทพิมพ์ (2565)	วราวุฒิ ศิริอ่อน (2565)	สาธิต ทรัพย์รุ่งทอง (2565)	สิทธิกร กุลชาติและคณะ (2566)	อภิชาติ มงธิสาร (2566)	อาภาณดี คอลออาแซและ สรัญณี อุเสินยาง (2565)	ความถี่
1. การกำหนด วิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรมที่ทันสมัยสู่ การปฏิบัติ	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
2. ความสามารถในการ มองการณ์ไกล และวิเคราะห์ แนวโน้มอนาคต			✓	✓		✓	✓	✓		✓			✓		7
3. การวิเคราะห์ ความสอดคล้องกับ บริบทสถานศึกษา			✓		✓	✓	✓	✓			✓			✓	7
4. ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงและ การบริหารเชิง นวัตกรรม	✓		✓						✓		✓	✓		✓	6
5. การสร้างสรรค์ นวัตกรรมเพื่อ ยกระดับคุณภาพ การศึกษา	✓			✓		✓			✓			✓		✓	6

[illegible]

จากตารางที่ 2.4 ผู้วิจัยเลือกใช้ความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมที่ทันสมัยสู่การปฏิบัติ 2) ความสามารถในการมองการณ์ไกลและวิเคราะห์แนวโน้มอนาคต 3) การวิเคราะห์ความสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารเชิงนวัตกรรม 5) การสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและ 6) การสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมที่ทันสมัย มีความสามารถในการมองการณ์ไกลและวิเคราะห์แนวโน้มอนาคต มีการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา มีการสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ก่อเกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารเชิงนวัตกรรม ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง คือ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมที่ทันสมัยสู่การปฏิบัติ 2) ความสามารถในการมองการณ์ไกลและวิเคราะห์แนวโน้มอนาคต 3) การวิเคราะห์ความสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารเชิงนวัตกรรม 5) การสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและ 6) การสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

2) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม เป็นองค์ประกอบที่บ่งบอกถึงความสำเร็จในการทำงาน เมื่อมีเป้าหมายแล้ว แต่ไม่สามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้การทำงานก็ไม่ถือว่าเป็นประสบความสำเร็จ ต้องเกิดจากการทำงานเป็นทีม การทำงานร่วมกัน จึงมีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมไว้หลายท่าน ดังนี้

Watt (2002) กล่าวถึงโครงสร้าง (Structure) และกระบวนการทำงาน (Process) ต้องเน้นความยืดหยุ่น เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความสามารถในการทำงานเป็นทีม การเข้าถึงแหล่งข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี และการสร้างชุมชนสัมพันธ์และเครือข่ายการเรียนรู้ (Strong Community Relationships)

เชิดพงษ์ งอกนาวิงและคณะ (2566) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม โดยมีการสร้างชุมชนทางการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เดชาวุฒิ อินเทพ (2566) อธิบายการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู โดยมีการแสดงออกทางพฤติกรรมสามารถสร้างความไว้วางใจซึ่งกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ดีทุกคนทุกฝ่ายมีความสำคัญ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือขับเคลื่อนการทำงานของสถานศึกษาไปด้วยกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เสนอแนะแนวทางในการทำงาน โดยเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง

นภาพร ศรีสุคันธพลกุลย์ (2566) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน กำหนดบทบาทและการมอบหมายงานให้บุคลากรที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมสะท้อนผลการทำงาน เสนอแนะแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ทำให้เกิดการร่วมมือร่วมใจบูรณาการจากหลาย ๆ ฝ่าย เพื่อแก้ปัญหาผลการดำเนินงานรวมถึงมีการถ่ายทอดความรู้วิธีการปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่พัฒนาาร่วมกัน

นลธวัช ยุทธวงศ์ (2568) อธิบายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ตั้งแต่ให้ทุกคนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมปรับปรุงแก้ไข จนงานประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

บริพัทธ์ สารผล (2565) กล่าวเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสร้างความไว้วางใจระหว่างกันในการปฏิบัติงาน สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์

ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน เปิดให้ครูสะท้อนความคิดเห็นการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเสนอแนะแนวทางในการทำงานหรือแก้ปัญหา เพื่อสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของการจัดการศึกษาในรูปของผลลัพธ์สำคัญที่สถานศึกษาต้องการ

เพ็ชรรัตน์ ฮีมินกุลและปรภากร เกิดมีสุข (2568) ได้สรุปการมีส่วนร่วมการทำงานเป็นทีมว่า ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับบริบท ประสานการปฏิบัติ ติดตามและปรับตัว ที่เท่าทันกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) กล่าวเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านสร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรในองค์กร มีการยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ ช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

พัชย์วิสา จันทพิมพ์ (2565) อธิบายการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงพฤติกรรม ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานอย่างเป็นระบบส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกันกำหนดบทบาทวางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึภาคภูมิใจในผลงานและองค์กรของตนที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ

วรวุฒิ ศิริอ่อน (2565) กล่าวถึงด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้นำที่มีจุดมุ่งหมายในการสร้างกลุ่มสร้างเครือข่าย เพื่อให้ทุกคนได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายโดยเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แสดงให้เห็นว่าทุกคนในองค์กรมีส่วนสำคัญในความสำเร็จและเห็นคุณค่าของตนเอง ทั้งนี้ผู้นำ จะให้การสนับสนุนทั้งด้านทรัพยากร ให้ความมั่นใจ และให้คำปรึกษาแก่สมาชิก จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

สาธิต ทรัพย์รวงทอง (2565) ได้อธิบายเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมว่า เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะงานจะสำเร็จได้นั้นต้องได้รับความร่วมมือจากสมาชิกหรือทีมงาน มีการบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วน รวมถึงชุมชน เพื่อระดมความคิดเห็นและแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

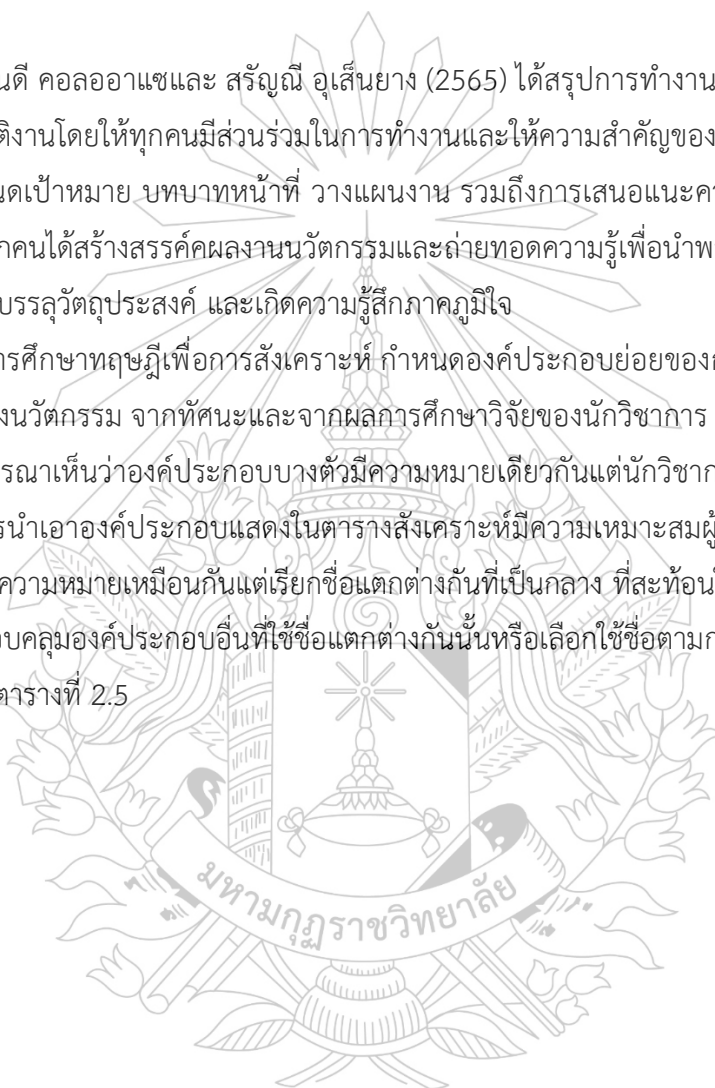
สิทธิกร กุลชาติและคณะ (2566) ได้ให้ทัศนะด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมประกอบด้วย ผู้บริหารดำเนินการกำหนดเป้าหมายทางด้านนวัตกรรมการศึกษาาร่วมกัน เพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร

รวมถึงชุมชนเขามามีส่วนรวมในการแสดงความคิดเห็น การแก้ปัญหาและปรับปรุงการทำงานร่วมกัน และผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

อภิชาติ มุงฉิสาร (2566) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย การที่ผู้บริหารและครูผู้สอนมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีการสร้างความไว้วางใจ มีการติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม มีบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน มีการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน มีการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม และมีการสื่อสารที่ดี

อาฟานดี คอลออาแซและ สรัญณี อุเสินยาง (2565) ได้สรุปการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม คือการปฏิบัติงานโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานและให้ความสำคัญของงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กำหนดเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ วางแผนงาน รวมถึงการเสนอแนะความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา ให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมและถ่ายทอดความรู้เพื่อนำพาทีมงาน พร้อมใจที่จะขับเคลื่อนให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดความรู้สึภาคภูมิใจ

จากการศึกษาทฤษฎีเพื่อการสังเคราะห์ กำหนดองค์ประกอบย่อยของการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม จากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 14 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้ การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสมผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มี ความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง ที่สะท้อนให้เห็นความหมายเดียวกันและ ครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้นหรือเลือกใช้ชื่อตามการสังเคราะห์ของผู้วิจัย สรุปได้ ดังตารางที่ 2.5



ตารางที่ 2.5 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	
Watt (2002)	เชิดพงษ์ อกนากัง และคณะ (2566)	เดชาวุฒิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศิริคุณธพฤกษ์ (2566)	นลวัช ยูทรวงค์ (2568)	บริพัฒน์ สารผล (2565)	เพชรรัตน์ อิมินกุลและปรการ เกิดมีสุข (2568)	แพรวพรรณ เบรมลภา (2565)	พิษณุวิสา จันทพิมพ์ (2565)	วราวุฒิ ศิริอ่อน (2565)	สาธิต ทรัพย์รวงทอง (2565)	สิทธิกร กุลชาติและคณะ (2566)	อภิชาติ มุงธิสาร (2566)	อาฟานดี คอลลออาแซและ สร้อยณี อุเสียนยาง (2565)	ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของผู้วิจัย
เน้นการ แลกเปลี่ยน เรียนรู้	มีส่วนร่วมใน ชุมชนการ เรียนรู้ทาง วิชาชีพ	มีการ แลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกัน และกันใน การปฏิบัติ งาน	มีการ ถ่ายทอด ความรู้ วิธีการ ปฏิบัติเพื่อ นำไปสู่ การสร้าง นวัตกรรมที่ พัฒนา ร่วมกัน					ถ่ายทอด ความรู้ และแลกเปลี่ยน เรียนรู้	ให้ทุกคน ได้มีการ แลกเปลี่ยน เรียนรู้					การสร้าง ชุมชนแห่ง การเรียนรู้ และการ แลกเปลี่ยน ความรู้

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	
Watt (2002)	เชิดพงษ์ อกนากัง และคณะ (2566)	เดชาวุฒิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศิริสุนทรพฤษ์ (2566)	นลวัช ยุทธวงศ์ (2568)	บริพัทธ์ สารผล (2565)	เพชรรัตน์ อิมินกุลและปรการ เกิดมีสุข (2568)	แพรวพรรณ เบรมลภา (2565)	พัชวิภา จันทพิมพ์ (2565)	วราวุธ ศิริอ่อน (2565)	สาธิต ทรัพย์รุ่งทอง (2565)	สิทธิกร กุลชาติและคณะ (2566)	อภิชาติ มุงธิสาร (2566)	อาฟานดี คอลลออาแซและ สร้อยณี อุเสินยาง (2565)	ผลการสังเคราะห์ข้อสรุปของผู้วิจัย
ความ สามารถใน การทำงาน เป็นทีม		การทำงาน ร่วมกัน ระหว่าง ผู้บริหาร สถาน- ศึกษากับครู		ผู้บริหาร สถาน- ศึกษาให้ ครูและ บุคลากร ทุกคนมี ส่วนร่วม ในการ ทำงาน	ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ บุคลากรมี การ ทำงาน เป็นทีม	ประสาน การปฏิบัติ		ผู้บริหาร สถาน- ศึกษา ส่งเสริม และ สนับสนุน ให้ครูและ บุคลากรมี การ ทำงาน ร่วมกัน เป็นทีมได้	ผู้นำที่มี จุดมุ่ง- หมายใน การสร้าง กลุ่มสร้าง เครือข่าย		และ ผู้ บริหารมี การ ส งเสริมและ สนับสนุน การทำงาน เป็นทีมและ การมีส่วนร่วม		การ ปฏิบัติ- งานโดยให้ ทุกคนมี ส่วนร่วม ในการ ทำงาน และให้ ความ สำคัญของ งาน	การ ส่งเสริม การทำงาน เป็นทีม และการมี ส่วนร่วม

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	
Watt (2002)	เชิดพงษ์ งามาวัง และคณะ (2566)	เดชาวุฒิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์ (2566)	นลธวัช ยุทธวงศ์ (2568)	บริพัฒน์ สารผล (2565)	เพชรรัตน์ ฮิมินกุลและปรภากร เกิดมีสุข (2568)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565)	พิชญวิสา จันทพิมพ์ (2565)	วราวุฒิ ศิริอ่อน (2565)	สาธิต ทรัพย์รวงทอง (2565)	สิทธิกร กุศลชาติและคณะ (2566)	อภิชาติ มงธิสาร (2566)	อาฟานดี คอลออาแซและ สร้อยณี อุเสียนาง (2565)	ผลการสังเคราะห์ข้อบังคับของผู้อยู่อาศัย
การเข้าถึง แหล่ง ข้อมูลสาร- สนเทศ และ เทคโนโลยี														การเข้าถึง แหล่ง ข้อมูลสาร- สนเทศ และ เทคโนโลยี
การสร้าง ชุมชน สัมพันธ์ และ เครือข่าย การเรียนรู้	มีการสร้าง ชุมชนทาง การเรียนรู้ ทางวิชาชีพ		ร่วมมือ ร่วมใจ บูรณาการ จาก หลายๆ ฝ่าย		สร้าง สัมพันธ- ภาพที่ดี		ความ- สามารถ ในการ สร้าง สัมพันธ- ภาพที่ดี กับ บุคลากร			มีการ- บูรณา การ ความ ร่วมมือ จากทุก ภาค ส่วน	ผู้บริหารมี การสราง เครือข่าย ทั้งภายใน และ ภายนอก องค์กร	มีการ พัฒนา ตนเองมี ความ- สัมพันธ์ ระหว่าง กลุ่ม		การสร้าง และพัฒนา เครือข่าย ความ ร่วมมือ และชุมชน การเรียนรู้

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	
Watt (2002)	เชิดพงษ์ งามน้าง และคณะ (2566)	เดชาวุฒิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์ (2566)	นลวัช ยุทธวงศ์ (2568)	บริพัฒน์ สารผล (2565)	เพชรรัตน์ ฮิมิงกุลและปรภากร เกิดมีสุข (2568)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565)	พิชญวิสา จันทพิมพ์ (2565)	วราวุฒิ ศิริอ่อน (2565)	สาธิต ทรัพย์รวงทอง (2565)	สิทธิกร กุลชาติและคณะ (2566)	อภิชาติ มงธิสาร (2566)	อาฟานดี คอลออาแซและ สรัญญี อุเสินยาง (2565)	ผลการสังเคราะห์ซึ่งประกอบของผู้วิจัย
	มีการติดต่อ สื่อสารกัน อย่าง สร้างสรรค์	มีการติดต่อ สื่อสารที่ดี										มีการ ติดต่อ สื่อสาร อย่าง สร้างสรรค์		การติดต่อ สื่อสาร อย่าง สร้าง- สรรค์
		สร้างความ ไว้วางใจซึ่ง กัน		ร่วมรับ- ผิดชอบ	บุคลากร สร้างความ ไว้วางใจ ระหว่าง กันในการ ปฏิบัติ งาน							มีการ สนับสนุน และการ ไว้วางใจต่อ กัน		การสร้าง ความ ไว้วางใจ และ รับผิดชอบ ร่วมกัน

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	
Watt (2002)	เชิดพงษ์ งามนาวัง และคณะ (2566)	เดชาวุฒิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์ (2566)	นลวัช ยุทธวงศ์ (2568)	บริพัฒน์ สารผล (2565)	เพชรรัตน์ ฮิมินกุลและปรภากร เกิดมีสุข (2568)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565)	พิชญวิสา จันทพิมพ์ (2565)	วราวุธ ศิริอ่อน (2565)	สาธิต ทรัพย์รวงทอง (2565)	สิทธิกร กุลชาติและคณะ (2566)	อภิชาติ มงธิสาร (2566)	อาฟานดี คอลออาแซและ สรัญญี อุเสินยาง (2565)	ผลการสังเกตหรือข้อสังเกตของผู้วิจัย
		มีส่วนร่วม ในการ ปฏิบัติงาน หรือ ขับเคลื่อน การทำงาน ของสถาน- ศึกษา		ร่วมทำ			ช่วย- เหลือ ต่าง ๆ ช่วยกันคิด ช่วยกัน ระดม สมอง ช่วยเหลือ ซึ่งกันและ กัน	ทีมงาน ต่าง ๆ ช่วยกันคิด ช่วยกัน ระดม สมอง ช่วยเหลือ ซึ่งกันและ กัน	มีการ ช่วยเหลือ ซึ่งกันและ กัน	ความ ร่วมมือ จาก สมาชิก หรือ ทีมงาน		มีส่วนร่วม ดำเนิน- งานในทีม	ช่วยเหลือ ซึ่งกันและ กัน	ความ ร่วมมือ และการมี ส่วนร่วมใน การ ปฏิบัติงาน
		เสนอแนะ แนวทางใน การทำงาน	เสนอแนะ แนวทาง ในการ พัฒนา	ร่วม ปรับ- ปรุง แก้ไข	เสนอแนะ แนวทาง ทำงาน		แก้ไข ปัญหา ความ ขัดแย้ง	ผู้บริหารมี การให้คำ แนะ-นำ ให้คำ- ปรึกษา	ผู้นำให้ ความ มั่นใจ และให้ คำ-	มีแนว- ทาง การ พัฒนา	การ- แก้ปัญหา และ ปรับปรุง		การ เสนอแนะ ความ คิดเห็นใน	การ เสนอแนะ แนวทาง และแก้ไข

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	
Watt (2002)	เชิดพงษ์ งามน้าง และคณะ (2566)	เดชาวุฒิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์ (2566)	นลวัช ยุทธวงศ์ (2568)	บริพัฒน์ สารผล (2565)	เพชรรัตน์ ฮิมินกุลและปรภากร เกิดมีสุข (2568)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565)	พิชญวิสา จันทพิมพ์ (2565)	วราวุฒิ ศิริอ่อน (2565)	สาธิต ทรัพย์รวงทอง (2565)	สิทธิกร กุลชาติและคณะ (2566)	อภิชาติ มงธิสาร (2566)	อาฟานดี คอลออาแซและ สรัญญี อุเสินยาง (2565)	ผลการสังเคราะห์ซึ่งองค์ประกอบของผู้วิจัย
			นวัตกรรม		หรือ แก้ปัญหา			และรับฟัง ปัญหาใน การ ปฏิบัติ- งาน	ปรึกษาแก่ สมาชิก	สถาน- ศึกษา	การทำงาน ร่วมกัน		การแก้ไข ปัญหา	ปัญหา ร่วมกัน
		เปิดโอกาส และรับฟัง ความ คิดเห็นที่ แตกต่าง		ร่วมคิด	เปิดให้ครู สะท้อน ความ คิดเห็น การ ทำงาน ร่วมกัน อย่าง ต่อเนื่อง			มีส่วนร่วม ในการ เสนอแนะ ความ คิดเห็น เพื่อร่วม แก้ไข ปัญหา		ระดม ความ คิดเห็น				การเปิด โอกาสและ ระดม ความ คิดเห็น อย่างมี ส่วนร่วม

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	
Watt (2002)	เชิดพงษ์ งามาวัง และคณะ (2566)	เดชาวุฒิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์ (2566)	นลวัช ยุทธวงศ์ (2568)	บริษัท สสารผล (2565)	เพชรรัตน์ ฮิมินกุลและปรภากร เกิดมีสุข (2568)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565)	พิชญวิสา จันทพิมพ์ (2565)	วราวุฒิ ศิริอ่อน (2565)	สาธิต ทรัพย์รวงทอง (2565)	สิทธิกร กุลชาติและคณะ (2566)	อภิชาติ มงธิสาร (2566)	อาฟานดี คอลออาแซและ สรัญญิ อุเสินยาง (2565)	ผลการสังเกตที่ข้อบังคับของผู้วิจัย
			ผู้บริหาร เปิดโอกาส ให้ บุคลากร ทุกคนได้ สร้าง- สรรค์ ผลงาน ด้าน นวัตกรรม สะท้อนผล การ ทำงาน		ผู้บริหาร เปิดโอกาส ให้ทุกคนมี ส่วนร่วม ในการ สร้าง- สรรค์ ผลงาน นวัตกรรม ที่เป็น ประโยชน์ ร่วมกัน			ผู้บริหาร เปิดโอกาส ให้ทุกคน ได้สร้าง- สรรค์ ผลงาน นวัตกรรม	เปิด โอกาสให้ สมาชิก ทุกคนได้ สร้าง- สรรค์ ผลงาน				เปิดโอกาส ให้ทุกคน ได้สร้าง- สรรค์ ผลงาน นวัตกรรม และ ถ่ายทอด ความรู้	การเปิด โอกาสให้มี ส่วนร่วมใน การสร้าง- สรรค์ นวัตกรรม และการ ถ่ายทอด ความรู้

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	
Watt (2002)	เชิดพงษ์ อกนาวิง และคณะ (2566)	เดชาวุฒิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศรีสุนทรฤกษ์ (2566)	นลวัช ยุทธวงศ์ (2568)	บริพัฒน์ สารผล (2565)	เพชรรัตน์ ฮิมิงกุลและการ เกิดมีสุข (2568)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565)	พิชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565)	วราวุฒิ ศิริอ่อน (2565)	สาธิต ทรัพย์รวงทอง (2565)	สิทธิกร กุลชาติและคณะ (2566)	อภิชาติ มงธิสาร (2566)	อาฟานดี คอลออาแซและ สรุญณี อุเสินยาง (2565)	ผลการสังเคราะห์ซึ่งประกอบของผู้วิจัย
			กำหนด เป้าหมาย ในการ ปฏิบัติ- งาน ร่วมกัน			ผู้บริหาร และ บุคลากร ร่วม กำหนด วิสัยทัศน์ที่ สอดคล้อง กับบริบท			ร่วมกัน กำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย		ผู้บริหาร ดำเนิน-การ กำหนด เป ้าหมายทา งदान นวัตกรรม การศึกษา วมกัน	ผู้บริหาร และ ครูผู้สอน มี การ กำหนด เป้าหมาย ร่วมกัน	กำหนด เป้าหมาย	การร่วม กำหนด วิสัยทัศน์ และ เป้าหมาย การ ปฏิบัติ- งาน
			มอบ- หมายงาน ให้ บุคลากรที่ รับผิดชอบ					ผู้บริหาร กำหนด บทบาท วางแผน มอบ- หมายงาน				มีบทบาท และการ มอบ- หมายงาน ที่ชัดเจน	กำหนด บทบาท หน้าที่	การ กำหนด บทบาท และมอบ- หมายงาน ที่ชัดเจน

ตารางที่ 2.5(ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	
Watt (2002)	เชิดพงษ์ อกนาวัง และคณะ (2566)	เดชาวุฒิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์ (2566)	นลวัช ยุทวงศ์ (2568)	บริษัทน์ สารผล (2565)	เพชรรัตน์ ฮิมินกุลและปรการ เกิดมีสุข (2568)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565)	พิชญวิสา จันทพิมพ์ (2565)	วารุณี ศิริอ่อน (2565)	สาธิต ทรัพย์รวงทอง (2565)	สิทธิกร กุศลชาติและคณะ (2566)	อภิชาติ มุณิสสาร (2566)	อาฟานดี คอลออาแซและ สรัญณี อุเสินยาง (2565)	ผลการสังเคราะห์ซึ่งประกอบของผู้วิจัย
						มีการยก ย่อง ชมเชย ให้ กำลังใจ								มีการยก ย่อง ชมเชย ให้ กำลังใจ

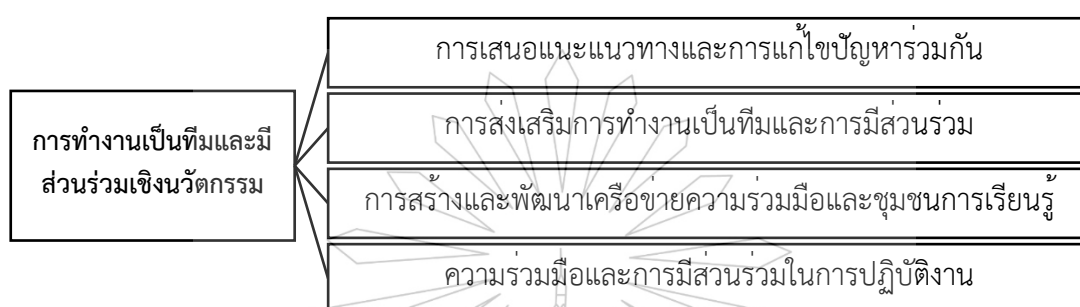
ตารางที่ 2.6 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิง
นวัตกรรม จากแนวคิดของนักวิชาการ

องค์ประกอบ การทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วมเชิง นวัตกรรม	Watt (2002)	เชิดพงษ์ งามาวัง และคณะ (2566)	เดชาวุฒิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคันธพงษ์ (2566)	นลรัช ยูทรวงศ์ (2568)	บริพัทธ์ สารผล (2565)	เพชรรัตน์ อิมินกุลและปราการ เกิดมีสุข (2568)	แพรวพรรณ เปรมกลาง (2565)	พัชณวิสา จันทพิมพ์ (2565)	วราวุฒิ ศิริอ่อน (2565)	สาธิต ทรัพย์รุ่งทอง (2565)	สิทธิกร กุลชาติและคณะ (2566)	อภิชาติ มุณีสาร (2566)	อาภาณดี คอลออาแซและ สรัญณี อุเสียนยาง (2565)	ความถี่
1.การเสนอแนะ แนวทาง และแก้ไข ปัญหาร่วมกัน			✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	10
2.การส่งเสริมการ ทำงานเป็นทีมและ การมีส่วนร่วม	✓		✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓		✓	9
3.การสร้างและ พัฒนาเครือข่าย ความร่วมมือและ ชุมชนการเรียนรู้	✓	✓		✓		✓		✓			✓	✓	✓		8
4.ความร่วมมือและ การมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงาน			✓		✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓	8
5.การสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้และ การแลกเปลี่ยน ความรู้	✓	✓	✓	✓					✓	✓					6
6.การร่วมกำหนด วิสัยทัศน์ และ เป้าหมายการ ปฏิบัติงาน				✓			✓			✓		✓	✓	✓	6

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

องค์ประกอบ การทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วมเชิง นวัตกรรม	Watt (2002)	เชิดพงษ์ งอกนาวัง และคณะ (2566)	เดชาวุฒิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศรีสตินธพลักษ์ (2566)	นลวัช ยูทวงศ์ (2568)	บริษัทน์ สารผล (2565)	เพชรรัตน์ อิมินกุลและปรางกร เกิดมีสุข (2568)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565)	พัญธิ์สา จันทพิมพ์ (2565)	วรวุฒิ ศิริอ่อน (2565)	สาธ ทรัพย์รวงทอง (2565)	สิทธิกร กุลชาติและคณะ (2566)	อภิชาติ มุงวิสาร (2566)	อาภาณดี คอลออาแซและ สรัญณี อุเสินยาง (2565)	ความถี่
7.การเปิดโอกาสและ ระดมความคิดเห็น อย่างมีส่วนร่วม			✓		✓	✓			✓		✓				5
8.การเปิดโอกาสให้มี ส่วนร่วมในการ สร้างสรรค์นวัตกรรม และการถ่ายทอด ความรู้				✓		✓			✓	✓				✓	5
9.การสร้าง ไว้วางใจ และ รับผิดชอบร่วมกัน			✓		✓	✓							✓		4
10.การกำหนด บทบาทและมอบ หมายงานที่ชัดเจน				✓					✓				✓	✓	4
11.การติดต่อสื่อสาร อย่างสร้างสรรค์		✓	✓										✓		3
12.การเข้าถึง แหล่งข้อมูล สารสนเทศและ เทคโนโลยี	✓														1
13.มีการยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ								✓							1

จากตารางที่ 2.6 ผู้วิจัยใช้ข้อมูลที่มีความถี่ระดับ 8 ขึ้นไป สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบย่อยของการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1)การเสนอแนะแนวทางและแก้ไขปัญหาร่วมกัน 2)การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 3)การสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือและชุมชนการเรียนรู้และ4)ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 งานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมีความร่วมมือและทำงานเป็นทีม ในการ ปฏิบัติงานและขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษา โดยมีการสร้างเครือข่าย ทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้เกิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอแนะแนวทาง ความคิดเห็นและร่วมกันแก้ไขปัญหา หรือ ปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม คือ 1) การเสนอแนะแนวทางและแก้ปัญหาร่วมกัน 2) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 3) การสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือและชุมชนการเรียนรู้และ 4) ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

3) การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

การมีความคิดสร้างสรรค์เป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับผู้ที่มีแนวคิดเชิงนวัตกรรม เพราะจะก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ กระบวนการทำงานใหม่ ๆ ก่อเกิดนวัตกรรมที่สำคัญในการบริหารจัดการ สถานศึกษา ต่อสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงมีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ไว้หลายท่าน ดังนี้

กรรวิ โพธิ์ทองและคณะ (2565) กล่าวว่า ด้านทักษะการทำงาน ประกอบด้วย ความคิดสร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้ร่วมงาน คิดสิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่าง

เดชาวุฒิ อินเทพ (2566) อธิบายว่าการคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการคิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลาย มีการเชื่อมโยงจาก ความรู้และประสบการณ์เดิมมีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาด ทั้งนี้ผู้บริหาร มีการส่งเสริมและกระตุ้นครูในการกล้าคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา รวมทั้งมีความต้องการที่จะเรียนรู้เพิ่มศักยภาพของตน เพื่อมุ่งสู่จุดหมายปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จในชีวิตและความสำเร็จของสถานศึกษา

นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์ (2566) กล่าวเกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำในการคิดค้นแผนการพัฒนากการเรียนการสอน การวิจัยในชั้นเรียน มีการวิเคราะห์หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ การนำแนวคิดวิธีการ รูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดแนวคิดใหม่ ทำให้เกิดนวัตกรรมเปิดโอกาสให้บุคลากรแสวงหาความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ โดยไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการทำงานรูปแบบเดิมให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดค้นวิธีการ แนวทางเลือกในการพัฒนางานได้หลากหลายทิศทาง หรือคิดประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ที่สอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทของสถานศึกษาในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่ามากขึ้น

นลรวีช ยุทธวงศ์ (2568) ได้กำหนดองค์ประกอบการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนในการปฏิบัติงาน สามารถประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์มีความสอดคล้องกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และบริบทของสถานศึกษา

บริวัฒน์ สารผล (2565) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงกระบวนการคิด วิเคราะห์และแก้ปัญหาในรูปแบบที่แตกต่าง เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีอิสระทางความคิด เพื่อส่งเสริมให้ครูประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลายที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์พัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

เพ็ชรรัตน์ ฮีมินกุลและปารการ เกิดมีสุข (2568) อธิบายความคิดสร้างสรรค์ว่า ผู้บริหารและบุคลากรจะต้องรับรู้และสร้างความเข้าใจในบริบท ร่วมประเมิน วิเคราะห์และสร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) กล่าวถึงองค์ประกอบด้านความคิดเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดคล่องแคล่ว คิดยืดหยุ่น คิดประณีต คิดละเอียดลออ คิดนอกกรอบ คิดเชื่อมโยงจากความรู้เดิมไปสู่ความคิดแปลกใหม่

พัชณวีสา จันทพิมพ์ (2565) ได้ให้ความหมาย ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ หลากหลายรูปแบบ คิดนอกกรอบ สำรวจหาข้อมูลความรู้ที่สร้างสรรค์ หยิบใช้ข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ ประกอบการพัฒนาความคิดการตัดสินใจสร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความตื่นตัวกับข้อมูลหรือสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา พัฒนานวัตกรรมและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบนำไปใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วรวิทย์ ศิริอ่อน (2565) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร โดยใช้ประสบการณ์และทักษะการทำงาน แสวงหาความรู้ และให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมคิดค้นวิธีการและนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งผู้นำ จะต้องมีความยืดหยุ่น มีจินตนาการเพื่อมาพัฒนางานเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน เป็นทางเลือกใหม่ ๆ ในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน

สาธิต ทรัพย์รวงทอง (2565) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องมีตระหนักและเห็นความสำคัญของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

สิทธิกร กุลชาติและคณะ (2566) ได้กำหนดองค์ประกอบด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ผู้บริหารดำเนินการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการนำนวัตกรรมไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างสร้างสรรค์ และ ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กรเข้ามามีส่วนรวม รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรมีทางเลือกในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับงาน

อภิชาติ มุงอิสาร (2566) ได้กล่าวถึง การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมประกอบด้วย การมีจินตนาการ มีวิสัยทัศน์ มีความยืดหยุ่นในการคิด มีความคิดริเริ่ม ความคล่องแคล่วในการคิด ความละเอียดลออในการคิด และมีรูปแบบการคิดที่หลากหลาย

อาฟานดี คอลออาแซและ สรัญญ์ อุเสินยาง (2565) อธิบายเรื่องการคิดสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย และส่งเสริม

ให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์พัฒนาความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อนำมาเป็น ประโยชน์ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่

จากการศึกษาทฤษฎีเพื่อการสังเคราะห์ กำหนดองค์ประกอบย่อยของการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม จากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 13 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้ การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสมผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มี ความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง ที่สะท้อนให้เห็นความหมายเดียวกันและ ครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้นหรือเลือกใช้ชื่อตามการสังเคราะห์ของผู้วิจัย สรุปได้ ดังตารางที่ 2.7



ตารางที่ 2.7 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	ผลการสังเคราะห์ข้อองค์ประกอบของผู้วิจัย
กรรวิ โพธิ์ทองและคณะ (2565)	เดชาวุฒิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคนธ์ฤกษ์ (2566)	นลวัช ยุทธวงศ์ (2568)	บริพัฒน์ สารผล (2565)	เพชรรัตน์ สีมินกุลและปรการ เกียรติสุข (2568)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565)	พัชวิสา จันทพิมพ์ (2565)	วราวุธ ศิริอ่อน (2565)	สาธิต ทรัพย์รุ่งทอง (2565)	สีทิกร กุลชาติและคณะ (2566)	อภิชาติ มุงธิสาร (2566)	อาฟานดี คอลออาแซและสรัญณี อุเสินยาง (2565)	
มีความคิดสร้างสรรค์								ผู้นำมีจินตนาการ			การมีจินตนาการ		การมีจินตนาการ
สร้างแรงบันดาลใจ													การสร้างแรงบันดาลใจ
กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้ร่วมงาน	ผู้บริหารมีการส่งเสริมและกระตุ้นครูในการกล้าคิด	เปิดโอกาสให้บุคลากรแสวงหาความรู้ความคิดสร้างสรรค์คิดนอกกรอบ	ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการ	เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีอิสระทางความคิด			กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่		ผู้บริหารสถานศึกษาครูบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องมีตระหนักและเห็นความ-			ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์พัฒนาความคิดใหม่ ๆ	ความ-สามารถในการกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

ตารางที่ 2.7 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	ผลการสังเคราะห์ข้อองค์ประกอบ ของผู้วิจัย
กรรวิ โพธิ์ทองและคณะ (2565)	เดชาวุฒิ อินทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคนธ์พฤษ (2566)	นลวัช ยุทธวงศ์ (2568)	บริษัท สารผล (2565)	เพชรรัตน์ สีมินกุลและปรการ เกิดมีสุข (2568)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565)	พัญวิสา จันทพิมพ์ (2565)	วราวุฒิ ศิริอ่อน (2565)	สาธิต ทรัพย์รวงทอง (2565)	สิทธิกร กุลชาติและคณะ (2566)	อภิชชาติ มุงธิสาร (2566)	อาฟานดี คอลลออาแซและ สรัญณี อุเสินยาง (2565)	
			วางแผนใน การ ปฏิบัติงาน						สำคัญของ ความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์				
คิดสิ่ง ใหม่ ๆ ที่ แตกต่าง	ผู้บริหาร สถาน- ศึกษาที่มี ความ- สามารถ ในการคิด สิ่งใหม่ ๆ หลาก- หลาย	ต่อยอด แนวคิดใหม่ ทำให้เกิด นวัตกรรม		เกิด กระบวน- การ สร้างสรรค์ พัฒนางาน ให้เกิด นวัตกรรม	ร่วม สร้างสรรค์ นวัตกรรม การจัด การศึกษา	คุณ-ลักษณะ และ พฤติกรรมที่ แสดงออกถึง ความ- สามารถใน การคิดริเริ่ม	ผู้บริหารมี ความ- สามารถใน การคิด ริเริ่ม คิด สิ่งใหม่	ให้ทุกคน เข้ามามี ส่วนร่วม คิดค้น วิธีการ และ นวัตกรรม ใหม่ ๆ		การ ขับเคลื่อน ให้เกิดการ สร้างสรรค์ นวัตกรรม	มีความคิด ริเริ่ม	ความคิด ริเริ่มสิ่ง ใหม่ และ สร้าง นวัตกรรม ใหม่ ๆ	ความสามารถใน การคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ นวัตกรรม ร่วมกัน

ตารางที่ 2.7 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	ผลการสังเคราะห์ข้อสรุปประกอบ ของผู้วิจัย
กรรวิ โพธิ์ทองและคณะ (2565)	เดชาวุฒิ อินทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคนธ์ฤกษ์ (2566)	นลวัช ยุทธวงศ์ (2568)	บริพัทธ์ สารผล (2565)	เพชรรัตน์ สีมินกุลและปรการ เกิดมีสุข (2568)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565)	พัชวิสา จันทพิมพ์ (2565)	วราวุฒิ ศิริอ่อน (2565)	สาธิต ทรัพย์รวงทอง (2565)	สี ทิกร กุลชาติและคณะ (2566)	อภิชาติ มุงธิสาร (2566)	อาฟานดี คอลลออาแซและ สรัญณี อุเสินยาง (2565)	การต่อยอด แนวคิดใหม่จาก การเชื่อมโยง ความรู้และ ประสบการณ์ เดิม
มีการ เชื่อมโยง จาก ความรู้ และ ประสบ- การณ์ เดิม	การนำ แนวคิด วิธีการ รูป แบบเดิมมา พัฒนาต่อ ยอด แนวคิดใหม่			ผู้บริหาร และ บุคลากร จะต้องรับรู้ และสร้าง ความ เข้าใจใน บริบท	การคิด เชื่อมโยงจาก ความรู้เดิม ไปสู่ความคิด แปลกใหม่	ผู้บริหาร ใช้ ประสบ- การณ์และ ทักษะการ ทำงาน							กระบวนการ- การ บริหารของผู้ นำ
มีความ- สามารถ ในการ บริหาร	เปิดโอกาส ให้ทุกคน เข้ามามี ส่วนร่วมใน การคิดค้น วิธีการ			กระบวนการ- การคิด วิเคราะห์ และ แก้ปัญหา							มีวิสัยทัศน์		

ตารางที่ 2.7 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	ผลการสังเคราะห์ข้อสรุปประกอบ ของผู้วิจัย
กรรวิ โพธิ์ทองและคณะ (2565)	เดชาวุฒิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคนธ์พฤษ (2566)	นลวัช ยุทธวงศ์ (2568)	บริพัฒน์ สารผล (2565)	เพชรรัตน์ สีมินกุลและปรการ เกิดมีสุข (2568)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565)	พัชวิสา จันทพิมพ์ (2565)	วราวุฒิ ศิริอ่อน (2565)	สาธิต ทรัพย์รุ่งทอง (2565)	สี ทิกร กุลชาติและคณะ (2566)	อภิชาติ มุงธิสาร (2566)	อาฟานดี คอลลออาแซและ สรัญณี อุเสินยาง (2565)	การต่อยอดและ พัฒนา
	มีความ ต้องการ ที่จะ เรียนรู้ เพิ่ม ศักยภาพ ของตน	เป็นผู้นำใน การคิดค้น แผนการ พัฒนาการ เรียนการ สอน					ผู้นำที่มี การ พัฒนา ตนเอง และ พัฒนา องค์กร			มีการนำ นวัตกรรม ไปใช้ใน การจัดการ เรียนการ สอนอย่าง สร้างสรรค์			การนำ นวัตกรรมไปใช้ ในการจัดการ พัฒนาการสอน

ตารางที่ 2.7 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	ผลการสังเคราะห์ข้อองค์ประกอบ ของผู้วิจัย
กรรวิ โพธิ์ทองและคณะ (2565)	เดชาวุฒิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคนธ์พฤษ (2566)	นลวัช ยุทธวงศ์ (2568)	บริพัทธ์ สารผล (2565)	เพชรรัตน์ สีมินกุลและปรการ เกิดมีสุข (2568)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565)	พัญวิสา จันทพิมพ์ (2565)	วราวุฒ ศิริอ่อน (2565)	สาธิต ทรัพย์รุ่งทอง (2565)	สี ทิกร กุลชาติและคณะ (2566)	อภิชาติ มุงธิสาร (2566)	อาฟานดี คอลลออาแซและ สรัญณี อุเสินยาง (2565)	การประยุกต์ใช้ วิธีการ ปฏิบัติงานและ เทคโนโลยีที่ สร้างสรรค์
		คิด ประยุกต์ใช้ วิธีการ ปฏิบัติงาน ใหม่	สามารถ ประยุกต์ใช้ วิธีการ ปฏิบัติงาน ใหม่ ๆ ที่ สร้างสรรค์	ส่งเสริมให้ ครู ประยุกต์ วิธีการ ปฏิบัติงาน ได้หลาก- หลาย		การคิด ยืดหยุ่น	การ ตัดสินใจ สร้าง ทางเลือก ใหม่	ผู้นำ จะต้องมี ความ ยืดหยุ่น		ผู้บริหาร ดำเนินการ นำ เทคโนโลยี ที่ทันสมัย มาประ ยุกต์ใช้ ใน การทำงาน	มีความ ยืดหยุ่นใน การคิด		การคิดแบบ ยืดหยุ่น

ตารางที่ 2.7 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	ผลการสังเคราะห์ข้อสรุปประกอบ ของผู้วิจัย
กรรวิ โพธิ์ทองและคณะ (2565)	เดชาวุฒิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคนธ์พฤษ (2566)	นลวัช ยุทธวงศ์ (2568)	บริพัทธ์ สารผล (2565)	เพชรรัตน์ สีมินกุลและปรการ เกิดมีสุข (2568)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565)	พัชวิภา จันทพิมพ์ (2565)	วราวุฒิ ศิริอ่อน (2565)	สาธิต ทรัพย์รุ่งทอง (2565)	สีทิกร กุลชาติและคณะ (2566)	อภิชาติ มุงธิสาร (2566)	อาฟานดี คอลออาแซและ สรัญณี อุเสินยาง (2565)	การคิดแบบ ละเอียดลออ
						การคิด ประณีต คิด ละเอียดลออ	ความคิด นอกกรอบ				มีรูปแบบการ คิดที่ หลากหลาย		การคิดนอก กรอบ
										ผู้บริหารมี การสราง เครือข่าย ทั้งภายใน และภายนอก องค์กร เขามีส่วน รวม			ผู้บริหารมีการ สรางเครือข่าย ทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร เขามีส่วนรวม

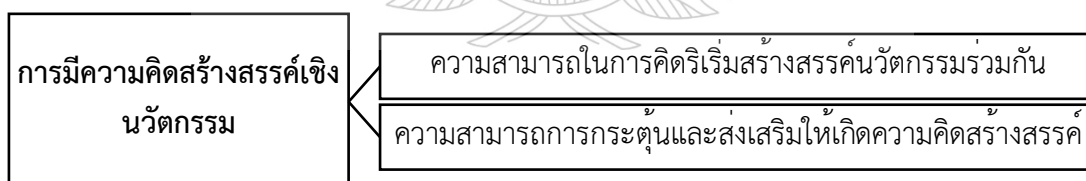
ตารางที่ 2.8 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
จากแนวคิดของนักวิชาการ

องค์ประกอบ การมีความคิดสร้างสรรค์ เชิงนวัตกรรม	กรรวิ โพธิ์ทองและคณะ (2565)	เดชาวุฒิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคันธพงษ์ (2566)	นลวัช ยูทรวงศ์ (2568)	บริพัทธ์ สารผล (2565)	เพชรรัตน์ ฮีมินกุลและปราการ เกิดมีสุข (2568)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565)	พัชณวิสา จันทพิมพ์ (2565)	วราวุฒิ ศิริอ่อน (2565)	สาธิต ทรัพย์รุ่งทอง (2565)	สิทธิกร กุลชาติและคณะ (2566)	อภิชาติ มงธิสาร (2566)	อาภาณดี คอลออาแซและ สรัญณี อุเสินยาง (2565)	ความถี่
1.ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกัน	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
2.ความสามารถการกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์	✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓			✓	8
3.การต่อยอดแนวคิดใหม่จากการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิม		✓	✓		✓	✓	✓		✓					5
4.กระบวนการบริหารของผู้นำ		✓	✓		✓							✓		4
5.การประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติงานและเทคโนโลยีที่สร้างสรรค์			✓	✓	✓					✓				4
6.การคิดแบบยืดหยุ่น							✓	✓	✓			✓		4
7.การมีจินตนาการ	✓								✓			✓		3
8.การคิดนอกกรอบ							✓	✓				✓		3
9.การต่อยอดและพัฒนา		✓							✓					2

ตารางที่ 2.8 (ต่อ)

