

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

ปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มกราคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

ปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มกราคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

INNOVATIVE LEADERSHIP IN THE 5.0 ERA OF ADMINISTRATORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF SCHOOL ADMINISTRATION UNDER SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

BY

PATIPAT WANNAPONG

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

The Master of Education Degree in Educational Administration

at Sakon Nakhon Rajabhat University

January 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) ประธานกรรมการสอบ	(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์) กรรมการสอบและประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ) กรรมการสอบแต่งตั้งเพิ่มเติม	(ดร.ชรินดา พิมพบุตร) กรรมการสอบและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา) กรรมการสอบผู้ทรงคุณวุฒิ	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 15 เดือน มกราคม พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้หลักการ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การสนับสนุน การช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ดร.นันท์ปภัทร บรรณ์ติเจริญโชติ ว่าที่ร้อยตรี ดร.นิพนธ์ บรรพสาร ดร.กรุณา โถชารี ดร.นิภาพร แสนเมือง นายสราวุธ พาเสน่ห์ นายธนุวัฒน์ สุภาอ้วน นายนรินทร์ คำทองไชย นางจูรีรัตน์ คำเมือง และนางวิภาดา นามโสภา ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนวทางการพัฒนางานวิจัยในครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามทำให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากความสำเร็จครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ บิดามารดา ครอบครัวของผู้วิจัยที่ส่งเสริม สนับสนุนเป็นกำลังใจสำคัญให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 24 ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

ปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์

ชื่อเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผู้วิจัย นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์

กรรมการที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์

ดร.ชรินดา พิมพบุตร

ปริญญา ค.ม. (การบริหารการศึกษา)

สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปีที่พิมพ์ 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ หาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ปีการศึกษา 2567 จำนวน 338 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 70 คน และครูผู้สอน จำนวน 268 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.406 – 0.799 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.966 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.261 – 0.747 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.932 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสถิติที การทดสอบสถิติเอฟ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (R_{XY} = 0.747)

6. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวม ได้แก่ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง และการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 60.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm$ 0.26678

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร จำนวน 4 ด้าน คือ 7.1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง ดำเนินการโดยการจัดอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมใหม่ ๆ 7.2) การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ดำเนินการโดยผู้บริหารควรเปิดใจรับความคิดใหม่ ๆ นำวิธีการใหม่ คิดนอกกรอบ และส่งเสริมการคิดเชิงออกแบบ 7.3) การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ดำเนินการโดยผู้บริหารต้องส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน 7.4) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา ดำเนินการโดยผู้บริหารต้องพัฒนาและใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ แพลตฟอร์ม เครื่องมือที่ทันสมัย

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร, ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

TITLE Innovative Leadership in the 5.0 Era of Administrators Affecting the Effectiveness of School Administration under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1

AUTHOR Patipat Wannapong

ADVISORS Assoc. Prof. Dr.Sikan Pienthunyakorn

Dr.Charinda Phimphabut

DEGREE M.Ed. (Educational Administration)

INSTITUTION Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2025

ABSTRACT

This research aims to study, compare, find relationships, find predictive power , and find guidelines for developing innovative leadership in the 5.0 era of administrators that affect the effectiveness of school administration under the Office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area 1, The samples used in the research were 338 school administrators and teachers in the 2024 academic year, consisting of 70 school administrators and 268 teachers. The sample size was determined according to the table of Krejcie and Morgan and a multi-stage random sampling was used. The data collection tools included questionnaires and interviews. The questionnaire on innovative leadership in the 5.0 era of administrators had a discrimination power between 0.406 – 0.799 and a reliability value of 0.966. The questionnaire on school administration effectiveness had a discrimination power between 0.261 – 0.747 and a reliability value of 0.932. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and Pearson's simple correlation coefficient analysis. and analyze each step of multiple regression.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

The findings were as follows:

1. The overall innovative leadership in the 5.0 era of the administrators is at a high level.

2. The overall effectiveness of school administration is at a highest level.

3. The results of the comparison of the innovative leadership in the 5.0 era of the administrators classified by their position status and overall work experience found that they were significantly different at the .01 statistical level. As for the classification by overall school size, they found that they were not different.

4. The results of the comparison of school administration efficiency classified by status and overall position differed significantly at the .01 level. Classified by work experience and classified by overall school size did not differ.

5. Innovative leadership in the 5.0 era of administrators and school administration effectiveness have a positive relationship with statistical significance at the .01 level, with a high level of relationship (R_{XY} = 0.747).

6. Innovative leadership in the 5.0 era of administrators that can predict the overall effectiveness of school administration include the application of information technology in education management, participation and innovative teamwork, having an innovative vision for change, and innovative thinking, with a forecasting power of 60.00 percent and a standard error of forecasting equal to $\pm$ 0.26678.

7. Guidelines for developing innovative leadership in the 5.0 era for executives in 4 areas: 7.1) innovative vision for change by organizing training on creating new innovative visions. 7.2) Innovative creativity, where executives should be open to new ideas and promote design thinking. 7.3) Innovative participation and teamwork, where executives must promote teamwork and give personnel opportunities to participate. 7.4) Application of information technology in education management, where executives must develop and use modern information technology, platforms, and tools.

Keywords: Innovative Leadership in the 5.0 Era, Effectiveness of School Administration

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	คำถามของการวิจัย	5
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
	สมมติฐานของการวิจัย	7
	ความสำคัญของการวิจัย	8
	ขอบเขตของการวิจัย	9
	กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
	นิยามศัพท์เฉพาะ	13
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร	20
	กำเนิดยุค 5.0	20
	ความหมายของยุค 5.0	21
	ความสำคัญของยุค 5.0	24
	แนวคิดองค์ประกอบทักษะของคนในยุค 5.0	25
	ความหมายของภาวะผู้นำ	31
	ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	32
	ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	33
	องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	35
	องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร	45
	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	74
	ความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	74
	ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	76
	ขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียน	77

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	122
	สภาพทั่วไป	122
	วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์	123
	กลยุทธ์ จุดเน้นและนโยบายทางการศึกษา	124
	ขอบข่ายและภารกิจ	125
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	127
	งานวิจัยในประเทศ	127
	งานวิจัยต่างประเทศ	142
3	วิธีดำเนินการวิจัย	147
	ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	148
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	148
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	156
	การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	158
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	161
	การวิเคราะห์ข้อมูล	162
	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	163
	ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	165
	ผู้ทรงคุณวุฒิ	165
	เครื่องมือ	167
	การวิเคราะห์ข้อมูล	167

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	169
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	169
	ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	171
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	172
	ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	172
	ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	222
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	239
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	239
	สมมติฐานของการวิจัย	240
	วิธีดำเนินการวิจัย	241
	สรุปผลการวิจัย	246
	อภิปรายผลการวิจัย	251
	ข้อเสนอแนะ	270
บรรณานุกรม		273
ภาคผนวก		289
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	291
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	297
	ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	325
	ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	341

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ 357

ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ 365

ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา 373

ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทาง
พัฒนา..... 379

ประวัติย่อของผู้วิจัย 387

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	สังเคราะห์องค์ประกอบทักษะของคนในยุค 5.0	28
2	สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	40
3	องค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	44
4	องค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร	45
5	การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่มีเนื้อหาลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกัน	88
6	การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณที่มีเนื้อหาลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกัน	96
7	การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลที่มีเนื้อหาลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกัน	106
8	การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปที่มีเนื้อหาลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกัน	114
9	จำนวนโรงเรียนจำแนกตามโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1	148
10	จำนวนประชากรตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	149
11	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 28 โรงเรียน	151
12	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลางจำนวน 40 โรงเรียน	153
13	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษจำนวน 2 โรงเรียน	155
14	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	173

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

15 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม 175
16 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง 176
17 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 178
18 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม 179
19 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม 181
20 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการบริหารความเสี่ยง 183
21 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา 184

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

22 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม 186
23 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านบริหารงานวิชาการ 187
24 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านบริหารงานงบประมาณ 189
25 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านบริหารงานบุคคล 191
26 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านบริหารงานทั่วไป 192
27 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง 195
28 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน 196

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

29 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 198

30 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ 199

31 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง 202

32 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน 203

33 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 204

34 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ 205

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จากตัวแปรทั้งหมด 207
36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านบริหารงานวิชาการ ... 209
37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านบริหารงานงบประมาณ 210
38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านบริหารงานบุคคล 211
39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านบริหารงานทั่วไป 212
40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม 213
41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านบริหารงานวิชาการ 214

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านบริหารงานงบประมาณ 216

43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านบริหารงานบุคคล 217

44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านบริหารงานทั่วไป 219

45 สรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 220

46 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง 225

47 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 229

48 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม 233

49 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา 237

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

50 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ 343
51 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ 347
52 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 359
53 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 361

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย 12
2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล 381
3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ 381
4 สัมภาษณ์ นางนันท์ปภัทร บรรณ์ติเจริญโชติ 382
5 สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.นิพนธ์ บรรพสาร 382
6 สัมภาษณ์ ดร.กรุณา โถชารี..... 383
7 สัมภาษณ์ นายธนุวัฒน์ สุภาอ้วน..... 383
8 สัมภาษณ์ นางจูรีรัตน์ คำเมือง..... 384
9 สัมภาษณ์ ดร.นิภาพร แสนเมือง..... 384
10 สัมภาษณ์ นางวิภาดา นามโสภา..... 385
11 สัมภาษณ์ นายนรินทร์ คำทองไชย..... 385

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันสังคมก้าวเข้าสู่ยุค 5.0 หรือ สังคม 5.0 (Society 5.0) ซึ่งนับเริ่มต้นตั้งแต่ปี 2018 เป็นต้นมา เป็นยุคที่มนุษย์ใช้ชีวิตผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 เข้ากับโลกเสมือน (Cyber Space) ที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญทุกด้านของชีวิตมนุษย์ เพื่อตอบสนองการใช้ชีวิตอย่างอัจฉริยะโดยมีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) และหุ่นยนต์เป็นเทคโนโลยีการขับเคลื่อน ไม่ว่าจะเป็นการใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Network) ในการสื่อสารเป็นหลัก รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้กับที่อยู่อาศัย ดังนั้น ในการจัดการศึกษาในยุค 5.0 จะต้องประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนและให้ได้มีโอกาสเข้าถึงการศึกษาของประเทศด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยเฉพาะในส่วนของโรงเรียน ต้องวิเคราะห์และสังเคราะห์นำข้อมูลมาใช้ในการเรียนการสอนโดยอาศัย Big Data เป็นฐานนำข้อมูลที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการจัดการศึกษา การใช้อินเทอร์เน็ตสำหรับทุกสิ่งทุกอย่าง (Internet Of Things: IOT) เพราะอินเทอร์เน็ตมีอิทธิพล และมีความสำคัญทั้งในยุคปัจจุบันและอนาคต การเรียนการสอนและจัดการศึกษาต้องพึ่งพาอินเทอร์เน็ต การจัดการเรียนการสอนแบบการเรียนการสอนทางไกล (Distance Learning) มาใช้เพิ่มเติมและสนับสนุนในสิ่งที่ขาดสามารถจัดการบริหารการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดความเท่าเทียม ลดความเหลื่อมล้ำ และต้องนำวิธีการใหม่ ๆ รูปแบบใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน (Hardware, Software and Methedology) ในรูปแบบของโสตทัศนูปกรณ์ ในรูปแบบของอุปกรณ์และวัสดุอิเล็กทรอนิกส์ เช่น Smart Phone, Mobile learning หรือ application Learning เพื่อสนับสนุนเสริมทักษะ ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ การค้นคว้า ข้อมูลการเรียนการสอนแบบเรียลไทม์หรือออนไลน์ได้ทุกที่ทุกเวลา ทุกคนพร้อม ๆ กัน และการเรียนการพัฒนาแบบ VR: Virtual Reality ในรูปแบบการจำลองสภาพแวดล้อมในลักษณะเสมือนจริงที่สามารถมองเห็น ได้ยินเสียง สัมผัสได้ เพื่อสร้างบรรยากาศทางการเรียนเปรียบเป็น

โลกเสมือนจริง และทำให้ผู้เรียนมีทักษะดิจิทัล เป็นการจัดการศึกษายุคใหม่ที่ต้องมีทักษะดิจิทัล และการจัดการเรียนการสอนเป็นการศึกษาแบบอัตโนมัติ ผ่านระบบ AI (Artificial Intelligence) ซึ่งผู้สอนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ของแต่ละคน ตามความรู้ ความสามารถ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนั้น ครูอาจารย์จึงมีบทบาทเป็นผู้แนะนำ ตลอดจนอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียน (สุพจน์ อิงอาจ, 2563, ออนไลน์) การจัดการศึกษาในประเทศไทยต้องได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจโลกในศตวรรษนี้ และเพื่อการพัฒนาประเทศ โดยการผลิตประชากรที่มีทักษะการแข่งขันสูงในโลกที่ประสบกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ การศึกษายุค 5.0 คือ การสร้างนวัตกรรมที่เรียกว่าเป็นสังคมแบบ Super Smart เทคโนโลยีอย่างอัจฉริยะและตอบสนองการใช้ชีวิตได้อย่างรอบด้านเป็นยุคที่รวมเอาโลกไซเบอร์และโลกแห่งความจริงเข้าด้วยกัน โดยมีเทคโนโลยีและ AI (artificial intelligence) คือ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์หรือระบบสมองจักรกลอัจฉริยะ เป็นพื้นฐานในการขับเคลื่อน ทุกคนเข้าถึงการศึกษา ทุกที่ทุกเวลา และเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืนและให้เกิดประสิทธิภาพมีคุณภาพเพิ่มคุณค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด (ปรีชา ออกกิจวัตร, 2564, หน้า 2)

ปัจจุบันเทคโนโลยีไม่เพียงแต่มีบทบาทต่อการดำเนินชีวิต แต่ยังมีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนรู้ต่อผู้เรียนในสถานศึกษาแบบองค์รวม ไม่ว่าจะเป็น Smartphone, Tablet หรือ Notebook เมื่อนำอุปกรณ์เหล่านี้เชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ตจะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ไม่มีขีดจำกัดทั้งด้านเวลา สถานที่และปริมาณของความรู้ที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงได้จากทั่วทุกมุมโลก ซึ่งวิวัฒนาการของเทคโนโลยีเหล่านี้ทำให้เกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ต่อผู้เรียน ดังนั้นผู้นำสถานศึกษามีความจำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมต่อทิศทางของยุคสมัยและจะต้องมีความเข้าใจบริบทของสถานศึกษาเป็นอย่างดี และเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน ผู้บริหารจะต้องทำการวิเคราะห์สถานศึกษาทั้งระบบเพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่สถานศึกษากำลังเผชิญอยู่ และนำไปวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางในการแก้ไขและพัฒนาให้สถานศึกษาเกิดความก้าวหน้าและสอดรับต่อทิศทางการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย (สุกัญญา แช่มช้อย, 2561, หน้า 41)

การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ตามมาตรา 39 บัญญัติไว้ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานการศึกษา

ศาสนาและวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงและผู้บริหารสถานศึกษามีอิสระในการบริหารงาน และใช้ดุลยพินิจของวิชาชีพในการจัดการของศึกษาของสถานศึกษานั้น ๆ ให้มากขึ้น ซึ่งการบริหารงานในสถานศึกษาต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการสร้างบรรยากาศในการทำงาน และที่สำคัญเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำสูง และสามารถใช้ภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการบริหารงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553, หน้า 5)

ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งทางปฏิบัติ และวัฒนธรรมของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวแทนของแนวคิด และวิธีปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างคุณค่าให้กับสถานศึกษา ความเป็นผู้นำจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในการทำงาน หากผู้บริหารไม่มีภาวะความเป็นผู้นำจะก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกันของทุกคนในองค์กร ฉะนั้นผู้บริหารจึงต้องมีคุณลักษณะแห่งความเป็นผู้นำ กล่าวคือ จะต้องมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความสามารถสื่อสารความคิด แนวคิดให้เป็นที่รับรู้และเข้าใจร่วมกัน กล้าเปลี่ยนแปลง กล้าเสี่ยง และกล้าคิดนอกกรอบอย่างไม่สิ้นสุด ยิ่งการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันที่ต้องการผู้บริหารสถานศึกษาที่มีนวัตกรรมการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นแนวคิด วิธีการ และรูปแบบใหม่ ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารลักษณะนี้จึงกลายเป็นสิ่งจำเป็นในโลกยุคปัจจุบันทั้งหน่วยงานองค์กร ต้องการเพื่อให้เกิดการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งหากองค์กรใดปราศจากผู้นำเชิงนวัตกรรมองค์กรนั้นมักจะเกิดความล่าช้าในการพัฒนา ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน จะต้องเป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรม หรือเป็นแบบอย่างในการสร้างนวัตกรรม (แพรวพรรณ เปรมลาภ, 2565, หน้า 2 – 3)

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนที่ดำเนินงาน ทั้งด้านบริหารและการจัดการเรียนการสอนจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนนับว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะพาสถานศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ

ในเรื่องต่าง ๆ เป็นผู้อำนวยความสะดวกและประสานงานกับครูในโรงเรียน อีกทั้งเป็นกลไกสำคัญในการกำกับ ติดตาม และนิเทศการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา และริเริ่มกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งการบริหารงานโรงเรียนนั้นประกอบด้วยการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางการศึกษา เป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการบริหารงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย การที่บุคคลผู้บริหารใช้การจูงใจให้บุคคลหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการคิด การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพสูงสุด จนไปถึงการประเมินผลโดยสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกันเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ, 2560, หน้า 176)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นหน่วยงานการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาทั้งหมด 174 โรงเรียน ในพื้นที่จังหวัดสกลนคร เป็นองค์กรที่มุ่งยกระดับคุณภาพ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งมีวิสัยทัศน์ “ผู้เรียนมีคุณภาพและสมรรถนะเป็นไปตามหลักสูตร ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานคุณธรรม และดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข” มีพันธกิจ และเป้าประสงค์ที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ พัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัยและสถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เพิ่มโอกาสความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม พัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เหมาะสมกับบริบท ส่งเสริมสถานศึกษาให้มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนและวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน มีการพัฒนาคุณภาพของระบบการทำงานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ และนำนวัตกรรมหรือเครื่องมือบริหารจัดการมาประยุกต์ใช้ และทุกภาคส่วนเข้ามามีผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พัฒนาระบบเครือข่ายในการระดมทรัพยากรและความร่วมมือจากทุกภาคส่วนให้สถานศึกษา

สามารถพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีกระบวนการทำงานเป็นทีม และเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stake Holder) สร้างภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา มีผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ คุณภาพของผู้เรียน คุณภาพการเข้าถึงบริการศึกษา คุณภาพการบริหารจัดการ คุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2567, หน้า 39 – 40) ซึ่งการบริหารการศึกษาจะประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด องค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญคือ ผู้นำ เพราะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบาย สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และเกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบ คำนึงถึงแนวปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน และบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับภารกิจด้านต่าง ๆ มีความสามารถในการเผชิญปัญหา และทันต่อโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จะสามารถพัฒนาต่อยอดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการศึกษา และส่งผลให้สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพราะมีความสำคัญอย่างมากที่จะช่วยเสริมสร้างให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ส่งผลให้การปฏิบัติงานในด้านการบริหารสถานศึกษา เกิดการพัฒนา และเป็นแรงผลักดัน เพื่อให้เกิดนวัตกรรมสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา บนพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา และเป็นแนวทางนำไปสู่การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิผลต่อองค์กรต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

2. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

4. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

4. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ผลการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. ผลการวิจัยเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และในพื้นที่ใกล้เคียง

3. ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุนส่งเสริมปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนให้ดีขึ้นต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยของ ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 85); สุพจน์ อิงอาจ (2563, ออนไลน์); กนกพิชญ์ สรรพศรี (2564, หน้า 10); เดชา ลุนาวงค์ (2564, หน้า 12); ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า 9); พรพิมล อินทรรักษา และคณะ (2564, หน้า 120); ศิริพร พงษ์เนตร (2564, หน้า 17); กรรวี โพธิ์ทอง และคณะ (2565, หน้า 1024); แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565, หน้า 35); ปาริฉัตร นวนทอง (2566, หน้า 1438); ไพฑูรย์ ศิริบูรณ์ (2565, หน้า 7); สาธร ทรัพย์รวงทอง (2566, หน้า 315); อภิชาติ มุงธิสาร (2566, หน้า 7); Goetchius (2018, อ้างถึงใน ศิริพร พงษ์เนตร, 2564, หน้า 84); Ubaidillah (2018, pp. 1288 – 1299); Couros (2019, Online); Hamzah, Nasir, and Wahab (2021, pp. 216 – 221) แล้วสังเคราะห์ได้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร ทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้

1.1.1 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง

1.1.2 การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

1.1.3 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม

1.1.4 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

1.1.5 การบริหารความเสี่ยง

1.1.6 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา

1.2 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ผู้วิจัยยึดตามที่กำหนดในกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ตามคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 39 – 104) ประกอบด้วย 4 งาน ดังนี้

1.2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

1.2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

1.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

1.2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,574 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 174 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,400 คน จากทั้งหมด 174 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2567, หน้า 3)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2567 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 334 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 70 คน และครูผู้สอน จำนวน 268 คน จากโรงเรียน 70 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดโรงเรียน

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.1.3.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร ได้แก่

3.2.1.1 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง

3.2.1.2 การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

3.2.1.3 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม

3.2.1.4 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

3.2.1.5 การบริหารความเสี่ยง

3.2.1.6 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา

3.2.2 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ได้แก่

3.2.2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

3.2.2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

3.2.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

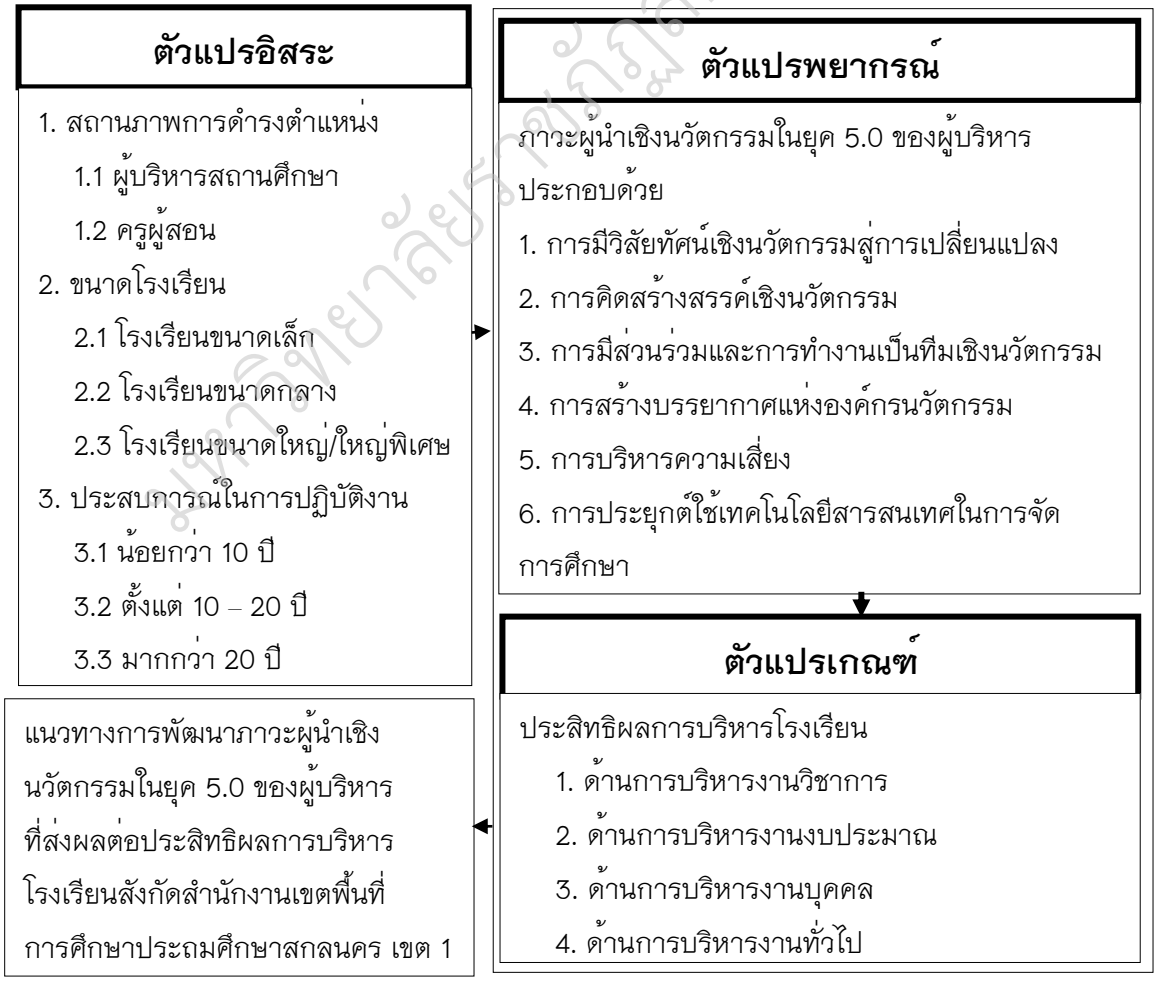
3.2.2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการทำวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยของ ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 85); สุพจน์ อิงอาจ (2563, ออนไลน์); กนกพิชญ์ สรรพศรี (2564, หน้า 10); เดชา ลุนาวงค์ (2564, หน้า 12); ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า 9); พรพิมล อินทรรักษา และคณะ (2564, หน้า 120); ศิริพร พงษ์เนตร (2564, หน้า 17); กรรวี โพธิ์ทอง และคณะ (2565, หน้า 1024); แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565, หน้า 35); ปาริฉัตร นวนทอง (2566, หน้า 1438); ไพฑูรย์ ศิริบูรณ์ (2565, หน้า 7); สาธร ทรัพย์รวงทอง (2566, หน้า 315); อภิชาติ มุงธิสาร (2566, หน้า 7); Goetchius (2018, อ้างถึงใน ศิริพร พงษ์เนตร, 2564, หน้า 84); Ubaidillah (2018, pp. 1288 – 1299); Couros (2019, Online); Hamzah, Nasir, and Wahab (2021, pp. 216 – 221) แล้วสังเคราะห์ได้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0

ของผู้บริหาร ทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง 2) การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3) การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม 4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม 5) การบริหารความเสี่ยง และ 6) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา

และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ผู้วิจัยยึดตามตามที่กำหนดในกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ตามคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 39 – 104) ประกอบด้วย 4 งาน คือ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. ยุค 5.0 หมายถึง ยุคแห่งการสร้างนวัตกรรมที่เรียกว่าเป็นสังคมแบบ Super Smart ที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อมนุษย์ และช่วยในการดำเนินชีวิตได้อย่างอัจฉริยะ และตอบสนองการใช้ชีวิตได้อย่างรอบด้านมากขึ้น เป็นยุคที่รวมเอาโลกไซเบอร์และโลกแห่งความจริงเข้าด้วยกัน โดยมีเทคโนโลยี AI (artificial intelligence) คือ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์หรือระบบสมองจักรกลอัจฉริยะ เป็นพื้นฐานในการขับเคลื่อน ซึ่งทุกคนสามารถเข้าถึงการศึกษาได้ทุกที่ทุกเวลา และเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน และให้เกิดประสิทธิภาพ เพิ่มคุณค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการสร้างแนวคิดและสิ่งใหม่ ๆ การใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ โดยการใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหา อย่างเป็นกระบวนการจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีกระบวนการคิดที่เป็นระบบ มีทักษะในการคิด มีการประสานงานกับองค์กรต่าง ๆ พร้อมกับพัฒนาและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามให้ผูกพันต่อวิสัยทัศน์ในอนาคต มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

2.1 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ต้องมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรม กระตุ้นโน้มน้าว จูงใจบุคลากร วิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา มีการคิดเชิงวิพากษ์ กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม สร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่มีความกล้าต่อการลงมือปฏิบัติยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์การกระทำ และการให้รางวัลเมื่อบุคลากรทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาของผู้บริหารที่แปลกใหม่ที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีทักษะการค้นหาและสร้างคุณค่า มีความกล้าคิด กล้าท้าทาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมนำเทคโนโลยีสื่อสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้มาใช้ในการบริหารจัดการตลอดจนสามารถคิดประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและภารกิจของสถานศึกษา

2.3 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารดำเนินการใด ๆ โดยใช้ทักษะการบริหารจัดการคน การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีเป้าหมาย ร่วมกันกำหนดบทบาท วางแผน และมอบหมายงาน มีการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ ร่วมกันสร้างความมั่นใจและเป็นเกราะป้องกันทีมในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงาน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การสามารถปรึกษาหารือเพื่อพัฒนาระบบงานใหม่ ๆ ส่งเสริมให้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้

2.4 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการบริหารจัดการคน สร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา สร้างสภาวะแวดล้อมที่ดีในการทำงาน โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองตอบความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมเห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม

2.5 การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความพร้อมกับการนำวัตกรรมมาทดลองใช้ในสถานศึกษา ความพร้อมในการบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถวิเคราะห์และควบคุมการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากร การกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยงเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ มีการติดตามผลการปฏิบัติทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวอันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ และมีการกำกับติดตามประเมินผลการบริหารความเสี่ยง และแก้ปัญหาที่ซับซ้อนอย่างเป็นระบบ