องค์ประกอบการมี ความคิดสร้างสรรค์เชิง นวัตกรรม	กรรวิ โพธิ์ทองและคณะ (2565)	เดชาวุฒิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคันธพลักษ์ (2566)	นลวัช ยุทธวงศ์ (2568)	บริษัทน์ สารผล (2565)	เพชรรัตน์ อิมินกุลและปรภากร เกิดมีสุข (2568)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565)	พัญวิสา จันทพิมพ์ (2565)	วรวุฒิ ศิริอ่อน (2565)	สาธิต ทรัพย์รวงทอง (2565)	สิทธิกร กุลชาติและคณะ (2566)	อภิชาติ มุริสสาร (2566)	อาภาณัติ คอลออาแซและ สรัญณี อุเสินยาง (2565)	ความถี่
10.การนำนวัตกรรมไปใช้ ในการจัดการพัฒนาการ สอน			✓								✓			2
11.การคิดแบบ ละเอียดลออ							✓					✓		2
12.การสร้างแรงบันดาลใจ	✓													1
13.ผู้บริหารมีการสร้าง เครือข่ายทั้งภายในและ ภายนอกองค์กรเขามามี ส่วนรวม											✓			1

จากตารางที่ 2.8 ผู้วิจัยใช้ความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบย่อยของการ
มีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม
ร่วมกันและ 2) ความสามารถการกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมหมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงบทบาทในการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยการเปิดโอกาสให้มีการแสวงหาความรู้และริเริ่มแนวคิดใหม่ ๆ พัฒนางานจนกระทั่งเกิดนวัตกรรม ที่เป็นประโยชน์กับสถานศึกษา โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม คือ 1) ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกันและ 2) ความสามารถการกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

4) การสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม

การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม เป็นองค์ประกอบที่มีความจำเป็นในด้านการเสริมแรงในการทำงาน เมื่อสถานศึกษามีเป้าหมาย พันธกิจและวิสัยทัศน์ที่ตรงกันแล้ว ต้องมีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นและที่ขาดไม่ได้เลยคือการเสริมแรงทางบวก จะทำให้งานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น จึงมีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ไว้หลายท่าน ดังนี้

กรรวิ โพธิ์ทองและคณะ (2565) กล่าวถึง องค์ประกอบด้านบทบาทหน้าที่ทางสังคมว่า เป็นผู้นำที่สนับสนุน อำนวยความสะดวก สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน สร้างเครือข่ายในการทำงาน

เชิดพงษ์ งอกนางวังและคณะ (2566) อธิบายองค์ประกอบการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม คือการมีนวัตกรรมการสอน การมีระบบพี่เลี้ยงและการจัดสภาพแวดล้อม

เดชาวุฒิ อินเทพ (2566) อธิบายเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนาตนเอง คณะครู ให้เกิดแรงจูงใจใน การพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้อยู่เสมอ สามารถส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพ ให้แก่สถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะ ใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้ บุคลากร รู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้

นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์ (2566) กล่าวถึงการสร้างบรรยากาศองค์กรว่า เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างบรรยากาศ จัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้บุคลากรปฏิบัติงานสร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมให้ประสบผลสำเร็จ มุ่งเน้นหรือผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในสถานศึกษาด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมโดยให้ความสำคัญต่อบุคลากร เปิดโอกาสให้มีการนำเสนอผลงาน เพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียด ระดมความคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ รวมถึงส่งเสริมการสร้างมิตรภาพเชื่อมโยงให้เกิดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยในการพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา

นลธวัช ยุทธวงศ์ (2568) ได้กำหนดองค์ประกอบการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ค่านิยม ตลอดจนการจัดโครงสร้างการบริหารของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ อัตลักษณ์ของชุมชนและพื้นที่

บริพัฒน์ สารผล (2565) สรุปเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม จัดบรรยากาศของสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้ พัฒนาในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อนำแนวคิดใหม่ ๆ มาสร้างเป็นนวัตกรรม สนับสนุนหรือให้รางวัลให้กับบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

เพ็ชรรัตน์ ฮีมินกุลและปราการ เกิดมีสุข (2568) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารและบุคลากรควรเปิดใจและรับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการสร้างสรรค์แนวปฏิบัติที่เหมาะสม

พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565) กล่าวเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การส่งเสริมให้สมาชิกมีการพัฒนาตนเอง มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมระหว่างสมาชิกในองค์การมีการตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสและสร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสารการเป็นแบบอย่างและเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ มีรูปแบบความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน ส่งเสริมให้สมาชิกเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในการศึกษาหาความรู้ที่หลากหลาย โดยเผยแพร่ผลงานเทคโนโลยีที่สร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคมการเรียนรู้ ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเข้าถึงองค์ความรู้ที่เหมาะสม

สาธิต ทรัพย์รวงทอง (2565) ให้ทัศนะเกี่ยวกับ การสร้างองค์กรนวัตกรรม เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยการวางแผนการเชื่อมโยงระบบงานต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม มีการจัดเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและเผยแพร่ผลงานด้านนวัตกรรมสู่สาธารณชนเพื่อให้ผู้ที่สนใจสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

สิทธิกร กุลชาติและคณะ (2566) กล่าวถึงองค์ประกอบด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ประกอบด้วย ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร,ผู้บริหารดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม และ ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรองค์กรนวัตกรรม

อภิชาติ มุงฉิสาร (2566) ได้อธิบายองค์ประกอบการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม ประกอบด้วย การให้ความสำคัญต่อบุคคล การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้การคิดเชิงระบบ การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ มีการวางแผนการเสริมสร้างผู้นำเชิงนวัตกรรม มีการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และมีการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

อาฟานดี คอลออาแซและ สรัญญี อุเสินยาง (2565) อธิบายการสร้างบรรยากาศองค์กร นวัตกรรม คือการกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้น และผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร เล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ โดยการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ทำให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียดเป็นการสร้างมิตรภาพ สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง

จากการศึกษาทฤษฎีเพื่อการสังเคราะห์ กำหนดองค์ประกอบย่อยของการสร้างบรรยากาศ องค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรมจากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 12 แหล่งดังกล่าวมา นั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้ การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสมผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อ องค์ประกอบที่มี ความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง ที่สะท้อนให้เห็นความหมาย เดียวกันและ ครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้นหรือเลือกใช้ชื่อตามการสังเคราะห์ของ ผู้วิจัย สรุปได้ ดังตารางที่ 2.9



ตารางที่ 2.9 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	ผลการสังเคราะห์ข้อองค์ประกอบ ของผู้วิจัย
กรรวิ โพธิ์ทองและคณะ (2565)	เชิดพงษ์ ออกร้าง และคณะ (2566)	เดชาวุฒิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์ (2566)	นลวัช ยพธวงศ์ (2568)	บริพัจน์ สารผล (2565)	เพชรรัตน์ อิมินกุลและการ เกิดมีสุข (2568)	พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565)	สาธิต ทรัพย์รวงทอง (2565)	สิทธิกร กุลชาติและคณะ (2566)	อภิชาติ มุงธิสาร (2566)	อาฟานดี คอลออาแซ และ สรุณณ อู่เสนยาง (2565)	
เป็นผู้นำที่ สนับสนุน อำนวยความสะดวก			ผู้บริหารดูแลสิ่ง อำนวยความสะดวกให้ บุคลากร ปฏิบัติงาน						ผู้บริหาร ดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุนให้ บุคลากร แสวงหา ความรู้และ ทักษะเพื่อ สร้างสรรค์ นวัตกรรม		การเป็น องค์การแห่ง การเรียนรู้ การคิดเชิง ระบบ	การสนับสนุน และการ อำนวยความสะดวก เพื่อการเรียนรู้
สร้างขวัญ และ กำลังใจแก่ ผู้ร่วมงาน		สร้าง แรงจูงใจใน การพัฒนา ตนเอง			สนับสนุน หรือให้ รางวัลให้กับ บุคลากรที่				ผู้บริหารมี การสร้าง ขวัญและ กำลังใจให้			การสร้างขวัญ กำลังใจและ แรงจูงใจด้วย การให้รางวัล

ตารางที่ 2.9 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	ผลการสังเกตที่ข้อเท็จจริงประกอบของผู้วิจัย
กรรวิ โพธิ์ทองและคณะ (2565)	เชิดพงษ์ ออกร้างและคณะ (2566)	เดชาวุฒิ อินทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์ (2566)	นลวัช ยพธวงศ์ (2568)	บริพัจน์ สารผล (2565)	เพชรรัตน์ อิมินกุลและการเกิดมีสุข (2568)	พัชวิศา จันทพิมพ์ (2565)	สาธิต ทรัพย์รวงทอง (2565)	สิทธิกร กุลชาติและคณะ (2566)	อภิชาติ มุงธิสาร (2566)	อาฟานดี คอลออาแซและสร้อยณี อุเสียง (2565)	
					สร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีประสิทธิภาพ				แกบกุลกร องค์กรนวัตกรรม			
สร้างเครือข่ายในการทำงาน	การมีระบบพี่เลี้ยง	ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม	ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ				มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมระหว่างสมาชิกในองค์กร		มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร		การสร้างมิตรภาพ	การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน
	การมีนวัตกรรมการสอน	สามารถส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนา	สร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมให้ประสบผลสำเร็จ		นำแนวคิดใหม่ ๆ มาสร้างเป็นนวัตกรรม		มีรูปแบบความคิดในการ			มีการวางแผนการเสริมสร้าง	มุ่งเน้น และผลักดันให้เกิดการสร้าง	การสร้างวัฒนธรรมและส่งเสริมการ

ตารางที่ 2.9 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	ผลการสังเคราะห์ข้อเท็จจริงประกอบของผู้วิจัย
กรรวิ โพธิ์ทองและคณะ (2565)	เชิดพงษ์ ออกร้างและคณะ (2566)	เดชาวุฒิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์ (2566)	นลธวัช ยุทธวงศ์ (2568)	บริพัทธ์ สารผล (2565)	เพชรรัตน์ ฮิมนิภูมิลและการเกิดมีสุข (2568)	พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565)	สาธิต ทรัพย์รุ่งทอง (2565)	สิทธิกร กุลชาติและคณะ (2566)	อภิชาติ มุงธิสาร (2566)	อาฟานดี คอลลออาแซและสร้อยณัฐ อู่เสนยาง (2565)	
		นวัตกรรมและสร้างผลงาน				สร้างสรรค์นวัตกรรม	สร้างสรรค์นวัตกรรม			ผู้นำเชิงนวัตกรรม	วัฒนธรรมภายในองค์กร	สร้างสรรค์นวัตกรรม
	การจัดสภาพแวดล้อม		ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน	การจัดโครงสร้างการบริหารของสถานศึกษา	จัดบรรยากาศของสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม	สร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้	สร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้	การวางแผนการเชื่อมโยงระบบงานต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม	ผู้บริหารมี การสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม		การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างนวัตกรรม	การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม

ตารางที่ 2.9 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	ผลการสังเคราะห์ข้อสังเกต-ประกอบ ของผู้วิจัย
กรรวิ โพธิ์ทองและคณะ (2565)	เชิดพงษ์ ออกร้าง และคณะ (2566)	เดชาวุฒิ อินทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์ (2566)	นลวัช ยพธวงศ์ (2568)	บริพัณ สารผล (2565)	เพชรรัตน์ ฮิมนกุลและการ เกิดมีสุข (2568)	พัชวิสา จันทพิมพ์ (2565)	สารพร ทรัพย์รวงทอง (2565)	สีทิกร กุลชาติและคณะ (2566)	อภิชาติ มุณิสาร (2566)	อาฟานดี คอลลออาแซ และ สร้อยณี อุเสียง (2565)	
		ผู้บริหาร สถานศึกษา มีความ- สามารถในการพัฒนา ตนเองและ คณะครู			ส่งเสริม บุคลากรให้มี การพัฒนา ความรู้ พัฒนาใน ด้าน เทคโนโลยี สารสนเทศ	ผู้บริหาร และ บุคลากร ควรเปิด ใจและรับ ฟังความ คิดเห็น	การส่งเสริม ให้สมาชิกมี การพัฒนา ตนเอง			การให้ ความสำคัญ ต่อบุคคล	สนับสนุนให้ บุคลากร แสวงหา ความรู้และ ทักษะใหม่ ๆ	การส่งเสริม การพัฒนา ตนเองและ การเรียนรู้ ของบุคลากร
			เปิดโอกาสให้มี การนำเสนอ ผลงาน	เปิดโอกาส ให้ครูและ บุคลากรมีส่วนร่วมใน	สื่อสาร แลกเปลี่ยน เรียนรู้			มีการจัดเวที ในการ แลกเปลี่ยน เรียนรู้				การเปิด โอกาสให้มี ส่วนร่วม การ แลกเปลี่ยน

ตารางที่ 2.9 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	ผลการสังเคราะห์ข้อเท็จจริงประกอบของผู้วิจัย
กรรวิ โพธิ์ทองและคณะ (2565)	เชิดพงษ์ ออกร้างและคณะ (2566)	เดชาวุฒิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคนธ์ฤกษ์ (2566)	นลวัช ยพธวงศ์ (2568)	บริพัจน์ สารผล (2565)	เพชรรัตน์ อิมินกุลและการเกิดมีสุข (2568)	พัชวิศา จันทพิมพ์ (2565)	สาธิต ทรัพย์รวงทอง (2565)	สีทิกร กุลชาติและคณะ (2566)	อภิชาติ มุงธินสาร (2566)	อาฟานดี คอลลออาแซและสร้อยณี อุเสียนาง (2565)	เรียนรู้ และการนำเสนอผลงาน
			มุ่งเน้นหรือผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในสถานศึกษา		การให้	ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษา		ร่วมกันและเผยแพร่ผลงานด้านนวัตกรรม				การผลักดันเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กร
		สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้					ส่งเสริมให้สมาชิกเข้าถึงแหล่งเรียนรู้					สนับสนุนและส่งเสริมในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ

ตารางที่ 2.9 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	ผลการสังเคราะห์ข้อค้นพบ-ประกอบ ของผู้วิจัย
กรรวิ โพธิ์ทองและคณะ (2565)	เชิดพงษ์ ออกร้าง และคณะ (2566)	เดชาวุฒิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์ (2566)	นลวัช ยพธวงศ์ (2568)	บริพัจน์ สารผล (2565)	เพชรรัตน์ อิมินกุลและปรการ เกิดมีสุข (2568)	พัชวิศา จันทพิมพ์ (2565)	สาธิต ทรัพย์รวงทอง (2565)	สิทธิกร กุลชาติและคณะ (2566)	อภิชิต มุงธิสาร (2566)	อาฟานดี คอลลออาแซ และ สร้อยณี อุเสียง (2565)	ส่งเสริมการ ใช้เทคโนโลยี
						ส่งเสริมและ เปิดโอกาส ให้ผู้เรียนใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศ ในการเข้าถึง องค์ความรู้				การใช้ เทคโนโลยี สนับสนุน การเรียนรู้		ส่งเสริมการ ใช้เทคโนโลยี
										มีการ ปรับปรุงการ เสริมสร้าง ภาวะผู้นำ เชิง นวัตกรรม		มีการ ปรับปรุงการ เสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม

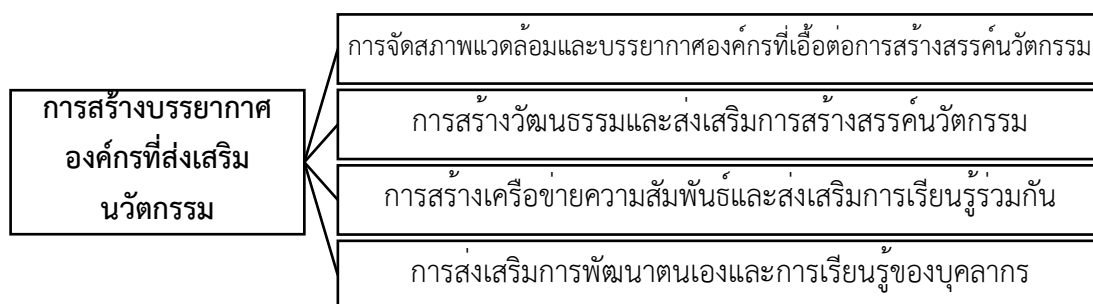
ตารางที่ 2.10 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริม
นวัตกรรมจากแนวคิดของนักวิชาการ

องค์ประกอบการสร้าง บรรยากาศองค์กรที่ ส่งเสริมนวัตกรรม	กรรวิ โพธิ์ทองและคณะ (2565)	เจตพงษ์ งอกนาวัง และคณะ (2566)	เดชาดิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์ (2566)	นลวัช ญพธวงศ์ (2568)	บริษัท สสารผล (2565)	เพชรรัตน์ อิมิโนกุลและปราการ เกิดมีสุข (2568)	พัชณวิลา จันทพิมพ์ (2565)	สาธิต ทรัพย์รังทอง (2565)	สิทธิกร กุลชาติและคณะ (2566)	อภิชาติ มงธิสาร (2566)	อาฟานดี คอลออาแซและ สรัญณี อุเสินยาง (2565)	ความถี่
1.การจัดสภาพแวดล้อม และบรรยากาศองค์กรที่ เอื้อต่อการสร้างสรรค์ นวัตกรรม		✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	8
2.การสร้างวัฒนธรรม และส่งเสริมการ สร้างสรรค์นวัตกรรม		✓	✓	✓		✓		✓			✓	✓	7
3.การสร้างเครือข่าย ความสัมพันธ์และส่งเสริม การเรียนรู้ร่วมกัน	✓	✓	✓	✓				✓		✓		✓	7
4.การส่งเสริมการพัฒนา ตนเองและการเรียนรู้ของ บุคลากร			✓			✓	✓	✓			✓	✓	6
5.การสนับสนุนและการ อำนวยความสะดวกเพื่อ การเรียนรู้	✓			✓						✓		✓	4
6.การสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจ	✓		✓			✓				✓			4

ตารางที่ 2.10 (ต่อ)

องค์ประกอบการสร้าง บรรยากาศองค์กรที่ ส่งเสริมนวัตกรรม	กรรวิ โพธิทองและคณะ (2565)	เชิดพงษ์ งามนาวัง และคณะ (2566)	เดชาภูมิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์ (2566)	นลวัช ยุทธวงศ์ (2568)	บริษัทน์ สารผล (2565)	เพชรรัตน์ อิมินกุลและปรการ เกิดมีสุข (2568)	พัชณวิสา จันทพิมพ์ (2565)	สาธิต ทรัพย์รวงทอง (2565)	สิทธิกร กุลชาติและคณะ (2566)	อภิชาติ มุงวิสาร (2566)	อาภาณดี คอลออาแซและ สรัญญี อุเสินยาง (2565)	ความถี่
7.การเปิดโอกาสให้มีส่วน ร่วม การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และการนำเสนอ ผลงาน				✓	✓	✓			✓				4
8.การผลักดันเพื่อสร้าง วัฒนธรรมองค์กร				✓		✓							2
9.สนับสนุนและส่งเสริม ในการแสวงหาความรู้ ใหม่ๆ			✓					✓					2
10.ส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยี								✓			✓		2
11.มีการปรับปรุงการ เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม											✓		1

จากตารางที่ 2.10 ผู้วิจัยใช้ความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบย่อยของการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) การสร้างวัฒนธรรมและส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันและ 4) การส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ของบุคลากร ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 การสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา จัดสภาพแวดล้อมและสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมการ แลกเปลี่ยนความรู้ พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยมีการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และเกิดการมุ่งเน้นสร้างสรรค์นวัตกรรม หรือผลงานใหม่ ๆ ที่มีคุณภาพในสถานศึกษา โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม คือ 1) การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) การสร้างวัฒนธรรมและส่งเสริมการสร้างสรรคนวัตกรรม 3) การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์และส่งเสริม การเรียนรู้ร่วมกันและ 4) การส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ของบุคลากร

5)การบริหารความเสี่ยง

การบริหารความเสี่ยงเป็นการบริหารจัดการ การวางแผน ร่วมมือกันเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นต่อกระบวนการทำงาน ต่อคนในองค์กรและต่อตนเอง เป็นการคาดการณ์สถานการณ์ที่ไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ จึงมีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยงไว้หลายท่าน ดังนี้

เดชาวุฒิ อินเทพ (2566) กล่าวถึงด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีการบริหารจัดการปัจจัยที่เป็นความเสี่ยงต่อสถานศึกษาอย่าง มีระบบ มีการวางแผนงานที่ดี กล้าที่จะใช้วิธีการใหม่ ๆ ประกอบกับการใช้นวัตกรรมเข้ามาช่วย ในการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยได้รับการสนับสนุนและมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง มีการวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์ นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

นภาพร ศรีสุคันธพฤกษ์ (2566) อธิบายการบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนวัตกรรมการสร้างขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยงกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม มีการกำกับ

ติดตามประเมินผลและรายงานผล เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน รวมทั้งวางมาตรการรองรับในสถานการณ์ที่เกิดนอกเหนือจากการดำเนินงานอย่างเป็นระบบให้อยู่ในระดับที่ทุกคนในองค์กรยอมรับได้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

นลธวัช ยุทธวงศ์ (2568) กล่าวถึงการบริหารความเสี่ยงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผน วิเคราะห์ความเสี่ยง กำหนดเป็นแนวทางหรือมาตรการควบคุมในการป้องกัน กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ เพื่อลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายต่อคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

บริวัฒน์ สารผล (2565) ได้อธิบายองค์ประกอบการบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความพร้อมกับการนำนวัตกรรมมาทดลองใช้ในสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์และควบคุมการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการติดตามผลการปฏิบัติทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว อันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ และมีการกำกับติดตามประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) กล่าวว่า ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถกล้าเผชิญหน้ากับปัญหาที่มีความสลับซับซ้อน หรือในสถานการณ์ที่กดดัน ซับซ้อนสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง

วรุฒิ ศิริอ่อน (2565) ให้ทัศนะด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม หมายถึง ผู้นำ ที่มีพฤติกรรมในการวางแผนในอนาคต เป็นการทำนายอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้มาเป็นกลยุทธ์ และพัฒนานวัตกรรมจากจินตนาการ โดยนำสร้างกลยุทธ์นวัตกรรมไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับ

สาธิต ทรัพย์รวงทอง (2565) กล่าวเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง โดยจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยเสี่ยงจากโอกาส และผลกระทบของความเสี่ยง ประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น มีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์บนความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น สถานศึกษาต้องมีการวัดผล ประเมินผล

สิทธิกร กุลชาติและคณะ (2566) อธิบายองค์ประกอบด้านการบริหารความเสี่ยง ประกอบด้วย ผู้บริหารมีการวางแผน วิเคราะห์และระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ รวมกับบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารมีการบริหารจัดการความเสี่ยงโดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียน และ ผู้บริหารมีการกำกับการติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

อาฟานดี คอลอาแซและ สรัญญ์ อุเสินยาง (2565) มีมุมมองเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง คือการบริหารจัดการ วางแผน แนวทาง หรือมาตรการควบคุมปัจจัยและกระบวนการดำเนินงาน เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะทำให้องค์กรเกิดความเสียหาย

จากการศึกษาทฤษฎีเพื่อการสังเคราะห์ กำหนดองค์ประกอบย่อยของการบริหารความเสี่ยง จากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 9 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็น

ว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้ การนำเอา องค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสมผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง ที่สะท้อนให้เห็นความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้นหรือเลือกใช้ชื่อตามการสังเคราะห์ของผู้วิจัย สรุปได้ ดังตารางที่ 2.15



ตารางที่ 2.11 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการบริหารความเสี่ยง

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	ผลการสังเคราะห์ข้อมูลประกอบ ของผู้วิจัย
เดชาวุฒิ อินทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคนธ์พฤษ (2566)	นลวัช ยุทธวงศ์ (2568)	บริพัณ สารผล (2565)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565)	วราวุฒิ ศิริอ่อน (2565)	สาธิต ทรัพย์รุ่งทอง (2565)	ลธิกร กุลชาติและคณะ (2566)	อาฟานดี คอลลออาแซและ สรัญณี อู่เสนยาง (2565)	
มีการบริหารจัดการปัจจัยที่เป็นความเสี่ยงต่อสถานศึกษาอย่างมีระบบ	วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน	มีการวางแผนวิเคราะห์ความเสี่ยง	สามารถวิเคราะห์ความเสี่ยง		การวางแผนในอนาคต เป็นการทำนายอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้มาเป็นกลยุทธ์	มีการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยเสี่ยงจากโอกาส และผลกระทบของความเสี่ยง	มีการวางแผนวิเคราะห์และระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ	การบริหารจัดการ วางแผนแนวทาง หรือมาตรการควบคุมปัจจัยและกระบวนการดำเนินงาน	การวางแผนบริหารจัดการ ความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์
กล้าที่จะใช้วิธีการใหม่ ๆ ประกอบกับการใช้นวัตกรรมเข้ามาช่วย					มีการสร้างกลยุทธ์นวัตกรรมไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม				การใช้นวัตกรรมจัดการกับความเสี่ยง

ตารางที่ 2.11 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	ผลการสังเคราะห์ข้อบังคับประกอบ ของผู้วิจัย
เดชาวุฒิ อินทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคันธพฤษ (2566)	นลวัช ยุทธวงศ์ (2568)	บริพัณ สารผล (2565)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565)	วราวุฒิ ศิริอ่อน (2565)	สาธิต ทรัพย์รุ่งทอง (2565)	ลธิกร กุลชาติและคณะ (2566)	อาฟานดี คอลออาแซและ สรัญณี อุ่นยาง (2565)	
ได้รับการ สนับสนุนและมี ส่วนร่วมของผู้ที่ เกี่ยวข้อง							มีการบริหาร จัดการความเสี่ยง โดยได้รับการ สนับสนุนและการ มีส่วนร่วมของ บุคลากรใน โรงเรียน		ได้รับความ ร่วมมือที่ดี
มีการวาง มาตรการรองรับ ในกรณีที่เกิด สถานการณ์ นอกเหนือจาก แผนการ ดำเนินงาน	วางมาตรการ รองรับใน สถานการณ์ที่เกิด นอกเหนือจาก การดำเนินงาน อย่างเป็นระบบ	กำหนดเป็น แนวทางหรือ มาตรการควบคุม ในการป้องกัน	มีการควบคุมการ ดำเนินงานที่จะ ทำให้เกิดความ เสียหายในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร					ป้องกันหรือลด โอกาสที่จะทำให้ องค์กรเกิดความ เสียหาย	การวางมาตรการ รองรับและ ควบคุมเพื่อ ป้องกันความ เสียหายที่เกิด จากความเสียง

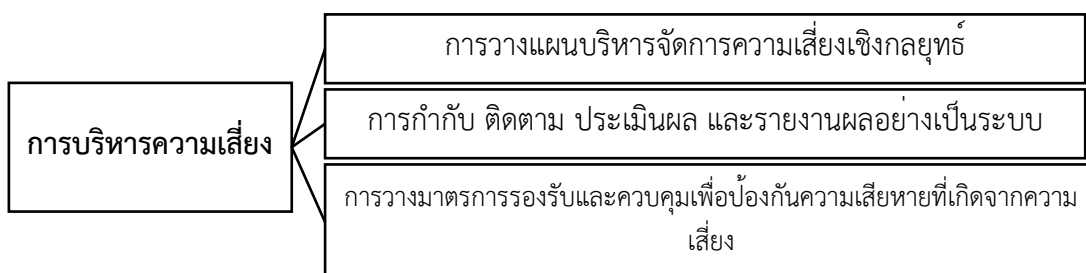
ตารางที่ 2.11 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	ผลการสังเกตข้อบกพร่องของผู้วิจัย
เดชาวุฒิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคนธ์ฤกษ์ (2566)	นลวัช ยุทธวงศ์ (2568)	บริพัณ สารผล (2565)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565)	วราวุฒ ศิริอ่อน (2565)	สาธิต ทรัพย์รุ่งทอง (2565)	ลธิกร กุลชาติและคณะ (2566)	อาฟานดี คอลลออาแซและสรัญณี อู่เสินยาง (2565)	
	มีการกำกับติดตามประเมินผลและรายงานผล	มีการกำกับติดตาม และตรวจสอบการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ	มีการกำกับติดตามประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ		มีการประเมินผลของกลยุทธ์นวัตกรรมที่นำไปใช้	ประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น	มีการกำกับติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ		การกำกับติดตามประเมินผล และรายงานผลอย่างเป็นระบบ
				ความสามารถกล้าเผชิญหน้ากับปัญหาที่มีความสลับซับซ้อน		มีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์บนความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น			ความกล้าหาญในการเผชิญปัญหาและความรับผิดชอบต่อความเสี่ยง

ตารางที่ 2.12 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการบริหารความเสี่ยง จากแนวคิด
ของนักวิชาการ

องค์ประกอบการบริหารความเสี่ยง	เดชาวุฒิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคันธพงษ์ (2566)	นลวัช ยุทธวงศ์ (2568)	บริษัทน์ สารผล (2565)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565)	วราวุฒิ ศิริอ่อน (2565)	สาธิต ทรัพย์รุ่งทอง (2565)	สิทธิกร กุลชาติและคณะ (2566)	อาฟานดี คอลออาแซและ สรรยณี อุเสินยาง (2565)	ความถี่
1. การวางแผนบริหารจัดการความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	8
2. การกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลอย่างเป็นระบบ		✓	✓	✓		✓	✓	✓		6
3. การวางมาตรการรองรับและควบคุมเพื่อป้องกันความเสียหายที่เกิดจากความเสี่ยง	✓	✓	✓	✓					✓	5
4. การใช้นวัตกรรมจัดการกับความเสี่ยง	✓					✓				2
5. ได้รับความร่วมมือที่ดี	✓							✓		2
6. ความกล้าหาญในการเผชิญปัญหาและความรับผิดชอบต่อความเสี่ยง					✓		✓			2

จากตารางที่ 2.12 ผู้วิจัยใช้ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบย่อยของการบริหารความเสี่ยง ประกอบด้วย 1) การวางแผนบริหารจัดการความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ 2) การกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลอย่างเป็นระบบและ 3) การวางมาตรการรองรับและควบคุมเพื่อป้องกันความเสียหายที่เกิดจากความเสี่ยง ดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 การบริหารความเสี่ยง

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการ วิเคราะห์และวางแผนจัดการความเสี่ยง ที่อาจส่งผลกระทบต่อ การบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร โดยมีการวางมาตรการควบคุม หรือแนวทางรองรับ สถานการณ์ที่อยู่นอกเหนือการดำเนินงานอย่างชัดเจน จากนั้นทำการกำกับ ติดตามและประเมินผล และรายงานผลอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของ การบริหารความเสี่ยง คือ 1) การวางแผนบริหารจัดการความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ 2) การกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลอย่างเป็นระบบ และ 3) การวางมาตรการรองรับและควบคุมเพื่อป้องกัน ความเสียหายที่เกิดจากความเสี่ยง

ตารางที่ 2.13 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมการวัด/สาระหลักของการวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมการวัด/ สาระหลักของการวัด
การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม สู่การเปลี่ยนแปลง	การที่ ผู้บริหารสถานศึกษา แสดง ออกถึง การกำหนด วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมที่ทันสมัย มีความสามารถในการมองเห็น ไกลและวิเคราะห์ แนวโน้ม อนาคต มีการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ ให้ความสอดคล้องกับบริบท สถานศึกษา มีการสื่อสารและ	1) การจัดทำเอกสารวิสัยทัศน์/ พันธกิจ/เป้าหมายที่แสดงถึง การเปลี่ยนแปลง การใช้ เทคโนโลยี และความทันสมัย 2) การรวบรวมและวิเคราะห์ ข้อมูล แนวโน้มและข่าวสาร ความเคลื่อนไหวทางการศึกษา เพื่อนำมาปรับปรุงวิสัยทัศน์

ตารางที่ 2.13 ต่อ

ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมการวัด/ สาระหลักของการวัด
	เผยแพร่วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ก่อเกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการบริหารเชิงนวัตกรรม ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา 	3) การจัดให้มีกระบวนการ วิเคราะห์บริบท ภายในและภายนอก เพื่อให้วิสัยทัศน์มีความเหมาะสม 4) การใช้ช่องทางที่หลากหลาย ในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้แก่บุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง 5) การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรม มาใช้ในการบริหารจัดการงานของสถานศึกษา 6) การนำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นไปใช้ยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนหรือการบริหาร
การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมีความร่วมมือและทำงานเป็นทีม ในการ ปฏิบัติงาน และขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษา โดยมีการสร้างเครือข่าย ทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอแนะ แนวทาง ความคิดเห็นและร่วมกัน แก้ไขปัญหา หรือปรับปรุงการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1) มีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือขับเคลื่อนภารกิจ 2) มีหลักฐานการสร้างและใช้ประโยชน์จากเครือข่าย ความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงชุมชน 3) มีการจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างสม่ำเสมอ 4) มีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน 5) มีการแสดงออกถึงการไว้วางใจ และสนับสนุน ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2.13 ต่อ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมการวัด/ สาระหลักของการวัด
การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	การที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงบทบาทในการกระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยการเปิดโอกาสให้ มีการแสวงหาความรู้และริเริ่ม แนวคิดใหม่ ๆ พัฒนางานจนกระทั่งเกิดนวัตกรรม ที่เป็นประโยชน์กับสถานศึกษา	1) การเปิดโอกาสและให้อิสระทางความคิด ในการวางแผนหรือปฏิบัติงานแก่บุคลากร อย่างชัดเจน 2) การแสดงออกถึงการนำความรู้และ ประสบการณ์เดิมมาเชื่อมโยง เพื่อต่อยอด หรือสร้างแนวคิดใหม่ที่แตกต่าง 3) มีนวัตกรรมหรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ และประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา อย่างเป็นรูปธรรม 4) มีการตระหนักและเห็นความสำคัญของ ความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม
การสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริม นวัตกรรม	การที่ผู้บริหารสถานศึกษา จัด สภาพแวดล้อม และสร้าง บรรยากาศองค์กร ที่ส่งเสริมการ แลกเปลี่ยนความรู้ พร้อมทั้ง ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยมีการสร้าง เครือข่ายความสัมพันธ์ ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร เพื่อให้ บุคลากรเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และเกิดการมุ่งเน้นสร้างสรรค์ นวัตกรรม หรือผลงานใหม่ ๆ ที่มี คุณภาพในสถานศึกษา	1) มีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและ สิ่งอำนวยความสะดวก ที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงานและการสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) มีนวัตกรรมหรือผลงานสร้างสรรค์ ที่เป็น ผลผลิตของบุคลากรเกิดขึ้นในองค์กรอย่าง ต่อเนื่อง 3) มีการแสดงออกถึงการเปิดใจและรับฟัง ความคิดเห็น ของบุคลากรและให้ ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร 4) มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ ในองค์กรและ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ตารางที่ 2.13 ต่อ

ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมการวัด/ สาระหลักของการวัด
การบริหาร ความเสี่ยง	การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการ วิเคราะห์และวางแผน จัดการความเสี่ยง ที่อาจส่งผล กระทบต่อการบรรลุเป้าหมาย เชิงกลยุทธ์ขององค์กร โดยมีการ วางมาตรการควบคุม หรือแนวทาง รองรับสถานการณ์ที่อยู่นอกเหนือ การดำเนินงานอย่างชัดเจน จากนั้นทำการกำกับ ติดตามและ ประเมินผล และรายงานผลอย่าง เป็นระบบ เพื่อป้องกันความเสี่ยง ในการปฏิบัติงาน	1) มีแผนบริหารความเสี่ยง ที่ระบุการ วิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญ ของ ปัจจัยเสี่ยงที่กระทบต่อเป้าหมายองค์กร 2) มีการกำหนดมาตรการควบคุมความ เสี่ยงและแนวทางรองรับสำหรับ สถานการณ์ที่อยู่นอกเหนือแผนอย่างเป็น ลายลักษณ์อักษร 3) มีการประเมินผลของมาตรการบริหาร ความเสี่ยงที่นำไปใช้และมีการรายงานผล เพื่อใช้ในการปรับปรุงและตัดสินใจต่อไป

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและองค์ประกอบย่อยสามารถสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด คือ การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมที่ทันสมัยสู่การปฏิบัติ, ความสามารถในการมองเห็นโอกาสและวิเคราะห์แนวโน้มอนาคต, การวิเคราะห์ความสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารเชิงนวัตกรรม, การสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา, การสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา 2) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด คือ การเสนอแนะแนวทางและแก้ไขปัญหาร่วมกัน, การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม, การสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือและชุมชนการเรียนรู้, ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 3) การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด คือ ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกัน, ความสามารถการกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ 4) การสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด คือ การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม, การสร้างวัฒนธรรมและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม, การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์

และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน, การส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ของบุคลากร และ 5) การบริหาร ความเสี่ยง ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด คือ การวางแผนบริหารจัดการความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์, การกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลอย่างเป็นระบบ, การวางมาตรการรองรับและควบคุม เพื่อป้องกันความเสียหายที่เกิดจากความเสี่ยง

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

2.2.1 ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

ในสังคมปัจจุบันความคาดหวังของสังคมต่อโรงเรียนเป็นตัวกำหนดทิศทางการพัฒนา และปรับปรุงระบบการศึกษา ในขณะที่ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นการวัดผลการดำเนินงานของ โรงเรียนในการตอบสนองความคาดหวังนั้น โรงเรียนที่สามารถสร้างความสมดุลระหว่างความคาดหวัง และประสิทธิผลจะเป็นโรงเรียนที่สามารถพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งทางวิชาการและ จริยธรรม ความคาดหวังและประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น ความคาดหวัง ที่สูงจากผู้ปกครองและชุมชนมักจะกระตุ้นให้โรงเรียนปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนได้รับการอธิบายจากนักวิชาการทั้งในและ ต่างประเทศอย่างหลากหลาย โดยมีแกนหลักคือการมุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา การ พัฒนาผู้เรียน และการจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยมีนักวิชาการต่างประเทศได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพของโรงเรียนไว้ดังนี้

Noor Azizah Zamir (2020) อธิบายว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความพยายาม ที่จะ เปลี่ยนแปลงพลัง ความรู้ และทักษะการวิจัย เพื่อนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมใหม่ ภายใน โรงเรียน

Špela Javornik and Eva Klemencic Mirazchiyski (2023) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของ โรงเรียนหมายถึง ขอบเขตที่โรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ การ พัฒนา และความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียน

The Bridge (2023) ได้ให้ความหมายว่าประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง กระบวนการ ของโรงเรียนและห้องเรียนที่ปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียน หลังจากปรับตามข้อมูลประชากรของ นักเรียนแล้ว

Tao Yaxing et al (2024) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน (School effectiveness) หมายถึง ระดับที่สถาบันการศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

ในบริบทของไทย มีนักวิชาการจำนวนมากอธิบายถึงมิติของประสิทธิผลที่สอดคล้องกัน ดังนี้

คำปิ่น ที่สุกะ (2564) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุ ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของโรงเรียน โดยการขับเคลื่อนการ ดำเนินการ ประสานงานกับบุคลากรและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีส่วนร่วมพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณภาพและตรงตามความต้องการของสังคม เป็นไปตาม มาตรฐาน 3 มาตรฐาน คือ คุณภาพผู้เรียน กระบวนการบริหารและการจัดการ และกระบวนการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564) กล่าวว่าประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง สภาพผลสำเร็จที่ปรากฏอยู่จริงของการบริหารงานในโรงเรียน ซึ่งเป็นผลมาจากการใช้ปัจจัยของผู้บริหาร โดยอาศัย กรอบการบริหารงานของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้กำหนดขอบข่ายประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป

จิรัชญา กลิ่นน้ำหอม (2568) มองว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาหมายถึง ความสำเร็จของการดำเนินการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาในการปฏิบัติงานร่วมกันโดยการใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เข้ามาบริหารงานให้บรรลุตามเป้าหมายของ สถานศึกษา ซึ่งสามารถปรับให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน

ขอбарьерะห์ เจ๊ะแว (2567) ให้ทัศนะว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหาร สถานศึกษาสามารถดำเนินงานการบริหารให้ครูมีการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และบรรลุ เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างสมบูรณ์แบบ เกิดผลสำเร็จในระดับดีมากและเป็นรูปธรรม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนการสอน มี ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี ทำให้โรงเรียนพัฒนาไปได้ไกลอย่างรวดเร็ว

ณัฐธิดา มาลาพันธุ์และคณะ (2568) อธิบายประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา ที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนมี ความใฝ่รู้ รักการอ่าน รู้จักการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รวมทั้ง ด้านการบริหารและการเรียน การสอนจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนกำหนดไว้

นที มณีรัตน์ (2564) มีมุมมองเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนโดยสรุปแล้ว หมายถึง โรงเรียน ที่ดำเนินการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ซึ่งถือว่าเป็นคุณลักษณะที่ชัดเจนของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

บริพัทธ์ สารผล (2565) สรุปว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินงานที่บรรลุ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ตามเกณฑ์มาตรฐานขององค์กรหรือหน่วยงานที่กำหนดไว้ทั้งในด้าน ปริมาณและคุณภาพ

ภาคิน รูปเหมาะ (2565) อธิบายเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียนโดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก การปรับเปลี่ยนและพัฒนา

โรงเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนให้เกิดความพอใจในการทำงานและสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

มนัสชัย ดวงปัญญารัตน์ (2567) อธิบายถึงประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยการใช้ทักษะและความรู้ความสามารถของบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและการให้บริการที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานแก่ผู้เรียน

วรรณภา ไทยประยูร (2564) กล่าวว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามท้องที่หรือที่กำหนดเป้าหมายไว้ โดยผู้บริหารโน้มน้าวจิตใจ ส่งเสริมสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ พัฒนาตนเอง ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ศยานนท์ ศิริจันทร์ (2566) สรุปประสิทธิผลโรงเรียน คือ การที่โรงเรียนสามารถบริหารจัดการระบบการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวอย่างมีประสิทธิภาพ

ศุภชัย บุญนาง (2565) ได้ให้ความหมายว่าประสิทธิผลของโรงเรียนคือ ผลของการดำเนินงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนมีความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู เพื่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด

อรอุมา ไผยวงศ์ (2564) ได้สรุปประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ หรือการบรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดไว้ ความสำเร็จที่เอื้อต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ บริหารวิชาการ บริหารงบประมาณบริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป

นักวิชาการจำนวน 13 ท่านกล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนในมิติการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยถือเป็นสาระสำคัญของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล Javornik & Mirazchiyski (2023), Tao Yaxing et al. (2024), อรอุมา ไผยวงศ์ (2564), มนัสชัย ดวงปัญญารัตน์, (2567), จิรัชญา กลิ่นน้ำหอม (2568), ซอภารียะห์ เจ๊ะแว (2567), นที มณีรัตน์ (2564), บริพัทธ์ สารผล (2565), ภาคิน รูปเหมาะ (2565), ศยานนท์ ศิริจันทร์ (2566), วรรณภา ไทยประยูร (2564), คำปิ่น ทีสุกะ (2564), ณัฏฐ์ธิดา มาลาพันธุ์และคณะ (2568) ได้อธิบายว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนคือผลลัพธ์ที่สะท้อนถึงการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ไม่ว่าจะเป็นเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

อีกมุมหนึ่งของการนิยามคือการพิจารณาจากผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน โดยเน้นทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เจตคติ และทักษะชีวิต โดย The Bridge (2023), ศุภชัย บุญนาง (2565),

มนัสชัย ดวงปัญญารัตน์ (2567), ซอบารียะห์ เจ๊ะแหว (2567), ภาคิน รูปเหมาะ (2565), คำปิ่น ที่สุกะ (2564) ได้อธิบายว่า ผู้เรียนคือศูนย์กลางของการสะท้อนประสิทธิผล โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการพัฒนาทักษะต่าง ๆ เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง เจตคติที่ดี และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ทั้งนี้ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการอย่างมีระบบ โดยเฉพาะการทำงานของผู้บริหารและครู The Bridge (2023), Noor Azizah Zamir (2020), ศุภชัย บุญนาง (2565), จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564), อรุมา ไมยวงศ์ (2564) มนัสชัย ดวงปัญญารัตน์ (2567), จิรัชญา กลิ่นน้ำหอม (2568), ซอบารียะห์ เจ๊ะแหว (2567), นที มณีรัตน์ (2564), ศยานนท์ ศิริพันธ์ (2566), คำปิ่น ที่สุกะ (2564), ณัฐธิดา มาลาพันธุ์และคณะ (2568) ได้กล่าวถึงมิติด้านนี้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขึ้นอยู่กับ ความสามารถของผู้บริหารและครู การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้ง 4 ด้าน คือ วิชาการ งบประมาณ บุคลากร และงานทั่วไป โดยผู้บริหารและครูมีบทบาทสำคัญ

นอกจากนี้ บางแนวคิดขยายความหมายของประสิทธิผลไปสู่การสร้างวัฒนธรรมและการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดย Noor Azizah Zamir (2020), ศุภชัย บุญนาง (2565), อรุมา ไมยวงศ์ (2564), จิรัชญา กลิ่นน้ำหอม (2568), วรณภา ไทยประยูร (2564), คำปิ่น ที่สุกะ (2564), ณัฐธิดา มาลาพันธุ์และคณะ (2568) ได้ให้ทัศนะว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จต้องมีการสร้างวัฒนธรรมและการมีส่วนร่วมของบุคลากร ที่ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศทั้งหมด 17 ท่าน สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลลัพธ์ของกระบวนการบริหารจัดการที่สะท้อนความสามารถของสถานศึกษาในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านการพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และการปรับตัวขององค์กรให้ก้าวทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

2.2.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพของโรงเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของประสิทธิภาพของโรงเรียน โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพดีมักจะตอบสนองต่อความคาดหวังเหล่านั้นได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ การสื่อสารที่ชัดเจนและความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ยังเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความคาดหวังอย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับการอธิบายจากนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศอย่างหลากหลาย โดยมีแกนหลักคือการสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปลูกฝังคุณลักษณะพัฒนาทักษะชีวิต สร้างความไว้วางใจภายในองค์กร และเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยมีนักวิชาการต่างประเทศได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพของโรงเรียนไว้ดังนี้

Noor Azizah Zamir (2020) กล่าวว่าประสิทธิผลของโรงเรียน มีสำคัญที่หลากหลาย ทั้งในแง่ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์ ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนเป็นมิติสำคัญในการทำความเข้าใจและประเมินความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

Tao Yaxing et al (2024) ให้ความสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียนว่าเป็นแนวคิดที่หลากหลาย ไม่ได้จำกัดอยู่แค่ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ แต่รวมถึงการพัฒนาลักษณะนิสัย ทักษะคุณพิบัติกรรม และการมีส่วนร่วมของนักเรียน รวมถึงปัจจัยของโรงเรียน เช่น ความเป็นผู้นำ การสอน และการมีส่วนร่วมของชุมชน

จิรัชญา กลิ่นน้ำหอม (2568) กล่าวว่าความสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียนว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารต้องคำนึงและนำมาเป็นประเด็นในการพิจารณาประกอบรายละเอียดเป็นความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น ตลอดจนมีความสามารถในการบูรณาการ ซึ่งผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารจึงควรปฏิบัติตนให้เหมาะสม สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงาน เป็นที่ยอมรับ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นที่ปรึกษาที่ดีอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการลดช่องว่างซึ่งกันและกัน และสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การยกย่องชมเชย และให้รางวัลในบางโอกาส เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ตั้งเป้าหมายไว้