2.6 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการวางแผนการจัดระบบสารสนเทศในการจัดการศึกษา เห็นความสำคัญและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการแสดงวิสัยทัศน์ และนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองในเรื่องการใช้เทคโนโลยี และจัดสิ่งอำนวยความสะดวก

ให้เหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการ พร้อมทั้งมีศักยภาพในการประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ในการวิจัยครั้งนี้ วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของไลท์เคิร์ท (Likert's 5 rating scale) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินงานที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ ตามคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารในรูปแบบนิติบุคคล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ผลการดำเนินงานการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผน จัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน พัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ หนังสือ แบบเรียน และการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศการศึกษา การแนะแนว และการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริม ประสานความร่วมมือสถานศึกษา ชุมชน และองค์กรอื่น ในการพัฒนาสนับสนุนทางวิชาการให้มีความเข้มแข็ง

3.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ผลการดำเนินงานการจัดทำแผนงบประมาณ คำขอตั้งงบประมาณ และแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินงบประมาณ การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การตรวจสอบติดตามและรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การบริหารจัดการทรัพยากร ระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การวางแผนบริหารจัดการและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ การดำเนินงานการเงิน การเบิกจ่ายงบประมาณ จัดทำบัญชีการเงิน แบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และรายงานผลการดำเนินงานตามระเบียบ

3.3 ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง ผลการดำเนินงานการวางแผนอัตรากำลัง และการจัดสรรอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน บุคลากร การดำเนินการ

ทางวินัยและการลงโทษทางวินัย การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ บัญชีรายชื่อ และให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การพัฒนา ส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ วิชาชีพ

3.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป หมายถึง ผลการดำเนินงานการวางแผน จัดระบบการบริหารและพัฒนาระบบการบริหารงานการศึกษา การพัฒนาระบบเครือข่าย ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน ประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานอาคารสถานที่ การดำเนินงานธุรการ และการดำเนินงานกิจการนักเรียน

ในการวิจัยครั้งนี้ วัดประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนได้จากแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของไลท์เคิรท์ (Likert's 5 rating scale) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

4. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประจำปี การศึกษา 2567

4.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการ เรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2567

5. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนที่จำแนกตามจำนวนของ นักเรียนแต่ละโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งใช้เกณฑ์การย้ายประจำปี พ.ศ. 2567 แบ่งออกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คน ลงมา

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน

5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน / จำนวนนักเรียน 1,680 คน ขึ้นไป

6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หรือครูผู้สอนจนถึงเวลาปัจจุบันแบ่งเป็น

6.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานศึกษา น้อยกว่า 10 ปี

6.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี หมายถึง มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานศึกษาตั้งแต่ 10 – 20 ปี

6.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานศึกษามากกว่า 20 ปี

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หมายถึง หน่วยงานของทางราชการที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยท้องที่จังหวัดสกลนคร คลอบคลุมอำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอเต่างอย อำเภอภูพาน และอำเภอกุดบาก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 53) ซึ่งประกอบไปด้วยสถานศึกษาจำนวน 174 โรงเรียน

8. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หมายถึง การที่ผู้วิจัยหาวิธีการพัฒนาหรือปรับปรุงการบริหารสถานศึกษาตามขั้นตอนที่เสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนดีขึ้นกว่าปัจจุบัน โดยผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มาพิจารณาหากพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารด้านใดมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวมแล้ว ผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวมาสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน และนำเสนอเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร

ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร
    1.1 กำเนิดยุค 5.0
    1.2 ความหมายของยุค 5.0
    1.3 ความสำคัญของยุค 5.0
    1.4 แนวคิดองค์ประกอบทักษะของคนในยุค 5.0
    1.5 ความหมายของภาวะผู้นำ
    1.6 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
    1.7 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
    1.8 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
    1.9 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
    2.1 ความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
    2.2 ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
    2.3 ขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียน
3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
    3.1 สภาพทั่วไป
    3.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์
    3.3 กลยุทธ์ จุดเน้นและนโยบายทางการศึกษา
    3.4 ขอบข่ายและภารกิจ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.1 งานวิจัยในประเทศ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร

1. กำเนิดยุค 5.0

สำหรับต้นกำเนิดยุค 5.0 ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแหล่งข้อมูล นักวิชาการ และนักวิจัยหลายท่าน ไว้ดังนี้

สำนักงานที่ปรึกษาด้านอุตสาหกรรมประจำญี่ปุ่น (2561, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า ยุค 5.0 หรือ สังคม 5.0 (Society 5.0) เกิดขึ้นจากระบบที่เอาพื้นที่ไซเบอร์ (พื้นที่เสมือนจริง) และพื้นที่ทางกายภาพ (พื้นที่จริง) รวมเข้าด้วยกัน ในสังคม IT (Society 4.0) ผู้คนเข้าถึง Cloud Service ที่อยู่ในพื้นที่เสมือนจริง ผ่านทางอินเทอร์เน็ต เพื่อรับข้อมูลต่าง ๆ และนำมาวิเคราะห์ได้ แต่สังคม 5.0 (Society 5.0) ข้อมูลจำนวนมหาศาลจากเซ็นเซอร์ในพื้นที่จริงจะถูกสะสมเข้าไปในพื้นที่เสมือนจริง ข้อมูลขนาดใหญ่นี้จะถูกวิเคราะห์โดยปัญญาประดิษฐ์ (AI) และผลการวิเคราะห์จะถูกส่งกลับไปยังมนุษย์ที่อาศัยอยู่บนพื้นที่จริงในรูปแบบต่าง ๆ ในสังคม IT มนุษย์ได้สร้างมูลค่าเพิ่มโดยการวิเคราะห์ข้อมูล แต่ในสังคม 5.0 (Society 5.0) AI ซึ่งมีความสามารถมากกว่ามนุษย์เป็นผู้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่จำนวนมาก (Big Data) และผลลัพธ์จะถูกส่งกลับไปยังมนุษย์ผ่านทางหุ่นยนต์ เป็นต้น ผลที่ตามมาคือ ทำให้เกิดเป็นสังคมหรืออุตสาหกรรมที่มีมูลค่าใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน

Blendata (2565, Online) ได้กล่าวไว้ว่า ยุค Society 5.0 คือ นโยบายที่ประเทศญี่ปุ่นประกาศใช้เมื่อปี 2018 เพื่อแก้ปัญหาที่ญี่ปุ่นกำลังเผชิญและอาจสร้างวิกฤตมากขึ้นในอนาคต ไม่ว่าจะเป็น 1) การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและอัตราการเกิดลดลง 2) ภัยธรรมชาติ 3) คุณภาพของสิ่งแวดล้อมและแหล่งพลังงานที่มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งยุค Society 5.0 คือ การควบรวมระหว่างโลกทางกายภาพ (Physical Space) ซึ่งเป็นโลกที่มนุษย์ใช้ชีวิตผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 เข้ากับโลกเสมือน (cyber Space) ที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อทุกด้านของชีวิตมนุษย์ เพื่อตอบสนองการใช้ชีวิตอย่างอัจฉริยะ โดยมี AI ปัญญาประดิษฐ์ และหุ่นยนต์ เป็นเทคโนโลยีสำคัญในการขับเคลื่อน เช่น 1) การใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Network ในการสื่อสารเป็นหลัก สามารถพูดคุยเห็นหน้าและแชร์เรื่องราวกันได้จากทั่วทุกมุมโลก 2) นำเทคโนโลยีมาใช้กับที่อยู่อาศัย เช่น

เทคโนโลยี Smart Home ที่ควบคุมระบบภายในบ้านด้วยอินเทอร์เน็ตผ่านการสั่งงานด้วยเสียง (Smart Speaker) หรือระบบสแกนใบหน้าเพื่อช่วยยกระดับความปลอดภัยทั้งในด้านการป้องกันอาชญากรรม ภัยพิบัติ หรือด้านสุขภาพ 3) นำเทคโนโลยีมาใช้กับรถยนต์ เช่น เทคโนโลยีไร้คนขับที่นอกจากจะสร้างความสะดวกสบายแล้วยังสามารถช่วยผู้สูงอายุ ผู้พิการทางสายตา หรือผู้ป่วยที่ไม่สามารถใช้งานรถยนต์เอง ให้เดินทางถึงที่หมายได้อย่างปลอดภัย 4) นำเทคโนโลยีมาใช้กับอุตสาหกรรมการเงินที่จะทำให้ผู้คนไม่ต้องพกเงินสดอีกต่อไปแต่สามารถใช้จ่ายหรือแลกเปลี่ยนเงินผ่านระบบอินเทอร์เน็ตได้อย่างเต็มรูปแบบ 5) การนำเทคโนโลยีมาใช้กับวงการแพทย์ เช่น การเชื่อมต่อข้อมูล Big Data ระหว่างโรงพยาบาลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการรักษาหรือสามารถตรวจสุขภาพขั้นพื้นฐานได้ผ่านแอปพลิเคชั่น รวมถึงในอนาคตอาจจะได้เห็นการใช้หุ่นยนต์ทางการแพทย์ช่วยในการผ่าตัด หรือการพัฒนาหุ่นยนต์ดูแลผู้ป่วยพร้อมระบบรายงานสุขภาพผู้ป่วยไปยังแพทย์ได้โดยตรง แน่นอนว่าในอนาคตจะต้องมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่อำนวยความสะดวกและเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับมนุษย์อีกมากมาย ซึ่งปัจจุบันเราอาจจะเคยได้ยินชื่อและคุ้นหูเทคโนโลยีบางอย่างกันมาแล้ว ไม่ว่าจะเป็น AI, IOT, VR, Robot รวมถึง Big Data ที่เกิดจากข้อมูลสารสนเทศจำนวนมหาศาล โดยเทคโนโลยีเหล่านี้จะมีบทบาทมากขึ้นจนกลายเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนสังคมและธุรกิจเมื่อเข้าสู่ยุค Society 5.0

ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ จึงต้องเร่งปรับตัวเพื่อรับเทรนด์เทคโนโลยี ทั้งการนำ Big Data มาใช้ในการขับเคลื่อนองค์กร การนำเทคโนโลยี IOT มาปรับใช้กับธุรกิจต่าง ๆ รวมไปถึงการใช้เทคโนโลยี AI ในการต่อยอดและเพิ่มความคล่องตัวให้กับธุรกิจ ซึ่งถ้าหากองค์กรสามารถปรับตัวได้เร็วและนำเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมสร้างความได้เปรียบทางธุรกิจ ส่งผลให้สามารถอยู่รอดในทุกวิกฤต พร้อมเติบโตไปกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2. ความหมายของยุค 5.0

สำหรับความหมายของยุค 5.0 มีนักวิชาการ นักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

มนพะงา เล็กขาว (2561, หน้า 65) ได้ให้ความหมายว่า สังคม 5.0 เป็นยุคของ Super Smart Society ที่โลกแห่งความเป็นจริงและโลกเสมือนจะถูกหลอมรวมเข้าด้วยกัน คนจะอยู่ท่ามกลางการผสมผสานของโลก 2 มิติ ผู้คนจะต้องมีชีวิตที่มั่นคง

ปลอดภัย สะดวกสบาย มีสุขภาพดี และมีวิถีการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมตามความต้องการ ซึ่งประกอบด้วย การทำงาน การพักผ่อน การบริโภค การศึกษา การเดินทาง และการดูแลสุขภาพ ทั้งนี้ รัฐและเอกชนต้องร่วมมือกันในการพัฒนาประเทศ โดยภาคเอกชนจะปรับเพิ่มผลิตภาพด้วยการใช้ดิจิทัลและต้องปฏิรูปรูปแบบในการทำธุรกิจ ระบบเศรษฐกิจและสังคมใหม่จะอยู่บนพื้นฐานของการสร้างนวัตกรรม

สำนักงานที่ปรึกษาด้านอุตสาหกรรมประจำญี่ปุ่น (2561, หน้า 4) ได้ให้ความหมายว่า สังคม 5.0 หรือ Society 5.0 คือ สังคมที่สามารถพัฒนาเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาสังคมได้อย่างราบรื่นด้วยระบบที่รวมพื้นที่ ไซเบอร์ (พื้นที่เสมือนจริง) และพื้นที่ทางกายภาพ (พื้นที่จริง) เข้าด้วยกันด้วยเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นสังคมรูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้นต่อจากสังคมการล่าสัตว์ (Society 1.0) สังคมเกษตรกรรม (Society 2.0) สังคมอุตสาหกรรม (Society 3.0) และสังคม IT (Society 4.0) โดยรัฐบาลของประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศแรกที่นำเสนอเกี่ยวกับสังคม 5.0 และกำหนดในแผนแม่บทด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ฉบับที่ 5 โดยที่ผ่านมา สังคม 4.0 (Society 4.0) มีประเด็นปัญหาในเรื่องที่ความรู้หรือข้อมูลไม่ได้ถูกนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันการเชื่อมโยงระหว่างกันในแขนงนั้น ๆ ไม่เพียงพอ และจากการที่มนุษย์มีขีดความสามารถจำกัด ทำให้การหาข้อมูลที่จำเป็นจากข้อมูลจำนวนมาก และการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นเรื่องที่เป็นภาระ ประกอบกับมีข้อจำกัดด้านแรงงานและขอบข่ายการดำเนินการต่าง ๆ จากอายุ หรืออุปสรรคต่าง ๆ หรือมีข้อจำกัดด้านอื่น ๆ เช่น อัตราการเกิดที่ลดลง สังคมสูงอายุประชากรในท้องที่ชนบทลดลง ดังนั้น จึงเป็นการยากที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2562, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า ยุค 5.0 หมายถึง เป็นการร่วมผลิตโดยผู้คนจำนวนมาก เนื่องจากปัญญาเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ทางความคิด และการบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ ธุรกิจจะมีบุคลากรเชี่ยวชาญหลายสาขามาทำงานร่วมกัน ขณะที่เทคโนโลยีดิจิทัลจะเอื้อให้ผู้คนเข้ามาร่วมสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2562, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า ยุค 5.0 หมายถึง การใช้นวัตกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาที่จะทำให้มนุษย์มีชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ดังนั้น การจัดการศึกษาในอนาคต เครือข่ายคือผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะต้องดำเนินการใน 5 ประเด็นสำคัญ ดังนี้ 1) สร้างความยั่งยืนในทุกระดับ 2) ยกระดับคุณภาพชีวิตให้สูงขึ้น มีความรับผิดชอบให้ความร่วมมือ 3) กำหนดสาระ คิดให้ใหญ่ขึ้น 4) เป็นพลัง

ผลักดันเพื่อส่งเสริมให้การศึกษาของชาติสนใจวิถีชีวิตที่ดีงาม 5) พัฒนาและสร้างกิจกรรมเพื่อเป็นคานงัดให้การศึกษาของชาติดำเนินไปในแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนและยกระดับคุณภาพชีวิตสู่ยุค 5.0

อจลา ศิริเสรีวรรณ (2563, หน้า 29) ได้ให้ความหมายว่า สังคม 5.0 หมายถึง สังคมที่ทุกสิ่งทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นคนหรือสิ่งของถูกเชื่อมเข้าด้วยกัน ความรู้และข้อมูลต่าง ๆ ถูกแชร์ร่วมกัน ทำให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่มใหม่ ๆ นอกจากนี้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) จะทำให้ได้รับข้อมูลที่จำเป็นเมื่อต้องการและด้วยเทคโนโลยี เช่น หุ่นยนต์และรถยนต์ ขับเคลื่อนโดยอัตโนมัติ ทำให้สามารถแก้ปัญหาสังคมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ เช่น ปัญหาอัตราการเกิดที่ลดลงของประชากรในพื้นที่ชนบท ความเหลื่อมล้ำของคนรวยและคนจนเป็นต้น เกิดเป็นสังคมที่ทุกคนมีความหวัง สังคมที่ต่างเพศต่างวัยเคารพซึ่งกันและกัน สังคมที่แต่ละคนมีความสะดวกสบายในการใช้ชีวิต

European Buddhist Union (2019, online) ได้กล่าวไว้ว่า ยุค 5.0 คือ ยุคแห่งการศึกษาที่จะต้องให้คำตอบกับสถานะปัจจุบันของการก้าวเข้าสู่สังคมและอุตสาหกรรมดิจิทัล ซึ่งเรียกว่า อุตสาหกรรม 4.0 จึงตั้งชื่อวิธีการศึกษานี้ว่า การศึกษา 5.0 ถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะพัฒนานักเรียนให้มีบุคลิกแบบองค์รวม และเพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้พัฒนาสูงขึ้น นักเรียนจะสามารถใช้ความรู้ด้านเนื้อหาแก้ปัญหาความซับซ้อนที่มากขึ้นและในทางกลับกันเป็นการนำความรู้มาใช้ในลักษณะเฉพาะทางมากขึ้นด้วย นักเรียนจะต้องเรียนรู้ที่จะใช้งานสื่อหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างชาญฉลาดและการศึกษา 5.0 จะเป็นการสร้างคุณค่าของมนุษยชาติภายใต้เงื่อนไขของสังคมดิจิทัล

กล่าวโดยสรุป ยุค 5.0 หมายถึง ยุคแห่งการสร้างนวัตกรรมที่เรียกว่าเป็นสังคมแบบ Super Smart ที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อมนุษย์ และช่วยในการดำเนินชีวิตได้อย่างอัจฉริยะ และตอบสนองการใช้ชีวิตได้อย่างรอบด้านมากขึ้น เป็นยุคที่รวมเอาโลกไซเบอร์และโลกแห่งความจริงเข้าด้วยกัน โดยมีเทคโนโลยี AI (artificial intelligence) คือ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์หรือระบบสมองจักรกลอัจฉริยะ เป็นพื้นฐานในการขับเคลื่อน ซึ่งทุกคนสามารถเข้าถึงการศึกษาได้ทุกที่ทุกเวลา และเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน และให้เกิดประสิทธิภาพ เพิ่มคุณค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

3. ความสำคัญของยุค 5.0

สำหรับความสำคัญของยุค 5.0 มีนักวิชาการ นักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของยุค 5.0 ไว้ดังนี้

อจลา ศิริเสรีวรรณ (2563, หน้า 31) ได้กล่าวไว้ว่า สังคมปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับระบบทางเศรษฐกิจหรือองค์กรเป็นอย่างมาก ทำให้เกิดความแตกต่างในสินค้าและบริการที่แต่ละคนจะได้รับตามความสามารถของแต่ละบุคคล แต่ในสังคม 5.0 เนื่องจาก AI ที่มี Big Data และหุ่นยนต์ทำงานแทนมนุษย์ หรือสนับสนุนการทำงานของมนุษย์ ทำให้มนุษย์ได้รับการปลดปล่อยจากการงานประจำวันที่ยากหรือไม่ถนัด ส่งผลให้มนุษย์สามารถอยู่ได้อย่างสะดวกสบายมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้ เป็นสังคมที่มีมนุษย์เป็นแกนหลัก ไม่ใช่อนาคตที่ถูกควบคุมและดูแลโดย AI หรือหุ่นยนต์ ซึ่งไม่เพียงแต่จะสามารถแก้ปัญหาในประเทศได้แล้วยังสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโลกได้ด้วย ทำให้สามารถบรรลุ “เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน”

ปรีชา ออกกิจวัตร (2564, หน้า 43) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างนวัตกรรมไปสู่การศึกษาที่จะก้าวสู่ยุคไทยแลนด์ 5.0 คือ การใช้นวัตกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาที่จะทำให้คนไทยมีชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นได้นั้น ระบุว่าจะต้องดำเนินการใน 5 ประเด็นสำคัญ คือ 1) สร้างความยั่งยืนในทุกระดับ 2) ยกระดับคุณภาพชีวิตให้สูงขึ้น มีความรับผิดชอบ ให้ความร่วมมือ 3) กำหนดสาระ คิดให้ใหญ่ขึ้น 4) เป็นพลังผลักดัน เพื่อส่งเสริมให้การศึกษาของชาติสนใจวิถีชีวิตที่ดีงาม และ 5) พัฒนาและสร้างกิจกรรม เพื่อเป็นคานงัดให้การศึกษาของชาติดำเนินไปในแบบการมีส่วนร่วมของชุมชน และยกระดับคุณภาพชีวิตสู่ยุคไทยแลนด์ 5.0

มนตรี สหชัยรุ่งเรือง (2564, หน้า 251) ได้กล่าวไว้ว่า ยุค 5.0 ซึ่งทุนมนุษย์ทางปัญญาเกี่ยวข้องกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ทักษะเฉพาะด้าน ความคิดสร้างสรรค์ มีความสำคัญต่อการสร้างมูลค่าให้กับองค์กรไม่น้อยไปกว่าทุนทางการเงินและสินทรัพย์ ดังนั้น องค์กรต้องมุ่งเน้นการสร้างทุนมนุษย์ ทุนโครงสร้างและทุนทางสังคม สังคมปัจจุบันเป็นยุคไทยแลนด์ 5.0 กล่าวคือ เป็นยุคที่รวมเอาโลกไซเบอร์และโลกแห่งความจริงเข้าด้วยกัน โดยมีเทคโนโลยีและ AI เป็นพื้นฐานในการขับเคลื่อนเพื่อสร้างประสบการณ์ไร้รอยต่อและเป็นยุคดิจิทัลที่ทุกคนมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน การถ่ายโอนและการใช้ข้อมูลมีความรวดเร็วขึ้น

ศิริภัสสร ปิยนันทวารินทร์ และคณะ (2566, หน้า 295) ได้กล่าวไว้ว่า ยุคสังคม 5.0 เป็นยุคที่เรียกว่าเป็นสังคมแบบ Super Smart เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อมนุษย์มากยิ่งขึ้นและช่วยในการใช้ชีวิตในด้านต่าง ๆ ได้อย่างอัจฉริยะ และตอบสนองการใช้ชีวิตได้อย่างรอบด้านมากขึ้น เป็นยุคที่รวมเอาโลกไซเบอร์และโลกแห่งความจริงเข้าด้วยกัน โดยมีเทคโนโลยีและ AI เป็นพื้นฐานในการขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรหลีกเลี่ยงไม่ได้

Mustafa et al. (2019, p. 190) ได้กล่าวไว้ว่า ยุค 5.0 เป็นยุคของการนำการเรียนรู้แบบที่สามารถมีปฏิสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับประสบการณ์ของผู้เรียนโดยตรงได้นั้น จะเป็นเทคโนโลยีที่ดีที่สุดเพื่อดึงดูดความสนใจและความต้องการของผู้เรียนในยุคปัจจุบันที่มีรูปแบบการเรียนรู้ที่หลายหลาย ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลของการจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัล ซึ่งต้องอาศัยความท้าทายมากสำหรับผู้มีหน้าที่จัดการศึกษา และในการจัดการเรียนการสอนในยุคนี้นั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องเป็นสำคัญเพื่อสร้างการเรียนรู้แบบมีปฏิสัมพันธ์เพื่อเชื่อเชื่อมโยงจากประสบการณ์ตรงของผู้เรียนในยุคดิจิทัล

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของยุค 5.0 คือ ยุคสังคม 5.0 เป็นยุคที่เรียกว่าเป็นสังคมแบบ Super Smart เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อมนุษย์มากยิ่งขึ้น และช่วยในการใช้ชีวิตในด้านต่าง ๆ ได้อย่างอัจฉริยะ โดยมีเทคโนโลยีและ AI เป็นพื้นฐานในการขับเคลื่อนเพื่อสร้างประสบการณ์ไร้รอยต่อและเป็นยุคดิจิทัลที่ทุกคนมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน การถ่ายโอนและการใช้ข้อมูลมีความรวดเร็วขึ้น สร้างความยั่งยืนในทุกระดับ ยกระดับคุณภาพชีวิตให้สูงขึ้น

4. แนวคิดองค์ประกอบทักษะของคนในยุค 5.0

สำหรับแนวคิดองค์ประกอบทักษะของคนในยุค 5.0 นักวิชาการ นักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงแนวคิดองค์ประกอบทักษะของคนในยุค 5.0 ไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ (2562, ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า หากคนไทยไม่มี 10 ทักษะนี้ นอกจากจะไม่สามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้แล้ว ยังอาจจะถูก AI เข้ามาแทนที่ได้ ซึ่งการเตรียมทักษะเหล่านี้ให้คนในอนาคต สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับตัวด้วยการจัดหลักสูตร ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนรุ่นใหม่พร้อมก้าวสู่โลกอนาคตนี้ 10 ทักษะนี้ ได้แก่ 1) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 2) ความสามารถ

ด้านดิจิทัล (Digital Skills) 3) ทักษะการวิเคราะห์ด้านปริมาณ และสถิติ (Quantitative Analytical and Statistical Skill) 4) ความคิดในการปรับตัว (Mind Set) 5) การบริหารจัดการคน (People Management Skill) 6) การคิดเป็นระบบ (Coding – Logic) 7) วิเคราะห์ข้อมูลจากการเคลื่อนไหว (Biotech Literacy) 8) การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Skills) 9) การทำความเข้าใจโลก (Internationalization) และ 10) การเข้าใจทิศทางของดิจิทัล (Digital Footprint)

ศูนย์พัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตแห่งภูมิภาคอาเซียน (2562, ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามามีบทบาทในชีวิตผู้คนได้เพิ่มมากขึ้น จนสร้างจุดเปลี่ยนสำคัญทั้งในชีวิตประจำวัน รวมทั้งในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นในมิติที่ทำให้ได้รับความสะดวกสบายเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งความเสี่ยงจากการถูกทดแทนด้วยขีดความสามารถและความฉลาดที่มากขึ้นของเทคโนโลยีเหล่านี้ เพราะฉะนั้นจึงต้องเตรียมที่จะเป็นพลเมืองแห่งโลกอนาคต พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยมี 5 แนวทาง ประกอบด้วย 1) ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) 2) การวิเคราะห์เซ็ตข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) และการแสดงผลข้อมูลให้เห็นภาพ (Data Visualization) 3) การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) และการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Complex Problem – Solving) 4) ทักษะเรื่องคน (People Skills) และ 5) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

อจลา ศิริเสรีวรรณ (2563, หน้า 38) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะของคนในสังคม 5.0 หมายถึง ความสามารถของผู้เรียนในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสังคมที่ถูกเชื่อมโยงผ่าน นวัตกรรมและเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสันติสุขระหว่างคนในสังคมประกอบด้วย 1) ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ 2) ทักษะดิจิทัล 3) ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล การตีความและตอบสนองต่อ ความรู้และสารสนเทศ 4) ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และสืบค้นทางวิทยาศาสตร์เพื่อการแก้ปัญหาที่ ซับซ้อน 5) ทักษะการบริหารจัดการคน และ 6) ทักษะการค้นหาและสร้างคุณค่า

Desjardins (2018, Online) ได้กล่าวไว้ว่า 10 ทักษะที่จำเป็นต้องมีเพื่อความอยู่รอดต่อสังคมที่มีการเพิ่มขึ้นของระบบอัตโนมัติ ซึ่งกำลังเริ่มเข้ามามีบทบาทในสถานที่ทำงาน 1) การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Complex Problem Solving) 2) การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) 3) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 4) การบริหารจัดการคน (People Management) 5) การประสานงานกับผู้อื่น (Coordinating with Others)

6) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) 7) ทักษะการวินิจฉัยและการตัดสินใจ (Judgment and Decision – Making) 8) ความมุ่งมั่นในการบริการ (Service Orientation) 9) ทักษะด้านการโน้มน้าวใจ (Negotiation) และ 10) ทักษะเกี่ยวกับความยืดหยุ่นในการเข้าใจผู้อื่น (Cognitive Flexibility)

Kharkovyna (2018, Online) ได้กล่าวไว้ว่า 5 ทักษะที่จำเป็นในการอยู่รอดในสังคมที่ ขับเคลื่อนไปด้วย AI ได้แก่ 1) การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Complex Problem Solving) ทักษะนี้เป็นที่ต้องการ เป็นอย่างมาก และมีความต้องการมากขึ้นอีกในอนาคต ทักษะการแก้ปัญหาเป็นทักษะที่ต้องมีสำหรับผู้จัดการ แม้แต่ลูกน้องก็จะได้รับประโยชน์จากทักษะนี้ในขณะที่ทำงาน คนที่มีทักษะการแก้ปัญหาจะสามารถรับรู้ถึงปัญหาได้หลากหลายมุม และจะมีวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลาย ประเมินความเสี่ยง และเลือกวิธีการที่ดีที่สุด 2) การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) ความสามารถในการวิเคราะห์ความคิดงาน และปัญหามีความสำคัญมากในปัจจุบันในทุก ๆ งาน หัวหน้าต้องการคนที่นึกถึงการกระทำของตนและพยายามที่จะพัฒนาให้ดีที่สุด 3) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นทักษะที่ทุกคนกำลังพูดถึง และอยากจะพัฒนาให้มีทักษะนี้ในตนเอง 4) การบริหารจัดการคน (People Management) การบริหารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญเสมอ มีผู้จัดการหลายร้อยคนที่ดิ้นรนเพื่อหางานทำ แต่คนที่มีการบริหารจัดการคนที่ดีมีงานมาเสนอให้มากมาย และ 5) การประสานงานกับผู้อื่น (Coordinating with Others) การประงานที่ประสบความสำเร็จ คือ การเปลี่ยนกลุ่มคนให้เป็นทีมมีคนมากมาย แต่มีทีมที่ประสบความสำเร็จเพียงไม่กี่ทีม ดังนั้น การประสานงาน และการเป็นผู้นำที่ดีนั้นไม่ยากหากคุณได้ลงมือฝึกฝน