ณธกร ภาโนมัยและเพียงแข ภูผายาง (2564) ให้ทัศนะเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนว่ามีความสำคัญยิ่งในศาสตร์ทางการบริหาร เพราะเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของโรงเรียน องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงเพียงใดย่อมจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้วยเหตุนี้โรงเรียนต้องมีการปรับตัวให้เกิดความพร้อมในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อีกทั้งประสิทธิผลของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูงโดยการพิจารณาว่าโรงเรียนมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น มีตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน การแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน และองค์ประกอบจากหลายปัจจัยที่สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศชาติได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนตลอดไป

ณัฐวัชร โตสัจจะและจุลดิศ คัญทัพ (2566) กล่าวว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างยิ่ง การนำข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนบริหารจัดการสถานศึกษาให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการจัดการทรัพยากรต่าง ๆ เช่น งบประมาณ บุคลากร และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้การพัฒนาการเรียนเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

นันทวัน สีมะเดื่อ และคณะ (2564) อธิบายความสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียนว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาผู้เรียนและระบบการศึกษาโดยรวม โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะสามารถพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พร้อมทั้งส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ประสิทธิผลของโรงเรียนยังส่งผลต่อการพัฒนาประเทศโดยรวม โรงเรียนที่มีคุณภาพสามารถผลิตบุคลากรที่มีศักยภาพเข้าสู่ตลาดแรงงาน สนับสนุนการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างอนาคตที่มั่นคงและยั่งยืนให้แก่สังคมและประเทศชาติ ประสิทธิผลยังเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของโรงเรียน เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจว่าการบริหารงานของโรงเรียนเป็นเครื่องบ่งชี้ความสำเร็จของโรงเรียนได้อย่างดียิ่ง โรงเรียนนั้น ๆ ได้ดำเนินการบริหาร ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเพียงใด ซึ่งการประเมินว่าโรงเรียนมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ตัวบ่งชี้ที่สำคัญคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน และอื่น ๆ เช่น สิ่งแวดล้อมทั่วไปของโรงเรียน การดำเนินการบริหาร บุคลากร งบประมาณ ทรัพยากรของโรงเรียน

ผลัญญา คนคล่องและคณะ (2565) กล่าวว่าประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันที่ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา และความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ตลอดจนมีความสามารถในการบูรณาการ การผสมผสาน การคงสภาพความสมบูรณ์ บุคลากรมีส่วนร่วม และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มนัสชัย ดวงปัญญารัตน์ (2567) กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นผลมาจากความสามารถในการดำเนินงานของผู้บริหารที่ขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีคุณภาพ

วรรณภา ไทยประยูร (2564) ได้อธิบายว่า ประสิทธิผลมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ องค์การจะไปต่อได้ก็ต่อเมื่อ ประสิทธิผลขององค์การประสบความสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์

ศุภชัย บุญนาง (2565) สามารถสรุปความสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียนได้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสำคัญในการช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาว่า บรรลุผลหรือไม่ ถือเป็นมาตรฐานที่วัดผลผลิตของสถานศึกษา เป็นตัวช่วยในการประเมินเพื่อ เปรียบเทียบผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ถ้าสถานศึกษาสามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ก็จะได้รับความเชื่อมั่นจากทุกฝ่าย แต่ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ อาจจะทำให้ สถานศึกษานั้นล่มสลายในที่สุด เพราะการบริหารสถานศึกษาให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีต้องมีการวางแผน การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการจัดสรรทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิด

ประสิทธิภาพที่ ดี ถือเป็นมาตรฐานของสถานศึกษาในการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการของทุกภาคส่วน

ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นประเด็นที่ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางในเชิงการบริหาร การศึกษา เนื่องจากเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพและความสำเร็จในการจัดการศึกษา ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล องค์กร และสังคมโดยรวม โดยมีการอธิบายความสำคัญจากหลากหลายมุมมอง ในมิติของผู้เรียนและการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน Tao Yaxing et al (2024), จิรัชญา กลิ่นน้ำหอม (2568), ณิชกร ภาโนมัยและเพียงแข ภูผายาง (2564), นันทวัน สิมะเตือ และคณะ (2564) ได้ให้ทัศนะว่า คุณลักษณะของผู้เรียนไม่ได้จำกัดแค่ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ แต่รวมถึงนิสัย เจตคติ พฤติกรรม และทักษะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน รวมทั้งเป็นเครื่องมือพัฒนาผู้เรียนและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

ทั้งนี้ในมุมมองเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลลัพธ์ของโรงเรียน Noor Azizah Zamir (2020), ณิชกร ภาโนมัยและเพียงแข ภูผายาง (2564), ผัสย์ศุภา คนคล่องและคณะ (2565) ได้ให้มุมมองเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า ความสำคัญของกระบวนการและผลลัพธ์ของโรงเรียนอยู่ที่การพิจารณาปัจจัยทั้งภายใน ภายนอก ปัจจัยนำเข้า กระบวนการทำงาน และผลลัพธ์ ซึ่งต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและสิ่งแวดล้อม

นอกจากนี้ในด้านการบริหารจัดการและภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มนัสชัย ดวงปัญญารัตน์ (2567), จิรัชญา กลิ่นน้ำหอม (2568), ณัฐวัชร โตสัจจะและจุลดิศ คัญทัพ (2566), ณิชกร ภาโนมัยและเพียงแข ภูผายาง (2564) ได้ให้ข้อมูลที่เป็นส่วนหนึ่งของเรื่องนี้ว่า การบริหารจัดการและภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลที่จะสะท้อนความสามารถของผู้บริหารในการขับเคลื่อนองค์กร วางแผน จัดสรรทรัพยากร และสร้างความไว้วางใจเพื่อสนับสนุนบุคลากร

สำหรับการตรวจสอบและประเมินมาตรฐานประสิทธิผลของโรงเรียน ศุภชัย บุญนาง (2565), ณัฐวัชร โตสัจจะ และจุลดิศ คัญทัพ (2566), วรณภา ไทยประยูร (2564) กล่าวว่า การตรวจสอบและประเมินมาตรฐานประสิทธิผลของโรงเรียน ใช้เป็นตัวชี้วัด ตรวจสอบ และเปรียบเทียบผลการดำเนินงานโรงเรียน เพื่อสร้างความเชื่อมั่น และเป็นมาตรฐานการประเมินคุณภาพองค์กร

อีกทั้ง ณิชกร ภาโนมัยและเพียงแข ภูผายาง (2564), นันทวัน สิมะเตือ และคณะ (2564) กล่าวต่อเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ ว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสามารถผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพ เข้าสู่ตลาดแรงงาน สนับสนุนเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงยั่งยืนของประเทศ

จากแนวคิดของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศทั้ง 10 ท่าน สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสำคัญทั้งด้านผู้เรียน การบริหารจัดการ และ สังคมโดยรวม หรือประเทศชาติ กล่าวคือ โรงเรียนที่มีประสิทธิผลไม่เพียงแต่สร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แต่ยังปลูกฝัง

คุณลักษณะ พัฒนาทักษะชีวิต สร้างความไว้วางใจภายในองค์กร และเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและความก้าวหน้าของประเทศชาติอย่างยั่งยืน

2.2.3 องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน

แนวคิดเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียนได้พัฒนาควบคู่ไปกับแนวคิด "การปรับปรุงโรงเรียน" (School Improvement) โดยเน้นการวิเคราะห์ปัจจัยและกระบวนการภายใน เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หลักสูตรและการสอนที่มีคุณภาพ วัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อนำไปสู่การดำเนินการที่ชัดเจนในการยกระดับคุณภาพของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้มากมาย ได้แก่

Ajit Mondal (2020) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการมีประสิทธิผลของโรงเรียนว่า 1) ความเป็นผู้นำด้านการสอน ผู้อำนวยการสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้นำด้านการสอนและสื่อสารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและสม่ำเสมอไปยังบุคลากร ผู้ปกครอง และนักเรียน 2) ความคาดหวังสูงสำหรับความสำเร็จ บุคลากรเชื่อและแสดงให้เห็นว่านักเรียนทุกคนสามารถบรรลุความเชี่ยวชาญในเนื้อหาและทักษะที่จำเป็นได้ และบุคลากรมีความสามารถที่จะช่วยให้นักเรียนทุกคนบรรลุความเชี่ยวชาญนั้น 3) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ มีบรรยากาศที่เป็นระเบียบ มีเป้าหมาย มีความเป็นมืออาชีพแต่ก็มีความสุข ไม่กดดันและปราศจากภัยคุกคามที่เอื้อต่อการสอนและการเรียนรู้ 4) ภารกิจของโรงเรียนที่ชัดเจน มีภารกิจของโรงเรียนที่ชัดเจนซึ่งบุคลากรมีความเข้าใจร่วมกันและมุ่งมั่นในเป้าหมายการสอน ลำดับความสำคัญ ขั้นตอนการประเมิน และความรับผิดชอบ 5) การมุ่งเน้นที่ทักษะพื้นฐาน มีความมุ่งมั่นการสอนที่แพร่หลายและเป็นที่เข้าใจอย่างกว้างขวางซึ่งเน้นความมุ่งมั่นในทักษะพื้นฐาน 6) การสนับสนุนเพิ่มเติมสำหรับนักเรียน การจัดหาการสนับสนุนเพิ่มเติมสำหรับการเรียนรู้ของนักเรียน 7) การประเมินและการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ความก้าวหน้าทางวิชาการของนักเรียนจะถูกวัดบ่อยครั้ง โดยใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย และผลลัพธ์จะถูกนำไปใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของนักเรียนแต่ละคนและโปรแกรมการสอน 8) การพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร ครูมีการเข้าถึงโอกาสการพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ 9) ความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียนและการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ผู้ปกครองเข้าใจและสนับสนุนภารกิจพื้นฐานของโรงเรียน และได้รับโอกาสในการมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้โรงเรียนบรรลุภารกิจนั้น 10) วัฒนธรรมและบรรยากาศของโรงเรียน มีความรู้สึกร่วมกันในชุมชน เป้าหมายที่ชัดเจนและความคาดหวังสูงที่แบ่งปันกันโดยทั่วไป 11) การให้โอกาสในการเรียนรู้และเวลาของนักเรียนในภารกิจ ครูจัดสรรเวลาในห้องเรียนจำนวนมากสำหรับการสอนเนื้อหาและทักษะที่จำเป็น และนักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูกำกับดูแล วางแผนไว้เป็นส่วนใหญ่

Lawrence W. Lezotte (2007) กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่

1) ผู้นำการเรียนการสอน ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้นำการเรียนการสอน สื่อสารภารกิจของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและสม่ำเสมอไปยังบุคลากร ผู้ปกครอง และนักเรียน 2) ภารกิจที่ชัดเจนและมุ่งมั่น โรงเรียนมีภารกิจที่ชัดเจน โดยที่บุคลากรมีความเข้าใจร่วมกันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย ลำดับความสำคัญ ขั้นตอนการประเมิน และความรับผิดชอบของโรงเรียน 3) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ โรงเรียนมีบรรยากาศที่เป็นระเบียบ มีจุดประสงค์ และเป็นแบบมืออาชีพ ปราศจากภัยคุกคามทางกายภาพ สภาพอากาศของโรงเรียนไม่กีดตันและเอื้อต่อการเรียนการสอน 4) บรรยากาศแห่งความคาดหวังสูง มีบรรยากาศแห่งความคาดหวังสูงที่บุคลากรเชื่อและแสดงให้เห็นว่านักเรียนทุกคนสามารถเชี่ยวชาญหลักสูตรที่จำเป็นของโรงเรียนได้ 5) การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนบ่อยครั้ง ความก้าวหน้าของนักเรียนในวัตถุประสงค์ที่จำเป็นจะถูกวัดผลบ่อยครั้ง ติดตามผลบ่อยครั้ง และผลลัพธ์ของการประเมินเหล่านั้นจะถูกนำมาใช้เพื่อปรับปรุงพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงานของนักเรียนแต่ละคน 6) ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบ้านกับโรงเรียน ผู้ปกครองเข้าใจและสนับสนุนภารกิจพื้นฐานของโรงเรียน และได้รับโอกาสในการมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้โรงเรียนบรรลุภารกิจ 7) โอกาสในการเรียนรู้และเวลาที่นักเรียนใช้ในการทำงาน ครูจัดสรรเวลาในชั้นเรียนจำนวนมากสำหรับการเรียนการสอนในพื้นที่หลักสูตรที่จำเป็น และนักเรียนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการเรียนรู้ที่วางแผนไว้โดยครูเป็นผู้นำเป็นเปอร์เซ็นต์สูง

Noor Azizah Zamir (2020) พบว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ของประสิทธิผลของโรงเรียนที่นักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงมีความสัมพันธ์และสนับสนุนกับ 5 ด้านสำคัญตาม Naseer (2011) ได้แก่ 1) การปฏิบัติภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) 3) ความร่วมมือ (Collaborative Work) และวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียน (Shared School Vision) 4) การสนับสนุนด้านการสอนและการให้คำปรึกษา (Instructional and Mentoring Support) 5) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน (Parent and Community Involvement)

Ronald Edmonds (1979) ได้สร้างแบบจำลองโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (Effective Schools Model) ได้ระบุคุณลักษณะสำคัญ 5 ประการของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ได้แก่ 1) ความคาดหวังสูง ครูและบุคลากรทุกคนเชื่อมั่นว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และประสบความสำเร็จได้ 2) ภาวะผู้นำทางการสอนที่เข้มแข็ง ผู้นำมุ่งมั่นคุณภาพการเรียนการสอน สื่อสารภารกิจที่ชัดเจน และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร 3) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ สร้างบรรยากาศที่เกื้อหนุน ปราศจากความเสี่ยงทางกายภาพและอารมณ์ ซึ่งเอื้อต่อการเรียนรู้ 4) การมุ่งมั่นทักษะพื้นฐาน ครูและบุคลากรทุกคนเชื่อมั่นว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และประสบ

ความสำเร็จได้ 5) การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ การใช้ข้อมูลจากการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและการพัฒนานักเรียน

กัญญรัตน์ คำแพง (2565) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วย

- 1) ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา สถานศึกษามีครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์มีทักษะในการบริหารงาน
- 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู มีการวางแผนปฏิบัติงานที่เป็นระบบ มีการมุ่งพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ
- 3) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีความตั้งใจในการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ มีทักษะในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำปิ่น ที่สุกะ (2564) กล่าวถึงองค์ประกอบโรงเรียนที่มีประสิทธิผลมี 5 องค์ประกอบหลัก 24 องค์ประกอบย่อย คือ 1) ด้านภาวะผู้นำ มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ บุคลิกภาพ แรงจูงใจ และทักษะและความสามารถ 2) ด้านการมีส่วนร่วม มี 5 องค์ประกอบย่อย คือ ศักยภาพชุมชน สภาพแวดล้อม ศักยภาพของสถานศึกษา โอกาส และความเชื่อมั่นศรัทธาที่มีต่อครูและสถานศึกษา 3) ด้านการบริหารเชิงระบบมี 5 องค์ประกอบย่อย คือ ข้อมูลปัจจัย กระบวนการ ผลลัพธ์ข้อมูลป้อนกลับ และการควบคุม 4) ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์มี 5 องค์ประกอบย่อย คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดทิศทางกลยุทธ์การกำหนดกลยุทธ์การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและการควบคุมกลยุทธ์ 5) ด้านหลักธรรมาภิบาล มี 6 องค์ประกอบย่อย คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

ขอบาริยะห์ เจ๊ะแว (2567) กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ว่า

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการบริหารด้านการจัดการศึกษา ให้ความสำคัญด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดบรรยากาศในการเรียนให้มีความพร้อม ทั้งทรัพยากรบุคคลและอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับบริบทและเพียงพอส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเองด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้า
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก การพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้ที่มีทัศนคติเชิงบวกทั้งต่อตนเองและคนในสังคม สถานศึกษาให้ความรู้ ประสบการณ์ ควบคู่กับการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ฝึกฝนระเบียบวินัย การเคารพสิทธิและหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข
- 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาเข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการวางแผนงาน นโยบาย เป้าหมายที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน เพื่อรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงมีการจัดบรรยากาศในการทำงาน และการพัฒนาผู้เรียนที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ มีการประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานและพัฒนสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิผลสูงสุด

มีผลงานในการพัฒนาเชิงประจักษ์เป็นที่ยอมรับ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุง มีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้คลี่คลายอย่างรวดเร็ว ประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการพัฒนางานร่วมกัน สามารถบริหารงานให้มีความพร้อมในด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนามีการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มคุณภาพในการจัดการศึกษา

ณัฐธิดา มาลาพันธุ์และคณะ (2568) อธิบายถึงองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วย 1) ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานด้านวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียน มีความก้าวหน้า มีการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี และการปรับปรุงสภาพแวดล้อม ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และได้รับการยอมรับจากครู จากฝ่ายบริหาร ทำให้มีการปรับตัวด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาตนเองของครู 2) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ผู้บริหาร และครูมีศักยภาพในการผลิตนักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน มีการพัฒนาความรู้ อย่างยั่งยืน มีการพัฒนาผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ 3) ความสามารถในการผสมผสาน หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนการบูรณาการความรู้ในการพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ผู้บริหารและครูสามารถจัดการเรียนการสอน จัดกิจกรรมนักเรียน การเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทำให้นักเรียน มีความประพฤติดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยสามารถพัฒนาตนเอง เป็นพลเมืองที่ดีของสังคมทำให้ ได้รับความพึงพอใจจากผู้ปกครอง

ณัฐวัชร โตสัจจะและจุลดิศ คัญทัพ (2566) กล่าวว่าองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ปาริชาติ ปุงคานนท์ (2567) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ดังนี้ 1) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ผู้บริหารและครูกระตุ้นให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน แนะนำให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเอง และมีการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณธรรมจริยธรรม 2) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ปัญหาด้านการปกครองดูแลช่วยเหลือนักเรียน ร่วมกันพัฒนานักเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และร่วมกันพัฒนานักเรียนให้เป็นที่ยอมรับจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้มีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ร่วมกันนำแนวคิด นวัตกรรม เทคโนโลยี

ใหม่ ๆ มาช่วยในการวางแผนปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริหารการเรียนการสอน และสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องตามความต้องการของท้องถิ่น 4) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีคุณภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม และนักเรียนส่วนใหญ่ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับดีสามารถศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นได้

ปิยโชติ รอดหลง (2567) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย 2) พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน 3) ภาวะผู้นำด้านวิชาการ 4) ความคาดหวังที่สูง 5) ความทุ่มเทเวลาในการทำงาน 6) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

ภาคิน รูปเหมาะ (2565) กล่าวถึง องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ทั้งหมด 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น หมายถึง ระดับความสำเร็จที่โรงเรียนสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้มีการพัฒนาในระดับสูงขึ้นทุกปีการศึกษาผ่านกิจกรรมการจัดการเรียนรู้หรือโครงการที่จัดขึ้นของโรงเรียน มีผลการทดสอบระดับชาติของผู้เรียนมีการพัฒนาและมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น โดยที่นักเรียนมีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี พร้อมทั้งจะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเหมาะสมกับช่วงวัย มีความสามารถในการอ่าน และเขียน มีความสามารถในการสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศมีความสามารถในการคิดคำนวณ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี รวมถึงสามารถใช้การสื่อสาร เหมาะสมตามเกณฑ์ในแต่ละระดับชั้น สามารถคิดวิเคราะห์คิดวิจารณ์ญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แก้ปัญหาและนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และนักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมแข่งขันทางวิชาการจากหน่วยงานต่าง ๆ 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง ระดับความสำเร็จที่โรงเรียนสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและกระบวนการจัดการเรียนการสอน มีความประพฤติด้านคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกตามที่สถานศึกษากำหนด ให้นักเรียนพัฒนาตนเองในด้านความคิด ทักษะที่ดีเหมาะสมกับวัยของนักเรียน เป็นผู้มีเหตุผล รับฟังความคิดเห็นและยอมรับนับถือผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริตมีวินัยต่อตนเอง และผู้อื่น มีจิตสาธารณะและปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับวัยโอกาสและสถานการณ์ โดยโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมพัฒนาระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งผู้ปกครองมีความพึงพอใจในความมีระเบียบวินัยต่อพฤติกรรมและความประพฤติของลูก และนักเรียนได้รับการยกย่องจากสังคมหรือหน่วยงานอื่น ในการพัฒนาโรงเรียนเป็นอย่างดี โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีการพัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนหมายถึง ระดับความสำเร็จที่สามารถพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย โดยได้รับความร่วมมือจากชุมชนและหน่วยงานอื่น โดย

สนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยี สื่อ และนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน มีการนำผลจากการทดสอบนักเรียนไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งครูปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของสังคม ใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ปรับปรุงพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความกระตือรือร้นในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และมีความรู้ความสามารถเพียงพอในการใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนและ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนหมายถึง ระดับความสำเร็จที่ผู้บริหารและครูร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ แก้ปัญหาด้านการเรียนการสอนแก้ปัญหาและแก้ไขเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือเฉพาะหน้า แก้ปัญหาด้านการปกครองนักเรียนแก้ปัญหาด้านการบริหารทั่วไป แก้ปัญหาด้านงบประมาณ แก้ปัญหาด้านวิชาการประสานความขัดแย้งและแก้ปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดีโดยการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียนส่วนใหญ่สร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรทุกคนในโรงเรียน และผู้บริหาร ครู และนักเรียน รับรู้ปัญหาและแก้ไขปัญหาดัง ๆ ที่เกิดขึ้นของโรงเรียนร่วมกัน

มนัสชัย ดวงปัญญารัตน์ (2567) กล่าวว่าองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การส่งเสริมนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดระบบหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนโดยเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางทางการเรียนรู้ จัดบรรยากาศโรงเรียนทางบวก เพิ่มความเชี่ยวชาญของครูผู้สอนและจัดมุมประสบการณ์เสริมความรู้ เพื่อให้ให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีความเป็นเลิศทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับ 2) การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวกหมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนและครูให้การอบรมสั่งสอนนักเรียนเป็นคนที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีความเป็นระเบียบวินัยของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเกิดความกลมเกลียวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความผูกพันและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข 3) การปรับเปลี่ยนโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบกลุ่ม มีการนิเทศติดตาม กำกับ กระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อพัฒนาบุคลากร และการปรับหลักสูตรตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม 4) ความยืดหยุ่นในการบริหารโรงเรียน หมายถึงผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ ในเรื่องการบริหารจัดการโรงเรียน การจัดการเรียนการสอนนักเรียน และมีเครือข่ายผู้ปกครองให้การสนับสนุนเรื่องงบประมาณ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

วรรณภา ไทยประยูร (2564) กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาดังนี้ 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนใน ด้านการจัดการเรียนการสอน ที่จะผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น สามารถสอบแข่งขัน เข้าศึกษาต่อสถานศึกษาอื่นได้ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร รวมถึงผลการสอบระดับชาติ ได้รับรางวัลการันตริจากการแข่งขันทางด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน และสามารถนำ

ทักษะไปแสวงหาความรู้เพิ่มเติม 2) ด้านเจตคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและ คณะครูในการดำเนินการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้มาเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีคุณธรรม จริยธรรม มารยาทที่ดีงาม มีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามกฎหมายของสถานศึกษา ให้ความร่วมมือในการทำงานกิจกรรม มีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็น จากผู้อื่น รู้จักพัฒนาตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาจนเป็นที่พึง พอใจของผู้ปกครอง 3) ด้านการแก้ไขปัญหภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร และ คณะครูในสถานศึกษาในการแก้ไขกฎระเบียบให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา รวมถึง การแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ เช่น การจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่ง ต้องโน้มน้าว ให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลัก ร่วมมือร่วม ใจในการแก้ไข ปัญหาให้ผ่านไปได้ด้วยดีบรรลุมิติดุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความยุติธรรม ในการเป็นที่ปรึกษา 4) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนาหลักสูตรให้ก้าวหน้า สภาวะการณ์ของสังคมเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการปรับเปลี่ยน พัฒนา นวัตกรรมใหม่ๆ มา ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ปรับปรุงหลักสูตร ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างบรรยากาศใน การ เรียนรู้ด้วยการจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งในและนอกห้องเรียน

อุทัยวรรณ จันทนพันธ์และอุไร สุทธิแย้ม (2567) สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพของ โรงเรียนว่า 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ผู้บริหาร สถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากร วางแผนพัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพ เป็นไปตามความคาดหวัง ของผู้ปกครองและชุมชน ครูพัฒนาตนเองอยู่เสมอ วางแผนพัฒนาการเรียนการสอนจัดกิจกรรมที่ หลากหลาย สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ครูนำวิธีการและเทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น จำนวนร้อยละของนักเรียนที่ ได้รับรางวัลทางด้านวิชาการจากภายในและภายนอกโรงเรียนเพิ่มขึ้น อีกทั้ง ยังสามารถเข้าศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้นได้ 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ผู้บริหาร สถานศึกษาได้ให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมภายในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความคิด สร้างสรรค์ เกิดทักษะการทำงานเป็นทีม มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทำให้ ผู้เรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น อีกทั้ง ผู้เรียนรู้จักเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ และช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ โดยไม่หวังผลตอบแทน 3) ด้าน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนรูปแบบ การดำเนินงานที่เหมาะสม เพื่อให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน กำหนดนโยบายการจัดการศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร สนับสนุนให้ครูจัดสภาพแวดล้อมใน ห้องเรียน ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูมีเทคนิคการสอน ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการ

ศึกษา มาช่วยในการจัดการเรียนรู้ อีกทั้ง โรงเรียนได้มีการพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้ สะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย 4)ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน โดยพิจารณาข้อมูลก่อนการแก้ปัญหาและเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด

จากการศึกษาทฤษฎีเพื่อการสังเคราะห์ กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน จากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 15 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า องค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้ การนำเอา องค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสมผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง ที่สะท้อนให้เห็นความหมายเดียวกันและ ครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้นหรือเลือกใช้ชื่อตามการสังเคราะห์ของผู้วิจัย สรุปได้ ดังตารางที่ 2.14



ตารางที่ 2.14 การวิเคราะห์องค์ประกอบหลักของประสิทธิผลของโรงเรียน

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	
Ajit Mondal (2020)	Lawrence W. Lezotte (2007)	Noor Azizah Zamir (2020)	Ronald Edmonds (1979)	กัญญรัตน์ คำแพง (2565)	คำปิ่น ที่สุกยะ (2564)	ชอบบรีเยะห์ เจ๊ะแว (2567)	ณัฐธิดา มาลาพันธุ์และคณะ (2568)	ณัฐวัชร โตสัจจะและ จุลดิศ คัญทัพ (2566)	ปาริชาติ ปึงคานนท์ (2567)	ปิยโชติ รอดหลง (2567)	ภาคิน รูปเหมาะ (2565)	มนัสชัย ดวงปัญญาวัฒน์ (2567)	วรรณภา ไทยประยูร (2564)	อุทัยวรรณ จันทนพันธ์ และ อุไร สุทธิรัมย์ (2567)	ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของผู้วิจัย
ความเป็น ผู้นำด้าน การสอน	ผู้นำการ เรียนการ สอน	การ ปฏิบัติ ภาวะ ผู้นำของ ผู้บริหาร โรงเรียน ที่ประสบ ความ- สำเร็จ	ภาวะผู้นำ ทางการ สอนที่ เข้มแข็ง	ความ- สามารถ ในการ ผลิต นัก- เรียน ที่ มีผล- สัมฤทธิ์ ทางการ เรียนสูง		ความ- สามารถ ในการ ผลิต นักเรียน ให้มีผล- สัมฤทธิ์ ทางการ เรียนสูง	ความ- สามารถ ในการ ผลิต นักเรียน ที่มี ผลสัมฤทธิ์ ทางการ เรียนสูง	ความ- สามารถใน การผลิต นักเรียนให้ มีผล- สัมฤทธิ์ ทางการ เรียนสูง	ด้าน ความ- สามารถ ในการ ผลิต นัก- เรียน ที่ มีผล- สัมฤทธิ์ ทางการ เรียน	ภาวะผู้นำ ด้านวิชาการ	ความ- สามารถ ในการ ผลิต นักเรียน ให้มี ผล- สัมฤทธิ์ ทาง การ เรียน สูงขึ้น	การส่ง- เสริม นักเรียน ให้มี ผล- สัมฤทธิ์ ทางการ เรียนสูง	ด้าน ผล- สัมฤทธิ์ ทาง การ เรียน	ด้านความ- สามารถใน การผลิต นักเรียนให้ มีผล- สัมฤทธิ์ ทางการ เรียนสูง	ความ- สามารถใน การผลิต นักเรียนให้ มี ผลสัมฤทธิ์ ทางการ เรียนสูง

ตารางที่ 2.14 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	
Ajit Mondal (2020)	Lawrence W. Lezotte (2007)	Noor Azizah Zamir (2020)	Ronald Edmonds (1979)	กัญญรัตน์ คำแพง (2565)	คำปิ่น ทีสุกะ (2564)	ชอบาริยะห์ เจ๊ะแว (2567)	ณัฐธิดา มาลาพันธ์และคณะ (2568)	ณัฐวัชร โตสัจจะและ จิตติศักดิ์ (2566)	ปาริชาติ ปุ้งคานนท์ (2567)	ปิยชาติ รอดหลง (2567)	ภาคิน รูปเหมาะ (2565)	มนัสชัย ดวงปัญญาวัฒน์ (2567)	วรรณภา ไทยประยูร (2564)	อุทัยวรรณ จันทนพันธ์ และ อุไร สุทธิรัมย์ (2567)	ผลการสังเคราะห์ข้อค้นพบของผู้วิจัย
ความ คาดหวัง สูงสำหรับ ความ สำเร็จ	บรรยา-ภาค แห่งความ คาดหวังสูง		ความ คาดหวังสูง							ความ คาดหวังที่ สูง	ด้าน การ บรรลุ เป้าหมาย องค์กร				บรรยา- ภาคของ ความ คาดหวังที่ สูง
สภาพ- แวดล้อม การเรียนรู้ ที่ปลอดภัย และเป็น ระเบียบ	สภาพ- แวดล้อมที่ ปลอดภัย และเป็น ระเบียบ		สภาพ- แวดล้อมที่ ปลอดภัย และเป็น ระเบียบ							สภาพ- แวดล้อม เป็นระเบียบ และ ปลอดภัย					สภาพ- แวดล้อมที่ ปลอดภัย และเป็น ระเบียบ

ตารางที่ 2.14 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	
Ajit Mondal (2020)	Lawrence W. Lezotte (2007)	Noor Azizah Zamir (2020)	Ronald Edmonds (1979)	กัญญรัตน์ คำแพง (2565)	คำปิ่น ที่สุกะ (2564)	ชอบารียะห์ เจ๊ะแฉะ (2567)	ณัฐธิดา มาลาพันธุ์และคณะ (2568)	ณัฐวัชร โตสัจจะและ จุลดิศ คัญทัพ (2566)	ปาริชาติ บุ่งคานนท์ (2567)	ปิยโชติ รอดหลง (2567)	ภาคิน รูปเหมาะ (2565)	มนัสชัย ดวงปัญญาวัฒน์ (2567)	วรรณภา ไทยประยูร (2564)	อุทัยวรรณ จันทนพันธ์ และ อุไร สุทธิแย้ม (2567)	ผลการสังเคราะห์ข้อคิด-ประกอบของผู้วิจัย
ภารกิจ ของ โรงเรียนที่ ชัดเจน	ภารกิจที่ ชัดเจนและ มุ่งมั่น				ด้าน การ บริหาร เชิงกล ยุทธ์					พันธกิจของ โรงเรียนมี ความชัดเจน					พันธกิจ ของสถาน- ศึกษามี ความ ชัดเจน
การมุ่งมั่น ที่ทักษะ พื้นฐาน			การมุ่งมั่น ทักษะ พื้นฐาน												การมุ่งมั่น ทักษะ พื้นฐาน
การ สนับสนุน เพิ่มเติม สำหรับ นักเรียน		การ สนับสนุน ด้านการ สอน			ด้าน การ บริหาร เชิง ระบบ	ความ- สามารถ ในการ ผสมผล งาน									การ สนับสนุน ด้านการ สอน

ตารางที่ 2.14 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	
Ajit Mondal (2020)	Lawrence W. Lezotte (2007)	Noor Azizah Zamir (2020)	Ronald Edmonds (1979)	กัญญรัตน์ คำแพง (2565)	คำปิ่น ทีสุกะ (2564)	ชอบารียะห์ เจ๊ะแฉะ (2567)	ณัฐธิดา มาลาพันธุ์และคณะ (2568)	ณัฐวัชร โตสัจจะและ จุลดิศ คัญทัพ (2566)	ปาริชาติ บุ่งคานนท์ (2567)	ปิยโชติ รอดหลง (2567)	ภาคิน รูปเหมาะ (2565)	มนัสชัย ดวงปัญญาวัฒน์ (2567)	วรรณภา ไทยประยูร (2564)	อุทัยวรรณ จันทนพันธ์ และ อุไร สุทธิรัมย์ (2567)	ผลการสังเคราะห์ข้อค้นพบของผู้วิจัย
การประเมินและการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนบ่อยครั้ง		การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ							การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน					การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
การพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร															การพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร

ตารางที่ 2.14 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	
Ajit Mondal (2020)	Lawrence W. Lezotte (2007)	Noor Azizah Zamir (2020)	Ronald Edmonds (1979)	กัญญรัตน์ คำแพง (2565)	คำปิ่น ทีสุกะ (2564)	ชอบารียะห์ เจ๊ะแฉะ (2567)	ณัฐธิดา มาลาพันธุ์และคณะ (2568)	ณัฐวัชร โตสัจจะและ จิตติศักดิ์ (2566)	ปาริชาติ บุ่งคานนท์ (2567)	ปิยโชติ รอดหลง (2567)	ภาคิน รูปเหมาะ (2565)	มนัสชัย ดวงปัญญาวัฒน์ (2567)	วรรณภา ไทยประยูร (2564)	อุทัยวรรณ จันทนพันธ์ และ อุไร สุทธิแย้ม (2567)	ผลการสังเคราะห์ข้อค้นพบของผู้วิจัย
ความสัมพันธ์ ระหว่าง บ้านกับ โรงเรียน และการมี ส่วนร่วม ของ ผู้ปกครอง		การมี ส่วนร่วม ของ ผู้ปกครอง และ ชุมชน			ด้าน การมี ส่วน ร่วม	ด้าน หลัก ธรร มาภิ บาล									การมีส่วนร่วม ของผู้ปกครอง และชุมชน
วัฒนธรรม และ บรรยากาศ โรงเรียน		ความ- สัมพันธ์ ระหว่าง บุคคล													วัฒนธรรม ของ โรงเรียน

ตารางที่ 2.14 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	
Ajit Mondal (2020)	Lawrence W. Lezotte (2007)	Noor Azizah Zamir (2020)	Ronald Edmonds (1979)	กัญญรัตน์ คำแพง (2565)	คำปิ่น ทีสุกะ (2564)	ชอบารียะห์ เจ๊ะแว (2567)	ณัฐธิดา มาลาพันธุ์และคณะ (2568)	ณัฐวัชร โตสัจจะและ จิตติศักดิ์ (2566)	ปรีชาดิ บุ้งคานนท์ (2567)	ปิยโชติ รอดหลง (2567)	ภาคิน รูปเหมาะ (2565)	มนัสชัย ดวงปัญญาวัฒน์ (2567)	วรรณภา ไทยประยูร (2564)	อุทัยวรรณ จันทนพันธ์ และ อุไร สุทธิรัมย์ (2567)	ผลการสังเคราะห์ข้อค้นพบของผู้วิจัย
การให้ โอกาสใน การเรียนรู้ และเวลา ของนักเรียน															การให้ โอกาสใน การเรียนรู้ และเวลา ของ นักเรียน
				ความ- สามารถ ในการ แก้ปัญหา ใน สถาน- ศึกษา	ด้าน ภาวะ ผู้นำ	ความ- สามารถ ในการ แก้ปัญหา ภายใน สถาน- ศึกษา	ความ- สามารถ ในการ แก้ปัญหา ภายใน สถาน- ศึกษา	ด้าน ความ- สามารถ ในการ แก้ปัญหา ภายใน โรงเรียน		ความ- สามารถ ในการ แก้ปัญหา ภายใน โรงเรียน	ความ- ยืดหยุ่น ในการ บริหาร โรงเรีย น	ด้าน การ แก้ไข ปัญหา ภายใน สถาน- ศึกษา	ด้านความ- สามารถ ในการ แก้ปัญหา ภายใน โรงเรียน	ความ- สามารถ ในการ แก้ปัญหา ในสถาน- ศึกษา	

ตารางที่ 2.14 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	
Ajit Mondal (2020)	Lawrence W. Lezotte (2007)	Noor Azizah Zamir (2020)	Ronald Edmonds (1979)	กัญรัตน์ คำแหง (2565)	คำปิ่น ที่สุกะ (2564)	ชอบาริยะห์ เจ๊ะแว (2567)	ณัฐธิดา มาลาพันธุ์และคณะ (2568)	ณัฐวัชร โตสัจจะและ จิตติศักดิ์ (2566)	ปาริชาติ ปุงคานนท์ (2567)	ปิยโชติ รอดทอง (2567)	ภาทิน รูปเหมาะ (2565)	มนัสชัย ดวงปัญญารัตน์ (2567)	วรรณภา ไทยประยูร (2564)	อุทัยวรรณ จันทนพันธ์ และ อุไร สุทธิรัมย์ (2567)	ผลการสังเคราะห์ข้อค้นพบของผู้วิจัย
				ความ พึง พอใจ ในการ ทำงาน ของครู						ความ ทุ่มเท เวลาใน การ ทำงาน					ความ ทุ่มเทเวลา ในการ ทำงาน
						ความ- สามารถใน การพัฒนา นักเรียนให้มี ทัศนคติ ทางบวก		ความ- สามารถใน การพัฒนา นักเรียนให้ มีทัศนคติ ทางบวก	ด้านความ- สามารถใน การพัฒนา นักเรียนให้ มีทัศนคติ ทางบวก		สามารถ ในการ พัฒนา นักเรียน ให้มี ทัศนคติ ใน ทางบวก	การ พัฒนา นักเรียน ให้มี ทัศนคติ ใน ทางบวก	ด้าน เจต คติ ทาง บวก	ด้านความ- สามารถใน การพัฒนา นักเรียนให้ มีทัศนคติ ทางบวก	ความ- สามารถใน การพัฒนา นักเรียนให้ มีทัศนคติ ทางบวก

ตารางที่ 2.14 (ต่อ)

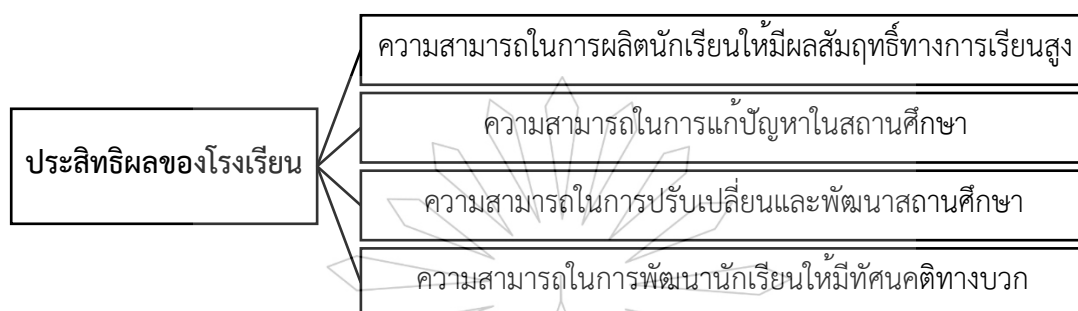
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	
Ajit Mondal (2020)	Lawrence W. Lezotte (2007)	Noor Azizah Zamir (2020)	Ronald Edmonds (1979)	กัญญรัตน์ คำแพง (2565)	คำปิ่น ที่สุเกะ (2564)	ชอบรียะห์ เจ๊ะแว (2567)	ณัฐธิดา มาลาพันธุ์และคณะ (2568)	ณัฐวัชร โตสัจจะและ จุลดิศ คัญทัพ (2566)	ปาริชาติ ปุงคานนท์ (2567)	ปิยโชติ รอดทอง (2567)	ภาคิน รูปเหมาะ (2565)	มนัสชัย ดวงปัญญารัตน์ (2567)	วรรณภา ไทยประยูร (2564)	อุทัยวรรณ จันทนพันธ์ และ อุไร สุทธิรัมย์ (2567)	ผลการสังเคราะห์ข้อค้นพบของผู้วิจัย
						ความ- สามารถใน การ ปรับเปลี่ยน และพัฒนา เข้ากับสิ่ง- แวดล้อม	ความ- สามารถ ในการ ปรับตัว กับ พัฒนา สถาน- ศึกษา	ความ- สามารถ ในการ ปรับเปลี่ยน และพัฒนา สถาน- ศึกษา	ด้านความ- สามารถใน การปรับ- เปลี่ยน และพัฒนา สถาน- ศึกษา		ความ- สามารถ ในการ ปรับ- เปลี่ยน และพัฒนา โรงเรียน	การปรับ- เปลี่ยน โรงเรียน	ด้าน การ ปรับ- เปลี่ยน และพัฒนา สถาน- ศึกษา	ด้านความ- สามารถใน การปรับ- เปลี่ยน และพัฒนา โรงเรียน	ความ- สามารถใน การปรับ- เปลี่ยน และพัฒนา สถาน- ศึกษา

ตารางที่ 2.15 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของประสิทธิผลของโรงเรียนจากแนวคิดของนักวิชาการ

องค์ประกอบของ ประสิทธิผลของ โรงเรียน	Ajit Mondal (2020)	Lawrence W. Lezotte (2007)	Noor Azizah Zamir (2020)	Ronald Edmonds (1979)	กัญญรัตน์ คำแหง (2565)	คำปิ่น ทิสกยะ (2564)	ชอบารียะห์ เจ๊ะแว (2567)	ณัฏฐิธิดา มาลาพันธ์และคณะ (2568)	ณัฐชวีร์ โตสัจจะและจุลดิศ คัญทัพ (2566)	ปาริชาติ ปงคานนท์ (2567)	ปิยโชติ รอดหลง (2567)	ภาคิน รูปเหมาะ (2565)	มนัสชัย ดวงปัญญารัตน์ (2567)	วรรณภา ไทยประยูร (2564)	อัยยวรรณ จันทนพันธ์ และ อโร สหธิรัมย์ (2567)	ความถี่
ความสามารถในการ ผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนสูง	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14
ความสามารถในการ แก้ ปัญหา ใน สถานศึกษา					✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	9
ความสามารถในการ ปรับเปลี่ยนและพัฒนา สถานศึกษา							✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	8
ความสามารถในการ พัฒนานักเรียนให้มี ทัศนคติทางบวก							✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	7
บรรยากาศของความ คาดหวังที่สูง	✓	✓		✓							✓	✓				5
สภาพแวดล้อมที่ ปลอดภัยและเป็น ระเบียบ	✓	✓		✓							✓					4

ตารางที่ 2.15 (ต่อ)

จากตารางที่ 2.15 ผู้วิจัยได้เลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป สรุปลงประกอบหลักของประสิทธิผลของโรงเรียนได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาและ 4) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ดังภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 ประสิทธิผลของโรงเรียน

จากภาพที่ 2.7 จะเห็นได้ว่าการสังเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนจากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ผู้วิจัยได้เลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนมี 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาและ 4) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี จากนักการศึกษาที่เกี่ยวข้อง โดยนักวิจัยและ นักวิชาการได้ให้ความหมายความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ดังนี้

1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

Ajit Mondal (2020) ได้กล่าวถึง ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงด้านความเป็นผู้นำด้านการสอนว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้นำด้านการสอน และสื่อสารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและสม่ำเสมอไปยังบุคลากร ผู้ปกครอง และนักเรียน

Lawrence W. Lezotte (2007) อธิบายถึงความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงด้านการเป็นผู้นำการเรียนการสอนว่า ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้นำการเรียนการสอน สื่อสารภารกิจของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและสม่ำเสมอไปยังบุคลากร ผู้ปกครอง และนักเรียน

Ronald Edmonds (1979) อธิบายความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการสอนที่เข้มแข็งว่า ผู้นำมุ่งเน้นคุณภาพการเรียนการสอน สื่อสารภารกิจที่ชัดเจน และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร

กัญญรัตน์ คำแพง (2565) ให้ทัศนะเกี่ยวกับความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงว่า มีความตั้งใจใน การพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ มีทักษะในการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบาริยะห์ เจ๊ะแว (2567) กล่าวถึงความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงว่าเป็นความสามารถในการบริหารด้านการจัดการศึกษา ให้ความสำคัญด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดบรรยากาศในการเรียนให้มีความพร้อม ทั้งทรัพยากรบุคคลและอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับบริบทและเพียงพอส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเองด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีแหล่งเรียนรู้ทั้ง ภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้า

ณัฐธิดา มาลาพันธุ์และคณะ (2568) อธิบายเกี่ยวกับความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูมีศักยภาพในการผลิตนักเรียนให้มีความรู้ ความสามารถ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน มีการพัฒนาความรู้ อย่างยั่งยืน มีการพัฒนาผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพและนักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันทาง วิชาการจากหน่วยงานต่างๆ

ปาริชาติ ปุงคานนท์ (2567) กล่าวถึงตัวชี้วัดด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมี คุณภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม และ นักเรียนส่วนใหญ่ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับดีสามารถศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นได้

ภาคิน รูปเหมาะ (2565) กล่าวถึง ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น หมายถึง ระดับความสำเร็จที่โรงเรียนสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ให้มีการพัฒนาในระดับสูงขึ้นทุกปีการศึกษาผ่านกิจกรรมการจัดการเรียนรู้หรือโครงการที่จัดขึ้นของ โรงเรียน มีผลการทดสอบระดับชาติของผู้เรียนมีการพัฒนาและมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น โดยที่นักเรียนมี ความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดี พร้อมทั้งจะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเหมาะสมกับช่วงวัย ตามเกณฑ์ในแต่ละระดับชั้น สามารถคิดวิเคราะห์หาคิดวิจารณ์ญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แก้ปัญหาและ นำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และนักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมแข่งขัน ทางวิชาการจากหน่วยงานต่าง ๆ

มนัสชัย ดวงปัญญารัตน์ (2567) อธิบายเกี่ยวกับการส่งเสริมนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดระบบ หลักสูตรและจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนโดยเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ทางการเรียนรู้ จัดบรรยากาศโรงเรียนทางบวก เพิ่มความเชี่ยวชาญของครูผู้สอนและจัดมุม

ประสบการณ์เสริมความรู้ เพื่อให้ให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีความเป็นเลิศทางวิชาการ ที่ได้รับการยอมรับ

วรรณภา ไทยประยูร (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนใน ด้านการจัดการเรียนการสอน ที่จะผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น สามารถสอบแข่งขัน เข้าศึกษาต่อสถานศึกษาอื่นได้ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร รวมถึงผลการสอบระดับชาติ ได้รับรางวัลการันตริจากการแข่งขันทางด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน และสามารถนำ ทักษะไปแสวงหาความรู้เพิ่มเติม

อุทัยวรรณ จันทนพันธ์ และ อุไร สุทธิแย้ม (2567) ได้สรุปเกี่ยวกับด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรวางแผนพัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพ เป็นไปตามความคาดหวังของผู้ปกครองและชุมชน ครูพัฒนาตนเองอยู่เสมอ วางแผนพัฒนาการเรียนการสอนจัดกิจกรรมที่หลากหลาย สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ครูนำวิธีการและเทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น จำนวนร้อยละของนักเรียนที่ได้รับรางวัลทางด้านวิชาการจากภายในและภายนอกโรงเรียนเพิ่มขึ้น อีกทั้ง ยังสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้

จากการศึกษาทฤษฎีเพื่อการสังเคราะห์ กำหนดองค์ประกอบย่อยของการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลงจากทัศน์และจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 11 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้ การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสมผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มี ความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง ที่สะท้อนให้เห็นความหมายเดียวกันและ ครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้นหรือเลือกใช้ชื่อตามการสังเคราะห์ของผู้วิจัย สรุปได้ ดังตารางที่ 2.16



ตารางที่ 2.16 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	
Ajit Mondal (2020)	Lawrence W. Lezotte (2007)	Ronald Edmonds (1979)	กัญญรัตน์ คำแพง (2565)	ขอประยงค์ เจ๊ะแว (2567)	ณัฐธิดา มาลาพันธ์และคณะ (2568)	ปรีชาดี ปงคานนท์ (2567)	ภกติน รูปเหมาะ (2565)	มนัสชัย ดวงปัญญารัตน์ (2567)	วรรณภา ไทยประยูร (2564)	อุทัยวรรณ จันทนพันธ์ และ อุไร สุทธิแย้ม (2567)	ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของผู้วิจัย
เป็นผู้นำด้าน การสอน	เป็นผู้นำด้าน การสอน			ความ- สามารถใน การบริหาร ด้านการจัด การศึกษา	ผู้บริหาร และ ครูมีศักยภาพ ในการผลิต นักเรียน	ผู้บริหาร สนับสนุนให้ การจัดการ เรียนการสอน เป็นไปอย่างมี คุณภาพ		ผู้บริหาร โรงเรียนใช้ ภาวะผู้นำใน การจัดการ เรียนการสอน	ความสามารถ ของผู้บริหาร และครูผู้สอน ใน ด้านการ จัดการเรียน การสอน	ผู้บริหาร สถานศึกษา ร่วมกับครู และบุคลากร วางแผน พัฒนางาน วิชาการให้มี คุณภาพ	ความ-สามารถ ในการบริหาร ด้านการจัด การศึกษา อย่างมี คุณภาพ
สื่อสารภารกิจ อย่างมีประสิทธิภาพ	สื่อสารภารกิจ อย่างมีประสิทธิภาพ	สื่อสารภารกิจ ที่ชัดเจน									สื่อสารภารกิจ อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2.16 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	
Ajit Mondal (2020)	Lawrence W. Lezotte (2007)	Ronald Edmonds (1979)	กัญญรัตน์ คำแพง (2565)	ขอประยิษฐ์ เจ๊ะแว (2567)	ณัฐธิดา มาลาพันธ์และคณะ (2568)	ปรีชาดี ปงคานนท์ (2567)	ภาคิน รูปเหมาะ (2565)	มนัสชัย ดวงปัญญารัตน์ (2567)	วรรณภา ไทยประยูร (2564)	อุทัยวรรณ จันทนพันธ์ และ อุไร สุทธิรัมย์ (2567)	ผลการสังเคราะห์ข้อองค์ประกอบของผู้วิจัย
สื่อสารภารกิจ อย่าง สม่ำเสมอ	สื่อสารภารกิจ อย่าง สม่ำเสมอ										สื่อสารภารกิจ อย่าง สม่ำเสมอ
		มุ่งเน้น คุณภาพ การ เรียนการสอน	การพัฒนา นักเรียนให้มี ความรู้	ส่งเสริมให้ครู และบุคลากร พัฒนา ศักยภาพของ ตนเอง	มีการพัฒนา ความรู้อย่าง ยั่งยืน			เพิ่มความ เชี่ยวชาญของ ครูผู้สอน		ครูพัฒนา ตนเองอยู่ เสมอ	ครูและ บุคลากร พัฒนา ศักยภาพของ ตนเอง
			การพัฒนา นักเรียนให้มี ทักษะในการ เรียนรู้				นักเรียนมี ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ ดี		มีคุณลักษณะ อันพึง- ประสงค์ตาม หลักสูตร		นักเรียนมี คุณลักษณะ อันพึง- ประสงค์ตาม หลักสูตร

ตารางที่ 2.16 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	
Ajit Mondal (2020)	Lawrence W. Lezotte (2007)	Ronald Edmonds (1979)	กัญญรัตน์ คำแพง (2565)	ชอบารียะห์ เจ๊ะแว (2567)	ณัฐธิดา มาลาพันธ์และคณะ (2568)	ปริญชาติ ปุณณานนท์ (2567)	ภาคิน รูปเหมาะ (2565)	มนัสชัย ดวงปัญญารัตน์ (2567)	วรรณภา ไทยประยูร (2564)	อุทัยวรรณ จันทนพันธ์ และ อุไร สุทธิแย้ม (2567)	ผลการสังเคราะห์ข้อองค์ประกอบของผู้วิจัย
				มีการจัด บรรยากาศใน การเรียนรู้ให้ มีความพร้อม		มีการจัด บรรยากาศที่ เอื้อต่อการ เรียนรู้		จัดบรรยากาศ โรงเรียน ทางบวก			การจัด บรรยากาศที่ เอื้อต่อการ เรียนรู้
					มีการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ อย่างมี ประสิทธิภาพ	มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน อยู่ในระดับดี	ระดับ ความสำเร็จที่ โรงเรียน สามารถ พัฒนา ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน ของนักเรียน	นักเรียนมี ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน สูงขึ้น	ผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนที่ สูงขึ้น	ผู้เรียนมี ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน สูงขึ้น	นักเรียนมี ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน สูงขึ้น

ตารางที่ 2.16 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	
Ajit Mondal (2020)	Lawrence W. Lezotte (2007)	Ronald Edmonds (1979)	กัญญรัตน์ คำแพง (2565)	ชอบาริยะห์ เจ๊ะแว (2567)	ณัฐธิดา มาลาพันธ์และคณะ (2568)	ปริญชาติ ปงคานนท์ (2567)	ภาคิน รูปเหมาะ (2565)	มนัสชัย ดวงปัญญารัตน์ (2567)	วรรณภา ไทยประยูร (2564)	อุทัยวรรณ จันทนพันธ์ และ อุไร สุทธิรัมย์ (2567)	ผลการสังเคราะห์ข้อองค์ประกอบของผู้วิจัย
					นักเรียนได้รับ รางวัลการ แข่งขันทาง วิชาการจาก หน่วยงาน ต่างๆ	นักเรียนได้รับ รางวัลจาก การเข้าร่วม แข่งขันทาง วิชาการจาก หน่วยงานต่าง ๆ	มีความเป็น เลิศทาง วิชาการที่ ได้รับการ ยอมรับ	ได้รับรางวัลกา รันตรีจากการ แข่งขัน ทางด้าน วิชาการจาก หน่วยงาน ภาครัฐและ เอกชน	นักเรียนที่ ได้รับรางวัล ทางด้าน วิชาการจาก ภายในและ ภายนอก โรงเรียน	นักเรียนได้รับ รางวัลการ แข่งขันทาง วิชาการจาก หน่วยงาน ต่างๆ	นักเรียนได้รับ
						สามารถ ศึกษาต่อใน ระดับสูงขึ้นได้			เข้าศึกษาต่อ สถานศึกษาอื่น ได้	สามารถเข้า ศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น ได้	สามารถเข้า ศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น ได้

ตารางที่ 2.16 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	
Ajit Mondal (2020)	Lawrence W. Lezotte (2007)	Ronald Edmonds (1979)	กัญญรัตน์ คำแพง (2565)	ชอบาร์ยะห์ เจ๊ะแว (2567)	ณัฐธิดา มาลาพันธ์และคณะ (2568)	ปริญชาติ ปุณฺณนันท (2567)	ภาคิน รูปเหมาะ (2565)	มนัสชัย ดวงปัญญารัตน์ (2567)	วรรณภา ไทยประยูร (2564)	อุทัยวรรณ จันทนพันธ์ และ อุไร สุทธิรัมย์ (2567)	ผลการสังเคราะห์ข้อองค์ประกอบของผู้วิจัย
				เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ				เน้นนักเรียน เป็นศูนย์กลาง			เน้นนักเรียน เป็นศูนย์กลาง

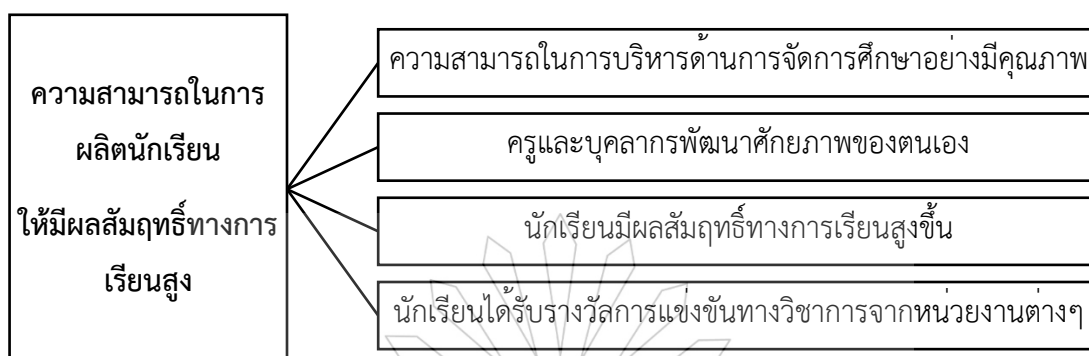
ตารางที่ 2.17 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

องค์ประกอบความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	Ajit Mondal (2020)	Lawrence W. Lezotte (2007)	Ronald Edmonds (1979)	กัญญรัตน์ คำแพง (2565)	ชอบาริยะห์ ใจะแวง (2567)	ณัฐธิดา มาลาพันธุ์และคณะ (2568)	ปาริชาติ ปุณกันนท์ (2567)	ภาคิน รูปเหมาะ (2565)	มนัสชัย ดวงปัญญารัตน์ (2567)	วรรณภา ไทยประยูร (2564)	อุทัยวรรณ จันทพันธ์ และ อนุสรณ์ (2567)	ความถี่
1. ความสามารถในการบริหารด้านการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ	✓	✓			✓	✓	✓		✓	✓	✓	8
2. ครูและบุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเอง			✓	✓	✓	✓			✓		✓	6
3. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น						✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
4. นักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันทางวิชาการจากหน่วยงานต่างๆ						✓		✓	✓	✓	✓	5
5. สื่อสารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ	✓	✓	✓									3
6. นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร				✓				✓		✓		3
7. การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้					✓		✓		✓			3
8. สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้						✓				✓	✓	3
9. สื่อสารภารกิจอย่างสม่ำเสมอ	✓	✓										2
10. เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง					✓				✓			2

จากตารางที่ 2.17 ผู้วิจัยได้เลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป สรุปองค์ประกอบย่อยความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ความสามารถในการบริหารด้านการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ
- 2) ครูและบุคลากรพัฒนา

ศักยภาพของตนเอง 3) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นและ 4) นักเรียนได้รับรางวัลการ
แข่งขันทางวิชาการจากหน่วยงานต่าง ๆ ดังภาพที่ 2.8



ภาพที่ 2.8 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบความสามารถในการผลิตนักเรียน
ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง ความสามารถในการ
บริหารจัดการศึกษาอย่างมีระบบและประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกคน พัฒนา
ศักยภาพของตนเอง ในด้านความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่สามารถวัดได้จาก
การที่ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยสูงขึ้นและนักเรียนสามารถได้รับรางวัลจากการแข่งขัน
ทางวิชาการในระดับต่าง ๆ ที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก ซึ่งสะท้อนถึงคุณภาพของการจัดการศึกษา
โดยรวม โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
ได้แก่ 1) ความสามารถในการบริหารด้านการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ 2) ครูและบุคลากรพัฒนา
ศักยภาพของตนเอง 3) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นและ 4) นักเรียนได้รับรางวัลการ
แข่งขันทางวิชาการจากหน่วยงานต่างๆ

2) ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

กัญญรัตน์ คำแพง (2565) อธิบายความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษาว่า
สถานศึกษามีครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ ประกอบด้วยผู้บริหาร
สถานศึกษามีวิสัยทัศน์มีทักษะในการบริหารงาน

คำปิ่น ที่สุกะ (2564) กล่าวถึงความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำ
มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ บุคลิกภาพ แรงจูงใจ และทักษะและ ความสามารถ

ขอบาร์ยะห์ เจ๊ะแหว (2567) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ต้อง
มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ
เพื่อนำมาปรับปรุง มีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้คลี่คลายอย่างรวดเร็ว ประสาน

ความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการพัฒนางานร่วมกัน สามารถบริหารงานให้มีความพร้อมในด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนามีการนิเทศติดตาม การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มคุณภาพในการจัดการศึกษา

ปาริชาติ ปุณณนท (2567) ให้ทัศนะด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนว่า ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ปัญหาด้านการปกครองดูแลช่วยเหลือนักเรียน ร่วมกันพัฒนานักเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และร่วมกันพัฒนานักเรียนให้เป็นที่ยอมรับจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ภาคิน รูปเหมาะ (2565) กล่าวถึงความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนหมายถึง ระดับความสำเร็จที่ผู้บริหารและครูร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ แก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน แก้ปัญหาและแก้ไขเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือเฉพาะหน้า แก้ปัญหาด้านการปกครองนักเรียนแก้ปัญหา ด้านการบริหารทั่วไป แก้ปัญหาด้านงบประมาณ แก้ปัญหาด้านวิชาการประสานความขัดแย้งและ แก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดีโดยการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียนส่วนใหญ่สร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรทุกคนในโรงเรียน และผู้บริหาร ครู และนักเรียน รับรู้ปัญหา และแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นของโรงเรียนร่วมกัน

มนัสชัย ดวงปัญญรัตน์ (2567) อธิบายถึงความสามารถในการแก้ปัญหาด้านความยืดหยุ่นในการบริหารโรงเรียน หมายถึงผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว อย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการบริหารจัดการโรงเรียน การจัดการเรียนการสอนนักเรียน และมีเครือข่ายผู้ปกครองให้การสนับสนุนเรื่องงบประมาณ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

วรรณภา ไทยประยูร (2564) พูดถึงความสามารถด้านการแก้ไขปัญหภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและ คณะครูในสถานศึกษาในการแก้ไขภาวะเบี่ยงเบนให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา รวมถึงการแก้ไข ปัญหาด้านต่าง ๆ เช่น การจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องโน้มน้าว ให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลัก ร่วมมือร่วมใจในการแก้ไข ปัญหาให้ผ่านไปได้ด้วยดีบรรลุ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความยุติธรรม ในการเป็นที่ปรึกษา

อุทัยวรรณ จันทนพันธ์ และ อุไร สุทธิแย้ม (2567) ได้สรุปเกี่ยวกับความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยพิจารณาข้อมูลก่อนการแก้ปัญหา และเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ จึงเป็นที่ไว้วางใจของครูและบุคลากรในการขอคำปรึกษาและคำแนะนำ ทำให้ครูและบุคลากรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

จากการศึกษาทฤษฎีเพื่อการสังเคราะห์ กำหนดองค์ประกอบย่อยของการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลงจากทัศน์และจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 8 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้ การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสมผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มี ความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง ที่สะท้อนให้เห็นความหมายเดียวกันและ ครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้นหรือเลือกใช้ชื่อตามการสังเคราะห์ของผู้วิจัย สรุปได้ ดังตารางที่ 2.18



ตารางที่ 2.18 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของผู้วิจัย
กัญรัตน์ คำแพัง (2565)	คำปิ่น ทีสุกะ (2564)	ช่อปาริยะห์ เจ๊ะแวง (2567)	ปาริชาติ ปุณฺณานนท์ (2567)	ภาคิน รูปเหมาะ (2565)	มานัสชัย ดวงปัญญารัตน์ (2567)	วรรณภา ไทยประยูร (2564)	อุทัยวรรณ จันทพันธ์ และ อุไร สุทธิรัมย์ (2567)	
ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์มีทักษะ ความรู้ ความสามารถใน การบริหารงาน	ผู้นำมีทักษะและ ความสามารถ	มีการใช้ศาสตร์และ ศิลป์ในการ บริหารงาน					ผู้บริหารสถานศึกษา มีทักษะการบริหาร	ผู้บริหาร สถานศึกษามีทักษะ ในการบริหารงานที่ ดี
			ผู้บริหารและครู ร่วมกันแก้ปัญหา	ผู้บริหารและครู ร่วมมือกันแก้ปัญหา ต่างๆ	ผู้บริหารและครู มี ส่วนร่วมในการ แก้ไขปัญหา	ความสามารถของ ผู้บริหารและ คณะ ครูในการแก้ปัญหา	ครูและบุคลากรมี ส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็น ในการแก้ปัญหา	ผู้บริหารและครู ร่วมกันแก้ปัญหา ด้านต่างๆภายใน โรงเรียน
	บุคลิกภาพ							บุคลิกภาพ
	แรงจูงใจ						ให้กำลังใจ	การสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน

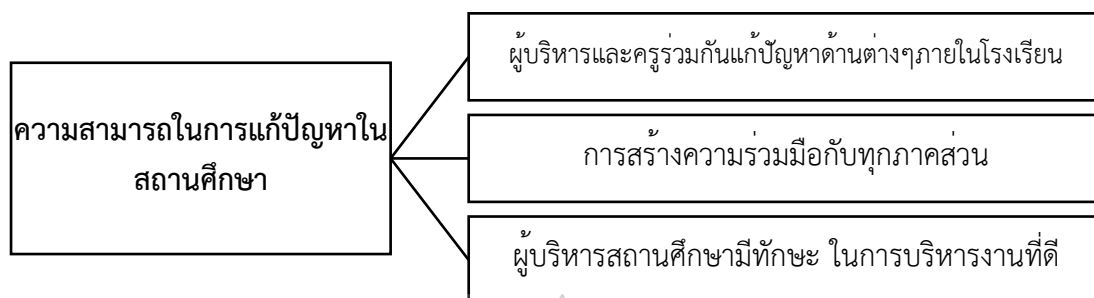
ตารางที่ 2.18 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
กัญญรัตน์ คำแพง (2565)	คำปิ่น ที่สุกะ (2564)	ขอบายยะห์ เจ๊ะแวง (2567)	ปรีชาดี ปุณฺณานนท์ (2567)	ภาคิน รูปเหมาะ (2565)	มนัสชัย ดวงปัญญารัตน์ (2567)	วรรณภา ไทยประยูร (2564)	อุทัยวรรณ จันทนพันธ์ และ อุไร สุทธิรัมย์ (2567)	ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของ ผู้วิจัย
		การจัดบรรยายภาคที่ เอื้อต่อการพัฒนา						การจัดบรรยายภาคที่ เอื้อต่อการพัฒนา
		รับฟังความคิดเห็น		รับรู้ปัญหาและ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นของ โรงเรียนร่วมกัน				การรับรู้ปัญหา ร่วมกัน
		มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	ร่วมกันพัฒนา นักเรียน		มีความร่วมมือ ระหว่างเครือข่าย	ร่วมมือร่วมใจ	ความร่วมมือ	การสร้าง ความ ร่วมมือกับทุกภาค ส่วน
		มีความกระตือรือร้น			เกิดความคล่องตัว			มีความกระตือรือร้น
						การโน้มน้าว		การโน้มน้าว

ตารางที่ 2.19 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

องค์ประกอบความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา	กัญญาณต์ คำแพง (2565)	คำปิ่น ทีสุกะ (2564)	ชอภารียะห์ เจ๊ะแว (2567)	ปาริชาติ ปุงคานนท์ (2567)	ภาคินี รูปเหมาะ (2565)	มนัสชัย ดวงปัญญารัตน์ (2567)	วรรณภา ไทยประยูร (2564)	อุทัยวรรณ จันทนพันธ์ และ อนุสรณ์ สุทธิรัมย์ (2567)	ความถี่
1. ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ปัญหาในด้านต่างๆภายในโรงเรียน				✓	✓	✓	✓	✓	5
2. การสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน			✓	✓		✓	✓	✓	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการบริหารงานที่ดี	✓	✓	✓					✓	4
4. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน		✓						✓	2
5. การรับรู้ปัญหาร่วมกัน			✓		✓				2
6. มีความกระตือรือร้น			✓			✓			2
7. บุคลิกภาพ		✓							1
8. การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนา			✓						1
9. การโน้มน้าว							✓		1

จากตารางที่ 2.19 ผู้วิจัยได้เลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป สรุปองค์ประกอบย่อยความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษาได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ ภายในโรงเรียน 2) การสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนและ 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการบริหารงานที่ดี ดังภาพที่ 2.9



ภาพที่ 2.9 ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง ทักษะในการบริหารงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วม ในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งสร้างและใช้ประโยชน์จากความร่วมมือและเครือข่ายกับทุกภาคส่วนภายนอก เพื่อหาแนวทางในการดำเนินงานและการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา คือ ได้แก่ 1) ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในโรงเรียน 2) การสร้างร่วมมือกับทุกภาคส่วนและ 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะ ในการบริหารงานที่ดี

3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

ขอบาร์เยร์ เจ๊ะแว (2567) กล่าวถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาเข้ากับสิ่งแวดล้อมว่า มีการวางแผนงาน นโยบาย เป้าหมายที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน เพื่อรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงมีการจัดบรรยากาศในการทำงานและการพัฒนาผู้เรียนที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ มีการประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานและพัฒนาสถานศึกษา ให้ประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิผลสูงสุด มีผลงานในการพัฒนาเชิงประจักษ์เป็นที่ยอมรับ

ณัฐธิดา มาลาพันธุ์และคณะ (2568) อธิบายถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัว หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานด้านวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียน มีความก้าวหน้า มีการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี และการปรับปรุงสภาพแวดล้อม ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และได้รับการยอมรับจากครู จากฝ่ายบริหาร ทำให้มีการปรับตัวด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนา ตนเองของครู

ปาริชาติ ปุงคานนท์ (2567) กล่าวถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษาว่า ผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้มีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ร่วมกันนำแนวคิด นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการวางแผนปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริหารการเรียนการสอน และสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องตามความต้องการของท้องถิ่น

ภาคิน รูปเหมาะ (2565) ให้ทัศนะเกี่ยวกับความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนหมายถึง ระดับความสำเร็จที่สามารถพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย โดยได้รับความร่วมมือจากชุมชนและหน่วยงานอื่น โดยสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยี สื่อ และนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน มีการนำผลจากการทดสอบนักเรียนไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งครูปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของสังคม ใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ปรับปรุงพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความกระตือรือร้นในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และมีความรู้ความสามารถเพียงพอในการใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

มนัสชัย ดวงปัญญารัตน์ (2567) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบกลุ่ม มีการนิเทศติดตาม กำกับ กระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อพัฒนาบุคลากร และการปรับหลักสูตรตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

วรรณภา ไทยประยูร (2564) อธิบายด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนาหลักสูตรให้ก้าวหน้าทันสภาวการณ์ของสังคมเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการปรับเปลี่ยน พัฒนา นำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ปรับปรุงหลักสูตร

อุทัยวรรณ จันทนพันธ์ และ อุไร สุทธิแย้ม (2567) ได้สรุปความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานที่เหมาะสมเพื่อให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร สนับสนุนให้ครูจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูมีเทคนิคการสอน ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา มาช่วยในการจัดการเรียนรู้ อีกทั้ง โรงเรียนได้มีการพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้สะอาด ร่มรื่นปลอดภัย

จากการศึกษาทฤษฎีเพื่อการสังเคราะห์ กำหนดองค์ประกอบย่อยของการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลงจากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 7 แหล่งดังกล่าวนี้

ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้ การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสมผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อ องค์ประกอบที่มี ความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง ที่สะท้อนให้เห็นความหมาย เดียวกันและ ครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้นหรือเลือกใช้ชื่อตาม การสังเคราะห์ของ ผู้วิจัย สรุปได้ ดังตารางที่ 2.20



ตารางที่ 2.20 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ ของผู้วิจัย
ขอบระยะที่ เจาะ (2567)	ผู้มีสิทธิ์ มา ลาพักรก และคณะ (2568)	ปาริชาติ ปงคานนท์ (2567)	ภาคิน รูปเพมาะ (2565)	มนัสชัย ดวงปัญญารัตน์ (2567)	วรรณภา ไทยประยูร (2564)	อุทัยวรรณ จันทนพันธ์ อุไร สุทธิแย้ม (2567)	
มีการวางแผนงาน นโยบาย เป้าหมายที่ ทันสมัยในการ ปฏิบัติงาน	ผู้บริหารและครูมี ความสามารถในการ พัฒนา สถานศึกษาให้ มีการเปลี่ยนแปลงด้าน ต่างๆ	ผู้บริหารและครู วางแผนปรับเปลี่ยน และพัฒนาการบริหาร การเรียนการสอน		ผู้บริหารส่งเสริมการมี ปฏิสัมพันธ์กันแบบ กลุ่ม มีการวางแผน ติดตามการเรียนการ สอน		ผู้บริหารสถานศึกษามี การปรับเปลี่ยนรูปแบบ การดำเนินงาน	ผู้บริหารและครู วางแผนปรับเปลี่ยน และพัฒนารูปแบบการ บริหารงานให้ทันสมัย
มีการจัดบรรยากาศใน การทำงานและการ พัฒนาผู้เรียนที่ เหมาะสมกับพื้นที่	มีการปรับปรุง สภาพแวดล้อม				ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างบรรยากาศใน การเรียนรู้	สนับสนุนให้ครูจัด สภาพแวดล้อมใน ห้องเรียน ที่เอื้อต่อการ เรียนรู้ของผู้เรียน	มีการปรับปรุง สภาพแวดล้อมที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้
มีการประสานความ ร่วมมือกับทุกภาคส่วน			ได้รับความร่วมมือจาก ชุมชนและหน่วยงาน อื่น				มีความร่วมมือจาก ชุมชนและหน่วยงาน ต่างๆ
มีผลงานในการพัฒนา เชิงประจักษ์เป็นที่ ยอมรับ							มีผลงานในการพัฒนา เชิงประจักษ์เป็นที่ ยอมรับ

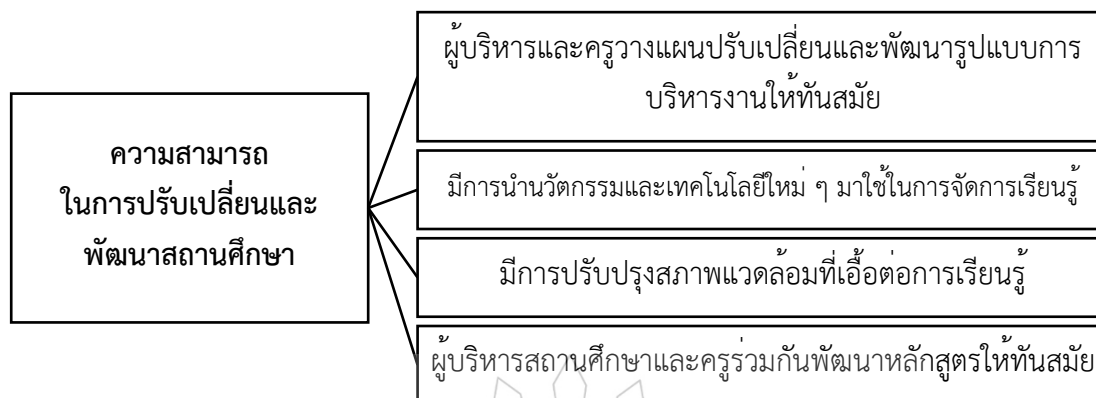
ตารางที่ 2.20 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	ผลการสังเกตข้อเท็จจริงประกอบ ของผู้วิจัย
ขอใบรับรอง (2567)	ณัฐชิตา มาลาพันธุ์ และคณะ (2568)	ปรีชาดี ปุงคานนท์ (2567)	ภาคิน รูปเพมา (2565)	มนัสชัย ดวงปัญญารัตน์ (2567)	วรรณภา ไทยประยูร (2564)	อุทัยวรรณ จันทนพันธ์ อุไร สุทธิรัมย์ (2567)	
	มีการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี	ร่วมกันนำแนวคิดนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วย	มีการนำเทคโนโลยี สื่อและนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน		การปรับเปลี่ยน พัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	ครูมีเทคนิคการสอนใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา มาช่วยในการจัดการเรียนรู้	มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้
	มีการปรับตัวด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนา ตนเองของครู		ครูปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้		ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเอง		ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
		ร่วมกันพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร	มีการนำผลจากการทดสอบนักเรียนไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	การปรับหลักสูตรตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม	ผู้บริหาร สถานศึกษา และครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนาหลักสูตรให้ก้าวทันสภาวการณ์ของสังคมเปลี่ยนแปลง		ผู้บริหาร สถานศึกษา และครูร่วมกันพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย

ตารางที่ 2.21 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

องค์ประกอบความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	ขอบข่ายที่ เจาะ (2567)	ณัฐธิดา มาลาพันธุ์และคณะ (2568)	ปาริชาติ ปงคานนท์ (2567)	ภาคิน รูปเหมาะ (2565)	มนัสชัย ดวงปัญญารัตน์ (2567)	วรรณภา ไทยประยูร (2564)	อุทัยวรรณ จันทพันธ์ และอุไร สุทธิแย้ม (2567)	ความดี
1. ผู้บริหารและครูวางแผนปรับเปลี่ยนและพัฒนารูปแบบการบริหารงานให้ทันสมัย	✓	✓	✓		✓		✓	5
2. มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้		✓	✓	✓		✓	✓	5
3. มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	✓	✓				✓	✓	4
4. ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูร่วมกันพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย			✓	✓	✓	✓		4
5. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง		✓		✓		✓		3
6. มีความร่วมมือจากชุมชนและหน่วยงานต่างๆ	✓			✓				2
7. มีผลงานในการพัฒนาเชิงประจักษ์เป็นที่ยอมรับ	✓							1

จากตารางที่ 2.21 ผู้วิจัยได้เลือกความดีตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป สรุปองค์ประกอบย่อยความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้บริหารและครูวางแผนปรับเปลี่ยนและพัฒนารูปแบบการบริหารงานให้ทันสมัย 2) มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ 3) มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย ดังภาพที่ 2.10



ภาพที่ 2.10 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันวางแผน เพื่อปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบการบริหารงานและหลักสูตรของสถานศึกษาให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับยุคปัจจุบัน โดยมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพและบรรยากาศของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและเอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างสรรค์และการใช้นวัตกรรมอย่างเต็มที่ โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา คือ ได้แก่ 1) ผู้บริหารและครูวางแผนปรับเปลี่ยนและพัฒนารูปแบบการบริหารงานให้ทันสมัย 2) มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ 3) มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย

4) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ขอบาร์ยะห์ เจ๊ะแว (2567) อธิบายความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกว่า การพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้ที่มีทัศนคติเชิงบวกทั้งต่อตนเองและคนในสังคม สถานศึกษา ให้ความรู้ ประสบการณ์ ควบคู่กับการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ฝึกฝนระเบียบวินัย การเคารพสิทธิ และหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

ปาริชาติ ปุงคานนท์ (2567) ได้สรุปองค์ประกอบด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกว่า ผู้บริหารและครูกระตุ้นให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน แนะนำให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเอง และมีการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณธรรมจริยธรรม

ภาคิน รูปเหมาะ (2565) กล่าวถึงความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง ระดับความสำเร็จที่โรงเรียนสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและกระบวนการจัดการเรียนการสอน มีความประพฤติด้านคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกตามที่สถานศึกษากำหนด ให้นักเรียนพัฒนาตนเองในด้านความคิด ทักษะที่ تناسبกับวัยของนักเรียน เป็นผู้มีเหตุผล รับฟังความคิดเห็นและยอมรับนับถือผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริตมีวินัยต่อตนเอง และผู้อื่น มีจิตสาธารณะและปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับวัยโอกาสและสถานการณ์ โดยโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมพัฒนาระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งผู้ปกครองมีความพึงพอใจในความมีระเบียบวินัยต่อพฤติกรรมและความประพฤติของลูก และนักเรียนได้รับการยกย่องจากสังคมหรือหน่วยงานอื่น ในการพัฒนาโรงเรียนเป็นอย่างดี

มนัสชัย ดวงปัญญารัตน์ (2567) กล่าวว่า การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนและครูให้การอบรมสั่งสอนนักเรียนเป็นคนที่คุณธรรม จริยธรรม มีความเป็นระเบียบวินัยของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเกิดความกลมเกลียวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความผูกพันและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

วรรณภา ไทยประยูร (2564) กล่าวว่า ด้านเจตคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและคณะครูในการดำเนินการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้มาเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีคุณธรรม จริยธรรม มารยาทที่ดีงาม มีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามกฎหมายของสถานศึกษา ให้ความร่วมมือในการทำงานกิจกรรม มีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็น จากผู้อื่น รู้จักพัฒนาตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาค้นคว้าเป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง

อุทัยวรรณ จันทนพันธ์ และ อุไร สุทธิแย้ม (2567) ได้สรุปด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมภายในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ เกิดทักษะการทำงานเป็นทีม มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทำให้ผู้เรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น อีกทั้ง ผู้เรียนรู้จักเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ และช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ โดยไม่หวังผลตอบแทน

จากการศึกษาทฤษฎีเพื่อการสังเคราะห์ กำหนดองค์ประกอบย่อยของการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลงจากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 6 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้ การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสมผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มี ความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง ที่สะท้อนให้เห็นความหมายเดียวกันและ ครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้นหรือเลือกใช้ชื่อตามการสังเคราะห์ของผู้วิจัย สรุปได้ ดังตารางที่ 2.22

ตารางที่ 2.22 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
ขอปริญญะที่ เลี้ยว (2567)	ปริญญะที่ ปุณณน (2567)	ภาคิน รูปพะมาะ (2565)	มนัสชัย ดวงปัญญากรัตน์ (2567)	วรรณภา ไทยประยูร (2564)	อุทัยวรรณ จันทนพันธ์ และ อรุณ สุทธิแย้ม (2567)	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของผู้วิจัย
สถานศึกษาให้ความรู้ ประสบการณ์ ควบคู่กับ การอบรมคุณธรรม จริยธรรม	มีการอบรมสั่งสอนนักเรียน ให้เป็นคนที่มีคุณธรรม จริยธรรม	มีความประพฤติด้าน คุณธรรม จริยธรรม และ จิตสำนึก	ผู้บริหารโรงเรียนและครูให้ การอบรมสั่งสอนนักเรียน เป็นคนที่คุณธรรม จริยธรรม	มีคุณธรรม จริยธรรม	มีคุณธรรม จริยธรรม	มีการอบรมสั่งสอนให้ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม
ฝึกฝนระเบียบวินัย การ เคารพสิทธิและหน้าที่ของ ตนเองและผู้อื่น		มีการจัดกิจกรรมพัฒนา ระเบียบวินัย ของนักเรียน อย่างสม่ำเสมอ	มีความเป็นระเบียบวินัย ของนักเรียน	มีระเบียบวินัย ปฏิบัติตาม กฎของสถานศึกษา	ผู้เรียนปฏิบัติตาม กฎระเบียบของโรงเรียน	มีการฝึกฝนระเบียบวินัย ของนักเรียนอย่าง สม่ำเสมอ
สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นใน สังคมได้อย่างมีความสุข			อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข			อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมี ความสุข
		เป็นผู้มีเหตุผล รับฟังความ คิดเห็นและยอมรับนับถือ ผู้อื่น		มีเหตุผล ยอมรับฟังความ คิดเห็น จากผู้อื่น		เหตุผล ยอมรับฟังความ คิดเห็น จากผู้อื่น

ตารางที่ 2.22 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	ผลการสังเคราะห์ข้อบกพร่องของผู้วิจัย
ขอรายละเอียด (2567)	ปาริชาติ ปุณณนทร์ (2567)	ภาคิน รูปพินะ (2565)	 มนัสชัย ดวงปัญญารัตน์ (2567)	วรรณภา ไทยประยูร (2564)	อุทัยวรรณ จันทพันธ์ และ อรุณ สุทธิแย้ม (2567)	
สถานศึกษาให้ความรู้ ประสบการณ์	ผู้บริหารและครูกระตุ้นให้ นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการ เรียน	พัฒนานักเรียนให้มีเจตคติ ที่ดีต่อการเรียนและ กระบวนการจัดการเรียน การสอน	การอบรมสั่งสอนนักเรียน ให้มาเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา		พัฒนานักเรียนให้มีเจตคติ ที่ดีต่อการเรียนและ กระบวนการจัดการเรียน การสอน	
		นักเรียนได้รับการยกย่อง จากสังคมหรือหน่วยงาน อื่น			นักเรียนได้รับการยอมรับ จากสังคมหรือหน่วยงาน อื่น	
		นักเรียนมีจิตสาธารณะ		ทั้ง ผู้เรียนรู้จักเอื้อเฟื้อ เผื่อ แผ่ และช่วยเหลือผู้อื่นด้วย ความเต็มใจ โดยไม่หวัง ผลตอบแทน	นักเรียนมีจิตสาธารณะ	
					ส่งเสริมให้ผู้เรียนมี ความคิดสร้างสรรค์	ส่งเสริมให้ผู้เรียนมี ความคิดสร้างสรรค์

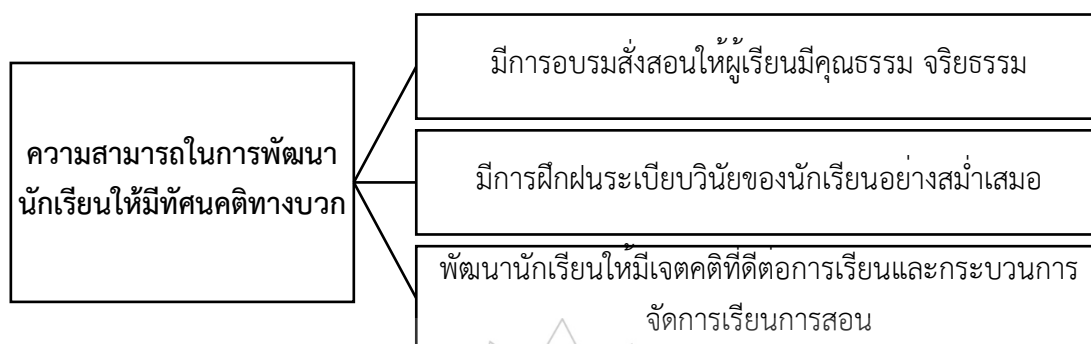
ตารางที่ 2.22 (ต่อ)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
ชอบารียะห์ เลี้ยว (2567)	ปาริชาติ ปุณฺณนัท (2567)	ภาคิน รูปเหมาะ (2565)	มนัสชัย ดวงปัญญารัตน์ (2567)	วรรณภา ไทยประยูร (2564)	อุทัยวรรณ จันทนพันธ์ และ อรุณ สุทธิแย้ม (2567)	ผลการวิเคราะห์ข้อบกพร่องของผู้วิจัย
					เกิดทักษะการทำงานเป็น ทีม	เกิดทักษะการทำงานเป็น ทีม
					มีคุณลักษณะอันพึง ประสงค์	มีคุณลักษณะอันพึง ประสงค์

ตารางที่ 2.23 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

องค์ประกอบความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	ขอปรียะห์ และแว (2567)	ปาริชาติ ปงคานนท์ (2567)	ภาคิน รุปเหมาะ (2565)	มนัสชัย ดวงปัญญารัตน์ (2567)	วรรณภา ไทยประยูร (2564)	อุทัยวรรณ จันทนพันธ์ และอุไร สุทธิแย้ม (2567)	ความถี่
1. มีการอบรมสั่งสอนให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
2. มีการฝึกฝนระเบียบวินัยของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	✓		✓	✓	✓	✓	5
3. พัฒนานักเรียนให้มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและกระบวนการจัดการเรียนการสอน	✓	✓	✓		✓		4
4. อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข	✓			✓			2
5. เหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็น จากผู้อื่น			✓		✓		2
6. นักเรียนมีจิตสาธารณะ			✓			✓	2
7. นักเรียนได้รับการยอมรับจากสังคมหรือหน่วยงานอื่น			✓				
8. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์						✓	1
9. เกิดทักษะการทำงานเป็นทีม						✓	1
10. มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์						✓	1

จากตารางที่ 2.23 ผู้วิจัยได้เลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป สรุปลองค์ประกอบย่อยความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีการอบรมสั่งสอนให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม 2) มีการฝึกฝนระเบียบวินัยของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอและ 3) พัฒนานักเรียนให้มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและกระบวนการจัดการเรียนการสอน ดังภาพที่ 2.11



ภาพที่ 2.11 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่สถานศึกษาดำเนินการอบรมสั่งสอนและฝึกฝนผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อปลูกฝังให้เกิดคุณธรรม จริยธรรมและระเบียบวินัยที่เหมาะสม พร้อมทั้งใช้ กระบวนการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติที่ดี และมีความรู้สึกเชิงบวกต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก คือ ได้แก่ 1) มีการอบรมสั่งสอนให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม 2) มีการฝึกฝนระเบียบวินัยของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอและ 3) พัฒนานักเรียนให้มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและกระบวนการจัดการเรียนการสอน

ตารางที่ 2.24 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมการวัด/สาระหลักของการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมการวัด/สาระหลักของการวัด
ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	การที่ ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึง ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีระบบ และประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทุกคน พัฒนา ศักยภาพของตนเอง ในด้านความรู้ และทักษะอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้น	1) มีระบบบริหารจัดการหรือ แผนงาน/โครงการ ที่เป็นไปตามวงจรคุณภาพ (เช่น PDCA) เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ 2) มีผลงานการพัฒนาหรือ นวัตกรรมที่เกิดจากการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

ตารางที่ 2.24 (ต่อ)

ประสิทธิผลของโรงเรียน	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมการวัด/สาระหลักของการวัด
	ผลลัพธ์ที่สามารถวัดได้จากการที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยสูงขึ้นและนักเรียนสามารถได้รับรางวัลจากการแข่งขันทางวิชาการในระดับต่าง ๆ ที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก ซึ่งสะท้อนถึงคุณภาพของการจัดการศึกษาโดยรวม	3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ย (GPA, ผลสอบระดับชาติ/O-NET) ของนักเรียนมีแนวโน้มสูงขึ้น เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมาหรือค่าเฉลี่ยที่กำหนด 4) นักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันทางวิชาการ จากหน่วยงานภายนอก
ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา	การที่ ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึง ทักษะในการบริหารงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วม ใน การวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งสร้างและใช้ประโยชน์จากความร่วมมือและเครือข่ายกับทุกภาคส่วนภายนอก เพื่อหาแนวทางในการดำเนินงานและการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา	1) ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากร (คน เงิน วัสดุ) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม ในการเสนอแนวทางแก้ไขปัญหและปรับปรุงการทำงาน 3) มีการสร้างและใช้ประโยชน์จากเครือข่ายความร่วมมือ กับภาคส่วนภายนอกเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานหรือการแก้ไขปัญหาของโรงเรียน
ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ร่วมกันวางแผน เพื่อปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบการบริหารงานและหลักสูตรของสถานศึกษาให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับยุคปัจจุบัน โดยมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ใน	1) มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการงานของสถานศึกษา 2) มีกระบวนการร่วมมือ ระหว่างผู้บริหารและครูใน การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร

ตารางที่ 2.24 (ต่อ)

ประสิทธิผลของ โรงเรียน	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมการวัด/ สาระหลักของการวัด
	การจัดการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งดำเนินการปรับปรุง สภาพแวดล้อมทางกายภาพและ บรรยากาศของสถานศึกษา เพื่อให้ เป็นไปในทิศทางเดียวกันและเอื้อ ต่อการเรียนรู้ การสร้างสรรค์และ การใช้นวัตกรรมอย่างเต็มที่	3) มีผลงานนวัตกรรมการสอน หรือสื่อ การเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดจากการนำ เทคโนโลยีมาใช้ 4) มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทาง กายภาพ และสิ่งอำนวยความสะดวก ให้ มีความพร้อมและทันสมัย
ความสามารถใน การพัฒนา นักเรียนให้มี ทัศนคติทางบวก	การที่สถานศึกษาดำเนินการอบรม สั่งสอนและฝึกฝนผู้เรียนอย่าง ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อปลูกฝัง ให้เกิดคุณธรรม จริยธรรมและ ระเบียบวินัยที่เหมาะสม พร้อมทั้ง ใช้ กระบวนการจัดการเรียนการ สอนและกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อ พัฒนานักเรียนให้มีเจตคติที่ดีและมี ความรู้สึกรับรู้เชิงบวกต่อการเรียนรู้และ การพัฒนาตนเอง	1) มีหลักสูตร/กิจกรรม (เช่น กิจกรรมจิต อาสา, ค่ายคุณธรรม) ที่ใช้ในการปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรมอย่างเป็นระบบ 2) ร้อยละของนักเรียน ที่ปฏิบัติตาม ระเบียบวินัยอย่างถูกต้อง/ครบถ้วน 3) มีการวัดผล/สำรวจเจตคติ และความ พึงพอใจของนักเรียนต่อการเรียน/วิชา เรียน/ครูผู้สอน ที่แสดงผลเชิงบวก 4) ครูมีการใช้วิธีการจัดการเรียนการ สอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญหรือมีความ หลากหลาย เพื่อกระตุ้นความสนใจและ ส่งเสริมเจตคติที่ดี