Ministry of Education Culture Sports Science and Technology – Japan (2018, p. 1) ได้กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์ของสังคมสำหรับสังคม 5.0 คือ การพัฒนาเทคโนโลยีของ AI (Artificial Intelligence) ได้แก่ เทคโนโลยี AI สามารถให้ทางเลือกสำหรับงานประจำและงานนั้น การเปลี่ยนแปลงอุตสาหกรรม การเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ประเด็นปัญหาในญี่ปุ่นขณะนี้ คือ การขาดทรัพยากรมนุษย์ที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัยและการพัฒนา AI อัตราการเกิดลดน้อยลง และเริ่มเป็นสังคมผู้สูงอายุ แต่มนุษย์ก็มีจุดแข็ง คือ มีความรู้สึก มีจริยธรรมในการเข้าใจ มีความสามารถในการเผชิญหน้า และปรับตัวกับความต้องการที่ขัดแย้ง และคาดไม่ถึง มีความสามารถในความรับผิดชอบ AI และเทคโนโลยีอื่น ๆ ซึ่งทักษะของคนที่จำเป็นในสังคม 5.0 มี 3 ประการ ได้แก่

1) ทักษะการตีความและตอบสนองต่อความรู้และสารสนเทศ 2) ทักษะการคิดและสืบค้นทางวิทยาศาสตร์ และ 3) ทักษะการค้นหาและสร้างคุณค่า

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและนักวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สำหรับทักษะของคนในยุค 5.0 นั้น จะเห็นได้ว่าถึงเวลาที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบเพื่อให้บุคคลมีคุณภาพและสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสังคมที่ถูกเชื่อมโยงผ่านนวัตกรรมและเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้เกิดความสันติสุขระหว่างคนในสังคมได้ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบทักษะของคนในยุค 5.0 ได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 สังเคราะห์องค์ประกอบทักษะของคนในยุค 5.0

ทักษะของคนในยุค 5.0	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ (2562)	ศูนย์พัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตแห่งภูมิภาคอาเซียน (2562)	อจลา ศิริเสรีวรรณ (2563)	Desjardins (2018)	Kharkovyna (2018)	Ministry of Education Culture Sports Science and Technology – Japan (2018)	สรุปทักษะของคนในยุค 5.0
1. ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านอารมณ์	✓	✓	✓	✓	✓		1. ทักษะความคิดสร้างสรรค์
2. ทักษะดิจิทัล 3. ทักษะการเข้าใจทิศทางของดิจิทัล	✓ ✓		✓				2. ทักษะดิจิทัล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

ทักษะของคนในยุค 5.0	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ (2562)	ศูนย์พัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตแห่งภูมิภาคอาเซียน (2562)	อจลา ศิริเสริวรรณ (2563)	Desjardins (2018)	Kharkovyna (2018)	Ministry of Education Culture Sports Science and Technology – Japan (2018)	สรุปทักษะของคนในยุค 5.0
4. ทักษะการวิเคราะห์ด้านปริมาณ และสถิติ	✓						3. ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลการตีความหมายและตอบสนองต่อความรู้และสารสนเทศ
5. ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล	✓		✓				
6. ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเคลื่อนไหว	✓						
7. ทักษะการวิเคราะห์เซ็ตข้อมูลขนาดใหญ่และการแสดงผลข้อมูลให้เห็นภาพ		✓					
8. ทักษะการตีความและตอบสนองต่อความรู้และสารสนเทศ						✓	
9. ทักษะการวินิจฉัยและการตัดสินใจ				✓			
10. ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ	✓						4. ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และแก้ปัญหาที่ซับซ้อนอย่างเป็นระบบ
11. การคิดเชิงวิพากษ์		✓	✓	✓	✓		
12. การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน		✓		✓	✓		
13. ทักษะการคิดและสืบค้นทางวิทยาศาสตร์						✓	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

ทักษะของคนในยุค 5.0	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ (2562)	ศูนย์พัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตแห่งภูมิภาคอาเซียน (2562)	อจลา ศิริเสรีวรรณ (2563)	Desjardins (2018)	Kharkovyna (2018)	Ministry of Education Culture Sports Science and Technology – Japan (2018)	สรุปทักษะของคนในยุค 5.0
14. ทักษะการบริหารจัดการคน	✓	✓	✓	✓	✓		5. ทักษะการบริหารจัดการคน
15. ทักษะเกี่ยวกับประสิทธิภาพส่วนตัว		✓					
16. ทักษะที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น		✓					
17.การประสานงานกับผู้อื่น				✓	✓		
18. ทักษะการสื่อสาร		✓					
19. ทักษะเกี่ยวกับความยืดหยุ่นในการเข้าใจผู้อื่น		✓		✓			
20. ทักษะด้านการโน้มน้าวใจ		✓		✓			
21. ความมุ่งมั่นในการบริการ				✓			
22. ทักษะในการปรับตัว	✓						
23. ความฉลาดทางอารมณ์				✓			
24. ทักษะการค้นหาและสร้างคุณค่า			✓			✓	6. ทักษะการค้นหาและสร้างคุณค่า

จากตาราง 1 การสังเคราะห์ทักษะของคนในยุค 5.0 สรุปได้ว่า ทักษะของคนในยุค 5.0 หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสังคมที่ถูกเชื่อมโยงผ่านนวัตกรรมและเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสันติสุขระหว่างคนในสังคม ประกอบด้วย 1) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ 2) ทักษะดิจิทัล 3) ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล การตีความและตอบสนองต่อความรู้และสารสนเทศ 4) ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แก้ปัญหาที่ซับซ้อนอย่างเป็นระบบ 5) ทักษะการบริหารจัดการคน และ 6) ทักษะการค้นหาและสร้างคุณค่า

5. ความหมายของภาวะผู้นำ

สำหรับความหมายของภาวะผู้นำ มีนักวิชาการ นักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 453) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติของผู้นำ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคล

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 26) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shoed Goa) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes) หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การ

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 25) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตาม โดยการโน้มน้าวใจ การสร้างค่านิยมและความเชื่อให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นภายในองค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

บริพัฒน์ สารผล (2565, หน้า 16) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการของผู้นำที่สามารถใช้อิทธิพลและบทบาทของตนทำให้บุคคลอื่น ยอมรับและปฏิบัติตามเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของงานที่กำหนดไว้

Dubrin (2010, p. 4) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการมีส่วนร่วม (Partnership) ระหว่างผู้นำ (Leader) และสมาชิกของกลุ่ม (Group members) เพื่อดำเนินการให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมาย (Purpose) ได้

Maxwell (2011, อ้างถึงใน กนกพิชญ์ สรรพศรี, 2564, หน้า 16) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การมีอิทธิพลหรือการผลักดันและโน้มน้าวให้คนอื่นหรือสิ่งต่าง ๆ เป็นกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เรื่องของตำแหน่งหน้าที่ แต่จะเกี่ยวข้องกับผู้คน การสร้างความเปลี่ยนแปลง ความท้าทาย และการส่งเสริมให้เกิดความเจริญงอกงาม ในตัวของผู้ตามและการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุระดับสูงสุด

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการที่บุคคลใช้ชี้นำอย่างมีศิลปะในการจูงใจ โน้มน้าว ชักนำผู้อื่น เพื่อให้ความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มความสามารถไปในทางเดียวกันอย่างมีศิลปะ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม โดยใช้กระบวนการสั่งการ การมีปฏิสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

6. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

สำหรับความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีนักวิชาการ นักวิจัย หลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 13) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งนวัตกรรมการจัดการ นวัตกรรมการทำงานและนวัตกรรมการนำ โดยจูงใจให้ผู้บริหารการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษานำความรู้ ทักษะ กระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหาร และการจัดการศึกษา

ปรีชา ออกกิจวัตร (2564, หน้า 10) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะบุคลิกภาพ บทบาทในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิดและสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ โดยใช้นวัตกรรมหรือนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อแก้ปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลในการสร้างงานที่มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า 10) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกโดยใช้ความรู้ ความสามารถประสบการณ์ ศิลปะการดำเนินงานของบุคคลที่มีอิทธิพลสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติตามในการขับเคลื่อนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ หรือใช้นวัตกรรมเดิมและดัดแปลงให้ทันสมัย นำไปสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่ผลสัมฤทธิ์บรรลุตามวัตถุประสงค์

ศิริพร พงษ์เนตร (2564, หน้า 35) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง สิ่งที่ผู้นำแสดงออก ทั้งทางด้านบุคลิกภาพ และสมรรถนะ มีความคิดริเริ่ม มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่ซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนทั้งที่เป็นวิธีการและการกระทำ สามารถเปลี่ยน

วัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรม ทั้งยังสามารถผลักดันให้สมาชิกภายในองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยการนำนวัตกรรมเข้าไปปรับใช้ในการแก้ปัญหาที่จะส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติในด้านการบริหาร

Porter and Maloch (2010, p. 41) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่ใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์การ การสร้างบทบาทการเป็นผู้นำนวัตกรรมและการใช้บทบาทผู้นำนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างการตัดสินใจ สั่งการ สภาพแวดล้อม เครือข่ายพันธมิตรในการทำงาน และอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการสนับสนุนการคิดและการทดสอบในเชิงนวัตกรรม

Adjei (2013, pp. 103 – 106) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การสังเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำต่าง ๆ อย่างหลากหลายในการที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้คิดเพื่อจะผลิตผลงานและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารหรือผู้นำที่มีการสร้างแนวคิดและสิ่งใหม่ ๆ การใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ โดยการใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นกระบวนการจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีกระบวนการคิดที่เป็นระบบ มีทักษะในการคิด มีการประสานงานกับองค์กรต่าง ๆ พร้อมกับพัฒนาและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามให้ผูกพันต่อวิสัยทัศน์ในอนาคต

7. ความสำคัญภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

สำหรับความสำคัญภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีนักวิชาการ นักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ ดังนี้

กุลชลี จงเจริญ (2561, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีดังนี้ 1) ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน 2) มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน 3) เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน 4) สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การ 5) ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขัน

และในเชิงของคุณภาพของผลผลิต และ 6) ช่วยในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงนวัตกรรมอย่างมีกลยุทธ์

กนกพิชญ์ สรรพศรี (2563, หน้า 30) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะช่วยให้ผู้นำสามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์ เชิงนวัตกรรมผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ บุคลากรมีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม และช่วยผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างนวัตกรรมได้

อภิรักษ์ บุปผาชื่น (2563, หน้า 208) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสามารถสร้างความเจริญเติบโตให้แก่องค์การ ผู้นำจะพยายามค้นหาสิ่งที่ดีกว่าให้กับองค์การ จะไม่อยู่นิ่ง พยายามค้นหาสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา เช่น เทคโนโลยีใหม่ กลยุทธ์ใหม่ เป็นต้น ในการกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันกับภายนอก และคุณภาพของผลงานที่ดีกว่าเดิม โดยมีการกระตุ้นบุคลากรในองค์การ ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ผู้นำจะสามารถสร้างแรงจูงใจ และสร้างค่านิยมหรือวัฒนธรรมในองค์การให้เอื้อต่อการทำงานได้ ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารงาน ท่ามกลางวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้น

อภิชาติ มุงธิสาร (2566, หน้า 23) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญเพราะเป็นเครื่องมือ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการแก้ปัญหาอย่างเป็นกระบวนการ มีกระบวนการคิดที่เป็นระบบ มีทักษะในการคิด มีการประสานงานกับองค์กรต่าง ๆ พร้อมกับพัฒนาและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามให้ผูกพันต่อวิสัยทัศน์ในอนาคต

Carmeli, Gelbard & Gefen (2010, pp. 339 – 349) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีต่อองค์การ ดังนี้ 1) สามารถกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นซึ่งเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน 2) สามารถสะท้อนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ตามได้อย่างครบถ้วนและชัดเจน 3) ทำให้บุคลากรในองค์การมีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน 4) ทำให้บุคลากรในองค์การเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม 5) ทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างกันและกันในการทำงาน

Imaginnationcomau (2016, p. 6) ได้กล่าวไว้ว่า ในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์การ ดังนี้ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิดได้อย่างทันท่วงทีด้วยวิธีการเชิงนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ สามารถใช้ประโยชน์จากบริบทการเปลี่ยนแปลง สามารถบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่โดยใช้การทำงานเป็นทีมในรูปของเครือข่ายที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้กลยุทธ์เชิงนวัตกรรม สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์กร

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์การ คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ได้

8. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

เนื่องจากยุค 5.0 เริ่มต้นจากปี พ.ศ. 2561 หรือ ค.ศ. 2018 ผู้วิจัยจึงนำเสนอแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการ นักวิจัย ที่เผยแพร่ตั้งแต่ปีดังกล่าวมา เพื่อทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ กำหนดเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 85) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) ด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม และ 5) ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

สุพจน์ อิงอาจ (2563, ออนไลน์) นำเสนอว่า เมื่อโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอนต้องเปลี่ยนไปในอนาคต ผู้บริหารต้องประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา และการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ได้มีโอกาสเข้าถึงการศึกษาของประเทศ ด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

เช่น 1) Big Data 2) Internet of Things (IOT) 3) Distance Learning 4) Hardware, Software and Methedology 5) Artificial Intelligence (AI)

กนกพิชญ์ สรรพศรี (2564, หน้า 10) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การคิดสร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) การสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม

เดชา ลุนาวงค์ (2564, หน้า 12) ได้ทำการศึกษา โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และ 4) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า 9) ได้ทำการศึกษา การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม 2) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม และ 4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

พรพิมล อินทรรักษา และคณะ (2564, หน้า 120) ได้ทำการศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ศิริพร พงษ์เนตร (2564, หน้า 17) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

ประกอบด้วย 1) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 2) การคิดสร้างสรรค์ 3) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม 4) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และ 5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

กรรวี โพธิ์ทอง และคณะ (2565, หน้า 1024) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) สร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม 2) มีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) มีบุคลิกเชิงนวัตกรรม 4) ทำงานเป็นทีม 5) มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 6) มีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 7) การแสดงบทบาทเชิงนวัตกรรม และ 8) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565, หน้า 35) ได้ทำการศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม 2) ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม 3) ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 4) ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม และ 5) ด้านสร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม

ไพฑูรย์ ศิริบูรณ์ (2565, หน้า 7) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการบริหารความเสี่ยง 4) ด้านการสร้างแรงจูงใจ และ 5) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

ปาริฉัตร นวนทอง (2566, หน้า 1438) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ 5) ด้านการบริหารความเสี่ยง และ 6) ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

สาธร ทรัพย์รวงทอง (2566, หน้า 315) ได้ทำการศึกษา รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) การบริหารความเสี่ยง 2) การใช้เทคโนโลยี 3) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ 4) การสร้างองค์กรนวัตกรรม 5) การมีวิสัยทัศน์ 6) มีบทบาทหน้าที่ และ 7) การทำงานเป็นทีม