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักประสิทธิผลของโรงเรียนและองค์ประกอบย่อย
สามารถสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสามารถในการ
ผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ ความสามารถในการ
บริหารด้านการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ, ครูและบุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเอง, นักเรียนมี
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น, นักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันทางวิชาการจากหน่วยงานต่าง ๆ
2) ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ผู้บริหารและครู
ร่วมกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในโรงเรียน, การสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน, ผู้บริหาร

สถานศึกษามีทักษะในการบริหารงานที่ดี 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ ผู้บริหารและครูวางแผนปรับเปลี่ยนและพัฒนารูปแบบการบริหารงานให้ทันสมัย, มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้, มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้, ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย และ 4) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ มีการอบรมสั่งสอนให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม, มีการฝึกฝนระเบียบวินัยของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ, พัฒนานักเรียนให้มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและกระบวนการจัดการเรียนการสอน

2.3 การศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับประสิทธิผลของโรงเรียน

จากความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและประสิทธิผลของโรงเรียนข้างต้นนั้น แสดงให้เห็นว่า การที่ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โรงเรียนมีระบบการดำเนินงานต่าง ๆ ที่สะดวก คล่องตัว มีอุปกรณ์พร้อมในบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้มากขึ้น จะส่งผลให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ นอกจากนี้ผู้ปกครองและชุมชน จะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา ร่วมแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทางโรงเรียน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีอิทธิพลที่ส่งผลให้ผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างไรบ้าง ดังมีผู้กล่าวไว้ดังนี้

อุทัยวรรณ จันทนพันธ์ และ อุไร สุทธิแย้ม (2567) ได้สรุปค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเวลาของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครว่า การบริหารเวลาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = 0.87^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มนัสชัย ดวงปัญญารัตน์ (2567) สรุปค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูงในภาคใต้ตอนล่าง ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูงในภาคใต้ตอนล่าง อยู่ในระดับปานกลาง โดยสะท้อนคิดจากการลงมือปฏิบัติ ($r = .670$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด รองลงมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติที่ดี ($r = .659$) ส่วนความสามารถในความคิดแบบองค์รวมเพื่อยอมรับการมีพลวัต ($r = .336$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วรากร ชัยนิตยและคณะ (2567) สรุปค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร (tot x) กับประสิทธิผลของโรงเรียนยุคใหม่โดยรวม (tot y) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($X_{Yr} = 0.794$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 อยู่ในระดับสูง

ฐิติพัฒน์ หิรัญนิธินิธารัง (2568) ได้สรุปเกี่ยวกับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของพฤติกรรมกรรมการบริหาร (X_{tot}) กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_{tot}) โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง ($r_{xy} = .818$) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ภัทรรัตน์ ไทรผ่องศรี และ กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2566) สรุปค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นปัญญา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาในทางบวก โดยมีอำนาจการพยากรณ์ ร้อยละ 91.50 ($R^2_{adj} = 0.915$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ 0.05

ณัฐวัชร โตสัจจะและจุลดิศ คัญทัพ (2566) สรุปค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า กระบวนการบริหารงานวิชาการด้านหลักสูตรทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปิยโชติ รอดหลง (2567) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโดยภาพรวม (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวม (Y_{tot}) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายตามกันอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .776^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ขอบาร์ยะห์ เจ๊ะแว, (2567) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมพบว่า แรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กัญญรัตน์ คำแพง, (2565) กล่าวถึงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เอาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับมากในทิศทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับมาก ในทิศทางบวก ด้านการบริหารงบประมาณ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับปานกลาง ในทิศทางบวก ด้านการบริหารงานบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับปานกลาง ในทิศทางบวก ด้านการบริหารงานทั่วไป มีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับปานกลาง ในทิศทางบวก

บริพัทธ์ สารผล (2565) ศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ 0.48 ส่วนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มารุฒ ศิริอ้วนและจรัส อติวิทยากรณ์, (2568) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญพิชชา มีแก้ว (2562) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก และส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ร้อยละ 54

วรรณภา ไทยประยูร (2564) ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผล ของสถานศึกษาได้ดี มี 3 ตัวแปร คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการมีบาร์มี ด้านความคิดอย่างสร้างสรรค์ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ได้ร้อยละ 87.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จุฑาทิพย์ ทวีแก้วและธีรพงศ์ แก่นอินทร์ (2567) อธิบายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ทักษะการบริหาร ทักษะด้านเทคนิค มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการทดสอบระดับชาติเฉลี่ย วิชาภาษาไทย วิชาคณิตศาสตร์ วิชาภาษาอังกฤษ และวิชาวิทยาศาสตร์ อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .549, .548, .473 และ .539 ตามลำดับ

ยุคลนุช ชัยยุทธและ เพียงแข ภูผายาง (2565) อธิบายการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวก ($r = .362$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 วัฒนธรรมองค์การด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือด้าน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน รองลงมา คือ ด้านความเชื่อ และด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยสุด คือ ด้านค่านิยม

จากข้อมูลในงานวิจัยทั้งสิ้น 14 แหล่ง สามารถสรุปงานวิจัยเกี่ยวกับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับประสิทธิผลของโรงเรียน ทุกท่านมีความสัมพันธ์เชิงบวก (Positive Correlation) ทั้งหมด แต่ระดับความสัมพันธ์แตกต่างกัน

2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เป็นองค์กรทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้ การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งขึ้นตามนโยบาย ปฏิรูปการบริหารราชการของรัฐบาล โดยแบ่งเป็นหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ของแต่ละจังหวัด ครอบคลุม อำเภอ มีการยืดหยุ่นในการจัดตั้ง ยุบเลิก และบริหารจัดการ ซึ่งเน้นการกำกับดูแล ส่งเสริมและประสานงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 84 โรงเรียน จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปท 1 – 6 วิสัยทัศน์ "องค์กรแห่งนวัตกรรม นำคุณภาพการศึกษา พัฒนาการเรียนรู้สู่อาชีพ" (ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น, 2566)

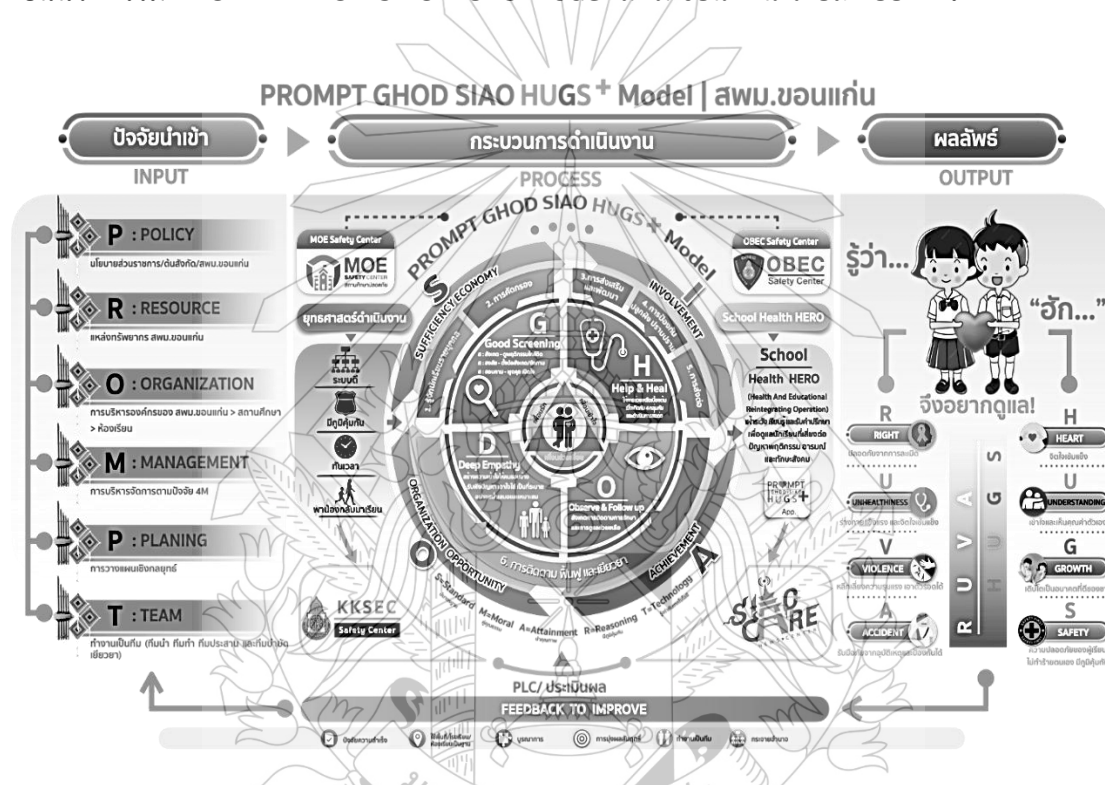
2.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 84 คน (ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น, 2568)

2.4.2 การพัฒนานวัตกรรมเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ขับเคลื่อนการดำเนินการบริหารจัดการ การศึกษา มีผลการดำเนินงานเชิงประจักษ์ตามมาตรฐานการดำเนินงานในปีที่ผ่านมาเพื่อเป็นการต่อยอด “SIAO SMART+ Model” จึงได้วิเคราะห์สภาพบริบทและศึกษาปัญหาความต้องการจากกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา และยกระดับคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา โดยการสัมภาษณ์ สำนวญความคิดเห็นหรือความต้องการที่จะได้รับ จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาได้สะท้อนผลที่เป็นผลสำเร็จที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงและต่อยอด จัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาเป็นนโยบายเพื่อเป็นแนวทางในการบริหาร จัดการศึกษา โดยการระดมความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารจัดการและการปฏิบัติ คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา ประธานสหวิทยาเขต ตัวแทนครูผู้สอน บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สรุปประเด็นพร้อมจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนานโยบาย เพื่อเป็นแนวทางในการบริหาร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ได้กำหนดเป็น

นโยบายและแนวทางการพัฒนาคุณภาพให้เกิดขึ้นกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ได้นำนวัตกรรม SIAO SMART PLUS MODEL มาปรับใช้ในกระบวนการดำเนินงานแก้ไขปัญหาภาวะซึมเศร้าในนักเรียน ภายใต้วิธีการคิดเชิงระบบ (System Approach) กล่าวคือ 1) ปัจจัยนำเข้า (INPUT) ได้แก่ PROMPT 2) กระบวนการดำเนินงาน (PROCESS) ประกอบด้วย GHOD System ผสาน ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน ได้แก่ ระบบตีมีภูมิคุ้มกัน ท้นเวลา กับ อาชีวนวัตกรรม (Career Inno-Life) และ 3) ผลลัพธ์ (OUTPUT) ประกอบด้วย HUGS ดังนั้น เมื่อผนวกกระบวนการ ทำงานทั้งหมดอย่างครบองค์ประกอบ จึงก่อเกิดเป็นนวัตกรรม PROMPT GHOD SIAO HUGS Model สพม.ขอนแก่น รายละเอียดดังภาพที่ 2.12



ภาพที่ 2.12 นวัตกรรม PROMPT GHOD SIAO HUGS Model

ผลการดำเนินงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้นวัตกรรม “SIAO SMART+ Model” เพื่อขับเคลื่อน คุณภาพของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ จุดเน้น และค่านิยม ปรากฏผลการดำเนินงานเป็นที่ประจักษ์ดังนี้ (นโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น, 2567)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

รุ่งศิลา กรุดแก้วและคณะ (2567) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมอยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมาคือการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม การคิดสร้างสรรค์ และการมีคุณธรรมจริยธรรม 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกอยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมาคือความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหา 3) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม (X_2) การคิดสร้างสรรค์ (X_5) การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง (X_3) การมีคุณธรรมจริยธรรม (X_4) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (X_1) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 73.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลดาวัลย์ วงศ์สินธุ์และคณะ (2567) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = .781$) 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ได้ร้อยละ 67.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = .193 + .382X_6 + .192X_2 + .250X_5 + .106X_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z} = .392ZX_6 + .218ZX_2 + .242ZX_5 + .130ZX_3$$

รมิดา ใจสืบ (2567) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิง

นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงรายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ภาพรวมอยู่ในระดับมากและ
 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของ
 สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางบวก อย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปิยโชติ รอดหลง (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของ
 โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน
 มัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลข
 คณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม, การคัดเลือกคนเพื่อ
 สร้างสรรค์นวัตกรรม, การพัฒนาทักษะ, การให้รางวัลในการสร้างนวัตกรรม, การจัดการทีมนวัตกรรม
 , การสร้างทีม และ การค้นหาและทำงานร่วมกับผู้สนับสนุน 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา
 จังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย
 ดังนี้ ความทุ่มเทเวลาในการทำงาน, การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน, พันธกิจของโรงเรียนมี
 ความชัดเจน, ความคาดหวังที่สูง, ความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง, ภาวะผู้นำด้านวิชาการ และ
 สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของ
 โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาทมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
 .01

อรุณี สุวรรณศรีและโกวิทย์ เทศบุตร (2564) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
 ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน
 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม อยู่
 ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การ
 เปลี่ยนแปลงการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งการเรียนรู้
 นวัตกรรม และด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การมีคุณธรรมจริยธรรม และการมีความคิดสร้างสรรค์
 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็น
 รายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ กระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรม
 เทคโนโลยีทางการศึกษา การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน และด้านที่อยู่ในระดับมาก
 ได้แก่ หลักสูตรสถานศึกษา และการนิเทศการศึกษา 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
 สถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในภาค
 ตะวันออกเฉียงเหนือ 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม
 (X_2) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_1) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (X_5) และด้านการมี

คุณธรรมจริยธรรม (X_4) ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ได้ร้อยละ 49.50 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.206 + .345X_2 + .200X_1 + .089X_5 + .100X_4$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = .391Z_{x2} + .224Z_{x1} + .166Z_{x5} + .156Z_{x4}$$

ปิยาภรณ์ พลเสนาและพนายุทธ เขยบาล (2564) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กัน 4) สมการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรพยากรณ์ ได้อ่านาพยากรณ์ร้อยละ 53.40

ชิตชนก โลกคำลือและวรรณกร พรประเสริฐ (2568) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และด้านการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งการเรียนรู้นวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พัชรา ภาพแสนหาญและสันติ บุรณะชาติ (2567) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 4) ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 4 ตัวแปร เช่น ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม เป็นต้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถพยากรณ์ความสำเร็จได้ร้อยละ 62.08 ดังสมการพยากรณ์ต่อไปนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = .939 + .309X_3 + .265X_2 + .150X_5 + .074X_1$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z} = .396X_3 + .333X_2 + .204X_5 + .103X_1$

สิทธิกร กุลชาติและคณะ (2566) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 พบว่า 1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.47) สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.31) และค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ 1) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($PNI_{\text{modifide}} = 0.12$) 2) ด้านการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วม ($PNI_{\text{modifide}} = 0.11$) และ 3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($PNI_{\text{modifide}} = 0.10$) 2. แนวทาง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มุ่งองค์ประกอบทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง และ 5) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม โดยทุกด้านมี 3 วิธีการดำเนินการ 3 ขั้นตอนการปฏิบัติ และ 3 ตัวชี้วัด 3. ผลการประเมินแนวทางภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน มีผลการประเมินโดยภาพรวมมีระดับความสำคัญ คือ สำคัญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย อยู่ที่ 92.38 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 95.18 รองลงมา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 94.78 และ ด้านที่มีระดับความสำคัญน้อยที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 91.88

สาธิต ทรัพย์รวงทอง (2566) ได้ศึกษา รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การบริหารความเสี่ยง (2) การใช้เทคโนโลยี (3) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (4) การสร้างองค์กรนวัตกรรม (5) การมีวิสัยทัศน์ (6) บทบาทหน้าที่ และ (7) การทำงานเป็นทีม 2) ผลของการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ส่วนนำ คือ 1) แนวคิดและหลักการพื้นฐานของรูปแบบ และ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหา คือ องค์ประกอบของรูปแบบ และส่วนที่ 3 ส่วนการนำไปใช้ คือ 1) แนวทาง และ 2) เงื่อนไขความสำเร็จ และ 3) ผลการประเมินรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำเชิง

นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

สมพร ศักดาและ สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ (2567) ได้ศึกษา สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า 1) ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่าด้านสมรรถนะในการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.31$, $S.D.=0.76$) 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่าด้านพันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.31$, $S.D.=0.73$) และ 3) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .920 ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายสูงสุด คือด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (X_4) ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง (X_6) ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ (X_2) ด้านสมรรถนะในการตระหนักรับรู้

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

John and James (2006) ได้ทำการศึกษาถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมควรมุ่งพัฒนาการปฏิบัติ ดังนี้ 1) ช่วยให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติได้ (Enabling Others to Act) 2) ทำทลายให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Challenging the Process) 3) มีการปลุกใจให้ความร่วมมือ (Encouraging the Heart) 4) มีการกำหนดทิศทางขององค์กร (Modeling the Way) 5) มีการกระตุ้นเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์ (Inspiring a Shared Vision)

Dyer and Clayton (2011) ได้ทำการศึกษาและวิจัยบุคคลจำนวนมากที่มีความสามารถในการคิดสิ่งใหม่ ๆ และได้ทำการสรุปทักษะที่สำคัญของนักนวัตกรรมหรือบุคคลที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่จะสนับสนุนองค์กรต่าง ๆ รวมไปถึงสถาบันทางการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จไว้ 5 องค์ประกอบดังนี้ 1) การเชื่อมโยง (Associating) 2) การตั้งคำถาม (Questioning) 3) การเฝ้าสังเกต (Observing) 4) การสร้างเครือข่าย (Networking) 5) การทดลอง (Experimenting)

Sen & Eren (2012) ได้ศึกษาปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติ เพื่อให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 พบว่า วิธีปฏิบัติความเป็นผู้นำนวัตกรรมช่วยแก้ปัญหาความยากจน การว่างงาน ขาดการมีคุณภาพเสรีภาพอิสระ และความไม่เท่าเทียมคอร์รัปชัน ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแนะนำสิ่งใหม่ ๆ เช่น ความคิดวิธีการ เทคนิค กระบวนการ ผลิตภัณฑ์ บริการหรือการค้นพบในการแก้ปัญหาในปัจจุบันและตอบสนองความต้องการของผู้คนใน

ปัจจุบันและในอนาคต ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถแก้ปัญหาในปัจจุบันด้วยการมุ่งเน้นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีลักษณะที่เหมือนกัน คือ ความรู้เกี่ยวกับความเป็นผู้นำ ทักษะค่านิยมและ ความสามารถในการรับรู้ปัญหาและคาดว่าจะมีผลกระทบในอนาคต ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะมีวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นให้ประชาชนมีเศรษฐกิจการเมืองและสังคมเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

Volk (2012) ได้ทำการศึกษาและวิจัยถึงลักษณะโดยรวมเกี่ยวกับความสามารถในการเป็นผู้นำทางนวัตกรรมในองค์กรทางวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมของแอฟริกาใต้ ผลการวิจัยทำให้แสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบของความสามารถในการปฏิบัติงานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จ ดังนี้ 1) เป็นนักยุทธศาสตร์ (Strategist) 2) เป็นผู้สร้างขีดความสามารถให้กับองค์กร (Capability builder) 3) เป็นนักจับคู่ในการแข่งขันหรือจัดกลุ่มของบุคลากรในองค์กรได้อย่างเหมาะสม (Matchmaker) 4) เป็นผู้ใส่ความสำเร็จในองค์กร (Achiever)

Zhang (2012) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการผสมผสานลัทธิเต๋า ปรัชญาวัฒนธรรมจีนกับทฤษฎีภาวะผู้นำของตะวันตกเพื่อเพิ่มความสามารถเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการของจีน ผลการวิจัยพบว่า การบูรณาการทฤษฎีภาวะผู้นำตะวันตก 5 ทฤษฎีเพื่อเป็นการเสริมสร้างภาวะผู้นำทำให้ได้องค์ประกอบและรูปแบบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดังนี้ 1) มีความกล้าที่จะเสี่ยง (Risk Taking) 2) มีความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualism) 3) มีความเป็นอิสระ (Freedom) 4) มีคุณภาพ (Equality) 5) มีความเชื่อถือว่าไว้วางใจในผู้อื่น (Trust in others) 6) มีกระบวนการที่มีการสนับสนุนตามธรรมชาติ โดยปราศจากข้อโต้แย้ง (Following natural course leading without contending)

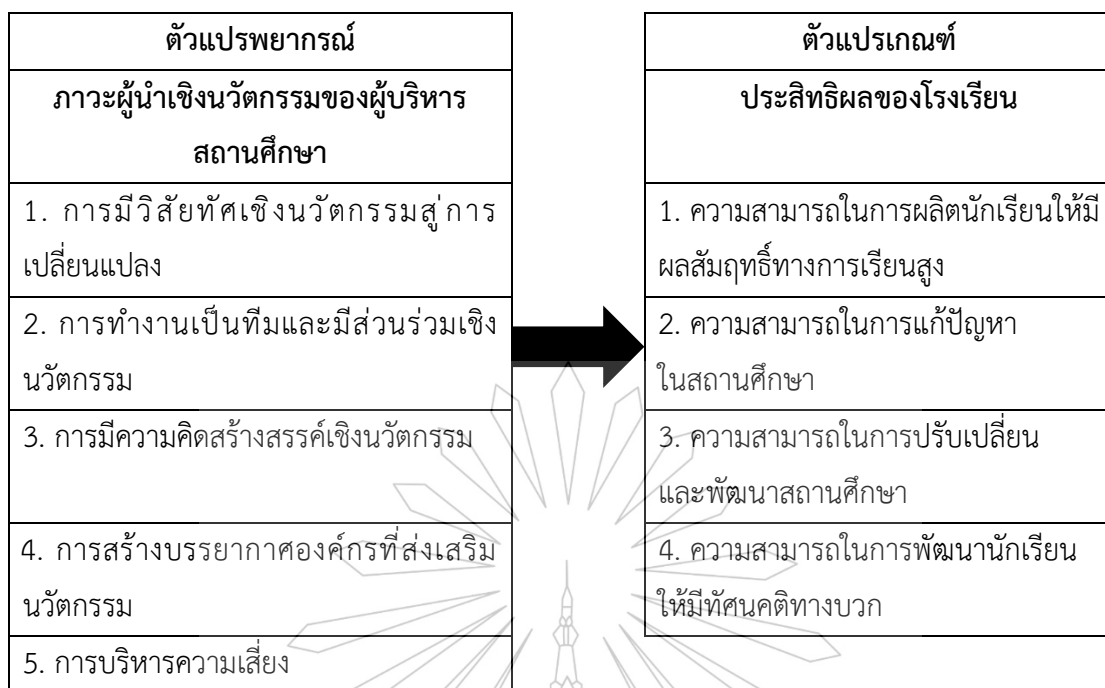
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิจัย นักวิชาการศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา ผู้วิจัยได้ยึดหลักการและกรอบแนวคิดของ David Horth (2014), Watt (2002), กรรวิ โพธิ์ทองและคณะ (2565), เชิดพงษ์ งอกนาวังและคณะ (2566), เดชาวุฒิ อินเทพ (2566), นภาพร ศรีสุคันธพฤกษ์ (2566), นลธวัช ยุทธวงศ์ (2568), บริพัฒน์ สารผล (2565), เพ็ชรรัตน์ อิมินกุลและปรภากร เกิดมีสุข (2568), แพรพรรณ เปรมลาภ (2565), พัทธวิสา จันทพิมพ์ (2565), วรวุฒิ ศิริอ่อน (2565), สาธ ทรัพย์รวงทอง (2565), สิทธิกร กุลชาติและคณะ (2566), อภิชาติ มงธิสาร (2566), อาฟานดี คอลออาแซและสร้อยณี อุเสินยาง (2565) ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์เป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ทำให้ได้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ทั้งหมด 5 ด้าน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง 2) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

3) การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 4) การสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรมและ 5) การบริหารความเสี่ยง

ประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยได้ยึดหลักการและกรอบแนวคิดของ Ajit Mondal (2020), Lawrence W. Lezotte (2007), Noor Azizah Zamir (2020), Ronald Edmonds (1979), กัญญรัตน์ คำแพง(2565), คำปิ่น ที่สุกะ (2564), ซอบาเรียห์ เจ๊ะแหว (2567), ณัฐธิดา มาลาพันธุ์ และคณะ(2568), ณัฐวัชร โตสัจจะและจุลดิศ คัญทัพ(2566), ปาริชาติ ปุงคานนท์ (2567), ปิยโชติ รอดหลง (2567), ภาคิน รูปเหมาะ (2565), มนัสชัย ดวงปัญญารัตน์ (2567), วรณภา ไทยประยูร (2564), อุทัยวรรณ จันทนพันธ์ และ อุไร สุทธิแย้ม (2567) เป็นหลักที่ใช้ในประสิทธิผลของโรงเรียน นำมาสังเคราะห์และมาปรับใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้ประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งหมด 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาและ 4) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังแสดงในงานวิจัยของวัชรพงศ์ ทัศนบรรจง และจิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย (2563), พณพร รัตนประสบ และคณะ (2561), เดชฤทธิ์ หลักคำ และอาคม อึ้งพวง (2560), จิตตา วิหครัตน์ (2558) ที่สรุปไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม การบริหารความเสี่ยง การมีความคิดสร้างสรรค์สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานล้วนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำให้สามารถศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนตามที่คุณวิจัยได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ขึ้นมาโดยยึดหลักการของนักวิจัย นักวิชาการศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา ดังภาพที่ 2.13



ภาพที่ 2.13 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยมีการดำเนินการดังนี้

- 3.1 ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย
- 3.2 กลุ่มเป้าหมาย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 การแปลผลข้อมูล
- 3.7 แผนดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมและระยะเวลาทำการวิจัย

3.1 ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการศึกษาไว้ดังนี้

- 1.1 ศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
- 1.2 กำหนดกรอบแนวคิด
- 1.3 กำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 1.4 สร้างเครื่องมือตามวัตถุประสงค์การวัดตามนิยามศัพท์
- 1.5 เสนอเครื่องมือให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุง
- 1.6 นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาความเที่ยง
- 1.7 นำเครื่องมือมาปรับปรุงแก้ไขและทำฉบับสมบูรณ์
- 1.8 นำเครื่องมือไปจัดทำฉบับจริงและนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.9 วิเคราะห์ข้อมูล แปลผล นำเสนอสรุปผล

3.2 กลุ่มเป้าหมาย

3.2.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีจำนวน 84 คน

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มเป้าหมาย

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	กลุ่มเป้าหมาย (คน)
เล็ก	11	11
กลาง	54	54
ใหญ่	7	7
ใหญ่พิเศษ	12	12
รวม	84	84

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างจากวัตถุประสงค์ การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อผลของโรงเรียน โดยสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรอบแนวคิดการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม มีจำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีข้อความเกี่ยวกับเพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบันในโรงเรียน ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน มีลักษณะคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เป็นข้อความเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำนวน 22 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เป็นข้อความเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำนวน 15 ข้อ

ให้คะแนน 5 แปลความว่า มีพฤติกรรมและการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

ให้คะแนน 4 แปลความว่า มีพฤติกรรมและการปฏิบัติในระดับมาก

ให้คะแนน 3 แปลความว่า มีพฤติกรรมและการปฏิบัติในระดับปานกลาง

ให้คะแนน 2 แปลความว่า มีพฤติกรรมและการปฏิบัติในระดับน้อย

ให้คะแนน 1 แปลความว่า มีพฤติกรรมและการปฏิบัติในระดับที่ต่ำสุด

3.3.2 ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

3.3.2.1 การศึกษาและสังเคราะห์จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษา

3.3.2.2 กำหนดขอบเขตเนื้อหาที่จะใช้ในการสร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ การศึกษา

3.3.2.3 สร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.2.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรง (Validity) ตามเนื้อหาและความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา หลังจากนั้น นำเครื่องมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมมากขึ้น

3.3.2.5 นำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try Out) กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของ Cronbach

3.3.2.6 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปพบอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อรับฟัง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3.3.2.7 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว ไปดำเนินการเก็บรวบรวม ข้อมูล ในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

3.3.3 การหาคุณภาพของเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิง ปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

3.3.3.1 การหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการแต่งตั้ง จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อ คำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารการศึกษา มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการ และมีความเชี่ยวชาญด้านภาษา พิจารณาความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิให้คะแนน ดังนี้ +1 หมายถึง ข้อความนั้น สอดคล้องตามนิยามปฏิบัติการที่ระบุไว้ 0 ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องตามนิยามปฏิบัติการที่ ระบุไว้ และ -1 แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องตามนิยามปฏิบัติการที่ระบุไว้โดยผลการตรวจสอบ พบว่า ค่าความตรงเชิงเนื้อหามีค่าเท่ากับ 1 ทุกข้อและมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวัด ตามนิยามปฏิบัติการ จำนวนทั้งหมด 37 ข้อ

3.3.3.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการ ปรับปรุงแก้ไขแล้วและได้นำไปทดลอง (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Hopkin & Sterley, 1990 อ้างถึงใน ประภาพร ศรีตระกูล, 2550) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยกำหนดให้ความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า 0.80 ตามหลักวิธีการของครอนบาค (Cronbach) และผลการหาค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.962 และค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.930 โดยเป็นค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านและทั้งฉบับตามตารางที่ 3.2 และค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลของโรงเรียนรายด้านและทั้งฉบับตามตารางที่ 3.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านและทั้งฉบับ

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าความเชื่อมั่น
1	การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง	0.880
2	การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	0.918
3	การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	0.880
4	การสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม	0.722
5	การบริหารความเสี่ยง	0.781
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ		0.962

ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ประสิทธิผลของโรงเรียนรายด้านและทั้งฉบับ

ที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ค่าความเชื่อมั่น
1	ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	0.689
2	ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา	0.896
3	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	0.767
4	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	0.830
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ		0.930

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.2 จัดส่งหนังสือราชการแนบแบบสอบถามในรูปแบบลิงก์และ QR Code แบบสอบถามออนไลน์โดยใช้ Google Forms ฉบับสมบูรณ์ไปยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย เพื่อขอให้ผู้บริหารตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดวัน เวลาในการส่งแบบสอบถามคืน ภายใน 15 วัน

3.4.3 การเก็บรวบรวม จากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามในระบบ Online ถ้าได้จำนวนแบบสอบถามกลับมาไม่ครบหรือไม่ส่งกลับมาตามกำหนดเวลา ผู้วิจัยจะดำเนินการประสานงานตามเก็บด้วยตนเองจนครบตามจำนวน

3.4.4 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากประชากรกลุ่มเป้าหมาย ผ่าน Google Sheet และได้แบบสอบถามกลับมา จำนวน 78 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.85 และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยและข้อคำถามที่ต้องการทราบ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.5.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร และตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

3.5.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นใช้การวิเคราะห์ค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-moment Correlation Coefficient) โดยนำตัวแปรต้นทุกตัวที่ต้องการวิเคราะห์มาจับคู่กับตัวแปรตามทีละคู่ และทดสอบนัยสำคัญ

ทางสถิติ ถ้าค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า .01 แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามแต่ละคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.5.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

3.6 การแปลผลของข้อมูล

ในการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อศึกษาระดับการรับรู้ต่อพฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้

การแปลผลข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยซึ่งกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

4.51 - 5.00 แปลความว่า พฤติกรรมของผู้บริหาร/ ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 แปลความว่า พฤติกรรมของผู้บริหาร/ ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 แปลความว่า พฤติกรรมของผู้บริหาร/ ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 แปลความว่า พฤติกรรมของผู้บริหาร/ ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 แปลความว่า พฤติกรรมของผู้บริหาร/ ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

กรณีวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความดังนี้ (รัตนะ บัวสนธ์, 2548)

0.81 - 1.00 แปลความว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

0.61 - 0.80 แปลความว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง

0.41 - 0.60 แปลความว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

0.21 - 0.40 แปลความว่า มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

0.00 - 0.20 แปลความว่า มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น 4) เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำนวน 78 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson's Product-moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหารูปแบบที่ดีที่สุด ในการนำไปสร้างสมการพยากรณ์ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
- 4.5 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

X	แทน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทนการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง
X_2	แทน การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม
X_3	แทนการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
X_4	แทนการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม
X_5	แทน การบริหารความเสี่ยง
Y	แทน ประสิทธิภาพของโรงเรียน
N	แทน จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
t	แทน ค่าอัตราส่วน t ใช้ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปร
F	แทนค่าอัตราส่วน F ใช้ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของความสัมพันธ์ร่วมของตัวพยากรณ์กับตัวแปรตาม
B	แทนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรต้นในรูปคะแนนดิบ
β	แทนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
P-value	แทนระดับนัยสำคัญทางสถิติ
R	แทนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (ค่าอำนาจการพยากรณ์)
Adjusted R^2	แทนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เปลี่ยนจากเดิมเมื่อเพิ่มตัวแปรต้นทีละตัว
S.E.est	แทนค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
S.E.B.	แทนค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำนวน 78 คน ผู้วิจัยได้สอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และขนาดของโรงเรียน รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

สถานภาพ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	
	ความถี่ (N=78)	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
ชาย	66	84.60
หญิง	12	15.40
2. อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	1	1.30
31 – 40 ปี	10	12.80
41 – 50 ปี	28	35.90
51 – 60 ปี	39	50.00
3. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาโท	66	84.60
สูงกว่าปริญญา	12	15.40
4. ประสบการณ์ในตำแหน่ง		
ไม่เกิน 5 ปี	20	25.60
6 -10 ปี	31	39.70
11 ปีขึ้นไป	28	34.60
5. ขนาดของโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	5	6.40
ขนาดกลาง	54	69.20
ขนาดใหญ่	7	9.00
ขนาดใหญ่พิเศษ	12	15.40

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 84.60 อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อยู่ในระหว่าง 51 - 60 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 วุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีวุฒิมัธยมศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 84.60 ประสบการณ์ในตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 6-10 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 39.70 ขนาดของโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 69.20

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง 2) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 4) การสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรมและ 5) การบริหารความเสี่ยง โดยนำเสนอข้อมูลประกอบคำบรรยายผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยภาพรวม

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรมของผู้บริหาร		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	4.58	0.44	มากที่สุด
2	การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.53	0.41	มากที่สุด
3	การบริหารความเสี่ยง	4.50	0.41	มาก
4	การสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม	4.41	0.35	มาก
5	การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง	4.40	0.42	มาก
รวม		4.48	0.36	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นราย

ด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.58$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X}=4.53$) อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}=4.40$) อยู่ในระดับมาก

2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง

ที่	ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง	ระดับพฤติกรรมของผู้บริหาร		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การสร้างสรรคนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา	4.59	0.50	มากที่สุด
2	การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมที่ทันสมัยสู่การปฏิบัติ	4.51	0.60	มากที่สุด
3	ความสามารถในการมองการณ์ไกลและวิเคราะห์แนวโน้มอนาคต	4.44	0.66	มาก
4	การวิเคราะห์ความสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา	4.37	0.57	มาก
5	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารเชิงนวัตกรรม	4.35	0.62	มาก
6	การสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา	4.15	0.69	มาก
รวม		4.40	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างสรรคนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ($\bar{X}=4.59$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การกำหนดวิสัยทัศน์เชิง

นวัตกรรมที่ทันสมัยสู่การปฏิบัติ ($\bar{X}=4.51$) อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ($\bar{X}=4.15$) อยู่ในระดับมาก

3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

ที่	ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	ระดับพฤติกรรมของผู้บริหาร		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือและชุมชนการเรียนรู้	4.72	0.48	มากที่สุด
2	ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.69	0.54	มากที่สุด
3	การเสนอแนะแนวทางและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	4.62	0.49	มากที่สุด
4	การแสดงออกถึงการไว้วางใจและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	4.51	0.55	มากที่สุด
5	การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	4.37	0.67	มาก
	รวม	4.58	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.58$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือและชุมชนการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.72$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.69$) อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ($\bar{X}=4.37$) อยู่ในระดับมาก

4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านการ
มีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

ที่	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	ระดับพฤติกรรมของ		แปลผล
		ผู้บริหาร		
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การตระหนักและเห็นความสำคัญของความคิด สร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม	4.65	0.48	มากที่สุด
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสและให้อิสระทางความคิดใน การวางแผนหรือปฏิบัติงานแก่บุคลากรอย่าง ชัดเจน	4.62	0.59	มากที่สุด
3	การนำความรู้และประสบการณ์เดิมมาเชื่อมโยง เพื่อต่อยอดหรือสร้างแนวคิดใหม่ที่แตกต่าง	4.47	0.55	มาก
4	นวัตกรรมหรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่ สร้างสรรค์และประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาอย่าง เป็นรูปธรรม	4.40	0.52	มาก
รวม		4.54	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ใน
ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.54$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การ
ตระหนักและเห็นความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม ($\bar{X}=4.65$) อยู่ในระดับ
มากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสและให้อิสระทางความคิดในการวางแผนหรือปฏิบัติงานแก่
บุคลากรอย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.62$) อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นวัตกรรมหรือ
วิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์และประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{X}=4.40$) อยู่
ในระดับมาก

5) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรที่
ส่งเสริมนวัตกรรม

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านการ
สร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม

ที่	ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริม นวัตกรรม	ระดับพฤติกรรมของ ผู้บริหาร		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศองค์กรที่ เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.54	0.50	มากที่สุด
2	การสร้างวัฒนธรรมและส่งเสริมการสร้างสรรค์ นวัตกรรม	4.49	0.55	มาก
3	การส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ของ บุคลากร	4.45	0.55	มาก
4	การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์และส่งเสริมการ เรียนรู้ร่วมกัน	4.41	0.65	มาก
รวม		4.47	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริม
นวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.47$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\bar{X}=4.54$) อยู่ในระดับ
มากที่สุด รองลงมา คือ การสร้างวัฒนธรรมและส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\bar{X}=4.49$) อยู่ใน
ระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์และส่งเสริมการเรียนรู้
ร่วมกัน ($\bar{X}=4.29$) อยู่ในระดับมาก

6) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยง

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้าน
การบริหารความเสี่ยง

ที่	ด้านการบริหารความเสี่ยง	ระดับพฤติกรรมของ		แปลผล
		ผู้บริหาร		
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผล อย่างเป็นระบบ	4.60	0.52	มากที่สุด
2	การวางมาตรการรองรับและควบคุมเพื่อป้องกัน ความเสียหายที่เกิดจากความเสี่ยง	4.53	0.53	มากที่สุด
3	การวางแผนบริหารจัดการความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์	4.38	0.50	มาก
	รวม	4.50	0.41	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านการบริหารความเสี่ยง ในภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X}=4.50$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำกับ ติดตาม ประเมินผล
และรายงานผลอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=4.60$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การวางมาตรการรองรับ
และควบคุมเพื่อป้องกันความเสียหายที่เกิดจากความเสี่ยง ($\bar{X}=4.53$) อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวางแผนบริหารจัดการความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X}=4.38$) อยู่ในระดับมาก

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ขอนแก่น และนำเสนอข้อมูลประกอบคำบรรยายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยภาพรวม

ที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับพฤติกรรมของผู้บริหาร		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา	4.46	0.46	มาก
2	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.41	0.46	มาก
3	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.32	0.41	มาก
4	ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.30	0.49	มาก
รวม		4.37	0.38	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.46$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X}=4.41$) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X}=4.30$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ที่	ด้าน	ระดับพฤติกรรมของผู้บริหาร		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง		4.30	0.49	มาก
1	ความสามารถในการบริหารด้านการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ	4.14	0.82	มาก
2	ครูและบุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเอง	4.26	0.76	มาก
3	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	4.32	0.52	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ที่	ด้าน	ระดับพฤติกรรมของผู้บริหาร		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
4	นักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันทางวิชาการ จากหน่วยงานต่างๆ	4.46	0.64	มาก
ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา				
5	ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ปัญหาด้านต่างๆ ภายในโรงเรียน	4.37	0.58	มาก
6	การสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน	4.72	0.62	มากที่สุด
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการ บริหารงานที่ดี	4.28	0.48	มาก
ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา สถานศึกษา				
8	ผู้บริหารและครูวางแผนปรับเปลี่ยนและ พัฒนารูปแบบการบริหารงานให้ทันสมัย	4.44	0.57	มาก
9	มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มา ใช้ในการจัดการเรียนรู้	4.33	0.68	มาก
10	มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ เรียนรู้	4.47	0.62	มาก
11	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันพัฒนา หลักสูตรให้ทันสมัย	4.40	0.52	มาก
ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ ทางบวก				
12	มีการอบรมสั่งสอนให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม	4.35	0.48	มาก
13	มีการฝึกฝนระเบียบวินัยของนักเรียนอย่าง สม่ำเสมอ	4.45	0.50	มาก
14	โรงเรียนมีระบบการดำเนินงานต่าง ๆ ที่มี ความคล่องตัว	4.29	0.54	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ที่	ด้าน	ระดับพฤติกรรมของผู้บริหาร		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
15	พัฒนานักเรียนให้มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและกระบวนการจัดการเรียนการสอน	4.19	0.58	มาก
รวมประสิทธิผลของโรงเรียน		4.41	0.29	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ($\bar{X}=4.72$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.47$) อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการบริหารด้านการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ($\bar{X}=4.14$) อยู่ในระดับมาก

4.5 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

1) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y)

ตัวแปร	ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X ₁)	ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X ₂)	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X ₃)	ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม (X ₄)	ด้านการบริหารความเสี่ยง (X ₅)	ประสิทธิผลของโรงเรียน (Y)
ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X ₁)	1.000					
ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X ₂)	0.794**	1.000				
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X ₃)	0.840**	0.856**	1.000			
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม (X ₄)	0.728**	0.872**	0.893**	1.000		
ด้านการบริหารความเสี่ยง (X ₅)	0.498**	0.434**	0.476**	0.416**	1.000	
ประสิทธิผลของโรงเรียน (Y)	0.797**	0.629**	0.778**	0.687**	0.638**	1.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4.10 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.629 - 0.797 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทางบวกทุกด้าน กล่าวคือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีค่าความสัมพันธ์มากที่สุด (r=0.797) อยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (r=0.778) อยู่ใน

ระดับสูง และด้านที่มีค่าความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
เชิงนวัตกรรม ($r=0.629$) อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2) ผลการวิเคราะห์สมการพยากรณ์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ทั้ง 5 ด้าน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดย
พิจารณาตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมี
ขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อพิจารณารูปแบบที่ดีที่สุดในการนำตัวแปร
ที่มีนัยสำคัญไปสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผลปรากฏดังตาราง
ที่ 4.11 – 4.12

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของสมการถดถอยโดยใช้สถิติ ANOVA

ตัวแปรต้น	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P- values
การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง(X_1)	7.134	1	7.134	132.570	.000 ^b
การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) การบริหารความเสี่ยง (X_5)	8.001	2	4.000	93.070	.000 ^c
การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) การบริหารความเสี่ยง (X_5) การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_3)	8.314	3	2.771	70.454	.000 ^d
การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) การบริหารความเสี่ยง (X_5) การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_2)	8.565	4	2.141	58.790	.000 ^e

จากตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของสมการถดถอย พบว่า การมีวิสัยทัศน์
เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) คำนวณ F-Test ได้ 132.570 df เท่ากับ 1 มีนัยสำคัญที่
ระดับ .000 การบริหารความเสี่ยง (X_5) คำนวณ F-Test ได้ 93.070 df เท่ากับ 2 มีนัยสำคัญที่
ระดับ .000 การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_3) คำนวณ F-Test ได้ 70.454 df เท่ากับ 3 มี

นัยสำคัญที่ระดับ .000 และการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_2) คำนวณ F-Test ได้ 58.790 df เท่ากับ 4 มีนัยสำคัญที่ระดับ .000 ตัวแปรต้น ทั้ง 4 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_3) และการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_2) ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน โดยทดสอบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเมื่อเพิ่มตัวแปรทีละตัว

ตัวแปรต้น	R	R ²	Adjusted R ²	SE _{est}	F	P-values
การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1)	.797 ^a	.636	.631	.232	132.57	.000**
การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) การบริหารความเสี่ยง (X_5)	.844 ^b	.713	.705	.207	20.16	.000**
การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) การบริหารความเสี่ยง (X_5) การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_3)	.861 ^c	.741	.730	.198	7.96	.006**
การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) การบริหารความเสี่ยง (X_5) การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_2)	.874 ^d	.763	.750	.191	6.91	.010**

** P < .05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า จากตัวแปรต้นทั้งหมด 5 ตัว มีตัวแปรที่ทดสอบแล้วมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ตัว ตามลำดับ คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_3) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_2) ตัวแปรต้นอีก 1 ตัว คือ

ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม (X_3) ถูกคัดออกจากสมการ เนื่องจากทดสอบความสัมพันธ์แล้ว ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรต้นที่ดีและเหมาะสมที่สุดที่จะทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีประสิทธิผลได้นั้นต้องประกอบด้วยตัวแปรต้นเพียง 4 ตัวเท่านั้น

และจากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน พบว่า ตัวแปรต้น (X) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณตั้งแต่ 0.797 ถึง 0.874 นั่นคือ เมื่อเพิ่มภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) เพียงด้านเดียวเข้าไปในสมการ จะมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.797 มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ร้อยละ 63.60 ($R^2=0.636$)

เมื่อเพิ่มภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5) เข้าไปในสมการ จะมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.844 มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ร้อยละ 71.30 ($R^2=0.713$)

เมื่อเพิ่มภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_3) เข้าไปในสมการ จะมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.861 มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ร้อยละ 74.10 ($R^2=0.741$)

เมื่อเพิ่มภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_2) เข้าไปในสมการ จะมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.874 มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ร้อยละ 76.30 ($R^2=0.763$)

แสดงว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่เป็นปัจจัยทำนายให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) ร้อยละ 63.60 ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5) ร้อยละ 71.30 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_3) ร้อยละ 74.10 และด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_2) ร้อยละ 76.30

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β)

ตัวแปร	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	P-values
	B	S.E.B.	β		
ค่าคงที่ (Constant)	0.339	0.282		1.202	.233
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_3)	0.464	0.119	0.504	3.907	.000**
ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1)	0.425	0.102	0.465	4.180	.000**
ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5)	0.278	0.062	0.297	4.495	.000**
ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_2)	-0.263	0.100	-0.301	-2.629	.010**

$R = 0.874$, $R^2 = 0.763$, Adjusted $R^2 = 0.750$, $SE_{est} = 0.191$, $F = 6.91^{**}$

** $P < .01$

จากตารางที่ 4.13 พบว่าเมื่อนำตัวแปรต้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_3) และด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_2) เข้าสมการถดถอยแล้ว จะได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.874 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 76.30 ($R^2=0.763$) โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มากที่สุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_3) รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5) และด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.504, 0.465, 0.297 และ -0.301 ตามลำดับ ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอยจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$\hat{Y} = 0.339 + 0.464X_3 + 0.425X_1 + 0.278X_5 - 0.263X_2$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$\hat{Z} = 0.504Z_3 + 0.465Z_1 + 0.297Z_5 - 0.301Z_2$$

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศีรษะระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนและศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำนวน 84 คน

ตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้ ตัวแปรพหุคูณ คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง 2) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 4) การสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม 5) การบริหารความเสี่ยงสำหรับตัวแปรตาม มี 1 ตัวเกณฑ์ คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มี 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน และทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเท่ากับ 0.96 และค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลของโรงเรียนมีค่าเท่ากับ 0.93

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหารูปแบบที่ดีที่สุด ในการนำไปสร้างสมการพยากรณ์ ซึ่งผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน อยู่ในระดับ “มากที่สุด” จำนวน 2 รายการ อยู่ในระดับ “มาก” จำนวน 3 รายการ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง โดยแยกผลการสรุปรายด้านทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับ “มากที่สุด” จำนวน 2 รายการ อยู่ในระดับ “มาก” จำนวน 4 รายการ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับ “มากที่สุด” จำนวน 4 รายการ อยู่ในระดับ “มาก” จำนวน 1 รายการ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือและชุมชนการเรียนรู้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับ “มากที่สุด” จำนวน 2 รายการ อยู่ในระดับ “มาก” จำนวน 2 รายการ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การตระหนักและเห็นความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

การสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับ “มากที่สุด” จำนวน 1 รายการ อยู่ในระดับ “มาก” จำนวน 3 รายการ โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน

การบริหารความเสี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับ “มากที่สุด” จำนวน 2 รายการ อยู่ในระดับ “มาก” จำนวน 1 รายการ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลอย่างเป็นระบบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวางแผนบริหารจัดการความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์

5.1.2 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ขอนแก่น

ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับ “มากที่สุด” จำนวน 1 รายการ อยู่ในระดับ “มาก” จำนวน 14 รายการ จากทั้งหมด 15 รายการ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการบริหารด้านการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

5.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ($r = 0.629$ ถึง $r = 0.797$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในแต่ละด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มากที่สุด มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = 0.797$) รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = 0.778$) และด้านที่มีค่าความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = 0.629$)

5.1.4 ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

จากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ พบว่า จากตัวแปรต้น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ตัว มีตัวแปรที่เป็นตัวแปรทำนาย จำนวน 4 ตัว เรียงตามลำดับ คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_3) ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5) และด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.874 และมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 76.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_2) มีอำนาจการทำนาย ร้อยละ 76.30 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_3) ร้อยละ 74.10 ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5) มีอำนาจการทำนาย ร้อยละ 71.30 และด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) มีอำนาจการทำนาย ร้อยละ 63.60 สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$\hat{Y} = 0.339 + 0.464X_3 + 0.425X_1 + 0.278X_5 - 0.263 X_2$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$\hat{Z} = 0.504Z_3 + 0.465Z_1 + 0.297Z_5 - 0.301Z_2$$

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น สามารถอภิปรายผลที่ได้จากการศึกษา ดังนี้

5.2.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับ “มาก” ทั้งนี้เนื่องมาจากนโยบายการขับเคลื่อนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผ่านกระบวนการ SIAO SMART PLUS MODEL เพื่อพัฒนารูปแบบนวัตกรรมสู่การขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรชั้นนำในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น, 2567) จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสูง โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้

1) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือและชุมชนการเรียนรู้ ร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เสนอแนะแนวทางและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน แสดงออกถึงการไว้วางใจและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ซึ่งมีความสอดคล้องกับ อรุณี สุวรรณศรีและโกวิพัฒน์ เทศบุตร (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 โดยระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งการเรียนรู้วัฒนธรรม เช่นเดียวกับ พัทธรา ภาพแสนหาญและสันติ บุรณะชาติ (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ลำปาง เขต 1 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูภายในโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีมและสร้างความไว้วางใจระหว่างกันในการปฏิบัติงานสร้างสัมพันธภาพที่ดี เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมให้ครูสะท้อนความคิดเห็น โดยใช้กระบวนการทำงานมีการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อให้มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อให้การทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ

2) การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยรองลงมา อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและเห็นความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม เปิดโอกาสและให้อิสระทางความคิดในการวางแผนหรือปฏิบัติงานแก่บุคลากรอย่างชัดเจน นำความรู้และประสบการณ์เดิมมาเชื่อมโยง เพื่อต่อยอดหรือสร้างแนวคิดใหม่ที่แตกต่างและนำนวัตกรรมหรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์และประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับ สาธร ทรัพย์รวงทอง (2566) ได้ทำการศึกษา รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วย การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ มีระดับมากที่สุด เนื่องจากเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องมีตระหนักและเห็นความสำคัญของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3) การบริหารความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับที่สาม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลอย่างเป็นระบบ วางมาตรการรองรับและควบคุมเพื่อป้องกันความเสียหายที่เกิดจากความเสี่ยงและวางแผนบริหารจัดการความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ สอดคล้องกับ รมิดา ใจสืบ(2567) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย สรุปภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงรายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมทั้งด้านการบริหารความเสี่ยง ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหาร สถานศึกษามีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง โดยกำหนดมาตรการหรือแผนปฏิบัติการที่ สร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรทางการศึกษา และดำเนินการแก้ไขเพื่อลดหรือป้องกัน ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม มีการสร้างมาตรการควบคุมความเสี่ยงทั้ง 4 แนวทาง ได้แก่การยอมรับความเสี่ยง การลดหรือ ควบคุมความเสี่ยง การโอนหรือกระจายความเสี่ยง และการหยุดหรือหลีกเลี่ยงความเสี่ยงได้ อย่างเหมาะสม มีการวางแผนวิเคราะห์ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุม กิจกรรมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิด ความเสียหาย และสรุปรายงานผลการดำเนินงาน และประเมินผลความสำเร็จเพื่อแก้ปัญหาอุปสรรค และหาแนวทางแก้ไขพร้อมข้อเสนอแนะใน การปรับปรุงแผนการดำเนินงาน ต่อสถานศึกษา

และควรมีการวางแผนและวิเคราะห์การดำเนินการบริหารจัดการ ของสถานศึกษาให้ครอบคลุมทุก ด้าน สอดคล้องกับ ลดาวัลย์ วงศ์สินธุ์และคณะ (2567) ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3 ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ละด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ พัทธรา ภาพแสนหาญและสันติ บุรณะชาติ (2567) ได้ ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 สรุปได้ว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยรวมราย ด้านอยู่ในระดับมาก

4) การสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยลำดับรอง สุดท้าย ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารและครูอาจสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน ส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ของบุคลากร สร้างวัฒนธรรมและส่งเสริมการสร้างสรรค นวัตกรรมและจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม สอดคล้อง กับ ชิดชนก โลกคำลือและวรรณกร พรประเสริฐ (2568) ที่ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสถานศึกษาสังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับ รมิดา ใจสืบ (2567) กล่าวสรุปว่า ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่ม หรือคิดทำสิ่งใหม่ ๆ ที่หลากหลายรูปแบบผู้บริหาร ส่งเสริมให้สมาชิกมีการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารมีการจัดหาอินเทอร์เน็ตในการจัดการ สารสนเทศให้ สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกเข้าถึง แหล่งเรียนรู้ในการศึกษาหา ความรู้ที่หลากหลาย อีกทั้งผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการเข้าถึงองค์ความรู้ อย่างเหมาะสม และผู้บริหารส่งเสริมการจัดการความรู้ ที่หลากหลายโดยเผยแพร่ผลงานนวัตกรรม สร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคมการเรียนรู้

5) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ทักษะความสามารถของผู้บริหารในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อยกระดับ คุณภาพการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมที่ทันสมัยสู่การปฏิบัติ การมองการณ์ไกลและ วิเคราะห์แนวโน้มอนาคต การวิเคราะห์ความสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงและการบริหารเชิงนวัตกรรมและการสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมเพื่อ ยกระดับคุณภาพการศึกษายังมีความสำคัญน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ รมิดา ใจสืบ (2567) กล่าว

เกี่ยวกับ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์โดยผู้บริหารร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา ผู้บริหารจัดการสถานศึกษา ตามวิสัยทัศน์มุ่งเน้นการพัฒนาเทคโนโลยีของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งผู้บริหารขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการและผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีโดยปฏิบัติตนตามเกณฑ์และมาตรฐาน วิชาชีพอย่างเคร่งครัด และแสดงออกอย่างสม่ำเสมอที่สามารถสังเกตได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาธร ทรัพย์รวงทอง (2566) กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์ เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูล ข่าวสารความเคลื่อนไหว และแนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ทางเลือกเชิงนโยบาย เพื่อใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5.2.2 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

จากผลการวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน อยู่ในระดับ “มาก” ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในโรงเรียนและผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการบริหารงานที่ดี

สอดคล้องกับ รมิดา ใจสืบ (2567) ได้สรุปประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อเรียงลำดับ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน และด้านผู้ปกครองและชุมชน ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษามีหน้าที่หลักในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน และตรงตามนโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและ การส่งเสริมกีฬาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ที่ยึดหลักการว่า “การพัฒนา คุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการกีฬา มุ่งพัฒนานครเชียงรายให้เป็นเมืองแห่งการเรียนรู้ ตลอดชีวิต ประชาชนในทุกช่วงวัย มีองค์ความรู้รอบด้าน โดยยึดหลักการ “การศึกษา พัฒนาคน คนพัฒนาเมือง เมืองพัฒนาคน” สนับสนุนและส่งเสริมให้โรงเรียนในสังกัดเทศบาล นครเชียงราย สร้างนวัตกรรมทางการศึกษาที่หลากหลายเพื่อพัฒนานักเรียนและเยาวชน ให้มีความรู้คู่คุณธรรม เป็นคนเก่งและคนดี ได้รับการพัฒนาการเรียนรู้และสมรรถนะ ความสามารถให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 อย่างเต็มศักยภาพในทุกด้าน ส่งเสริม และเพิ่มศักยภาพด้านความสามารถพิเศษของเด็กและเยาวชน เพื่อ

ต่อยอดสู่การเป็นอัจฉริยะภาพทั้งในด้านเทคโนโลยีและสุนทรียภาพในด้านศิลปะ ดนตรี และนาฏศิลป์ สนับสนุนให้เด็ก และเยาวชนที่เรียนดี แต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ได้มีโอกาสเข้าถึงการศึกษามากขึ้น นอกจากนี้ จะมุ่งเน้นและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning)” ดังนั้นส่งผลให้สถานศึกษา มีการจัดทำหลักสูตร โครงสร้างและแผนการสอนในสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ครูได้รับการพัฒนา ปรับปรุง วิธีการสอน และพัฒนานวัตกรรมใหม่ขึ้นมาใช้ในการเรียนการสอน ครูมีความกระตือรือร้นอยากเข้าทำการสอน ครุณาสื่อที่ทันสมัยมาใช้ในการสอน รวมไปถึงครูมีส่วนช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และครูมีวิธีการสอนที่หลากหลาย มีการ จัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมไปถึงความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีของครู ในการจัดการเรียนการสอน

สอดคล้องกับ ลดาวัลย์ วงศ์สินธุ์และคณะ (2567) กล่าวสรุปเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหาร การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน มีการประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่ กำหนดการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหาร การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

และยังสอดคล้องกับ สมพร ศักดาและ สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ (2567) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียด พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านพันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน รองลงมาคือ ด้านบรรยากาศของความคาดหวังที่สูง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษา มีการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน และ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ได้ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้ในทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็น เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะสารสนเทศและเทคโนโลยี เป็นต้น

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

จากผลการวิจัย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ขอนแก่น ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ($r = 0.629$ ถึง $r = 0.797$) เมื่อพิจารณารายละเอียดแล้ว พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีความสัมพันธ์มากที่สุด ($r=0.797$) อยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($r=0.778$) อยู่ในระดับสูง และด้านที่มีค่าความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ($r=0.629$) อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ทั้งนี้การที่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรค่นวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมที่ทันสมัยสู่การปฏิบัติ ความสามารถในการมองการณ์ไกลและวิเคราะห์แนวโน้มอนาคต การวิเคราะห์ความสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารเชิงนวัตกรรมและการสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับทัศนะของ ปิยะโชติ รอดหลง (2565) กล่าวสรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาทผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท มีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้มีคุณลักษณะของผู้นำทำให้ตนเองสามารถปฏิบัติงานได้โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น และสอดคล้องกับ รมิดา ใจสืบ (2567) กล่าวสรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรม ความรู้ ความสามารถ เป็นผู้บริหารที่มีการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สู่ การเปลี่ยนแปลง มีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และมีการบริหารสถานศึกษา ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมของ สถานศึกษาเพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน

5.2.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน จากทั้งหมด 5 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณตั้งแต่ 0.797 ถึง 0.874 คือ เมื่อเพิ่มภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง เพียงด้านเดียวเข้าไปในสมการ จะมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.797 เมื่อเพิ่มภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความเสี่ยง เข้าไปในสมการ จะมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.844 เมื่อเพิ่มภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม เข้าไปในสมการ จะมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.861 และเมื่อเพิ่มภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม เข้าไปในสมการ จะมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.874 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 76.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง เพียงด้านเดียว สามารถพยากรณ์ว่าส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 63.60 เมื่อเพิ่มภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความเสี่ยง เข้าไปอีก สามารถพยากรณ์ได้ว่าส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนร้อยละ 71.30 เมื่อเพิ่ม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม เข้าไปอีก สามารถพยากรณ์ได้ว่าส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนร้อยละ 74.10 และเพิ่มภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมเข้าไปอีกสามารถพยากรณ์ได้ว่าส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนร้อยละ 76.30 สอดคล้องกับ รมิดา ใจสืบ (2567) กล่าวสรุป ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ อรุณี สุวรรณศรีและโกวิวัฒน์ เทศบุตร (2564) ได้สรุป ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการอภิปรายตัวพยากรณ์ พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมสามารถร่วมพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้มากที่สุด นั้นหมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและเห็นความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม เปิดโอกาสและให้อิสระ

ทางความคิดในการวางแผนหรือปฏิบัติงานแก่บุคลากรอย่างชัดเจน นำความรู้และประสบการณ์เดิมมาเชื่อมโยง เพื่อต่อยอดหรือสร้างแนวคิดใหม่ที่แตกต่างและนำนวัตกรรมหรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์และประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

ส่วนด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และมีค่าร้อยละการพยากรณ์มากที่สุด แต่ทั้งนี้การพยากรณ์ดังกล่าวมีค่าแปรผกผัน บ่งบอกถึงสภาวะย้อนศรของสมการพยากรณ์ แสดงว่าการเน้นการทำงานเป็นทีมหรือการมีส่วนร่วมที่มากเกินไป/ผิดรูปแบบ" อาจกลายเป็นตัวจุดรั้ง (Constraint) หรือทำให้กระบวนการนวัตกรรมล่าช้าลง อาจเกิดจากความล่าช้าในการตัดสินใจแบบกลุ่ม (Groupthink) หรือขั้นตอนการมีส่วนร่วมที่ซับซ้อนเกินไปจนไปบดบังความคิดสร้างสรรค์รายบุคคลสำหรับตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

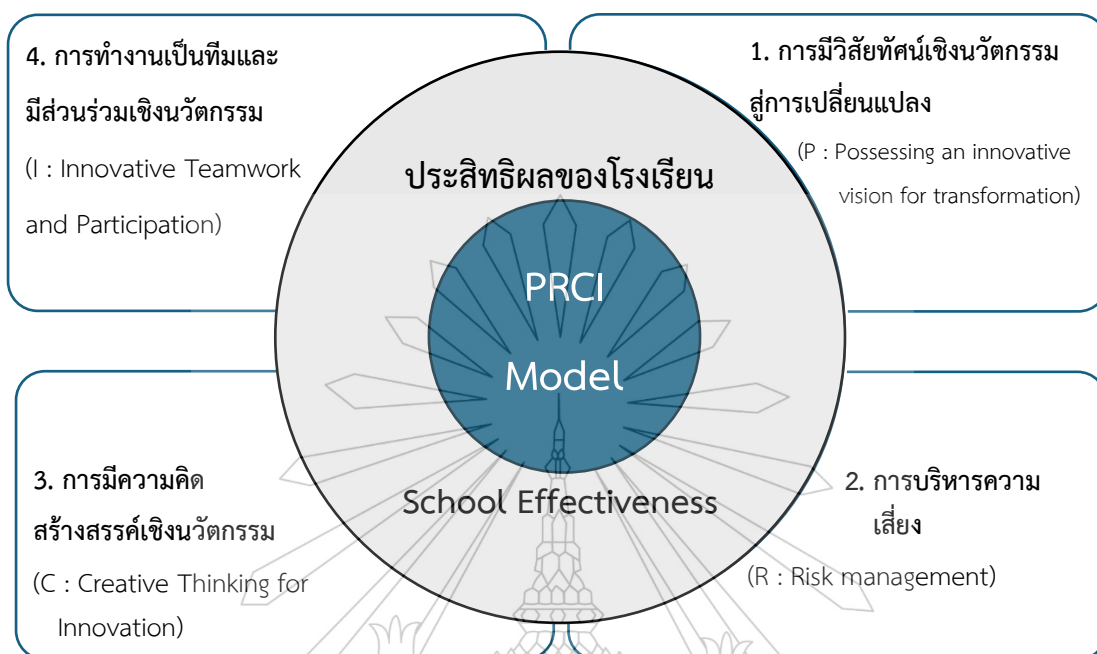
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม ถูกคัดออกจากสมการ เนื่องจากทดสอบค่าความสัมพันธ์แล้ว ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นหมายความว่า ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องมาจากการปรากฏการณ์ในการบริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน การส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ของบุคลากรในด้านนวัตกรรมยังน้อย มีการสร้างวัฒนธรรมและส่งเสริมการสร้างสรรค่นวัตกรรมยังไม่เพียงพอและที่สำคัญขาดการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม จึงไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน

ดังนั้น ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วยการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมและด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะดังกล่าวให้มีอยู่ในตัวของผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จของสถานศึกษาและจะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่า องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายลำดับความสัมพันธ์และโครงสร้างการทำงานร่วมกันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภายใต้บริบทเฉพาะของพื้นที่ที่ศึกษาได้อย่างเป็นระบบ องค์ความรู้ดังกล่าวได้มาจากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง การบริหารความเสี่ยง การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมและการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงได้นำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวมาสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่เชิงบริบทของภาวะผู้นำเชิง

นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ในรูปแบบ PRCI Model ดังภาพที่ 5.1



ภาพที่ 5.1 องค์ความรู้ใหม่เชิงบริบทของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ใน รูปแบบ PRCI Model

PRCI Model เป็นกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการที่พัฒนาขึ้นจากข้อมูลเชิงประจักษ์โดย สะท้อนให้เห็นว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (Possessing an innovative vision for transformation) ซึ่งทักษะความสามารถของผู้บริหารในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมที่ทันสมัยสู่การปฏิบัติ การมองการณ์ไกลและวิเคราะห์แนวโน้มอนาคต การวิเคราะห์ความสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารเชิงนวัตกรรมและการสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา 2) การบริหารความเสี่ยง (Risk management) ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลอย่างเป็นระบบ วางมาตรการรองรับและควบคุมเพื่อป้องกันความเสียหายที่เกิดจากความเสี่ยงและวางแผนบริหารจัดการความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ 3) การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (Creative Thinking for Innovation) ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและ

เห็นความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม เปิดโอกาสและให้อิสระทางความคิด ในการวางแผนหรือปฏิบัติงานแก่บุคลากรอย่างชัดเจน นำความรู้และประสบการณ์เดิมมาเชื่อมโยง เพื่อต่อยอดหรือสร้างแนวคิดใหม่ที่แตกต่างและนำนวัตกรรมหรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่ สร้างสรรค์และประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม 4) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิง นวัตกรรม (Innovative Teamwork and Participation) ผู้บริหารสร้างและพัฒนาเครือข่ายความ ร่วมมือและชุมชนการเรียนรู้ ร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เสนอแนะแนวทางและแก้ไข ปัญหาาร่วมกัน แสดงออกถึงการไว้วางใจและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานและส่งเสริมการ ทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การบูรณาการภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 4 องค์ประกอบสามารถ ยกกระตือรือร้นของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ ความสำคัญกับ 4 ปัจจัยหลัก ดังนี้

1) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญใน การทำงานเป็นทีม มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่าง สม่าเสมอ เพื่อก่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในโรงเรียน

2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีนวัตกรรมหรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์และประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาอย่างเป็น รูปธรรม ดังนั้น ผู้บริหารควรมีวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เช่น เพิ่มเทคโนโลยีที่ช่วยส่งเสริม การใช้ ปัญญาประดิษฐ์ AI ในการจัดการเรียนการสอนที่สร้างสรรค์และประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาให้เกิด ประสิทธิภาพต่อสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น

3) ด้านการบริหารความเสี่ยง องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการวางแผน บริหารจัดการความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ ดังนั้น ผู้บริหารควรได้รับการอบรมหรือสัมมนาเรื่องการบริหาร แผนบริหารความเสี่ยง ที่ระบุการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญ ของปัจจัยเสี่ยงที่กระทบต่อ เป้าหมายของสถานศึกษา ดำเนินการอย่างเป็นระบบและละเอียดรอบคอบ

4) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์หรือส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในช่องทางต่าง ๆ สามารถนำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นไปใช้ยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนหรือการบริหารสถานศึกษาได้

5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

1) ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ มีผลงานเชิงประจักษ์ที่ได้รับการยอมรับจากชุมชน สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง

2) ควรมีการศึกษาตัวแบบและตัวชี้วัดด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

3) ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษารูปแบบการวิจัยและพัฒนา (R&D) หรือการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านการสร้างเครือข่าย และด้านการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- กรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *ทิศทางของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรรวิ โพธิ์ทอง, และคณะ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 50(2), 85-102.
- กรรวิ โพธิ์ทอง, และคณะ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *Journal of Educational Innovation and Research*, 7(3), 1012-1026.
- กัญญรัตน์ คำแพง. (2565). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. *Journal of Social Science Panyapat*, 4(4), 137-148.
- คำปิ่น ที่สุกะ. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ของโรงเรียนบ้านเหล่าพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.
- จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิรัชญา กลิ่นน้ำหอม. (2568). การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. *Journal of Contemporary and Interdisciplinary Management*, 4(1), 48-60.

- จุฑาทิพย์ ทวีแก้ว, และธีรพงศ์ แก่นอินทร์. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. *Journal of Southern Technology*, 18(1), 67-79.
- ชัยบุญท คงกะพันธ์. (2568). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัยในศตวรรษที่ 21. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 12(1), 441-455.
- ชัยบุญท คงกะพันธ์. (2568). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในบริบทการศึกษาปฐมวัย. *วารสารการบริหาร และพัฒนา*, 17(1), 23-37.
- ชิดชนก โลกคำลือ, และวรรณกร พรประเสริฐ. (2568). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสถานศึกษาสังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6. *วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่*, 3(2), 750-766.
- เชิดพงษ์ งอกनावัง, และคณะ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. *Journal of Modern Learning Development*, 9(6), 482-493.
- เชิดพงษ์ งอกनावัง, และคณะ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารวิชาการศึกษา*, 21(3), 44-61.
- ชอบาริยะห์ เจ๊ะแฉ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*, 35(2), 115-128.
- ณธกร ภาโนมัย, และเพียงแข ภูผายาง. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 11(2), 212-225.
- ณัฐวัชร โตสัจจะ, และจุลดิศ คัญทัพ. (2566). กระบวนการบริหารงานวิชาการด้านหลักสูตรที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. *วารสารสมาคมพัฒนา วิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 6(1), 28-41.

- ณัฐธิดา มาลาพันธุ์, และคณะ. (2568). ยุทธศาสตร์ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 16(1), 21-35.
- ฐิติพัฒน์ หิรัญนิธินำรง. (2568). ปัจจัยของพฤติกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ*, 18(1), 113-126.
- เดชาวุฒิ อินเทพ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- เดชาวุฒิ อินเทพ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 11(2), 57-70.
- ธีระ รุญเจริญ. (2564). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 9). ข้าวฟ่าง.
- นลธวัช ยุทธวงศ์. (2568). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดตาก. *Journal of Mani Chettha Ram Wat Chommani*, 8(3), 221-234.
- นที มณีรัตน์. (2564). ประสิทธิภาพโรงเรียน. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 8(1), 313-334.
- นภาพร จันทร์บุตร, และจิตติมา วรรณศรี. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการพัฒนาองค์กรทางการศึกษา. *วารสารครุศาสตร์วิจัย*, 15(1), 101-115.
- นภาพร จันทร์บุตร, และจิตติมา วรรณศรี. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์. *Educational Administration and Innovation Journal*, 4(1), 14-27.

นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยสยาม.

นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสาร
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 48(1), 92-106.

นันทวัน สิมะเตือ, และคณะ. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามนโยบายการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วารสารอาชีวศึกษาภาคกลาง, 6(1), 79-89.

น้ำทิพย์ มาลัย, และคณะ. (2566). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารระดับบริหารทีม
ในองค์กรธุรกิจเครือข่าย. วารสารรัชต์ภาคย์, 17(52), 541-556.

บริพัทธ์ สารผล. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
บุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บริพัทธ์ สารผล. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา: แนวทางการพัฒนา
สถานศึกษา. วารสารวิชาการบริหารการศึกษา, 12(4), 33-49.

ปาริชาติ ปุงคานนท์. (2567). การอำนวยการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ปิยโชติ รอดหลง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน
มัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ปิยโชติ รอดหลง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสาร นวัตกรรมการบริหารและการศึกษา*, 8(3), 71-84.
- ปิยโชติ รอดหลง. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผล ของโรงเรียน มัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท. *วารสาร มจร บาลีศึกษายุทธศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(2), 187-203.
- ปิยาภรณ์ พลเสนา, และพนายุทธ เขยบาล. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ. *Journal of MCU Ubon Review*, 6(1), 207-222.
- ผลัษุภา คนคล่อง, และคณะ. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารในวิถูปกรณ์ใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร. *วารสารการวัดผล การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 29(2), 132-148.
- พัชญ์วิสา จันทพิมพ์. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนใน สังกัดเทศบาลนครเชียงราย. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยพะเยา*.
- พัชญ์วิสา จันทพิมพ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร. *วารสารการบริหารและนวัตกรรม*, 6(2), 56-70.
- พัชรา ภาพแสนหาญ, และสันติ บุรณะชาติ(2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1. *วารสารเสถียรวิทย์ปริทัศน์*, 4(3), 223-236.
- เพ็ชรรัตน์ ฮีมินกุล, และปรภากร เกิดมีสุข. (2568). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารคุณภาพ การจัดการศึกษา. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 12(2), 139-147.
- แพรวพรรณ เปรมลาภ. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร*.

แพรวพรรณ เปรมลาภ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการเรียนรู้*, 13(1), 50-63.

ภัทรรัตน์ ไทรพ่องศรี, และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์*, 5(4), 285-294.

ภาคิน รูปเหมาะ. (2565). ประสิทธิผลของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารามราชวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พรวิรินทร์ ชดช้อย, และคณะ. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการจัดการเรียนรู้ที่ออกแบบได้. *Education Journal of Nakhon Si Thammarat Rajabhat University*, 3(2), 1-12.

พรวิรินทร์ ชดช้อย, และคณะ. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการบริหารการศึกษาและพัฒนา*, 18(2), 22-39.

มนัสชัย ดวงปัญญารัตน์. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูงในภาคใต้ตอนล่าง. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*, 35(2), 205-227.

มารุฒ ศรีอ้วน, และจรัส อติวิทยากรณ. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 1. *วารสารเสถียรวิทย์ปริทัศน์*, 5(1), 477-486.

ยุคลนุช ชัยยุทธ, และเพียงแข ภูผายาง. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*, 9(4), 292-301.

รมิดา ใจสืบ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยพะเยา.

รุ่งศิลา กรุดแก้ว, และคณะ. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 7(2), 195-207.

ราชกิจ พรหมชาติ, และคณะ. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 6(4), 469-484.

ราชกิจ พรหมชาติ, และคณะ. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการสร้างแรงบันดาลใจในองค์กรการศึกษา. *วารสารครุศาสตร์การบริหาร*, 9(1), 40-55.

ลดาวัลย์ วงศ์สินธุ์, และคณะ. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. *วารสารเสถียรวิทย์ปริทัศน์*, 4(1), 282-294.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2563). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา: กรณีศึกษาและแนวคิดของนักการศึกษาไทย*. ทิพย์วิสุทธิ์.

วรวิมล ศิริอ่อน. (2565). *แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*.

วรวิมล ศิริอ่อน. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลง. *วารสารการบริหารการศึกษาไทย*, 11(3), 88-101.

วรกร ชัยนิตย์, และคณะ. (2567). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. *Academic MCU Buriram Journal*, 9(2), 230-244.

วรรณภา ไทยประยูร. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2565). รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2565. สทศ.

สาธิต ทรัพย์รวงทอง. (2565). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิจัยวิชาการ, 6(3), 309-323.

สิทธิกร กุลชาติ, และคณะ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3. วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ, 3(9), 27-41.

สมพร คักดา, และสุภัทรรักษ์ คาสามารถ. (2567). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วารสารสันติสุขปริทรรศน์, 5(2), 1-14.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570. สพฐ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580. สำนักนายกรัฐมนตรี.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2562). ภาวะผู้นำทางการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ศยานนท์ ศิริจันทร์. (2566). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศุภชัย บุญนาง. (2565). การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อรอุมา ไมยวงศ์. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อรุณี สุวรรณศรี, และโกวัฒน์ เทศบุตร. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 12(3), 105-116.

อาฟานดี คอลออาแซ, และสรุณีย์ อุเสนยาง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 2(2), 125-140.

อภิชาติ มุงธิสาร. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อภิชาติ มุงธิสาร. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา: การสร้างแนวคิดและสิ่งใหม่เพื่อพัฒนาองค์กร. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการศึกษา*, 10(1), 60-78.

อุทัยวรรณ จันทนพันธ์, และอุไร สุทธิรัมย์. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเวลาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. *Journal of MCU Ubon Review*, 9(2), 43-58.

เอมตีซัล กูโน, และอিবรอฮิม สารีมาแซ. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 4(4), 1027-1046.

เอมตีซัล กูโน, และอিবรอฮิม สารีมาแซ. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ชายแดนใต้. *วารสารศึกษาศาสตร์ปัตตานี*, 18(1), 25-42.

Alharbi, I. B. A. (2021). Innovative leadership and employee creativity. *International Journal of Leadership Studies*, 12(2), 110-127.

Alharbi, I. B. A. (2021). Innovative Leadership: A Literature Review Paper. *Open Journal of Leadership*, 10, 214-229.

- Anand, P., & Saraswati, A. K. (2014). Innovative Leadership: A Paradigm in Modern HR Practices. *Global Journal of Finance and Management*, 6, 497-502.
- Anand, P., & Saraswati, A. K. (2014). Innovative leadership: Vision and motivation for Long term success. *Global Journal of Management and Business Research*, 14(7), 12–20.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2004). *Multifactor leadership questionnaire: Manual and sampler set* (3rd ed.). Mind Garden.
- Crossan, M. M., & Apaydin, M. (2010). A multi-dimensional framework of organizational innovation: A systematic review of the literature. *Journal of Management Studies*, 47(6), 1154–1191.
- Deschamps, J. P. (2005). Different leadership skills for different innovation strategies. *Strategy & Leadership*, 33(5), 31–38.
- Edmonds, R. (1979). Effective schools for the urban poor. *Educational Leadership*, 37(1), 15–24.
- Fullan, M. (2014). *The principal: Three keys to maximizing impact*. Jossey-Bass.
- Garcia, R., et al. (2022). Innovative leadership: Applying creativity and innovation in leadership practices. *Journal of Business Innovation*, 18(3), 45–58.
- Govindarajan, V., & Trimble, C. (2010). *The other side of innovation: Solving the execution challenge*. Harvard Business Review Press.
- Horth, D. (2014). Innovation leadership. Center for Creative Leadership and Dan Buchner.
- Horth, D. (2014). Innovative leadership: Leading with creative thinking. Center for Creative Leadership.

- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Javornik, Š., & Klemencic Mirazchiyski, E. (2023). Factors Contributing to School Effectiveness: A Systematic Literature Review. *CEPS Journal*, 13(2), 105-128.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), 5–22.
- Lezotte, L. W. (2007). Revolutionary and Evolutionary: The Effective Schools Movement. *Journal of Effective Schools Project*, 10-23.
- Louis, K. S., Leithwood, K., Wahlstrom, K. L., & Anderson, S. E. (2010). *Investigating the links to improved student learning: Final report of research findings*. University of Minnesota.
- Mamula, T., et al. (2019). The Contribution of Innovative Leadership Style as an Answer to Global and Business Changes. *Quality Access to Success*, 20(170), 9-14.
- Marques, J. (2022). Editor innovative leadership in times of compelling changes. *Strategy and Positive Leadership*, 1-10.
- Marzano, R. J. (2003). *What works in schools: Translating research into action*. ASCD.
- Mondal, A. (2020). School Effectiveness – An Area of Research in Teacher Education. *International Journal of Research in Teacher Education*, 30-45.
- Moss Kanter, R. (2006). Innovation: The classic traps. *Harvard Business Review*, 84(11), 72–83.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2019). *TALIS 2018 results: Teachers and school leaders as lifelong learners* (Vol. 1). OECD Publishing.

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2023). *PISA 2022 results: The state of learning and equity in education* (Vol. 1). OECD Publishing.

Partnership for 21st Century Learning. (2019). *Framework for 21st century learning definitions*. Battelle for Kids.

Robinson, V. M. J., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2009). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635–674.

Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of innovations* (5th ed.). Free Press.

Sammons, P., Hillman, J., & Mortimore, P. (1995). *Key characteristics of effective schools: A review of school effectiveness research*. Office for Standards in Education.

Scheerens, J. (2016). *Educational effectiveness and ineffectiveness: A critical review of the knowledge base*. Springer.

Şen, A., & Eren, E. (2012). Innovation-oriented leadership and organizational transformation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 41, 111–120.

Şena, A., & Erena, E. (2012). Innovative Leadership for the Twenty-First Century. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 41, 1-14.

Tao Yaxing, et al. (2024). School Effectiveness Literature: Theories and Models. *International journal of academic research in progressive education and development*, 13(4), 2226-6348.

The Bridge. (2023). School effectiveness and school improvement. *The Bridge Journal*, 1(1), 5-15.

Wagner, T. (2012). *Creating innovators: The making of young people who will change the world*. Scribner.

Zamir, N. A. (2020). A Review of School Effectiveness Theory for School Improvement.
*International Journal of Academic Research in Business and Social
Sciences*, 10(3), 101-110.









แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

เรียน ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

เนื่องด้วย ข้าพเจ้า นายอนันต์ ประเสริฐศรี นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ผศ.ดร.วิฑูล ทาชา ซึ่งการทำสารนิพนธ์ดังกล่าวมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับความกรุณาข้อมูลจากท่าน ดังนั้น ข้าพเจ้าใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ระดับประสิทธิภาพของโรงเรียน

โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง และตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนจัดส่งคืน โดยไม่ต้องระบุชื่อของผู้ตอบ ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบใดๆ ทั้งสิ้นต่อตัวท่านและหน่วยงานของท่าน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นายอนันต์ ประเสริฐศรี

นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

เอกสารชี้แจงข้อมูลสำหรับอาสาสมัครวิจัย

เนื่องด้วย ข้าพเจ้า นายอานันท์ ประเสริฐศรี นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำวิจัย เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ผศ.ดร.วิฑูร ทาชา มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นและ 4) เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยท่านจะรับประโยชน์โดยตรงจากการเข้าร่วมการวิจัยนี้และท่านจะได้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของตนเอง

โดยข้อมูลของท่านทั้งหมดจะเก็บรักษาในรูปแบบเอกสารและไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ โดยมีรหัสปกปิดตัวตน จะเก็บรักษาไว้ไม่เกิน 3 ปี หลังจากสิ้นสุดการวิจัย จากนั้นจะทำลายข้อมูลทั้งหมด และจะไม่มีการเปิดเผยชื่อ หรือข้อมูลส่วนบุคคลของท่านในรายงานวิจัยทุกกรณี โดยท่านสามารถปฏิเสธการเข้าร่วม หรือหยุดตอบคำถามเมื่อใดก็ได้ ท่านมีสิทธิไม่ตอบคำถามใดคำถามหนึ่ง หากรู้สึกไม่สะดวกหรือไม่ต้องการตอบ โดยการปฏิเสธไม่ส่งผลกระทบใด ๆ ต่อการทำงานหรือความสัมพันธ์ในหน่วยงานของท่าน และการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ ไม่มีค่าใช้จ่ายใด ๆ ในการเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครวิจัยของโครงการวิจัยครั้งนี้ ท่านสามารถถอนตัวเมื่อใดก็ได้โดยไม่เสียสิทธิใดๆทั้งสิ้น ไม่ว่าท่านจะเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ ท่านจะไม่เสียสิทธิใด และจะไม่เกิดผลกระทบกับการปฏิบัติงานของท่าน

หากท่านมีข้อสงสัยประการใดหรือต้องการทราบข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลการวิจัย สามารถติดต่อสอบถามผู้วิจัยได้ตลอด 24 ชั่วโมง ที่ นายอานันท์ ประเสริฐศรี ที่หมายเลขโทรศัพท์ 092-1500230 และอีเมล ananprasertsri906@gmail.com หากท่านมีปัญหาสงสัยเกี่ยวกับสิทธิของท่านในการการวิจัยนี้ โปรดสอบถามได้ที่เลขานุการ คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา สำนักงานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา ห้อง 6522 ชั้น 5 อาคารอำนวยการ เลขที่ 91 ถนนเทศบาล 1 ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โทรศัพท์ 073-212-863 ต่อ 131 โทรสาร 073-213-234

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้วและได้ยินยอมด้วยความเต็มใจ ☐ยินยอม ☐ไม่ยินยอม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ ไม่เกิน 30 ปี

☐ 31 – 40 ปี

☐ 41 – 50 ปี

☐ 51 – 60 ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

☐ ปริญญาโท

☐ สูงกว่าปริญญาโท

4. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

☐ ไม่เกิน 5 ปี

☐ 6 -10 ปี

☐ 11 ปีขึ้นไป

5. ขนาดของโรงเรียน

☐ ขนาดเล็ก

☐ ขนาดกลาง

☐ ขนาดใหญ่

☐ ขนาดใหญ่พิเศษ



ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับปฏิบัติ/พฤติกรรมของท่านในแต่ละข้อว่าท่านมี

การปฏิบัติ/พฤติกรรมอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

5 = มากที่สุด 4= มาก 3= ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ข้อ	การปฏิบัติ/พฤติกรรม	ระดับปฏิบัติ/ พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบหลักการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง						
1	ท่านมีการจัดทำเอกสารวิสัยทัศน์/พันธกิจ/เป้าหมายที่แสดงถึงการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยี และความทันสมัย					
2	ท่านมีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล แนวโน้มและข่าวสาร ความเคลื่อนไหวทางการศึกษาเพื่อนำมาปรับปรุงวิสัยทัศน์					
3	ท่านมีกระบวนการวิเคราะห์บริบทภายในและภายนอก เพื่อให้วิสัยทัศน์มีความเหมาะสม					
4	ท่านใช้ช่องทางที่หลากหลายในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้แก่บุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง					
5	ท่านนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการงานของสถานศึกษา					
6	ท่านนำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นไปใช้ยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนหรือการบริหารสถานศึกษา					
องค์ประกอบหลักการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม						
7	ท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือขับเคลื่อนภารกิจ					
8	ท่านมีหลักฐานการสร้างและใช้ประโยชน์จากเครือข่าย ความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงชุมชน					
9	ท่านมีการจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	การปฏิบัติ/พฤติกรรม	ระดับปฏิบัติ/ พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
10	ท่านเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน					
11	ท่านมีการแสดงออกถึงการไว้วางใจและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน					
องค์ประกอบหลักการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม						
12	ท่านเปิดโอกาสและให้อิสระทางความคิดในการวางแผนหรือปฏิบัติงานแก่บุคลากรอย่างชัดเจน					
13	ท่านแสดงออกถึงการนำความรู้และประสบการณ์เดิมมาเชื่อมโยงเพื่อต่อยอดหรือสร้างแนวคิดใหม่ที่แตกต่าง					
14	ท่านมีนวัตกรรมหรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์และประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม					
15	ท่านมีการตระหนักและเห็นความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม					
องค์ประกอบหลักการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม						
16	ท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการสร้างสรรค์นวัตกรรม					
17	มีนวัตกรรมหรือผลงานสร้างสรรค์ ที่เป็นผลผลิตของบุคลากรเกิดขึ้นในองค์กรอย่างต่อเนื่อง					
18	ท่านมีการแสดงออกถึงการเปิดใจและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร					
19	ท่านมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม					

ข้อ	การปฏิบัติ/พฤติกรรม	ระดับปฏิบัติ/ พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบหลักการบริหารความเสี่ยง						
20	ท่านมีแผนบริหารความเสี่ยง ที่ระบุการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญ ของปัจจัยเสี่ยงที่กระทบต่อเป้าหมายองค์กร					
21	ท่านมีการกำหนดมาตรการควบคุมความเสี่ยงและแนวทางรองรับสำหรับสถานการณ์ที่อยู่นอกเหนือแผนอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร					
22	ท่านมีการประเมินผลของมาตรการบริหารความเสี่ยงที่นำไปใช้ และมีการรายงานผลเพื่อใช้ในการปรับปรุงและตัดสินใจต่อไป					



ตอนที่ 3 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับปฏิบัติ/พฤติกรรมของท่านในแต่ละข้อว่าท่านมี

การปฏิบัติ/พฤติกรรมอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

5 = มากที่สุด 4= มาก 3= ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ข้อ	การปฏิบัติ/พฤติกรรม	ระดับปฏิบัติ/ พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบหลักความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง						
23	สถานศึกษาของท่านมีระบบบริหารจัดการหรือ แผนงาน/ โครงการ ที่เป็นไปตามวงจรคุณภาพ (เช่น PDCA) เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์					
24	สถานศึกษาของท่านมีผลงานการพัฒนาหรือ นวัตกรรมที่เกิด จาก การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร					
25	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ย (GPA, ผลสอบระดับชาติ/O-NET) ของนักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีแนวโน้มสูงขึ้น เมื่อเทียบกับ ปีที่ผ่านมาหรือค่าเฉลี่ยที่กำหนด					
26	นักเรียนในสถานศึกษาของท่านได้รับรางวัลจากการแข่งขันทาง วิชาการระดับประเทศ จากหน่วยงานภายนอก					
องค์ประกอบหลักความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา						
27	ท่านมีการแสดงออกถึงความสามารถในการบริหารจัดการ ทรัพยากร (บุคคล งบประมาณ) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
28	ครูและบุคลากรในสถานศึกษาของท่านมีส่วนร่วม ในการเสนอ แนวทางแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการทำงาน					
29	สถานศึกษาของท่านมีการสร้างและใช้ประโยชน์จากเครือข่าย ความร่วมมือ กับภาคส่วนภายนอกเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน หรือการแก้ไขปัญหาของโรงเรียน					

ข้อ	การปฏิบัติ/พฤติกรรม	ระดับปฏิบัติ/ พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบหลักความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา						
30	ท่านมีบทบาทที่สำคัญต่อการปรับตัวที่ไม่หยุดนิ่งของสถานศึกษา					
31	ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ กับสถานศึกษา อยู่เสมอ					
32	ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของท่านมีผลงาน นวัตกรรมการสอน หรือสื่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดจากการนำ เทคโนโลยีมาใช้					
33	ท่านมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสิ่งอำนวยความสะดวก ในสถานศึกษาให้มีความพร้อมและทันสมัย					
องค์ประกอบหลักความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก						
34	สถานศึกษาของท่านมีหลักสูตร/กิจกรรม (เช่น กิจกรรมจิตอาสา, ค่ายคุณธรรม) ที่ใช้ในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมอย่างเป็น ระบบ					
35	นักเรียนในสถานศึกษาของท่านที่ปฏิบัติตามระเบียบวินัย อย่างถูกต้อง/ครบถ้วนร้อยละ 100					
36	สถานศึกษาของท่านมีการวัดผล/สำรวจเจตคติ และความพึง พอใจ ของนักเรียนต่อการเรียน/วิชาเรียน/ครูผู้สอน ที่แสดงผลเชิงบวก					
37	ครูในสถานศึกษาของท่านมีการวัดผล/สำรวจเจตคติ และความ พึงพอใจของนักเรียนต่อการเรียน/วิชาเรียน/ครูผู้สอน ที่ แสดงผล เชิงบวก					



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น







AF 04-03

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา

เลขที่ 91 ถนนเทศบาล 1 ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา 95000 โทรศัพท์ 0 7321 2863 ต่อ 131

E-mail: scphyl.irb@yala.ac.th Website: http://www.yala.ac.th/IRB-SCPHYL/

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ชื่อโครงการวิจัย	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น		
รหัสจริยธรรมการวิจัย	SCPHYLIRB-2568/961		
ผู้วิจัยหลัก	นายอานันท์ ประเสริฐศรี		
สังกัด	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัยวิทยาเขตอีสาน		
วิธีการพิจารณา	Expedited		
วันที่ส่ง	18 ธันวาคม 2568	วันที่พิจารณา	05 มกราคม 2569
วันที่รับรอง	09 มกราคม 2569	วันหมดอายุ	09 มกราคม 2570

เอกสารที่รับรอง

1. โครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. เอกสารชี้แจงข้อมูลอาสาสมัครวิจัย
4. เอกสารแสดงความยินยอมที่ได้รับการบอกกล่าว
5. ประวัตินักวิจัย/คณะนักวิจัย

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา ได้พิจารณาโครงการวิจัยแล้ว ตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากล ตามระเบียบแนวทาง และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

หมายเหตุ:

1. กำหนดส่งรายงานความก้าวหน้า 09.กรกฎาคม 2569 แบบฟอร์ม AF 03-19
2. กำหนดส่งรายงานสิ้นสุดโครงการ 09.กุมภาพันธ์ 2570 แบบฟอร์ม AF 03-20
3. หากมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการวิจัยหลังได้รับการ
รับรอง ให้นักวิจัยขออนุมัติปรับรายละเอียด แบบฟอร์ม AF 07-01
และ AF 07-02
4. หากดำเนินการวิจัยไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลารับรอง
ให้นักวิจัยขออนุมัติขยายระยะเวลา แบบฟอร์ม AF 03-18