อภิชาติ มุงธิสาร (2566, หน้า 7) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 4) การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม และ 5) การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม

Goetchius (2018, pp. 37 – 38) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จะเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาได้อย่างไร และจากการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) มีความไว้วางใจ 2) มุ่งมั่นในจุดประสงค์ 3) ปลูกฝังให้เกิดความอยากรู้ 4) การสร้างเครือข่าย 5) ตัดสินใจอย่างแน่วแน่ 6) กระจายความเสี่ยง 7) แสดงความชื่นชมและให้กำลังใจ และ 8) การรู้จักตนเอง

Ubaidillah (2018, pp. 1288 – 1299) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) หลักการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร 2) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และ 3) การเข้าใจสภาพแวดล้อมขององค์กร

Couros (2019, Online) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำทางการศึกษาโดยองค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยสำคัญของนวัตกรรมการสอนและนวัตกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การใช้อำนาจในการคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเป็นผู้เรียนรู้ที่มีแรงขับในตนเอง และการเป็นนักการศึกษา 2) คุณลักษณะทางความคิดของนักนวัตกรรม 8 ประการ ได้แก่ ความเห็นอกเห็นใจ ผู้ค้นพบและแก้ไขปัญหา ผู้กล้ายอมรับความเสี่ยง การมีเครือข่าย เป็นคนช่างสังเกต เป็นนักคิดสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่น และมีความคิดไตร่ตรองเสมอ

Hamzah, Nasir, and Wahab (2021, pp. 216 – 221) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนต่อการสอนแบบดิจิทัลของครู

ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด –19 ในมาเลเซีย ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ 2) มีกลยุทธ์ 3) มีวิธีการที่ดี และ 4) มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและนักวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ได้ดังตาราง 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 2 สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา / นักวิชาการ / นักวิจัย	1. ฐิติน้นท์ น้นทะศรี (2563)	2. สุพจน์ ฮิงอาจ (2563)	3. ณกพิชญ์ สรรพศรี (2564)	4. เดชา สนางค์ (2564)	5. ปฐมพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564)	6. พรพิมล ฉิมทรัพยา และคณะ (2564)	7. ศิริพร พงษ์เมตร (2564)	8. กรรภ์ไพฑูรย์ทอง และคณะ (2565)	9. เพรวพรรณ ปานมลาภ (2565)	10. ไพฑูรย์ ศิริปัญญ (2565)	11. ปาริฉัตร นวนทอง (2566)	12. สาธร ทรัพย์รวงทอง (2566)	13. อภิชาติ มงคิสาร (2566)	14. Goetchius (2018)	15. Ubaidillah (2018)	16. Couros (2019)	17. Hamzah, Nasir, and Wahab (2021)	**ความถี่ (f=17)**	**ร้อยละ**	**องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา**
1) การมีวิสัยทัศน์ / การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม / การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง / การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง / มุ่งมั่นในจุดประสงค์	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	14	82.35	✓
2) การคิดสร้างสรรค์ / การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม / การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม / ความคิดเชิงนวัตกรรม / การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ / การใช้อำนาจในการคิดสร้างสรรค์	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓		13	76.47	✓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา / นักวิชาการ / นักวิจัย	1. ฐิติน้นท์ น้นทะศรี (2563)	2. สุพจน์ อิงอาจ (2563)	3. กนกพิชญ์ สรรพศรี (2564)	4. เตชา ลุนาวงศ์ (2564)	5. ปุญญพัฒน์ สิงหจารย์ (2564)	6. พรพิมล อินทรรักษา และคณะ (2564)	7. ศิริพร พงษ์เนตร (2564)	8. กรรณิ์ ไพจิตอง และคณะ (2565)	9. แพรวพรรณ แปรมลาภ (2565)	10. ไพฑูรย์ ศิริปัญญ์ (2565)	11. ปารินันตร นวนทอง (2566)	12. สาธร ทรัพย์รางทอง (2566)	13. อภิชาติ มุงธิสาร (2566)	14. Goetchius (2018)	15. Ubaidillah (2018)	16. Couros (2019)	17. Hamzah, Nasir, and Wahab (2021)	**ความถี่ (f=17)**	**ร้อยละ**	**องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา**
3) การทำงานเป็นทีม / การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม / การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม / การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม / การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม / สร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม / การสร้างแรงจูงใจ / สร้างเครือข่าย / การมีเครือข่าย	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓		13	76.47	✓
4) การมีบทบาทหน้าที่ / การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม / การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม / รู้จักตนเอง	✓							✓				✓	✓	✓				5	29.41	
5) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม / ปลูกฝังให้เกิดความอยากรู้ / เป็นคนช่างสังเกต	✓			✓				✓	✓					✓				5	29.41	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา / นักวิชาการ / นักวิจัย	1. ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563)	2. สุพจน์ อิงอาจ (2563)	3. กนกพิชญ์ สรรพศรี (2564)	4. เดชา สุนทวงศ์ (2564)	5. ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564)	6. พรทิมล อินทรัตน์ และคณะ (2564)	7. ศิริพร พงษ์เมตร (2564)	8. กรรณิ์ โพธิ์ทอง และคณะ (2565)	9. เพรวรรณ ประมาภา (2565)	10. โพทูรย์ ศิริปุโรณ์ (2565)	11. ปารินัตร นวนทอง (2566)	12. สาธร ทรัพยรางทอง (2566)	13. อภิชาติ มุงธิสาร (2566)	14. Goetchius (2018)	15. Ubaidillah (2018)	16. Couros (2019)	17. Hamzah, Nasir, and Wahab (2021)	**ความถี่ (f=17)**	**ร้อยละ**	**องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา**
6. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม / การสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม / การสร้างองค์กรนวัตกรรม / การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม / การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม มีความไว้วางใจ / สร้างแรงจูงใจ / แสดงความชื่นชมให้กำลังใจ / การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร / การเข้าใจสภาพแวดล้อมขององค์กร			✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			11	64.71	✓
7. การบริหารความเสี่ยง / ความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม / ตัดสินใจอย่างแน่วแน่ / กระจายความเสี่ยง / ผู้กล้ายอมรับความเสี่ยง						✓			✓	✓	✓	✓		✓		✓		7	41.18	✓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 2 (ต่อ)

นักวิชาการ / นักวิจัย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	1. ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563)	2. สุพจน์ อิงอาจ (2563)	3. ณกพิชญ์ สรรพศรี (2564)	4. เดชา สนางคศ (2564)	5. ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564)	6. พรพิมล ฉิมพรักษา และคณะ (2564)	7. ศิริพร พงษ์เมตร (2564)	8. กรรภ์พิทอง และคณะ (2565)	9. เพรวพรรณ ปานสาภา (2565)	10. ไพฑูรย์ ศิริปัญญ (2565)	11. ปาริฉัตร นวนทอง (2566)	12. สาธร ทรัพย์รวงทอง (2566)	13. อภิชาติ มงคิสาร (2566)	14. Goetchius (2018)	15. Ubaidillah (2018)	16. Couros (2019)	17. Hamzah, Nasir, and Wahab (2021)	**ความถี่ (f=17)**	**ร้อยละ**	**องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา**
8. การใช้เทคโนโลยี / การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร / การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา / การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา		✓				✓	✓	✓				✓			✓		✓	7	41.18	✓
9. การมีกลยุทธ์ / มีวิธีการที่ดี																	✓	1	5.88	
10. การมีจริยธรรม และตรวจสอบได้											✓							1	5.88	
รวม	5	1	4	4	4	6	5	7	4	5	6	7	5	6	2	3	3			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้รวบรวมองค์ประกอบตามแนวความคิดของนักวิชาการ และนักวิจัยหลาย ๆ ท่านในการวิจัยครั้งนี้ ได้องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายกัน จำนวน 10 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยได้พิจารณาโดยใช้เกณฑ์ความถี่ของแนวคิดนักวิชาการและนักวิจัย ที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป (ร้อยละ 40 ขึ้นไป) ในการเลือกองค์ประกอบที่มุ่งศึกษา ทำให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 6 องค์ประกอบ ตามลำดับ ดังตาราง 3

ตาราง 3 องค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

องค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์	ความถี่	ร้อยละ
การมีวิสัยทัศน์ / การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม / การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	14	82.35
การคิดสร้างสรรค์ / การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม / การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม /ความคิดเชิงนวัตกรรม / การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ / การใช้อำนาจในการคิดสร้างสรรค์	13	76.47
การทำงานเป็นทีม / การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม / การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม / การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม / สร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม / การสร้างแรงจูงใจ / สร้างเครือข่าย / การมีเครือข่าย	13	76.47
การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม / การสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม / การสร้างองค์กรนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม / การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม / มีความไว้วางใจ / สร้างแรงจูงใจ / แสดงความชื่นชมให้กำลังใจ / การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร / การเข้าใจสภาพแวดล้อมขององค์กร	11	64.71
การบริหารความเสี่ยง / ความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม / ตัดสินใจอย่างแน่วแน่ / กระจายความเสี่ยง / ผู้กล้ายอมรับความเสี่ยง	7	41.18
การใช้เทคโนโลยี / การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร / การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา / การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา	7	41.18

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 3 สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร มี 6 องค์ประกอบ โดยผู้วิจัยขอนำเสนอผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร ตามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับทักษะของคนในยุค 5.0

9. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	ทักษะของคนในยุค 5.0	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร
การมีวิสัยทัศน์ / การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม / การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	– ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และแก้ปัญหาที่ซับซ้อนอย่างเป็นระบบ	1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง
การคิดสร้างสรรค์ / การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม / การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม / ความคิดเชิงนวัตกรรม / การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ / การใช้อำนาจในการคิดสร้างสรรค์	– ทักษะความคิดสร้างสรรค์ – ทักษะการค้นหาและสร้างคุณค่า	2. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
การทำงานเป็นทีม / การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม / การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม / การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม / สร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม / การสร้างแรงจูงใจ / สร้างเครือข่าย การมีเครือข่าย	– ทักษะการบริหารจัดการคน	3. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม

ตาราง 4 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	ทักษะของคนในยุค 5.0	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร
การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม / การสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม / การสร้างองค์กรนวัตกรรม / การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม / การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม / มีความไว้วางใจ / สร้างแรงจูงใจ / แสดงความชื่นชมให้กำลังใจ / การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร / การเข้าใจภาพแวดล้อมขององค์กร	– ทักษะการบริหารจัดการคน	4. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม
การบริหารความเสี่ยง / ความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม / ตัดสินใจอย่างแน่วแน่ / กระจายความเสี่ยง / ผู้กล้ายอมรับความเสี่ยง	– ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล การตีความหมายและตอบสนองต่อความรู้และสารสนเทศ – ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และแก้ปัญหาที่ซับซ้อนอย่างเป็นระบบ	5. การบริหารความเสี่ยง
การใช้เทคโนโลยี / การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร / การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา / การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา	– ทักษะดิจิทัล	6. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร ผู้วิจัยสังเคราะห์จากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร และทักษะของคนในยุค 5.0 สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง 2) การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3) การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม 4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม 5) การบริหารความเสี่ยง และ 6) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง

1.1 ความหมายการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง

ซึ่งมีนักวิชาการ นักวิจัยได้นำเสนอเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง ไว้ 3 กลุ่ม กลุ่มแรกนำเสนอเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ กลุ่มที่สองนำเสนอเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม และกลุ่มที่สามนำเสนอเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1.1.1 การมีวิสัยทัศน์

มีนักวิชาการ นักวิจัยได้ให้ความหมายการมีวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

กนกพิชญ์ สรรพศรี (2564, หน้า 35) ได้กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการคาดการณ์อนาคต หรือการวางแผนระยะยาวให้กับองค์การ มีความสามารถวิเคราะห์ความน่าจะเป็นในอนาคต เพื่อที่จะนำไปสู่การตั้งเป้าหมาย และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ตัวบ่งชี้ประกอบไปด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ธนัญชนก แสนจันทร์ และต้องลักษณ์ บุญธรรรม (2564, หน้า 85) ได้กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การมีทิศทาง แนวทางในการทำงานที่ชัดเจน สามารถสื่อสาร กระตุ้น และสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงาน กระตือรือร้นและมุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ กำหนดเป้าหมายในการทำงาน สามารถสร้างค่านิยมในการทำงาน มีความรู้ ความสามารถและยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้อื่น

ปรีชา ออกกิจวัตร (2564, หน้า 75) ได้กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กร อาจเป็นการวางแผนที่คิดการณ์ใหญ่และมองการณ์ไกล สามารถบอกถึงคุณสมบัติ

และคุณลักษณะของสิ่งที่อยากเห็นในอนาคต มีทิศทางที่ชัดเจนซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ โดยภาพนั้นจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

Wooi (2013, p. 225) ได้กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการมองอนาคต และคาดการณ์ไว้อย่างรอบคอบ รอบด้าน และเป็นขั้นเป็นตอน

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคาดการณ์และวางแผนอนาคตขององค์กรอย่างมีทิศทางชัดเจน โดยวิเคราะห์แนวโน้มและกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับองค์กร ผู้มีวิสัยทัศน์สามารถสื่อสาร สร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้ทุกคนในองค์กรมุ่งมั่นทำงานร่วมกัน ทั้งยังสามารถสร้างค่านิยมในการทำงาน ยึดมั่นในความถูกต้อง และสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้อื่น กระบวนการมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วยการสร้าง เผยแพร่ และปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อย่างเป็นรูปธรรม รอบคอบ และเป็นขั้นตอน เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในอนาคต

1.1.2 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

มีนักวิชาการ นักวิจัยได้ให้ความหมายการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ไว้ดังนี้

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 89) ได้กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารทั้งการกำหนดวิสัยทัศน์ การสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกระตุ้น โน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์การ โดยการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมสนับสนุนให้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และการสร้างบรรยากาศขององค์การให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรไปสู่เป้าหมายขององค์การ

ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า 52 – 53) ได้กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม การนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา การสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น และนิเทศติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

เดชา ลุนาวงค์ (2564, หน้า 14) ได้กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการโน้มน้าว จูงใจ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

Owens (2012, p. 57) ได้กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นโอกาสที่ซ่อนอยู่และจินตนาการถึงความเป็นไปได้ใหม่ ๆ ที่ยังไม่มีใครค้นพบ โดยเชื่อมโยงจุดต่าง ๆ ที่ดูเหมือนไม่เกี่ยวข้องกันเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่าและความหมายในบริบทที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ ต้องอาศัยทั้งความคิดสร้างสรรค์และความเข้าใจในความต้องการที่แท้จริงของผู้คนและสังคม