(นายอวิรุทธิ์ สิงห์กุล)

เลขานุการคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรม
การวิจัยในมนุษย์

(ผศ.ดร.ภคณัฐ วีระจร)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรม
การวิจัยในมนุษย์

(หนังสือรับรองมีเป็นนิตราสัญลักษณ์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา)



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ชื่อ-สกุล : ผศ.ดร.นิกร กรรณิกากลาง

ตำแหน่ง : อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

คุณวุฒิ : ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2. ชื่อ-สกุล: นายขวัญชัย ศรีนวล

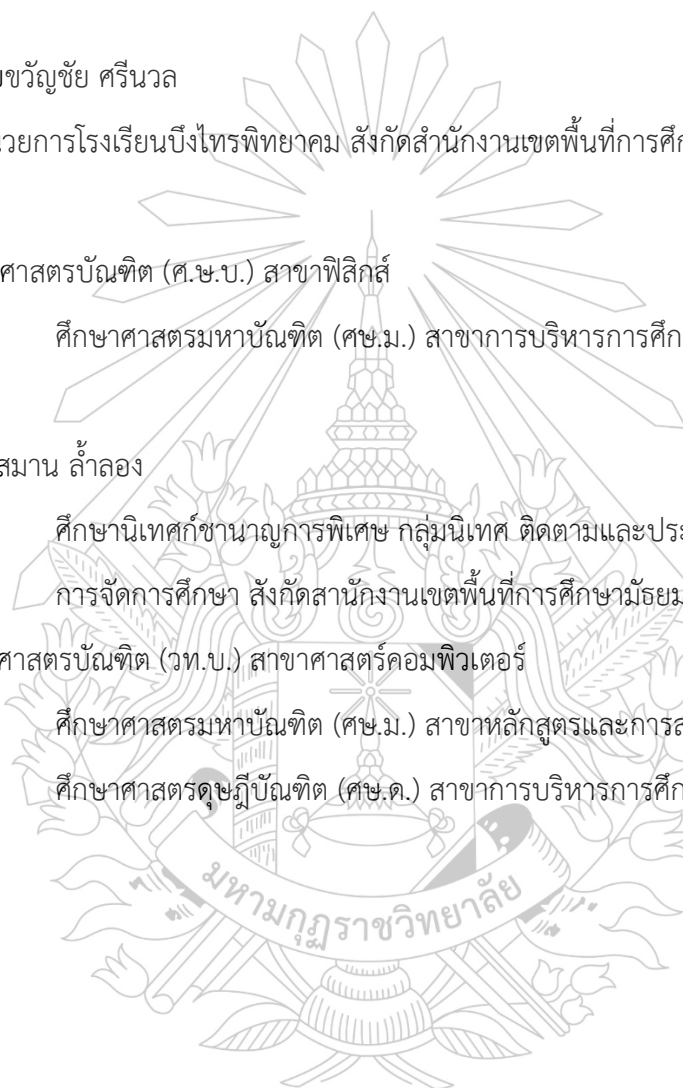
ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงไทรพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ขอนแก่น

คุณวุฒิ : ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศ.ษ.บ.) สาขาฟิสิกส์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา

3. ชื่อ-สกุล: ดร.สมาน ลำลอง

ตำแหน่ง : ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล
การจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

คุณวุฒิ : วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) สาขาสาสตร์คอมพิวเตอร์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาหลักสูตรและการสอน
ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ศษ.ด.) สาขาการบริหารการศึกษา





ที่ อว ๗๙๑๔/ว ๑๐๘๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๔/๓๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๕๑-๕๕๕, ๐๔๓-๒๕๒-๓๘๖

๒๓ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร นายขวัญชัย ศรีนวล

ด้วย อานันท์ ประเสริฐศรี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๖ นักศึกษาหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๓/๒๕๖๓ ก่อร่างทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะ
ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหา
ของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในกรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็น อย่างดี จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสัทธิธรรม, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

มหาวิทยาลัย

ที่ อว ๗๙๑๔/ว ๑๐๘๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๑๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๕๕-๕๕๕, ๐๔๓-๒๕๒-๓๕๖

๒๓ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.สมาน ล้าลอง

ด้วย อานันท์ ประเสริฐศรี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๖ นักศึกษาหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๓/๒๕๖๗ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะ
ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหา
ของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการการศึกษาต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็น อย่างดี จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุธีวรธรรม, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน



ที่ อว ๗๔๑๔/ว ๑๐๘๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๔/๓๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๔๑-๔๔๔, ๐๔๓-๒๔๒-๓๘๖

๒๓ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.นิกร กรรณิกกลาง

ด้วย อานันท์ ประเสริฐศรี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๓/๒๕๖๓ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น” ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็น อย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุธีวีธีธรรม, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน



ภาคผนวก จ
คำดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (IOC) ของแบบสอบถาม





แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับสาระการวัด และนิยามเชิงปฏิบัติการและการใช้ภาษาของข้อคำถาม สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

คำชี้แจง

1) ขอความกรุณาท่านให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้ภาษาของข้อคำถามว่าสามารถใช้สื่อสารได้อย่างถูกต้อง ชัดเจนหรือไม่ เพียงใด

2) ขอความกรุณาท่านตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามในตาราง (คอลัมน์ที่ 3) ว่า มีเนื้อหาและใจความสอดคล้องกับสาระการวัด (คอลัมน์ที่ 2) และนิยามเชิงปฏิบัติการ (คอลัมน์ที่ 1) หรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง +1 หรือ 0 หรือ -1 โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้อง

0 หมายถึง ไม่แน่ใจในความสอดคล้อง

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้อง

ขอขอบคุณ

นายอานันท์ ประเสริฐศรี

นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ สารการวัด และข้อคำถาม ของแต่ละองค์ประกอบหลัก

นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษาของข้อคำถาม	ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
				+1	0	-1	
องค์ประกอบหลักการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง							
การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมที่ทันสมัย มีความสามารถในการมองการณ์ไกลและวิเคราะห์แนวโน้มอนาคต มีการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา มีการสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ก่อเกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการ	1) การจัดทำเอกสารวิสัยทัศน์/พันธกิจ/เป้าหมายที่แสดงถึงการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยี และความทันสมัย	1) ท่านมีการจัดทำเอกสารวิสัยทัศน์/พันธกิจ/เป้าหมายที่แสดงถึงการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยี และความทันสมัย		+1			ภาษามีความถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็นข้อคำถามได้
	2) การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแนวโน้มและข่าวสารความเคลื่อนไหวทางการศึกษาเพื่อนำมาปรับปรุงวิสัยทัศน์	2) ท่านมีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแนวโน้มและข่าวสารความเคลื่อนไหวทางการศึกษาเพื่อนำมาปรับปรุงวิสัยทัศน์		+1			
	3) การจัดให้มีกระบวนการวิเคราะห์บริบทภายในและภายนอกเพื่อให้วิสัยทัศน์มีความเหมาะสม	3) ท่านมีกระบวนการวิเคราะห์บริบท ภายในและภายนอก เพื่อให้วิสัยทัศน์มีความเหมาะสม		+1			
	4) การใช้ช่องทางที่หลากหลาย ในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้แก่บุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง	4) ท่านใช้ช่องทางที่หลากหลาย ในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้แก่บุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง		+1			
	5) การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรม มาใช้ในการบริหารจัดการงานของสถานศึกษา	5) ท่านนำเทคโนโลยีและนวัตกรรม มาใช้ในการบริหารจัดการงานของสถานศึกษา		+1			

นิยามเชิง ปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ ภาษาของ ข้อคำถาม	ความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
				+1	0	-1	
องค์ประกอบหลักการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง							
บริหารเชิง นวัตกรรม ส่งผลต่อการ สร้างสรรค์ นวัตกรรมเพื่อ ยกระดับ คุณภาพ การศึกษา	6) การนำนวัตกรรมที่ สร้างขึ้นไปใช้ยกระดับ คุณภาพการเรียนการ สอนหรือการบริหาร	6) ท่านนำนวัตกรรมที่ สร้างขึ้นไปใช้ยกระดับ คุณภาพการเรียนการ สอนหรือการบริหาร		+1			
องค์ประกอบหลักการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม							
การที่ผู้บริหาร สถานศึกษา ส่งเสริมให้ บุคลากรมี ความร่วมมือ และทำงาน เป็นทีม ในการ ปฏิบัติงานและ ขับเคลื่อน ภารกิจของ สถานศึกษา โดยมีการสร้าง เครือข่าย ทั้ง ภายในและ ภายนอก เพื่อให้เกิดการ แลกเปลี่ยน เรียนรู้ และ การสร้าง ชุมชนการ เรียนรู้ทาง วิชาชีพ อย่าง	1) มีการส่งเสริมให้ บุคลากรทุกคนมีส่วน ร่วมในการปฏิบัติงาน หรือขับเคลื่อนภารกิจ	7) ท่านมีการส่งเสริม ให้บุคลากรทุกคนมี ส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานหรือ ขับเคลื่อนภารกิจ		+1			ภาษามีความ ถูกต้อง เหมาะสม และ สอดคล้อง กับนิยาม ปฏิบัติการ สามารถ นำไปใช้ เป็นข้อ คำถามได้
	2) มีหลักฐานการ สร้างและใช้ประโยชน์ จากเครือข่าย ความ ร่วมมือทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร รวมถึงชุมชน	8) ท่านมีหลักฐานการ สร้างและใช้ประโยชน์ จากเครือข่าย ความ ร่วมมือทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร รวมถึงชุมชน		+1			
	3) มีการจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือ ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) อย่าง สม่ำเสมอ	9) ท่านมีการจัด กิจกรรม แลกเปลี่ยน เรียนรู้หรือชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างสม่ำเสมอ		+1			
	4) มีการเปิดโอกาส และรับฟังความ คิดเห็นที่แตกต่าง และ ให้คำปรึกษาแก่ บุคลากรในการ ปฏิบัติงาน	10) ท่านเปิดโอกาส และรับฟังความคิดเห็น ที่แตกต่าง และให้ คำปรึกษาแก่บุคลากร ในการปฏิบัติงาน		+1			

นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษาของข้อคำถาม	ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
				+1	0	-1	
องค์ประกอบหลักการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง							
ต่อเนื่องพร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอแนะแนวทาง ความคิดเห็นและร่วมกันแก้ไข ปัญหา หรือปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5) มีการแสดงออกถึงการไว้วางใจ และสนับสนุน ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	11) ท่านมีการแสดงออกถึงการไว้วางใจ และสนับสนุนบุคลากร ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน		+1			
องค์ประกอบหลักการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม							
การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงบทบาทในการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยการเปิดโอกาสให้ มีการแสวงหาความรู้และริเริ่ม แนวคิด	1) การเปิดโอกาสและให้อิสระทางความคิดในการวางแผนหรือปฏิบัติงานแก่บุคลากรอย่างชัดเจน	12) ท่านเปิดโอกาสและให้อิสระทางความคิดในการวางแผนหรือปฏิบัติงานแก่บุคลากรอย่างชัดเจน		+1			ภาษาที่มีความถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็นข้อคำถามได้
	2) การแสดงออกถึงการนำความรู้และประสบการณ์เดิมมาเชื่อมโยง เพื่อต่อยอดหรือสร้างแนวคิดใหม่ที่แตกต่าง	13) ท่านแสดงออกถึงการนำความรู้และประสบการณ์เดิมมาเชื่อมโยง เพื่อต่อยอดหรือสร้างแนวคิดใหม่ที่แตกต่าง		+1			
	3) มีนวัตกรรมหรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ และ	14) ท่านมีนวัตกรรมหรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์		+1			

นิยามเชิง ปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ ภาษาของ ข้อคำถาม	ความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
				+1	0	-1	
องค์ประกอบหลักการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง							
ใหม่ ๆ พัฒนา งานจนกระทั่ง เกิดนวัตกรรม ที่เป็น ประโยชน์กับ สถานศึกษา	ประยุกต์ใช้ใน สถานศึกษาอย่างเป็น รูปธรรม	และประยุกต์ใช้ใน สถานศึกษาอย่างเป็น รูปธรรม					
	4) มีการตระหนักและ เห็นความสำคัญของ ความคิดสร้างสรรค์ และการสร้าง นวัตกรรม	15) ท่านมีการ ตระหนักและเห็น ความสำคัญของ ความคิดสร้างสรรค์ และการสร้าง นวัตกรรม		+1			
องค์ประกอบหลักการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม							
การที่ผู้บริหาร สถานศึกษา จัด สภาพแวดล้อม และสร้าง บรรยากาศ องค์กร ที่ ส่งเสริมการ แลกเปลี่ยน ความรู้ พร้อม ทั้งส่งเสริมให้ บุคลากร พัฒนาตนเอง แสวงหา ความรู้และ ทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยมีการสร้าง	1) มีการจัด สภาพแวดล้อมทาง กายภาพและสิ่ง อำนวยความสะดวก ที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงานและการ สร้างสรรค์นวัตกรรม	16) ท่านมีการจัด สภาพแวดล้อมทาง กายภาพและสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เอื้อต่อ การปฏิบัติงานและการ สร้างสรรค์นวัตกรรม		+1			ภาษามีความ ถูกต้อง เหมาะสม และ สอดคล้อง กับนิยาม ปฏิบัติการ สามารถ นำไปใช้ เป็นข้อ คำถามได้
	2) มีนวัตกรรมหรือ ผลงานสร้างสรรค์ ที่ เป็นผลผลิตของ บุคลากรเกิดขึ้นใน องค์กรอย่างต่อเนื่อง	17) มีนวัตกรรมหรือ ผลงานสร้างสรรค์ ที่ เป็นผลผลิตของ บุคลากรเกิดขึ้นใน องค์กรอย่างต่อเนื่อง		+1			
	3) มีการแสดงออกถึง การเปิดใจและรับฟัง ความคิดเห็นของ บุคลากรและให้ ความสำคัญในการ พัฒนาบุคลากร	18) ท่านมีการ แสดงออกถึงการเปิดใจ และรับฟังความคิดเห็น ของบุคลากรและให้ ความสำคัญในการ พัฒนาบุคลากร		+1			

นิยามเชิง ปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ ภาษาของ ข้อคำถาม	ความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
				+1	0	-1	
องค์ประกอบหลักการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง							
เครือข่าย ความสัมพันธ์ ทั้งภายในและ ภายนอก องค์กร เพื่อให้ บุคลากรเกิด การเรียนรู้ ร่วมกัน และ เกิดการมุ่งมั่น สร้างสรรค์ นวัตกรรม หรือผลงาน ใหม่ ๆ ที่มี คุณภาพใน สถานศึกษา	4) มีการจัดกิจกรรม เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ใน องค์กรและ การ เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	19)ท่านมีการจัด กิจกรรมเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ในองค์กร และ การ เรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีม		+1			
องค์ประกอบหลักการบริหารความเสี่ยง							
การที่ผู้บริหาร สถานศึกษา ดำเนินการ วิเคราะห์และ วางแผน จัดการความ เสี่ยง ที่อาจ ส่งผลกระทบ ต่อการบรรลุ เป้าหมาย เชิงกลยุทธ์ของ องค์กร โดยมี การวาง มาตรการ	1) มีแผนบริหารความ เสี่ยง ที่ระบุการ วิเคราะห์และจัดลำดับ ความสำคัญ ของ ปัจจัยเสี่ยงที่กระทบ ต่อเป้าหมายองค์กร	20) ท่านมีแผนบริหาร ความเสี่ยง ที่ระบุการ วิเคราะห์และจัดลำดับ ความสำคัญ ของปัจจัย เสี่ยงที่กระทบต่อ เป้าหมายองค์กร		+1			ภาษามีความ ถูกต้อง เหมาะสม และ สอดคล้อง กับนิยาม ปฏิบัติการ สามารถ นำไปใช้ เป็นข้อ คำถามได้
	2) มีการกำหนด มาตรการควบคุม ความเสี่ยงและ แนวทางรองรับ สำหรับสถานการณ์ที่ อยู่นอกเหนือแผน อย่างเป็นลายลักษณ์ อักษร	21) ท่านมีการกำหนด มาตรการควบคุมความ เสี่ยงและแนวทาง รองรับสำหรับ สถานการณ์ที่อยู่ นอกเหนือแผนอย่าง เป็นลายลักษณ์อักษร		+1			

นิยามเชิง ปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ ภาษาของ ข้อคำถาม	ความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
				+1	0	-1	
องค์ประกอบหลักการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง							
ควบคุม หรือ แนวทาง							
รองรับ สถานการณ์ที่ อยู่นอกเหนือ การดำเนินงาน อย่างชัดเจน จากนั้นทำการ กำกับ ติดตาม และ ประเมินผล และรายงาน ผลอย่างเป็น ระบบ เพื่อ ป้องกันความ เสี่ยงในการ ปฏิบัติงาน	3) มีการประเมินผล ของมาตรการบริหาร ความเสี่ยงที่นำไปใช้ และมีการรายงานผล เพื่อใช้ในการปรับปรุง และตัดสินใจต่อไป	22) ท่านมีการ ประเมินผลของ มาตรการบริหารความ เสี่ยงที่นำไปใช้และมี การรายงานผลเพื่อใช้ ในการปรับปรุงและ ตัดสินใจต่อไป		+1			
องค์ประกอบหลักความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง							
การที่ผู้บริหาร สถานศึกษา แสดงออกถึง ความสามารถ ในการบริหาร จัดการศึกษา อย่างมีระบบ	1) มีระบบบริหาร จัดการหรือ แผนงาน/ โครงการ ที่เป็นไปตาม วงจรคุณภาพ (เช่น PDCA) เพื่อยกระดับ ผลสัมฤทธิ์	23) สถานศึกษาของ ท่านมีระบบบริหาร จัดการหรือ แผนงาน/ โครงการ ที่เป็นไปตาม วงจรคุณภาพ (เช่น PDCA) เพื่อยกระดับ ผลสัมฤทธิ์		+1			ภาษา มีความ ถูกต้อง เหมาะสม และ สอดคล้อง กับนิยาม ปฏิบัติการ

นิยามเชิง ปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ ภาษาของ ข้อคำถาม	ความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
				+1	0	-1	
องค์ประกอบหลักการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง							
และ ประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้ ครูและ บุคลากรทุก คน พัฒนา ศักยภาพของ ตนเอง ในด้าน ความรู้และ ทักษะอย่าง ต่อเนื่อง โดย มุ่งเน้นผลลัพธ์ ที่สามารถวัด ได้จากการที่ นักเรียนมี ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน เฉลี่ยสูงขึ้น และนักเรียน สามารถได้รับ รางวัลจากการ แข่งขันทาง วิชาการใน ระดับต่าง ๆ ที่ จัดโดย หน่วยงาน ภายนอก ซึ่ง สะท้อนถึง คุณภาพของ การจัด	2) มีผลงานการพัฒนา หรือ นวัตกรรมที่เกิด จากการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร	24) สถานศึกษาของ ท่านมีผลงานการ พัฒนาหรือ นวัตกรรม ที่เกิดจากการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร		+1			สามารถ นำไปใช้ เป็นข้อ คำถามได้
	3) ผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนเฉลี่ย (GPA, ผล สอบระดับชาติ/O- NET) ของนักเรียนมี แนวโน้มสูงขึ้น เมื่อ เทียบกับปีที่ผ่านมา หรือค่าเฉลี่ยที่กำหนด	25) ผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนเฉลี่ย (GPA, ผล สอบระดับชาติ/O- NET) ของนักเรียนใน สถานศึกษาของท่านมี แนวโน้มสูงขึ้น เมื่อ เทียบกับปีที่ผ่านมา หรือค่าเฉลี่ยที่กำหนด		+1			
	4) นักเรียนได้รับ รางวัลจากการ แข่งขันทางวิชาการ จากหน่วยงาน ภายนอก	26) นักเรียนใน สถานศึกษาของท่าน ได้รับรางวัลจากการ แข่งขันทางวิชาการ ระดับประเทศ จาก หน่วยงานภายนอก		+1			

นิยามเชิง ปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ ภาษาของ ข้อคำถาม	ความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
				+1	0	-1	
องค์ประกอบหลักการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง							
การศึกษา โดยรวม							
องค์ประกอบหลักความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา							
การที่ผู้บริหาร สถานศึกษา แสดงออกถึง ทักษะในการ บริหารงาน อย่างเป็น ระบบและมี ประสิทธิภาพ โดยการ ส่งเสริมให้ครูมี ส่วนร่วม ใน การวิเคราะห์ และแก้ไข ปัญหา ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ภายใน โรงเรียนอย่าง สม่ำเสมอ พร้อมทั้งสร้าง และใช้ ประโยชน์จาก ความร่วมมือ และเครือข่าย กับทุกภาค ส่วนภายนอก เพื่อหา แนวทางใน	1) การแสดงออกถึง ความสามารถในการ บริหารจัดการ ทรัพยากร (คน เงิน วัสดุ) ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	27) ทานการแสดงออก ถึงความสามารถในการ บริหารจัดการ ทรัพยากร (คน เงิน วัสดุ) ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ		+1			ภาษามีความ ถูกต้อง เหมาะสม และ สอดคล้อง กับนิยาม ปฏิบัติการ สามารถ นำไปใช้ เป็นข้อ คำถามได้
	2) ครูและบุคลากรมี ส่วนร่วม ในการเสนอ แนวทางแก้ไขปัญหา และปรับปรุงการ ทำงาน	28) ครูและบุคลากรใน สถานศึกษาของท่านมี ส่วนร่วม ในการเสนอ แนวทางแก้ไขปัญหา และปรับปรุงการ ทำงาน		+1			
	3) มีการสร้างและใช้ ประโยชน์จาก เครือข่ายความร่วมมือ กับภาคส่วนภายนอก เพื่อสนับสนุนการ ดำเนินงานหรือการ แก้ไขปัญหาของ โรงเรียน	29) สถานศึกษาของ ท่านมีการสร้างและใช้ ประโยชน์จากเครือข่าย ความร่วมมือ กับภาค ส่วนภายนอกเพื่อ สนับสนุนการ ดำเนินงานหรือการ แก้ไขปัญหาของ โรงเรียน		+1			

นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษาของข้อคำถาม	ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
				+1	0	-1	
องค์ประกอบหลักการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง							
การดำเนินงานและการแก้ไข ปัญหาของสถานศึกษา							
องค์ประกอบหลักความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา							
การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันวางแผน เพื่อปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบการบริหารงาน และหลักสูตรของสถานศึกษาให้มีความทันสมัย และสอดคล้องกับยุคปัจจุบัน โดยมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้	1) มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการงานของสถานศึกษา	30) ท่านมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการงานของสถานศึกษา		+1			ภาษามีความถูกต้องเหมาะสม และสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ สามารถนำไปใช้เป็นข้อคำถามได้
	2) มีกระบวนการร่วมมือระหว่างผู้บริหารและครูในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร	31) ท่านมีกระบวนการร่วมมือระหว่างผู้บริหารและครูในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร		+1			
ในการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรมพร้อมทั้งดำเนินการ	3) มีผลงานนวัตกรรม การสอน หรือสื่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดจากการนำเทคโนโลยีมาใช้	32) ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของท่านมีผลงานนวัตกรรม การสอน หรือสื่อการเรียนรู้		+1			

นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษาของข้อคำถาม	ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
				+1	0	-1	
องค์ประกอบหลักการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง							
ปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพและบรรยากาศของสถานศึกษาเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและเอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างสรรค์และการใช้นวัตกรรมอย่างเต็มที่	4) มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้มีความพร้อมและทันสมัย	ใหม่ ๆ ที่เกิดจากการนำเทคโนโลยีมาใช้ 33) ท่านมีการปรับปรุงสภาพ แวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานศึกษา ให้มีความพร้อมและทันสมัย		+1			
องค์ประกอบหลักความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก							
การที่สถานศึกษาดำเนินการอบรมสั่งสอนและฝึกฝนผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อปลูกฝังให้เกิดคุณธรรมจริยธรรมและระเบียบวินัยที่เหมาะสม	1) มีหลักสูตร/กิจกรรม (เช่น กิจกรรมจิตอาสา, ค่ายคุณธรรม) ที่ใช้ในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมอย่างเป็นระบบ	34) สถานศึกษาของท่านมีหลักสูตร/กิจกรรม (เช่น กิจกรรมจิตอาสา, ค่ายคุณธรรม) ที่ใช้ในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมอย่างเป็นระบบ		+1			ภาษามีความถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็นข้อคำถามได้
ปลูกฝังให้เกิดคุณธรรมจริยธรรมและระเบียบวินัยที่เหมาะสม	2) ร้อยละของนักเรียน ที่ปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยอย่างถูกต้อง/ครบถ้วน	35) นักเรียนในสถานศึกษาของท่านที่ปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยอย่างถูกต้อง/ครบถ้วนร้อยละ 100		+1			

นิยามเชิง ปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ ภาษาของ ข้อคำถาม	ความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
				+1	0	-1	
องค์ประกอบหลักการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง							
พร้อมทั้งใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติที่ดีและมีความรู้สึกเชิงบวกต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง	3) มีการวัดผล/สำรวจเจตคติ และความพึงพอใจของนักเรียนต่อการเรียน/วิชาเรียน/ครูผู้สอน ที่แสดงผลเชิงบวก	36) สถานศึกษาของท่านมีการวัดผล/สำรวจเจตคติ และความพึงพอใจของนักเรียนต่อการเรียน/วิชาเรียน/ครูผู้สอน ที่แสดงผลเชิงบวก		+1			
	4) ครูมีการวัดผล/สำรวจเจตคติ และความพึงพอใจของนักเรียนต่อการเรียน/วิชาเรียน/ครูผู้สอน ที่แสดงผลเชิงบวก	37) ครูในสถานศึกษาของท่านมีการวัดผล/สำรวจเจตคติ และความพึงพอใจของนักเรียนต่อการเรียน/วิชาเรียน/ครูผู้สอน ที่แสดงผลเชิงบวก		+1			



ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายชื่อ (IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างแบบประเมินกับจุดประสงค์

ข้อที่	คะแนนการประเมินของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม	IOC	สรุปการ ประเมิน
	1	2	3			
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา						
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง						
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม						
7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม						
12	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. การสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม						
16	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	คะแนนการประเมินของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม	IOC	สรุปการ ประเมิน
	1	2	3			
19	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. การบริหารความเสี่ยง						
20	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ประสิทธิผลของโรงเรียน						
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง						
23	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา						
27	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา						
30	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก						
34	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ค่า IOC ทั้งฉบับ = 1.00



ภาคผนวก ฉ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

ที่ อว ๓๙๑๔/๐๒๒๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๓๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๔๑-๔๔๘, ๐๔๓-๒๔๒-๓๘๖

๓๐ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม แบบ QR Code จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย อานันท์ ประเสริฐศรี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๗/๒๕๖๓ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผศ.ดร.วิบูล-หาชา เป็นที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ดังนั้น เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ และเป็นไปตามกระบวนการของการทำสารนิพนธ์ ดังกล่าว มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบเป็นข้อมูลเบื้องต้น ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย (Try out) ในการทำสารนิพนธ์ และขออนุญาตใช้หน่วยงานของท่านเป็นพื้นที่ในการทำสารนิพนธ์ เป็นลำดับต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมเพื่อพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์ ขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระสุธีวรธรรม, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ที่ ศธ ๐๔๓๓๕/๕๖๖



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เลย หนองบัวลำภู ๓๓๔ หมู่ ๔ ต.นาอาวน
อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย QR Code

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายอานันท์ ประเสริฐศรี นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา รุ่นที่๑๓/๒๕๖๗ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำสารนิพนธ์
เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี
ผศ.ดร.วิบูล ทาชา เป็นที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงขอความอนุเคราะห์ให้
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
สแกน QR Code เพื่อให้ข้อมูลในการทำวิจัย (try out) ในการทำการหาสารนิพนธ์ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำ
วิจัยต่อไป รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาว พงษ์ วัฒนพงษ์)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้ตรวจการแผน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย



ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

โดยแบบสอบถามมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 37 ข้อ ประกอบด้วยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ

ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 22 ข้อ และเรื่อง ประสิทธิภาพของโรงเรียน

จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ ดังนี้

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	69.8
	Excluded ^a	13	30.2
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.974	37

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งฉบับ
จำนวนข้อคำถาม 22 ข้อ ดังนี้

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	22

พิจารณาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา รายด้าน ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	6

2) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	5

3) การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	4

4) การสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	4

5) การบริหารความเสี่ยง

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	3

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งฉบับ(15 ข้อ) ดังนี้

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	15

พิจารณาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของประสิทธิผลของโรงเรียนรายด้าน ดังนี้

1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.689	4

2) ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	3

3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	4

4) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	4



ที่ ศธ ๐๔๒๕๕/๕๐๐



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
๔๗๓ หมู่ ๒ ถนนมลิวรรณ ตำบลบ้านทุ่ม
อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดทุกโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หนังสือ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จำนวน ๑ ฉบับ
ที่ อว๗๔๑๔/๐๓๒๕ ลงวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
๒. QR CODE แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายอานันท์ ประเสริฐศรี นักศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ได้ดำเนินการวิจัย เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น” เพื่อให้งานวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย นั้น

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จึงขอความอนุเคราะห์ท่าน ตอบแบบสอบถาม ตาม QR CODE เพื่อนักศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย เป็นลำดับต่อไป รายละเอียดดังสิ่งที่แนบมาพร้อมด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

นายพิศักดิ์ สมนอก

~~ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น วิทยาเขตขอนแก่น~~
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

มหาวิทยาลัย

ที่ อว ๗๔๑๔/๐๓๒๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๗/๗๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๔๕-๔๔๔, ๐๔๓-๒๔๕-๓๓๖

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ใช้เครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย อาณันท์ ประเสริฐศรี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๓/๒๕๖๓ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผศ.ดร.วิบูล หาทา เป็นที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ดังนั้น เพื่อให้การวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้ อาณันท์ ประเสริฐศรี ได้ใช้เครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย คือ คู่มือประกอบโครงการ แบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเครื่องมือวิจัยดังกล่าวผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว และขอความอนุเคราะห์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ทำสารนิพนธ์ได้ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ ทั้งนี้ นักศึกษาผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุวิจิตรธรรม, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

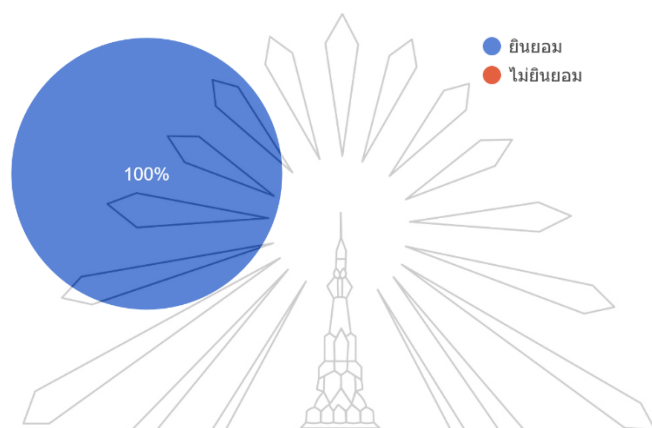
มหาวิทยาลัย



ผลการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

คำยินยอมในการเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครวิจัยของโครงการวิจัย

เนื่องด้วย ข้าพเจ้า นายอานันท์ ประเสริฐศรี นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย...อ่านข้อความข้างต้นแล้วและได้ยินยอมด้วยความเต็มใจ
คำตอบ 78 ข้อ



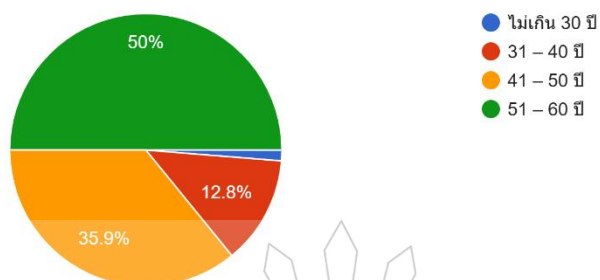
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ
คำตอบ 78 ข้อ



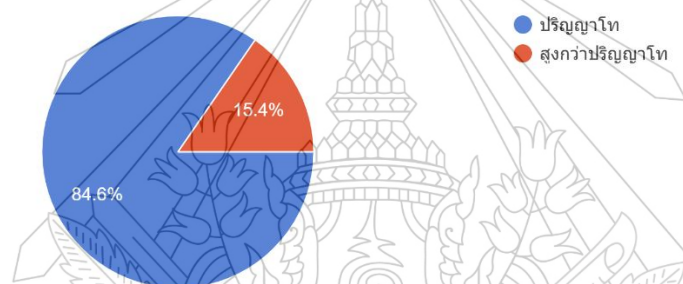
2. อายุ

คำตอบ 78 ข้อ



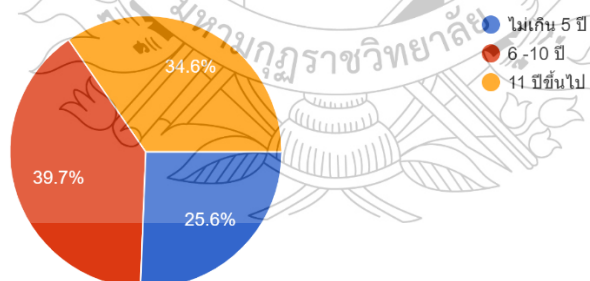
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

คำตอบ 78 ข้อ



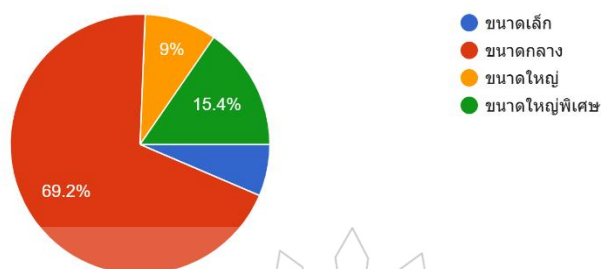
4. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

คำตอบ 78 ข้อ



5. ขนาดของโรงเรียน

คำตอบ 78 ข้อ

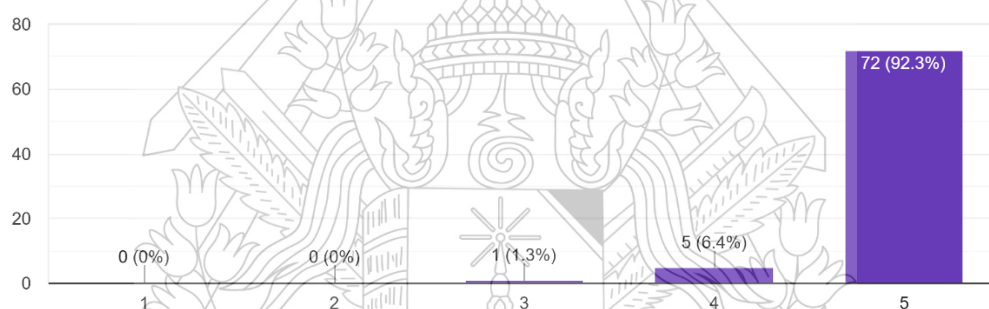


ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง

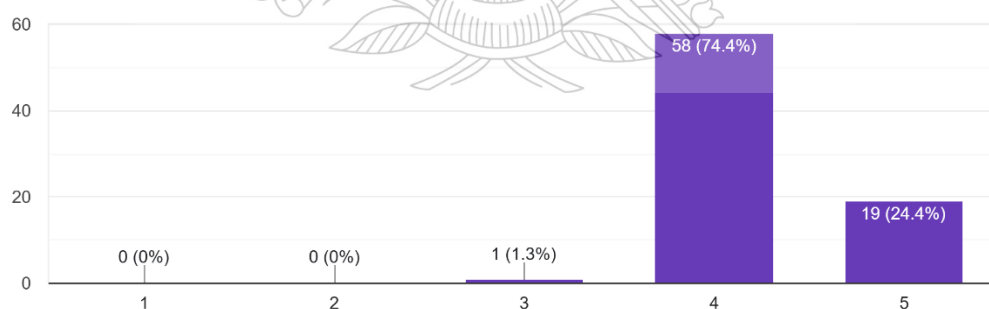
1. ท่านมีการจัดทำเอกสารวิสัยทัศน์/พันธกิจ/เป้าหมายที่แสดงถึงการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยี และความทันสมัย

คำตอบ 78 ข้อ



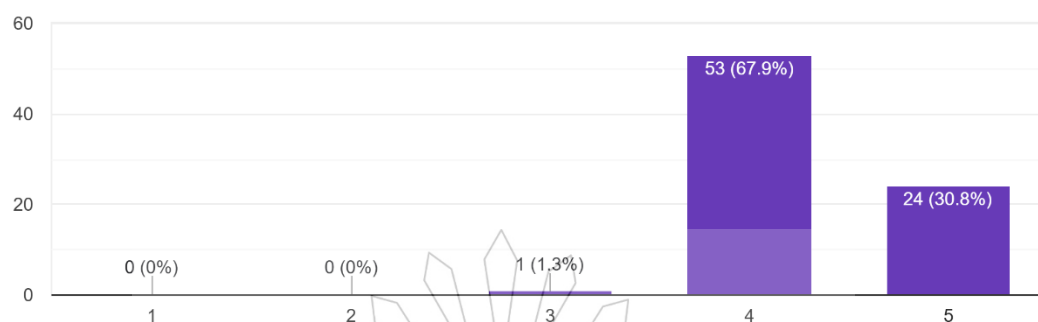
2. ท่านมีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล แนวโน้มและข่าวสารความเคลื่อนไหวทางการศึกษาเพื่อนำมาปรับปรุงวิสัยทัศน์

คำตอบ 78 ข้อ



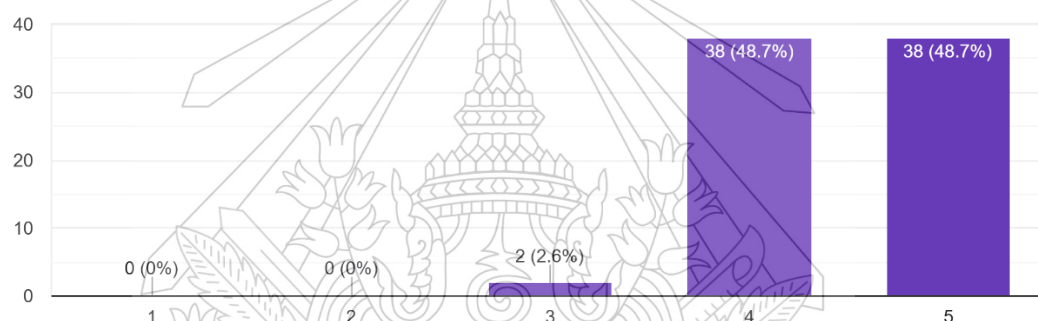
3. ท่านมีกระบวนการวิเคราะห์บริบทภายในและภายนอก เพื่อให้วิสัยทัศน์มีความเหมาะสม

คำตอบ 78 ข้อ



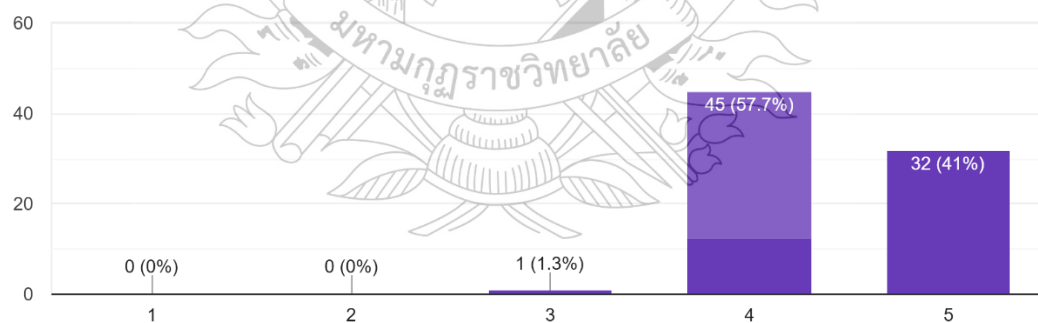
4. ท่านใช้ช่องทางที่หลากหลายในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้แก่บุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง

คำตอบ 78 ข้อ



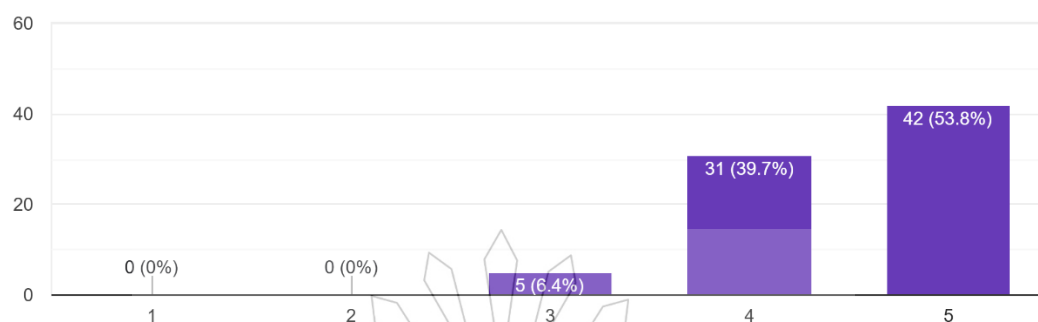
5. ท่านนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการงานของสถานศึกษา

คำตอบ 78 ข้อ



6. ท่านนำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นไปใช้ยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนหรือการบริหารสถานศึกษา

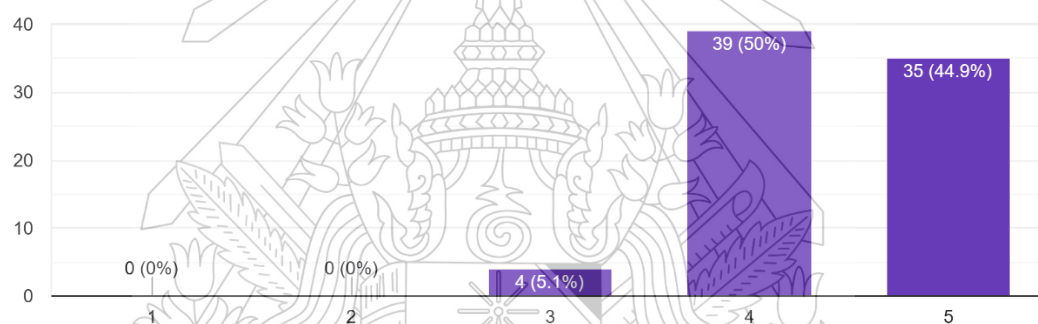
คำตอบ 78 ข้อ



2) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

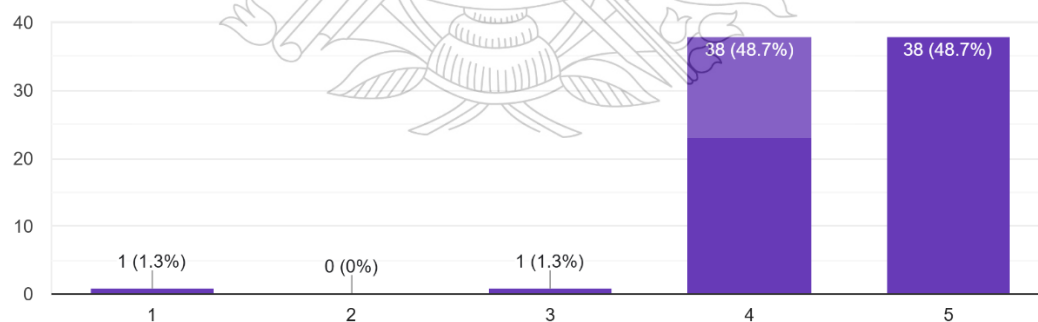
7. ท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือขับเคลื่อนภารกิจ

คำตอบ 78 ข้อ



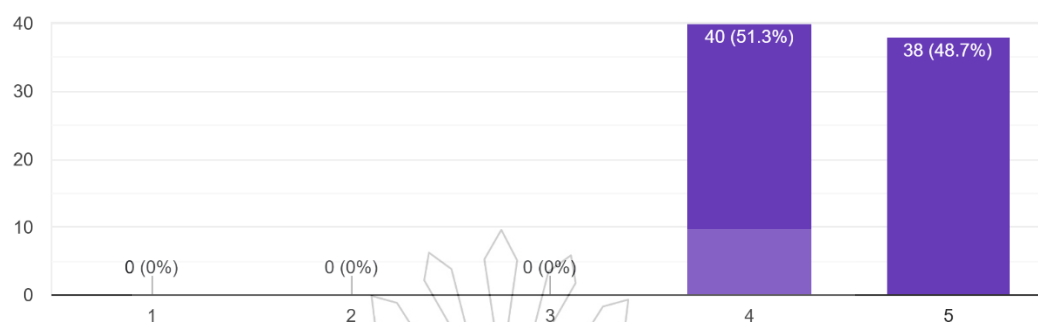
8. ท่านมีหลักฐานการสร้างและใช้ประโยชน์จากเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงชุมชน

คำตอบ 78 ข้อ



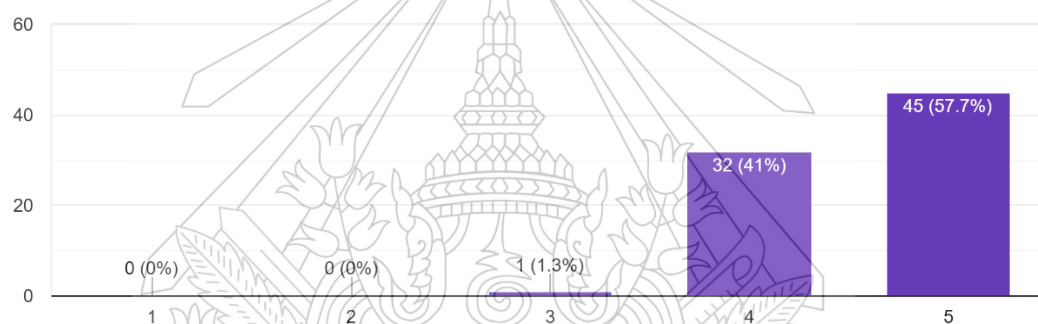
9. ท่านมีการจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างสม่ำเสมอ

คำตอบ 78 ข้อ



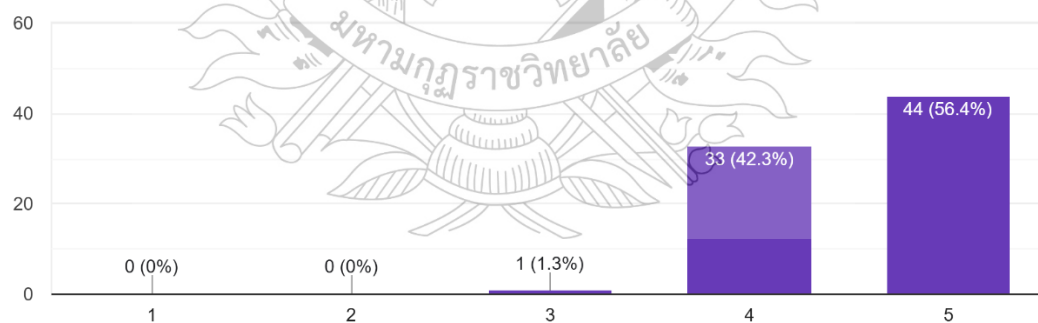
10. ท่านเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน