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนด สร้าง และเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยอาศัยการมองเห็นโอกาสที่ซ่อนอยู่และจินตนาการถึงความเป็นไปได้ใหม่ ๆ สามารถโน้มน้าว กระตุ้น และสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผ่านการทำงานเป็นทีม การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ทั้งนี้ ต้องอาศัยทั้งความคิดสร้างสรรค์และความเข้าใจในความต้องการที่แท้จริงของผู้คนและสังคม เพื่อสร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่าในบริบทที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยมีการนิเทศติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.1.3 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการ นักวิจัยได้ให้ความหมายการการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การวางเป้าหมายและการดำเนินการไปสู่เป้าหมายให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาของรัฐบาลและบริบทของสถานศึกษา โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้เพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนา มีการร่วมมือกัน

ของทุกฝ่าย มีการประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ และมีการประเมินให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

ปาริฉัตร นวนทอง และตรัยภูมินทร์ ตรีตรีศวร (2564, หน้า 1438) ได้กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพลักษณ์ในอนาคตของสถานศึกษาตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป อย่างรอบด้าน มีความตื่นตัวอยู่เสมอ มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ค่านิยมของสถานศึกษาที่ดีขึ้นในอนาคต มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564, หน้า 31) ได้กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ทันสมัย สามารถวิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา เพื่อนำมากำหนดเป็นเป้าหมายที่ชัดเจน แปลกใหม่ และสอดคล้องกับบริบทแวดล้อมของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บริพัฒน์ สารผล (2565, หน้า 35) ได้กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษามากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สามารถสื่อสารแนวทางการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรมีความเข้าใจอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปสู่การสร้างนวัตกรรม และมีการนำเอานวัตกรรมที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

Leonard (2008, p. 43) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่มีลักษณะเป็นเลิศในด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ แล้วปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้และยังเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายโดยเริ่มต้นปฏิบัติแล้วกระตุ้นความร่วมมือการสนับสนุนจากบุคคลอื่น ๆ เพื่อนำพาวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถคิดนอกกรอบ และมองเห็นภาพรวมขององค์กรได้ทั้งหมด ซึ่งความเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ และแรงบันดาลใจที่เด่นชัดสำหรับองค์กร

เป็นผู้ที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กร เป็นที่เคารพนับถือของผู้ตาม เป็นผู้ที่อุทิศตนมีความกล้าต่อการลงมือปฏิบัติ และมีแนวคิดสร้างสรรค์พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์แนวโน้มและบริบทแวดล้อม เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของรัฐ โดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจ กระตุ้นให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้ต้องมีการวางแผน ประเมินผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาในท้ายที่สุด

ดังนั้น จากความหมายของการมีวิสัยทัศน์ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม และการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยนำมาสรุปเป็นความหมายของการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคาดการณ์ วิเคราะห์แนวโน้ม และวางแผนอนาคตขององค์กร โดยมุ่งเน้นการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและนำพาองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องสามารถสื่อสาร สร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้บุคลากรเข้าใจและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผ่านการทำงานเป็นทีม การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยคำนึงถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้คนและสังคม ทั้งนี้ต้องมีการวางแผน ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในอนาคต

1.2 ความสำคัญและรายละเอียดเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง

ซึ่งมีนักวิชาการ นักวิจัยได้ให้คำนิยามความสำคัญการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง ไว้หลายท่าน ดังนี้

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562, หน้า 49) ได้กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยในการกำหนดทิศทาง การคาดคะเนมาประกอบการวางแผนให้การดำเนินงานมีคุณภาพ และสามารถที่จะจูงใจให้บุคลากรอยากเข้าไปร่วมทำงาน เกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในการทำงานของตนเอง ส่งผลให้องค์กร

มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และเป็นตัวเชื่อมความเข้าใจและความต้องการในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต

จุฑามาส ซุ่นห้วน (2562, หน้า 31) ได้กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่จะช่วยกระตุ้นและดึงดูดให้บุคลากรในองค์กรมีพลัง เกิดการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของวิสัยทัศน์ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

อิบตีซาม เจะหะ (2564, หน้า 1) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารถือเป็นบุคคลสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สำหรับผู้นำยุคใหม่จึงต้องมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำที่มีอยู่ให้ทันกับเหตุการณ์ปัจจุบันตลอดเวลา โดยต้องมีลักษณะพื้นฐานของการเป็นผู้นำ คือ การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีทิศทางและจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

Kahan, Seth (2017, อ้างถึงใน อภิชาติ มุงธิสาร 2566, หน้า 34) ได้กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลงจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายองค์การได้ ต้องประกอบด้วย การเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม การกระตุ้น โน้มน้าว จูงใจให้บุคลากร ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์การ โดยสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมให้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศขององค์การให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรไปสู่เป้าหมายองค์การ

Winston Yoshitaro Sakurai (2017, อ้างถึงใน เมธี ตั้งสิริพัฒนา 2564, หน้า 98) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอันเป็นมาตรฐานสำคัญของสมาคมนักการศึกษาเทคโนโลยีนานาชาติ (ISTE) ที่มุ่งสร้างพลเมืองดิจิทัล

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความสำคัญและรายละเอียดเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง คือ การที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง จะช่วยในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาหรือองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ การมีวิสัยทัศน์จึงเป็นตัวชี้แนวทางการพัฒนา และจะสะท้อนถึงการบริหารงานของผู้นำด้วย หากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ดีก็จะสามารถจูงใจให้บุคลากร

เข้าไปร่วมทำงานด้วยความเต็มใจ มีแรงจูงใจ เพื่อผลักดันให้สถานศึกษาหรือองค์กรประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังเป็นตัวเชื่อมระหว่างความเข้าใจและความต้องการในอดีต ปัจจุบัน และในอนาคต

ดังนั้น จากความหมาย ความสำคัญและรายละเอียดเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ต้องมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรม กระตุ้นโน้มน้าว จูงใจบุคลากร วิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา มีการคิดเชิงวิพากษ์ กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม สร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่มีความกล้าต่อการลงมือปฏิบัติ ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์การกระทำ และการให้รางวัลเมื่อบุคลากรทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปสู่การสร้างนวัตกรรม และมีการนำเอานวัตกรรมที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

2.1 ความหมายการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

ซึ่งมีนักวิชาการ นักวิจัยได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ไว้หลายท่าน ดังนี้

คณิน คำแพง (2563, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแสดงออกการมีจินตนาการเชื่อมโยงความรู้เดิมไปสู่จินตนาการใหม่ ๆ เรื่องใหม่ ๆ การทำงานเป็นทีมมีส่วนร่วมการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัวในการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ

เดชา ลุนาวงค์ (2564, หน้า 93 – 94) ได้กล่าวไว้ว่า การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่ว คิดอย่างแยบคาย ละเอียดลออ คิดอย่างชาญฉลาด และรู้จักนำความคิดแบบใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ

ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า 50) ได้กล่าวไว้ว่า การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาที่แปลกใหม่

ที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม กล้าคิด กล้าท้าทาย มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้านวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมนำเทคโนโลยีสื่อสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้มาใช้ในการบริหารจัดการ มีวิธีการดำเนินงานที่เป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการซึ่งเกิดจากกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม ตลอดจนสามารถคิดประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและภารกิจของสถานศึกษา

เมธี ตั้งศิริพัฒนา (2564, หน้า 35) ได้กล่าวไว้ว่า การคิดสร้างสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่คิดริเริ่มในการพัฒนาและขับเคลื่อนงานด้วยการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีอิสระทางความคิดและนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาพัฒนาการสอนและการทำงานจนเกิดเป็นนวัตกรรม สนับสนุนการประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ที่เข้ากับบริบทของสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานจนกลายเป็นนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา

Nielsen & Goduscheit (2021, p. 2) ได้กล่าวไว้ว่า การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการที่ซับซ้อนซึ่งรวมถึงการสร้าง การพัฒนาและการนำความคิดใหม่ ๆ ไปใช้ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างคุณค่าที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม กระบวนการนี้เกี่ยวข้องกับทั้งความคิดสร้างสรรค์ในการก่อกำเนิดแนวคิดและความสามารถในการแปลงแนวคิดเหล่านั้นให้กลายเป็นนวัตกรรมที่ใช้งานได้จริง

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการทางความคิดที่ผสมผสานระหว่างจินตนาการ ความคิดริเริ่ม และการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า โดยเฉพาะในบริบทของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมจะสามารถวิเคราะห์ปัญหา คิดค้นวิธีการใหม่ ๆ และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการทำงานและการเรียนการสอน กระบวนการนี้เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และการส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาสถานศึกษา

2.2 ความสำคัญและรายละเอียดเกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

ซึ่งมีนักวิชาการ นักวิจัยได้ให้คำนิยามความสำคัญการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมไว้หลายท่าน ดังนี้

นฤมนต์ ไชยเพ็ชร และพัชรา เดชโฮม (2562, บทคัดย่อ) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสามารถนำแนวคิด วิธีการ รูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และมีคุณค่า ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาและขับเคลื่อนการทำงานส่วนผู้บริหารสนับสนุนครูปฏิบัติงานด้วยวิธีที่หลากหลาย

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 15) ได้กล่าวไว้ว่า การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่ว คิดอย่างแยบคาย ละเอียดลออ คิดอย่างชาญฉลาด และรู้จักนำความคิดแบบใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ

ฮะฟีชุดดีน เจะมุ และวรลักษณ์ ชูกำเนิด (2564, หน้า 82) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ทุนวิจัย สิ่งประดิษฐ์ และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565, หน้า 21) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ดีได้ ต้องมีความเฉลียวฉลาด ผู้นำที่ดีจะต้องมีความสามารถทางด้านสติปัญญาและคุณภาพทางสมอง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำ คนที่มีความเฉลียวฉลาดย่อมโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ง่าย มีการศึกษาอบรมดี การศึกษาก่อให้เกิดความคิดริเริ่มความคิดสร้างสรรค์เป็นส่วนประกอบสำคัญของการเป็นผู้นำ

Lindegard Richard (2009, อ้างถึงใน ศิริพร พงษ์เนตร, 2564, หน้า 59) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ภาพใหญ่ทั้งในและนอกองค์การ การมองโลกในแง่ดี ซึ่งจะมองเห็นโอกาสมากกว่าปัญหา สร้างการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน สามารถโน้มน้าวและสร้างขวัญกำลังใจให้ทุกคนสามารถเอาชนะอุปสรรคและมีความมั่นใจในความสามารถของบุคลากรที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งที่พวกเขาดำเนินการ มีการผลักดันการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นและร่วมแรงร่วมใจฟันฝ่าอุปสรรคจนบรรลุตามเป้าหมาย ต้องมีความอยากรู้อยากเห็นจะทำให้ผู้นำเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเกี่ยวกับแนวโน้มและการพัฒนานวัตกรรม

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การที่ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม คือ การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ภาพใหญ่ทั้งภายในและภายนอกองค์การ ลอดจนสามารถนำแนวคิด วิธีการ รูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอด ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และมีคุณค่ามากขึ้น ส่งผลให้งานที่ทำมีคุณภาพ

ดังนั้น จากความหมาย ความสำคัญและรายละเอียดเกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม สรุปได้ว่า การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาของผู้บริหารที่แปลกใหม่ที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีทักษะการค้นหาและสร้างคุณค่า มีความกล้าคิด กล้าท้าทาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมนำเทคโนโลยีสื่อสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้มาใช้ในการบริหารจัดการ ตลอดจนสามารถคิดประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและภารกิจของสถานศึกษา

3. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม

3.1 ความหมายการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม

ซึ่งมีนักวิชาการ นักวิจัยได้นำเสนอเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ไว้ 3 กลุ่ม กลุ่มแรกนำเสนอเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม กลุ่มที่สองนำเสนอเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม และกลุ่มที่สามนำเสนอเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ดังนี้

3.1.1 การมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการ นักวิจัยได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

เพ็ญประภา สมพงษ์ (2563, หน้า 26) ได้กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเชื่อมโยงระหว่างบุคลากรกับองค์กรหรือสถานศึกษา เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือกลุ่มบุคคลได้เข้ามาร่วมมือในการแสดงความคิดเห็น มีส่วนในการตัดสินใจ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมกำหนดวิธีการทำงาน เป็นการระดมความคิด ความคิดความร่วมมือจากบุคลากรภายในองค์กรเป็นการกระจายอำนาจเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

จันดา เคนสักดา (2566, หน้า 149) ได้กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด กฎเกณฑ์ นโยบาย กระบวนการการบริหารและตัดสินใจขององค์กร ร่วมกำหนดปัญหาของประชาชน

มีส่วนร่วมในการหาวิธีแก้ไขปัญหาการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม และการมีส่วนร่วมในการติดตามผล เพื่อผลประโยชน์ของประชาชนเอง โดยกระบานการมีส่วนร่วมกระทำผ่านตัวกลาง คือ ผู้นำชุมชนเป็นเป็นแก่ในภาคประภาชนาทะชาชมในการสื่อกลางที่ดี ทั้งนี้ ต้องอยู่บนพื้นฐานของการที่ประชาชนจะต้องมีอิสระในทางความคิดมีความรู้ความสามารถในการกระทำและมีความเต็มใจที่เข้ามาร่วมต่อกิจกรรม

วันชนะ ดวงจันทร์ทิพย์ (2566, หน้า 36) ได้กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่เปิดโอกาสให้ประชาชนไดพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยการสมัครใจเข้าร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาของชุมชนตั้งแต่การค้นหาปัญหา การตัดสินใจวางแผนในกิจกรรม การร่วมดำเนินการตามแผน การไดรับประโยชนอย่างเป็นธรรมจากกิจกรรมและการประเมินผล เพื่อนำไปสูการแก้ไขปัญหาจากบทเรียนรูร่วมกันของกิจกรรมการพัฒนานั้น ๆ

Pimbert (2022, p. 7) ได้กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนได้แสดงความคิดเห็น มีอิทธิพล และควบคุมการริเริ่ม การตัดสินใจ และการจัดสรรทรัพยากรที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนของตน

Bryson, Quick, Slotterback และ Crosby (2023, p. 25) ได้กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การปฏิบัติที่ผสมผสานความรู้ ประสบการณ์ และมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลายเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน และนำไปสู่การตัดสินใจที่มีคุณภาพและยั่งยืน

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มคนได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ และดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรหรือชุมชน โดยครอบคลุมตั้งแต่การระบุปัญหา การวางแผน การดำเนินงาน การได้รับผลประโยชน์ และการประเมินผล ทั้งนี้ ผู้เข้าร่วมต้องมีอิสระทางความคิด มีความรู้ความสามารถ และเต็มใจที่จะเข้าร่วม โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและชุมชน การมีส่วนร่วมยังรวมถึงการผสมผสานความรู้ ประสบการณ์ และมุมมองที่หลากหลายของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่มีคุณภาพและยั่งยืน ซึ่งจะส่งผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรหรือชุมชนให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3.1.2 การทำงานเป็นทีม