คำตอบ 78 ข้อ



11. ท่านมีการแสดงออกถึงการไว้วางใจและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

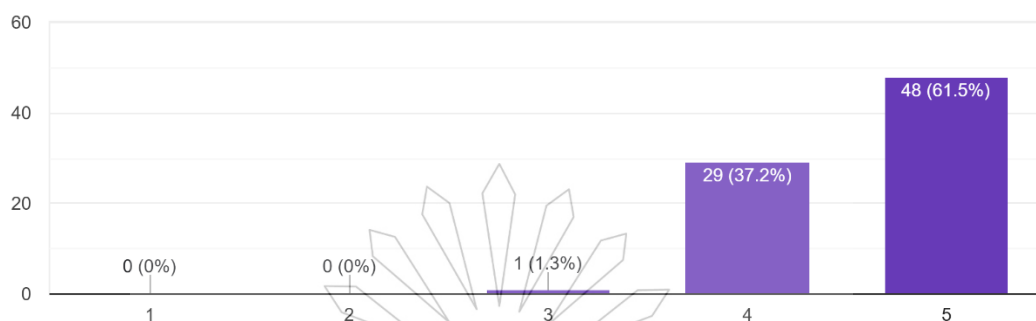
คำตอบ 78 ข้อ



3) การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

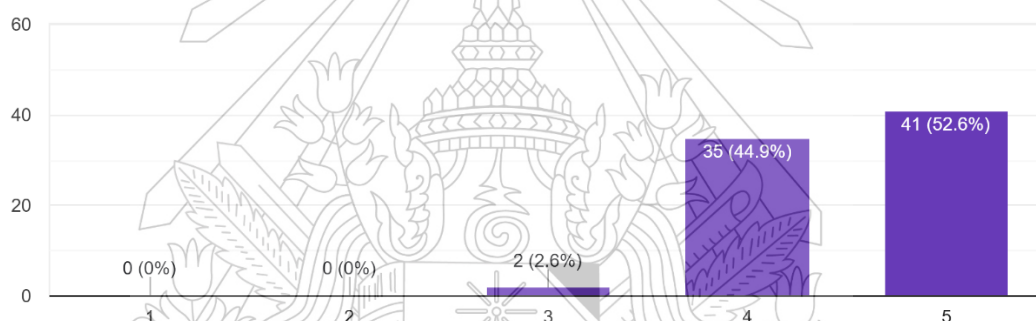
12. ท่านเปิดโอกาสและให้อิสระทางความคิดในการวางแผนหรือปฏิบัติงานแก่บุคลากรอย่างชัดเจน

คำตอบ 78 ข้อ



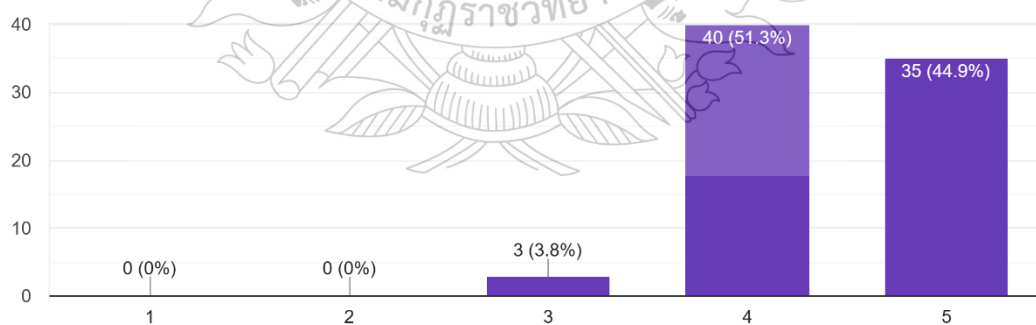
13. ท่านแสดงออกถึงการนำความรู้และประสบการณ์เดิมมาเชื่อมโยงเพื่อต่อยอดหรือสร้างแนวคิดใหม่ที่แตกต่าง

คำตอบ 78 ข้อ



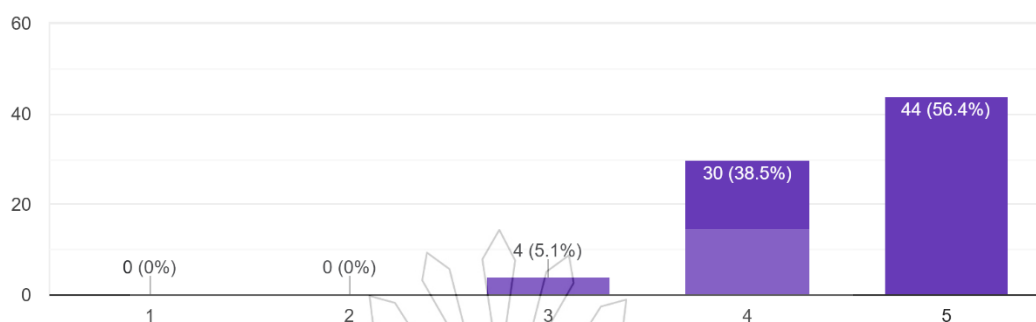
14. ท่านมีนวัตกรรมหรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์และประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

คำตอบ 78 ข้อ



15. ท่านมีการตระหนักและเห็นความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม

คำตอบ 78 ข้อ

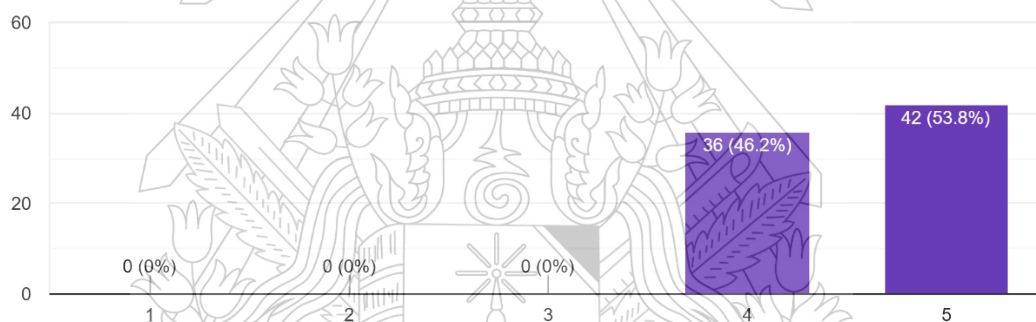


4) การสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม

16. ท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสิ่งอำนวยความสะดวก

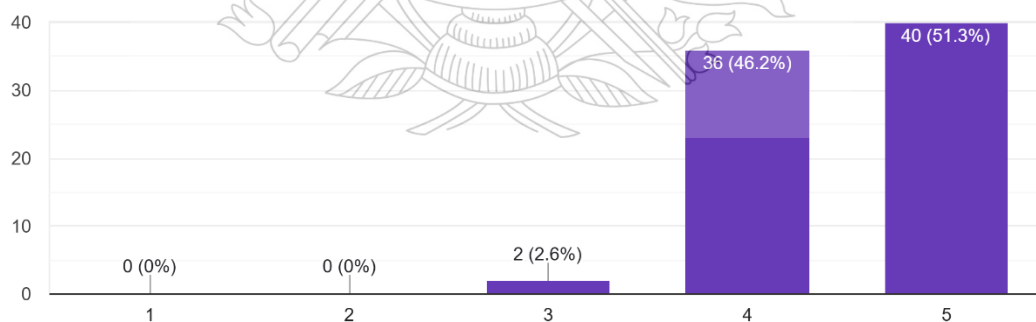
ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการสร้างสรรค์นวัตกรรม

คำตอบ 78 ข้อ



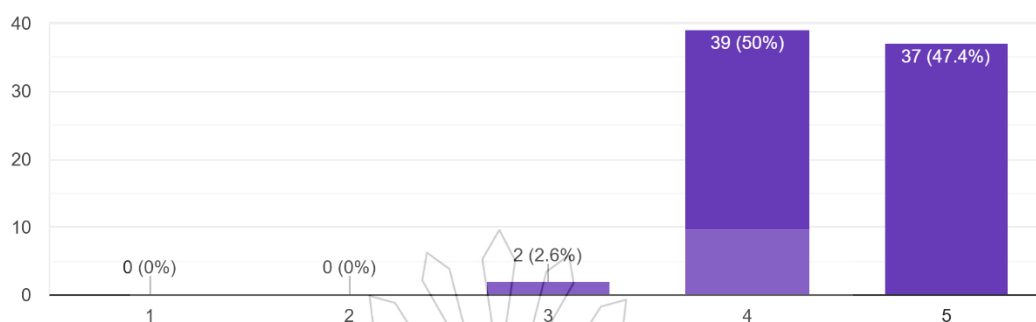
17. มีนวัตกรรมหรือผลงานสร้างสรรค์ ที่เป็นผลผลิตของบุคลากรเกิดขึ้นในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

คำตอบ 78 ข้อ



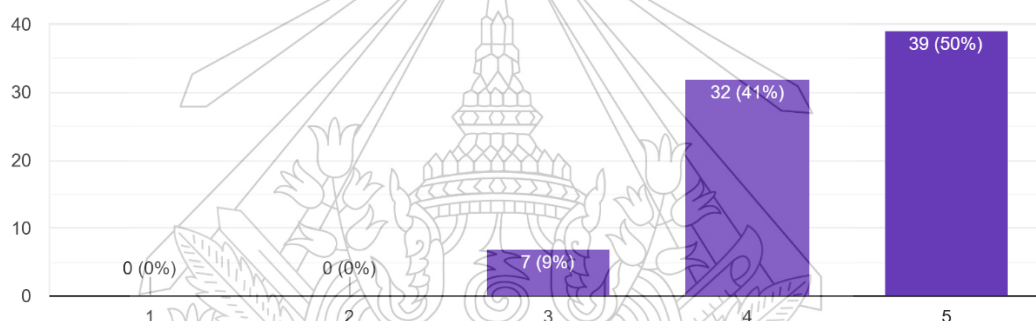
19. ท่านมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

คำตอบ 78 ข้อ



18. ท่านมีการแสดงออกถึงการเปิดใจและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร

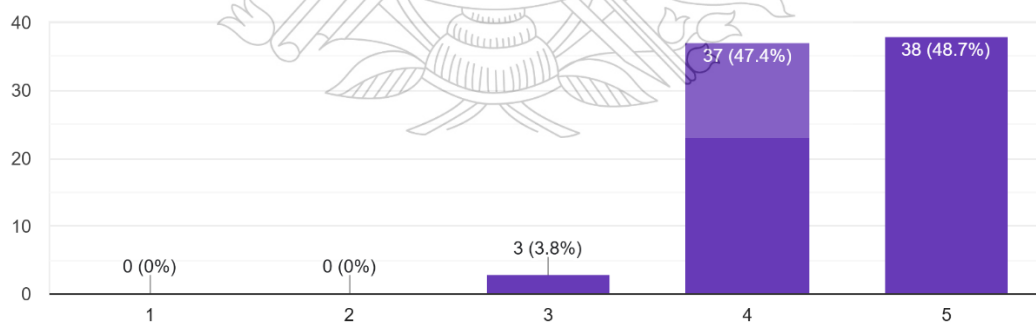
คำตอบ 78 ข้อ



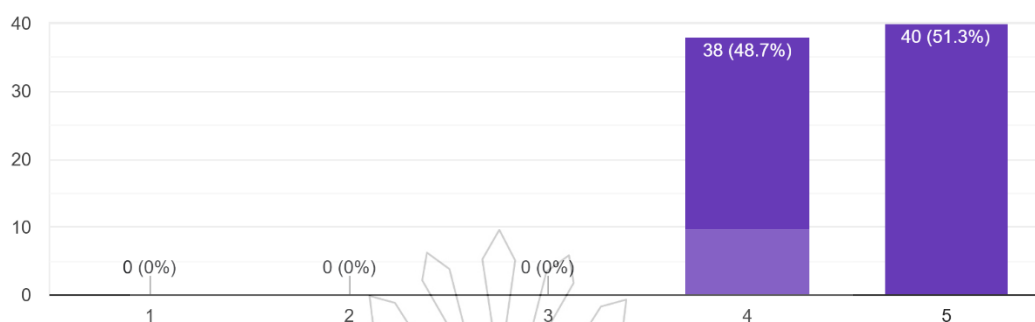
5) การบริหารความเสี่ยง

20. ท่านมีแผนบริหารความเสี่ยง ที่ระบุการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยเสี่ยงที่กระทบต่อเป้าหมายองค์กร

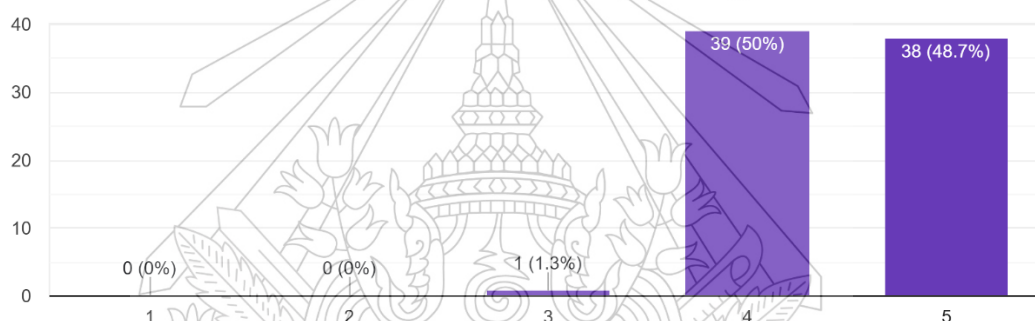
คำตอบ 78 ข้อ



22. ท่านมีการประเมินผลของมาตรการบริหารความเสี่ยงที่...มีการรายงานผลเพื่อใช้ในการปรับปรุงและตัดสินใจต่อไป
คำตอบ 78 ข้อ



21. ท่านมีการกำหนดมาตรการควบคุมความเสี่ยงและแนวทาง...การทบทวนนอกเหนือแผนอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร
คำตอบ 78 ข้อ

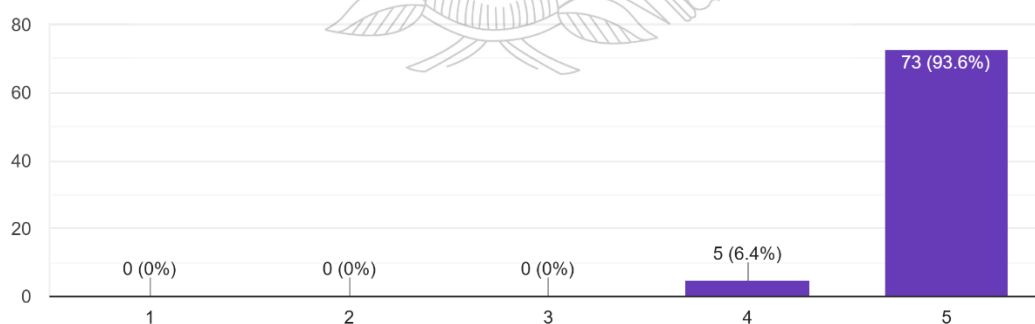


ตอนที่ 3 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน

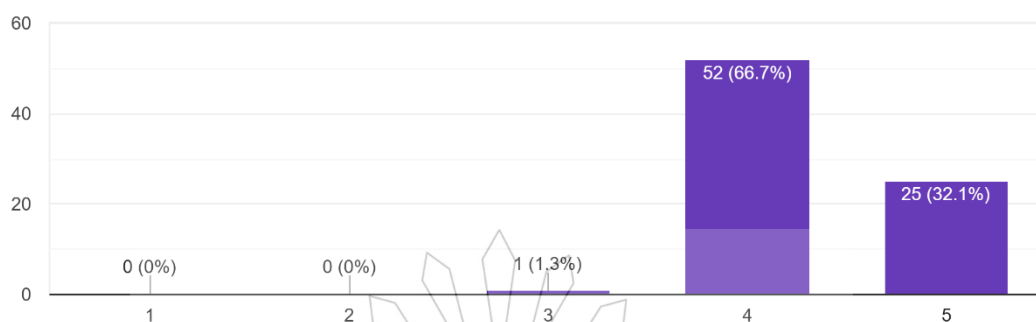
1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

23. สถานศึกษาของท่านมีระบบบริหารจัดการหรือ แผนงาน/โครงการที่เป็นไปตามวงจรคุณภาพ (เช่น PDCA) เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์

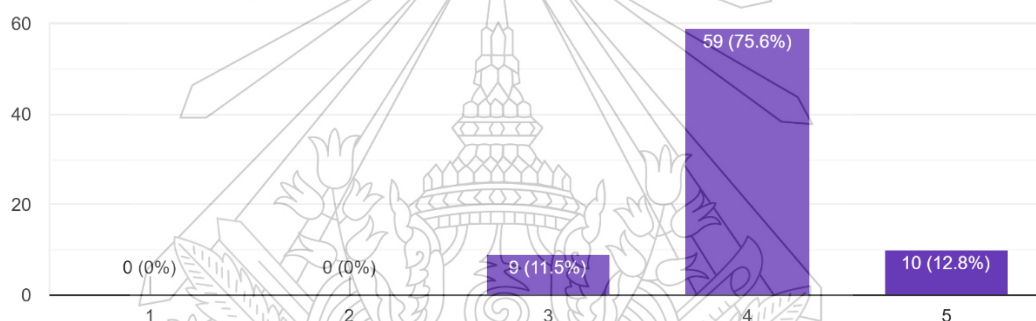
คำตอบ 78 ข้อ



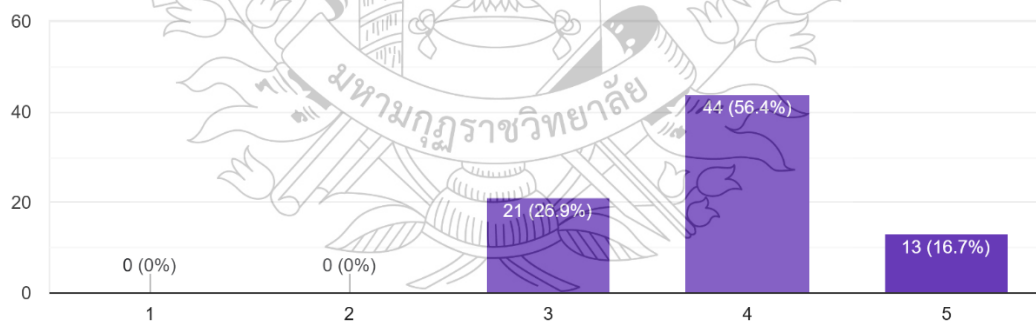
24. สถานศึกษาของท่านมีผลงานการพัฒนาหรือ นวัตกรรมที่เกิดจากการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
คำตอบ 78 ข้อ



25. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ย (GPA, ผลสอบระดับชาติ/O-NET)
ของนักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีแนวโน้มสูงขึ้น เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมาหรือค่าเฉลี่ยที่กำหนด
คำตอบ 78 ข้อ



26. นักเรียนในสถานศึกษาของท่านได้รับรางวัลจากการแข่งขันทางวิชาการระดับประเทศ จากหน่วยงานภายนอก
คำตอบ 78 ข้อ

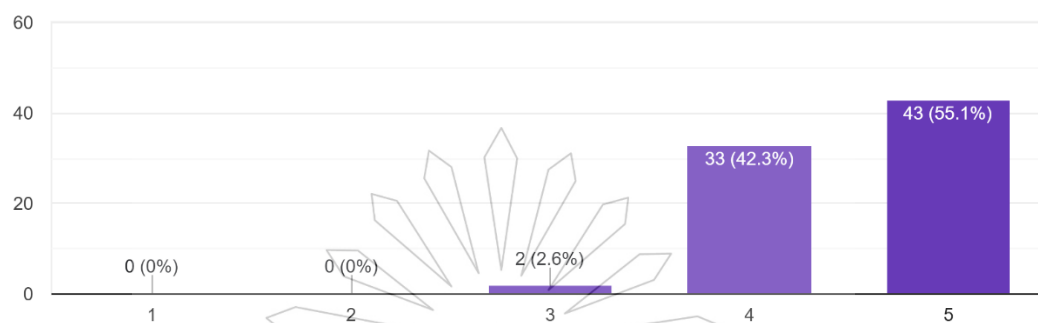


2) ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

27. ท่านมีการแสดงออกถึงความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากร (บุคคล งบประมาณ)

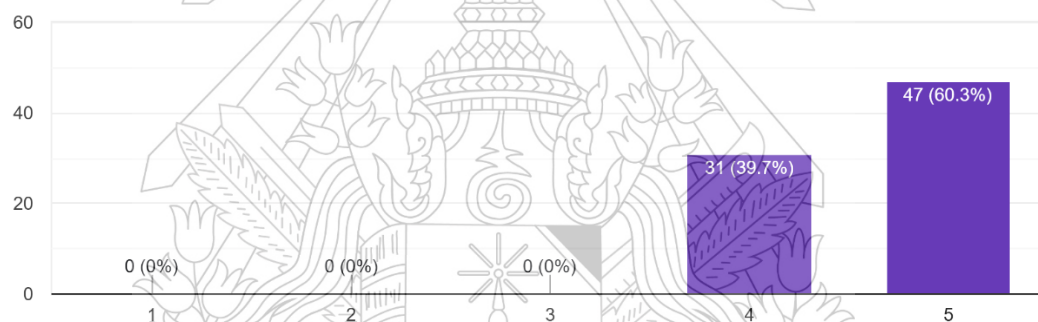
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำตอบ 78 ข้อ



28. ครูและบุคลากรในสถานศึกษาของท่านมีส่วนร่วม ในการเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการทำงาน

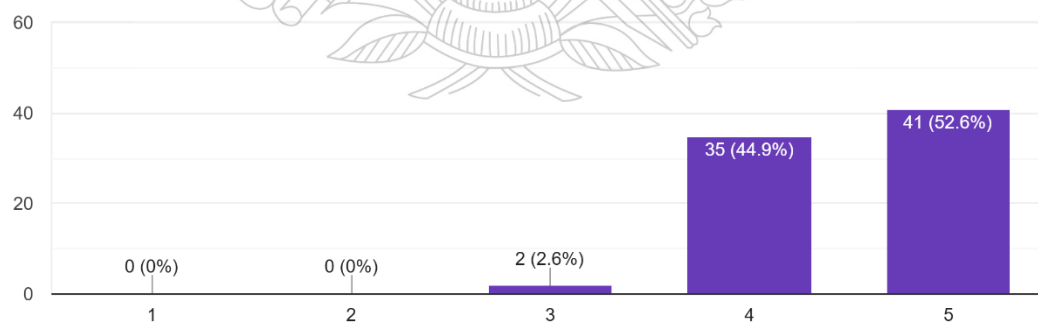
คำตอบ 78 ข้อ



29. สถานศึกษาของท่านมีการสร้างและใช้ประโยชน์จากเครือข่ายความร่วมมือ

กับภาคส่วนภายนอกเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานหรือการแก้ไขปัญหาของโรงเรียน

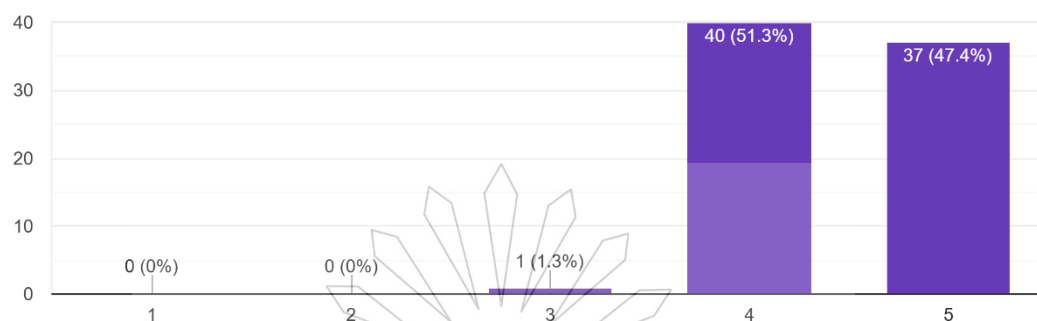
คำตอบ 78 ข้อ



3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

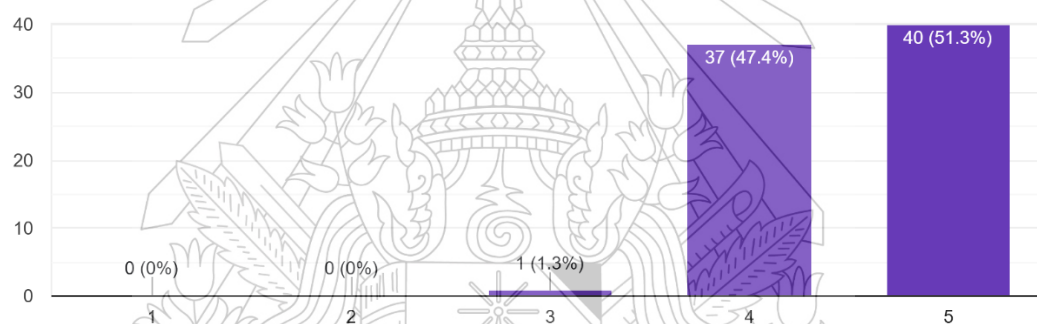
30. ท่านมีบทบาทที่สำคัญต่อการปรับตัวที่ไม่หยุดนิ่งของสถานศึกษา

คำตอบ 78 ข้อ



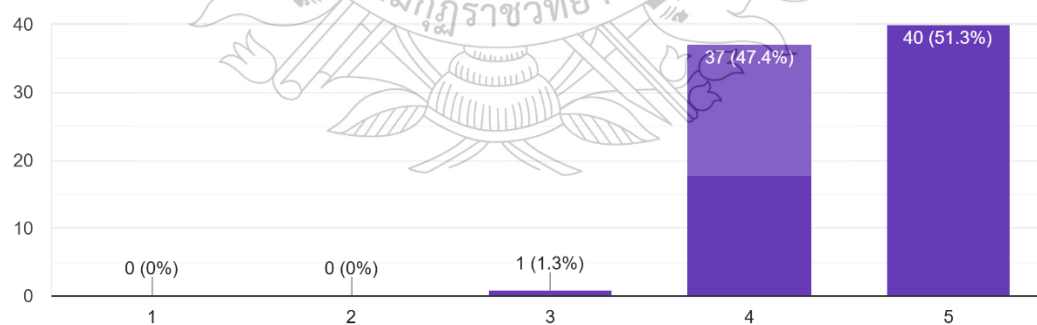
31. ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ กับสถานศึกษาอยู่เสมอ

คำตอบ 78 ข้อ

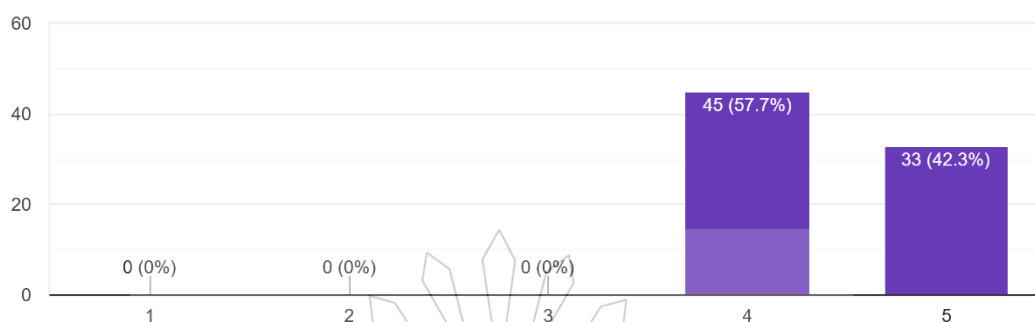


31. ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ กับสถานศึกษาอยู่เสมอ

คำตอบ 78 ข้อ

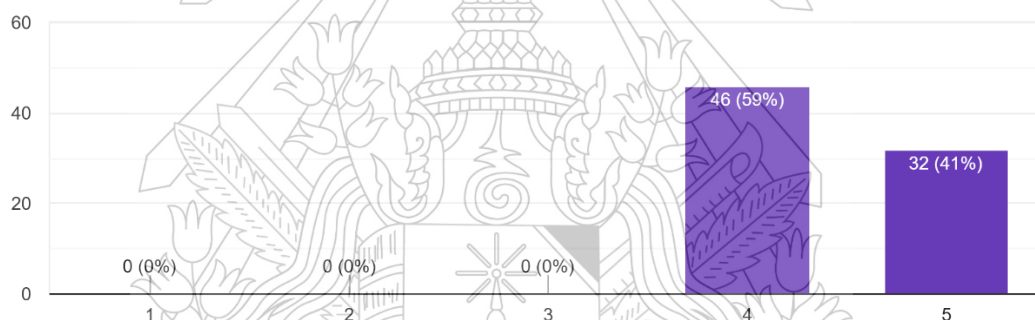


33. ท่านมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาให้มีความพร้อมและทันสมัย
คำตอบ 78 ข้อ

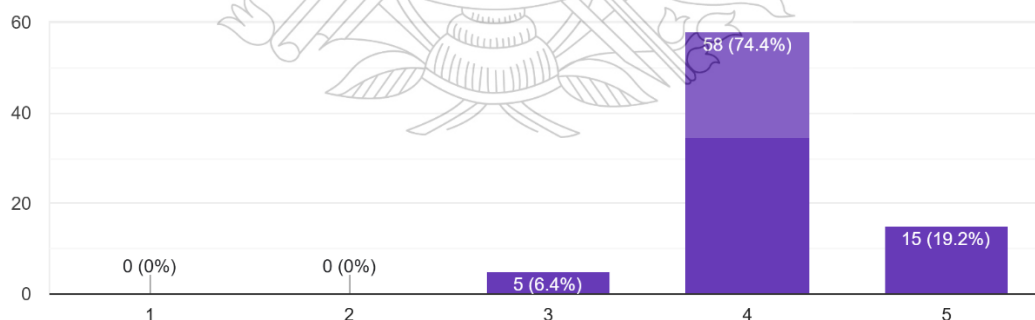


4) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

34. สถานศึกษาของท่านมีหลักสูตร/กิจกรรม (เช่น กิจกรรมจิตอาสา, ค่ายคุณธรรม) ที่ใช้ในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมอย่างเป็นระบบ
คำตอบ 78 ข้อ



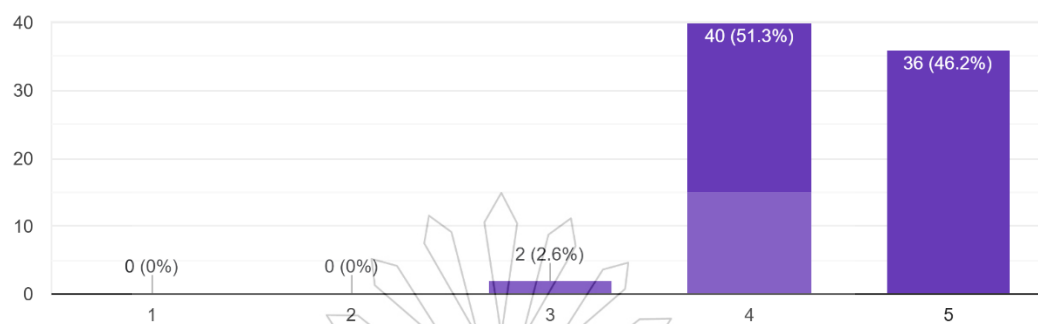
35. นักเรียนในสถานศึกษาของท่านที่ปฏิบัติตามระเบียบวินัยอย่างถูกต้อง/ครบถ้วนร้อยละ 100
คำตอบ 78 ข้อ



36.สถานศึกษาของท่านมีการวัดผล/สำรวจเจตคติ

และความพึงพอใจของนักเรียนต่อการเรียน/วิชาเรียน/ครูผู้สอน ที่แสดงผลเชิงบวก

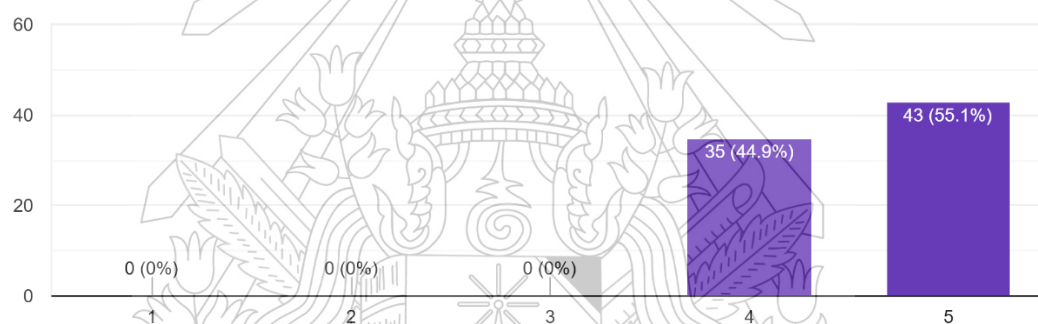
คำตอบ 78 ข้อ



37.ครูในสถานศึกษาของท่านมีการวัดผล/สำรวจเจตคติ

และความพึงพอใจของนักเรียนต่อการเรียน/วิชาเรียน/ครูผู้สอน ที่แสดงผล เชิงบวก

คำตอบ 78 ข้อ





ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

Statistics

		ประสบการณ์การ				
		เพศ	อายุ	การศึกษา	ทำงาน	ขนาดโรงเรียน
N	Valid	78	78	78	78	78
	Missing	0	0	0	0	0

		เพศ			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	66	84.6	84.6	84.6
	หญิง	12	15.4	15.4	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

		อายุ			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เกิน 30 ปี	1	1.3	1.3	1.3
	31 – 40 ปี	10	12.8	12.8	14.1
	41 – 50 ปี	28	35.9	35.9	50.0
	51 – 60 ปี	39	50.0	50.0	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

		การศึกษา			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปริญญาโท	66	84.6	84.6	84.6
	สูงกว่าปริญญาโท	12	15.4	15.4	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

ประสบการณ์การทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เกิน 5 ปี	20	25.6	25.6	25.6
	6 -10 ปี	31	39.7	39.7	65.4
	11 ปีขึ้นไป	27	34.6	34.6	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

ขนาดโรงเรียน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ขนาดเล็ก	5	6.4	6.4	6.4
	ขนาดกลาง	54	69.2	69.2	75.6
	ขนาดใหญ่	7	9.0	9.0	84.6
	ขนาดใหญ่พิเศษ	12	15.4	15.4	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่ การเปลี่ยนแปลง	78	3.33	5.00	4.4017	.41737
ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ร่วมนวัตกรรม	78	3.60	5.00	4.5821	.43745
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิง นวัตกรรม	78	3.25	5.00	4.5353	.41428
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ ส่งเสริมนวัตกรรม	78	3.25	5.00	4.4103	.34654
ด้านการบริหารความเสี่ยง	78	3.67	5.00	4.5043	.40823
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	78	3.50	4.95	4.4825	.35868
Valid N (listwise)	78				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
I1	78	3	5	4.51	.597
I2	78	3	5	4.44	.656
I3	78	3	5	4.37	.561
I4	78	3	5	4.35	.621
I5	78	4	5	4.59	.495
I6	78	3	5	4.15	.685
ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง	78	3.33	5.00	4.4017	.41737
Valid N (listwise)	78				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
I7	78	4	5	4.62	.490
I8	78	3	5	4.37	.686
I9	78	3	5	4.72	.481
I10	78	3	5	4.69	.542
I11	78	3	5	4.51	.552
ด้านการทำงานเป็นทีมและมี ส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	78	3.60	5.00	4.5821	.43745
Valid N (listwise)	78				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
I12	78	3	5	4.62	.586
I13	78	3	5	4.47	.552
I14	78	3	5	4.40	.518
I15	78	4	5	4.65	.479
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	78	3.25	5.00	4.5353	.41428
เชิงนวัตกรรม					
Valid N (listwise)	78				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
I16	78	3	5	4.29	.584
I17	78	3	5	4.38	.564
I18	78	4	5	4.51	.503
I19	78	3	5	4.45	.526
ด้านการสร้างบรรยากาศ	78	3.25	5.00	4.4103	.34654
องค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม					
Valid N (listwise)	78				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
I20	78	4	5	4.38	.490
I21	78	3	5	4.60	.518
I22	78	3	5	4.53	.528
ด้านการบริหารความเสี่ยง	78	3.67	5.00	4.5043	.40823
Valid N (listwise)	78				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้านความสามารถในการผลิต นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง	78	3.25	5.00	4.2981	.49191
ด้านความสามารถในการ แก้ปัญหาในสถานศึกษา	78	3.00	5.00	4.4573	.46247
ด้านความสามารถในการ ปรับเปลี่ยนและพัฒนา สถานศึกษา	78	3.50	5.00	4.4103	.46111
ด้านความสามารถในการ พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ ทางบวก	78	3.75	5.00	4.3205	.41266
ประสิทธิผลของโรงเรียน	78	3.47	5.00	4.3658	.38180
Valid N (listwise)	78				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
123	78	3	5	4.14	.817
124	78	2	5	4.26	.763
125	78	3	5	4.32	.522
126	78	3	5	4.46	.639
ด้านความสามารถในการผลิต นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง	78	3.25	5.00	4.2981	.49191
Valid N (listwise)	78				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
127	78	3	5	4.37	.584
128	78	3	5	4.72	.622
129	78	3	5	4.28	.481
ด้านความสามารถในการ แก้ปัญหาในสถานศึกษา	78	3.00	5.00	4.4573	.46247
Valid N (listwise)	78				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
I30	78	3	5	4.44	.572
I31	78	3	5	4.33	.677
I32	78	3	5	4.47	.618
I33	78	3	5	4.40	.518
ด้านความสามารถในการ ปรับเปลี่ยนและพัฒนา สถานศึกษา	78	3.50	5.00	4.4103	.46111
Valid N (listwise)	78				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
I34	78	4	5	4.35	.479
I35	78	4	5	4.45	.501
I36	78	3	5	4.29	.537
I37	78	3	5	4.19	.582
ด้านความสามารถในการ พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ ทางบวก	78	3.75	5.00	4.3205	.41266
Valid N (listwise)	78				

Correlations

		ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง	ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม	ด้านการบริหารความเสี่ยง	ประสิทธิผลของโรงเรียน
ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง	Pearson	1	.794**	.840**	.728**	.498**	.797**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78
ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	Pearson	.794**	1	.856**	.872**	.434**	.629**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	Pearson	.840**	.856**	1	.893**	.476**	.778**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม	Pearson	.728**	.872**	.893**	1	.416**	.687**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78

		ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง	ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม	ด้านการบริหารความเสี่ยง	ประสิทธิผลของโรงเรียน
ด้านการบริหารความเสี่ยง	Pearson Correlation	.498**	.434**	.476**	.416**	1	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	78	78	78	78	78	78
ประสิทธิผลของโรงเรียน	Pearson Correlation	.797**	.629**	.778**	.687**	.638**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	78	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ประสิทธิผลของโรงเรียน	4.3658	.38180	78
ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง	4.4017	.41737	78
ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	4.5821	.43745	78
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.5353	.41428	78
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม	4.4103	.34654	78
ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.5043	.40823	78

Correlations

		ประสิทธิผล ของโรงเรียน	ด้านการมีวิสัย ทัศน์ นวัตกรรมสู่ การ เปลี่ยนแปลง	ด้านการ ทำงานเป็น ทีมและมี ส่วนร่วมเชิง นวัตกรรม	ด้านการมี ความคิด สร้างสรรค์ เชิง นวัตกรรม	ด้านการ สร้าง บรรยากาศ องค์กรที่ ส่งเสริม นวัตกรรม	ด้านการ บริหาร ความเสี่ยง
Pearson Correlation	ประสิทธิผลของ โรงเรียน	1.000	.797	.629	.778	.687	.638
	ด้านการมีวิสัยทัศน์ นวัตกรรมสู่การ เปลี่ยนแปลง	.797	1.000	.794	.840	.728	.498
	ด้านการทำงานเป็น ทีมและมีส่วนร่วม เชิงนวัตกรรม	.629	.794	1.000	.856	.872	.434
	ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์เชิง นวัตกรรม	.778	.840	.856	1.000	.893	.476
	ด้านการสร้าง บรรยากาศองค์กรที่ ส่งเสริมนวัตกรรม	.687	.728	.872	.893	1.000	.416
	ด้านการบริหาร ความเสี่ยง	.638	.498	.434	.476	.416	1.000
Sig. (1- tailed)	ประสิทธิผลของ โรงเรียน	.	.000	.000	.000	.000	.000
	ด้านการมีวิสัยทัศน์ นวัตกรรมสู่การ เปลี่ยนแปลง	.000	.	.000	.000	.000	.000

	ประสิทธิผล ของโรงเรียน	ด้านการมีวิสัย ทัศน์ นวัตกรรมสู่ การเปลี่ยนแปลง	ด้านการ ทำงานเป็น ทีมและมี ส่วนร่วมเชิง นวัตกรรม	ด้านการมี ความคิด สร้างสรรค์ เชิง นวัตกรรม	ด้านการ สร้าง บรรยากาศ องค์กรที่ ส่งเสริม นวัตกรรม	ด้านการ บริหาร ความเสี่ยง
ด้านการทำงานเป็น ทีมและมีส่วนร่วม เชิงนวัตกรรม	.000	.000	.	.000	.000	.000
ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์เชิง นวัตกรรม	.000	.000	.000	.	.000	.000
ด้านการสร้าง บรรยากาศองค์กรที่ ส่งเสริมนวัตกรรม	.000	.000	.000	.000	.	.000
ด้านการบริหาร ความเสี่ยง	.000	.000	.000	.000	.000	.
N ประสิทธิภาพของ โรงเรียน	78	78	78	78	78	78
ด้านการมีวิสัยทัศน์ นวัตกรรมสู่การ เปลี่ยนแปลง	78	78	78	78	78	78
ด้านการทำงานเป็น ทีมและมีส่วนร่วม เชิงนวัตกรรม	78	78	78	78	78	78
ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์เชิง นวัตกรรม	78	78	78	78	78	78

		ประสิทธิผล ของโรงเรียน	ด้านการมีวิสัย ทัศน์ นวัตกรรมสู่ การ เปลี่ยนแปลง	ด้านการ ทำงานเป็น ทีมและมี ส่วนร่วมเชิง นวัตกรรม	ด้านการมี ความคิด สร้างสรรค์ เชิง นวัตกรรม	ด้านการ สร้าง บรรยากาศ องค์กรที่ ส่งเสริม นวัตกรรม	ด้านการ บริหาร ความเสี่ยง
ด้านการสร้าง บรรยากาศองค์กรที่ ส่งเสริมนวัตกรรม	78	78	78	78	78	78	78
ด้านการบริหาร ความเสี่ยง	78	78	78	78	78	78	78

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	ด้านการบริหารความเสี่ยง		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

3	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter $\leq$.050, Probability-of-F-to-remove $\geq$.100).
4	ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter $\leq$.050, Probability-of-F-to-remove $\geq$.100).

a. Dependent Variable: ประสิทธิภาพของโรงเรียน

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.134	1	7.134	132.570	.000 ^b
	Residual	4.090	76	.054		
	Total	11.224	77			
2	Regression	8.001	2	4.000	93.070	.000 ^c
	Residual	3.224	75	.043		
	Total	11.224	77			
3	Regression	8.314	3	2.771	70.454	.000 ^d
	Residual	2.911	74	.039		
	Total	11.224	77			
4	Regression	8.565	4	2.141	58.790	.000 ^e
	Residual	2.659	73	.036		
	Total	11.224	77			

a. Dependent Variable: ประสิทธิภาพของโรงเรียน

b. Predictors: (Constant), ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง

c. Predictors: (Constant), ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง, ด้านการบริหารความเสี่ยง

d. Predictors: (Constant), ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง, ด้านการบริหารความเสี่ยง, ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

e. Predictors: (Constant), ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง, ด้านการบริหารความเสี่ยง, ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม, ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

Model Summary^e

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.797 ^a	.636	.631	.23198	.636	132.570	1	76	.000	
2	.844 ^b	.713	.705	.20732	.077	20.156	1	75	.000	
3	.861 ^c	.741	.730	.19833	.028	7.956	1	74	.006	
4	.874 ^d	.763	.750	.19085	.022	6.913	1	73	.010	2.376

a. Predictors: (Constant), ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง

b. Predictors: (Constant), ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง, ด้านการบริหารความเสี่ยง

c. Predictors: (Constant), ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง, ด้านการบริหารความเสี่ยง, ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

d. Predictors: (Constant), ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง, ด้านการบริหารความเสี่ยง, ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม, ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

e. Dependent Variable: ประสิทธิภาพของโรงเรียน

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
		Coefficients		Coefficients			Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.156	.280		4.126	.000		
	ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรมสู่การ เปลี่ยนแปลง	.729	.063	.797	11.514	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	.448	.296		1.516	.134		
	ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรมสู่การ เปลี่ยนแปลง	.583	.065	.638	8.937	.000	.752	1.330
	ด้านการบริหาร ความเสี่ยง	.300	.067	.320	4.490	.000	.752	1.330
3	(Constant)	.254	.291		.871	.387		
	ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรมสู่การ เปลี่ยนแปลง	.356	.102	.389	3.485	.001	.282	3.552
	ด้านการบริหาร ความเสี่ยง	.277	.064	.297	4.313	.000	.741	1.350
	ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์เชิง นวัตกรรม	.286	.101	.310	2.821	.006	.290	3.453
4	(Constant)	.339	.282		1.202	.233		

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรมสู่การ เปลี่ยนแปลง	.425	.102	.465	4.180	.000	.263	3.809
ด้านการบริหาร ความเสี่ยง	.278	.062	.297	4.495	.000	.741	1.350
ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์เชิง นวัตกรรม	.464	.119	.504	3.907	.000	.195	5.120
ด้านการทำงานเป็น ทีมและมีส่วนร่วม เชิงนวัตกรรม	-.263	.100	-.301	-2.629	.010	.248	4.035

a. Dependent Variable: ประสิทธิภาพของโรงเรียน



ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ	นายอานันท์ ประเสริฐศรี
วัน เดือน ปี เกิด	12 พฤศจิกายน พ.ศ. 2535
สถานที่เกิด	ตำบลกุดดินจี่ อำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2559 ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์(ฟิสิกส์) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ที่อยู่ปัจจุบัน	997/54 หมู่ 2 หมู่บ้านอัลบานี ตำบลศิลา อำเภอเมือง จังหวัด ขอนแก่น
ผลงานตีพิมพ์	Click or tap here to enter text.
รางวัลที่ได้รับ	Click or tap here to enter text.