มีนักวิชาการ นักวิจัยได้ให้ความหมายการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 20) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่จะใช้ศิลปะ อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลในการโน้มน้าวใจบุคคล ชักจูง หรือชี้นำ ปลูกฝังศรัทธาให้สามารถทำงานเป็นกลุ่ม มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกัน และสามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้

อิบตีซาม เจะหะ (2564, หน้า 43) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การนำบุคลากรสู่การปฏิบัติงานภายใต้เป้าหมายร่วมกัน มีการประชุมในการมอบหมายภาระงาน ความรับผิดชอบให้กับบุคลากร การประสานงาน การวางแผนการดำเนินงาน การตัดสินใจร่วมกัน และมีการติดตามผลการดำเนินงานร่วมกันของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้เพื่อนร่วมงานเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่ความเป็นหนึ่งขององค์กร

นพวรรณ คำเพ็ญ (2566, หน้า 57) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันของกลุ่มหรือบุคคลมากกว่า 2 คนขึ้นไป เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการติดต่อประสานงานกัน การช่วยเหลือ การตัดสินใจ และการแก้ปัญหาร่วมกัน เพื่อความสำเร็จและประโยชน์ร่วมกันของกลุ่มหรือบุคคลนั้น ๆ ซึ่งสมาชิกเป็นผู้มีความรู้และทักษะที่จำเป็น รวมถึงเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง

อธิกุล กุลนรัตน์ (2566, หน้า 28) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มคนที่มีปฏิสัมพันธ์กัน ทั้งผู้นำทีมและสมาชิกในทีม มาร่วมกันดำเนินกิจกรรมโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการวางแผนการใช้ทรัพยากรในทำงานร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการจัดการการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นกำลังคน วัสดุสิ่งของประสานความรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน อีกทั้งมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตรูประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

Katzenbach & Smith (2018, p. 15) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มคนที่มีเป้าหมายร่วมกันและมีความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งสามารถสร้างผลลัพธ์ที่ดีกว่าเมื่อทำงานแยกกัน

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความร่วมมือระหว่างบุคคลหลายคนที่มีเป้าหมายร่วมกัน โดยสมาชิกแต่ละคนมีบทบาทหน้าที่ชัดเจนและรับผิดชอบร่วมกันในการบรรลุเป้าหมายนั้น การทำงานร่วมกันเกิดขึ้นจากการวางแผนประสานงาน และตัดสินใจอย่างเป็นระบบ สมาชิกทีมจะช่วยเหลือและแก้ปัญหาร่วมกันเพื่อความสำเร็จของกลุ่ม ซึ่งการทำงานแบบนี้นำไปสู่การใช้ทรัพยากรร่วมกันและการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง ส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่ดีกว่าเมื่อทำงานคนเดียว

3.1.3 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

มีนักวิชาการ นักวิจัยได้ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ไว้ดังนี้

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 14) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกและสะท้อนให้เห็นความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่ว โดยใช้กระบวนการทำงานและการสร้างทีมงานแนวใหม่และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

เดชา ลุนาวงค์ (2564, หน้า 85) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนรวมเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก และสะท้อนให้เห็นความความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่ว โดยใช้กระบวนการทำงาน การสร้างทีมงานแนวใหม่ และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565, หน้า 23) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมการทำงานมีความสำคัญ ส่งผลการทำงานให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรพึงพอใจเชื่อมั่นศรัทธาต่อการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยทักษะหลายประการ เช่น การสื่อสาร

ที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ความร่วมมือ กระบวนการทำงานที่เหมาะสม ภาวะผู้นำที่เหมาะสมรวมถึงการทำงานเป็นกลุ่มที่ต้องอาศัยความสัมพันธ์ และการต้องพึ่งพากัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิชาติ มุงธิสาร (2566, หน้า 37 – 38) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกหรือการกระทำต่าง ๆ ที่แสดงถึงความจริงใจใกล้ชิด การเคารพให้เกียรติกันการร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันมีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท การวางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล

Johnsson, M. (2023, p. 75) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลที่มีทักษะและมุมมองที่หลากหลาย โดยทีมเหล่านี้ต้องมีการสื่อสารที่ดีและมีความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลที่มีทักษะและความรู้หลากหลาย ซึ่งแสดงออกถึงความร่วมมือ การใช้ประสบการณ์และความสามารถในการสร้างสรรค์แนวทางใหม่ ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยกระบวนการนี้ต้องอาศัยการสื่อสารที่ดี การสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจระหว่างบุคลากร ตลอดจนการเปิดโอกาสให้มีการมีส่วนร่วมในทุกระดับขององค์กร ซึ่งส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จ

ดังนั้น จากความหมายของการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยนำมาสรุปเป็นความหมายของการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลที่มีทักษะและความรู้หลากหลายเน้นการวางแผน ประสานงาน และตัดสินใจอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน การสื่อสารที่ดีและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรมีบทบาทสำคัญในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ช่วยเพิ่มคุณภาพของการทำงานและผลลัพธ์ที่ดีกว่า

ทำให้การใช้ทรัพยากรและศักยภาพของบุคคลเกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาองค์กรหรือชุมชน

3.2 ความสำคัญและรายละเอียดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม

ซึ่งมีนักวิชาการ นักวิจัยได้ให้คำนิยามความสำคัญการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ไว้หลายท่าน ดังนี้

นฤมนต์ ไชยเพ็ชร และพัชรา เดชโฮม (2562, บทคัดย่อ) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารส่งเสริมทักษะการทำงานเป็นทีมโดยให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างครูกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกัน ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 107) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมดำเนินการในทีมเป็นพฤติกรรมการทำงานที่มีความสำคัญ และส่งผลการทำงานให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความพึงพอใจเชื่อมั่นศรัทธาต่อการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยทักษะหลายประการ เช่น การสื่อสารที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มความร่วมมือ กระบวนการทำงานที่เหมาะสม ภาวะผู้นำที่เหมาะสม รวมถึงการทำงานเป็นกลุ่มที่ต้องอาศัยความสัมพันธ์และการต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

อภิชาติ มุงธิสาร (2566, หน้า 38) ได้กล่าวไว้ว่า การที่ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดทักษะการทำงานเป็นทีมโดยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม ให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างครูกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

Albrecht (2007, p. 56) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมมีความสำคัญ เพราะการที่จะทำให้ทีมมีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ทีมจะต้องมีวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก มีการมอบหมายงานและมีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

Doyie (2019, อ้างถึงใน โรจนศักดิ์ อินทนน, 2566, หน้า 48) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะการทำงานร่วมกัน จะช่วยให้คนภายในองค์กร มีส่วนร่วมซึ่งกันและกันได้อย่างมีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ การทำงานร่วมกันที่ประสบความสำเร็จต้องใช้

จิตวิญญาณของความร่วมมือและความเคารพซึ่งกันและกัน โดยทั่วไปแล้วผู้บริหารจะมองหาบุคลากรที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องการรับเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและยินดีที่จะสร้างสมดุลระหว่างความสำเร็จส่วนตัวกับเป้าหมายกลุ่ม ปัจจัยที่ส่งผลให้ความร่วมมือในการทำงานประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) กำหนดข้อตกลงที่ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทของกลุ่มบุคคลในกระบวนการความร่วมมือ 2) สื่อสารภายในองค์กรต้องมีความชัดเจนและเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน 3) มีการประชุมหรือปรึกษาหารือเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีการในการทำโครงการหรืองานให้สำเร็จ โดยรอให้บุคลากรทุกคนมีความพร้อมเพรียงกัน 4) ให้การยอมรับและเคารพการมีส่วนร่วมของผู้ทำงานร่วมกันทั้งหมด 5) วางเป้าหมายของกลุ่มไว้เหนือความพึงพอใจส่วนตัว ต้องให้ผลลัพธ์ของงานที่ต้องการอยู่ในระดับดีเยี่ยม ซึ่งการทำงานร่วมกันไม่ได้เกี่ยวกับเป้าหมายเดี่ยว ๆ บุคลากรทุกคนยินดีที่จะอภัยในความผิดพลาดและให้อภัยผู้อื่นสำหรับความผิดพลาด หากบุคลากรคนใดมีความพยายามคัดค้านหรือก่อกวนในการทำงาน จะทำลายความร่วมมือในการทำงานได้

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การที่ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดทักษะการทำงานเป็นทีมโดยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมจะช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ที่จะพัฒนาร่วมกัน ตลอดจนเชื่อมั่นศรัทธาต่อการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยทักษะหลายประการ เช่น การสื่อสารที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มความร่วมมือ กระบวนการทำงานที่เหมาะสม ภาวะผู้นำที่เหมาะสม รวมถึงการทำงานเป็นกลุ่มที่ต้องอาศัยความสัมพันธ์และการต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

ดังนั้น จากความหมาย ความสำคัญและรายละเอียดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารดำเนินการใด ๆ โดยใช้ทักษะการบริหารจัดการคน การร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีเป้าหมายร่วมกันกำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน มีการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ ร่วมกันสร้างความมั่นใจและเป็นเกราะป้องกันทีมในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงาน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การสามารถปรึกษาหารือเพื่อพัฒนาระบบงานใหม่ ๆ ส่งเสริมให้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้

4. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

4.1 ความหมายการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

ซึ่งมีนักวิชาการ นักวิจัยได้ให้ความหมายการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ไว้หลายท่าน ดังนี้

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2553, หน้า 431) นำเสนอว่า องค์การนวัตกรรมเป็นองค์การรูปแบบใหม่ที่มีการปรับเปลี่ยนลักษณะองค์การที่สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และพนักงานในองค์การมีการเลือกใช้ความคิดใหม่หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อพัฒนาเครื่องมือ ระบบกระบวนการ นโยบาย สินค้าหรือบริการที่มีความใหม่ต่อองค์การและทำให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคม

ปรีชา ออกกิจวัตร (2564, หน้า 68) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การนำแนวคิดนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์การแนวใหม่ ในการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะองค์การหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์การ ที่เกิดจากการนำความรู้ทักษะ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาผสมผสานกับความสามารถทางด้านการบริหารจัดการของผู้นำองค์การ เพื่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยมุ่งเน้นไปที่การสร้างประโยชน์และตอบสนองความพึงพอใจให้กับผู้บริโภค นอกจากนั้นบรรยากาศองค์การยังเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การซึ่งลักษณะเฉพาะต่าง ๆ เหล่านี้ก็จะเป็นสิ่งที่ทำให้แต่ละองค์การนั้นมีความแตกต่างกันออกไป

ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า 55) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร แสดงศักยภาพที่ดีทั้งภูมิรู้ ภูมิธรรม เป็นต้นแบบให้แก่ครู ได้ส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นรายบุคคลในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สนับสนุนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพ และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้บุคลากรเข้าถึงสารสนเทศและพัฒนาการเรียนรู้ จัดสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม

เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้าง

วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ มีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้ครูแสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ ๆ ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดนวัตกรรมอันนำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

บริพัฒน์ สารผล (2565, หน้า 39) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม จัดบรรยากาศของสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้ พัฒนาในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อนำแนวคิดใหม่ ๆ มาสร้างเป็นนวัตกรรม สนับสนุนหรือให้รางวัลให้กับบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

Fatih Baydar (2022, อ้างถึงใน เมธี ตั้งสิริพัฒนา 2564, หน้า 99) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำทางการศึกษาควรสร้างสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในโลกยุคดิจิทัลเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนรวมทั้งนักเรียนได้เป็นพลเมืองดิจิทัลที่มีคุณภาพ

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยผู้นำองค์กรต้องผสมผสานความรู้ ความสามารถ และทักษะการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ต้องสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี และการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่ความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

4.2 ความสำคัญและรายละเอียดเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

ซึ่งมีนักวิชาการ นักวิจัยได้ให้คำนิยามความสำคัญการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมไว้หลายท่าน ดังนี้

นฤมนต์ ไชยเพ็ชร และพัชรา เดชโฮม (2562, บทคัดย่อ) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างกระบวนการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กร ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร

มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างบรรยากาศภายในองค์กร เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ และผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ จัดบรรยากาศสถานที่ให้บุคลากรร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า 55) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม เป็นส่วนสำคัญของผู้บริหาร โดยต้องใช้ความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงาน ส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพ และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้บุคลากรเข้าถึงสารสนเทศและพัฒนาการเรียนรู้ จัดสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม

ฮะฟีซุดดีน เจะมุ และวรลักษณ์ ชูกำเนิด (2564, หน้า 82) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเห็นสอดคล้องไปในทางเดียวกันว่าผู้บริหารสร้างความรู้ ความเข้าใจ และส่งเสริมในการสร้างสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรม

บริพัฒน์ สารผล (2565, หน้า 126) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพร้อมที่จะร่วมมือกับทุกฝ่าย มีการกำหนดทิศทางโครงสร้างสถานศึกษาและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษาให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กรตลอดจนมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาอีกทั้งการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ภายใน

Pollock (2008, อ้างถึงใน ศิริพร พงษ์เนตร, 2564, หน้า 61) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การ เน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันแบบทีมทั้งโรงเรียน เพื่อมุ่งสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่หลากหลาย การเรียนรู้ทักษะใหม่และการพัฒนาโปรแกรมหรือหลักสูตร การสร้างค่านิยมองค์การใหม่เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและนำประโยชน์สู่สังคมและชุมชน

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม เป็นการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างกระบวนการสร้างนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศภายในองค์กร เพื่อต่อยอดนวัตกรรมใหม่ ๆ และผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ จัดบรรยากาศสถานที่ให้บุคลากรร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ

ดังนั้น จากความหมาย ความสำคัญและรายละเอียดเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการบริหารจัดการคน การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา สร้างสภาวะแวดล้อมที่ดีในการทำงาน โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองตอบความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมเห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม

5. การบริหารความเสี่ยง

5.1 ความหมายการบริหารความเสี่ยง

ซึ่งมีนักวิชาการ นักวิจัยได้ให้ความหมายการบริหารความเสี่ยงไว้หลายท่าน ดังนี้

ภิรญา สายศิริสุข (2561, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตเมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบเชิงลบต่อการบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจขององค์การโดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ

อรพิน อิ่มรัตน์ (2561, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การควบคุมการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อลดหรือป้องกันโอกาสที่จะเกิดความเสียหายภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดผลกระทบเชิงลบก็สามารถควบคุมสถานการณ์และลดความเสี่ยงนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้การสนับสนุนทรัพยากรและพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดและมีกากำกับติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

คณิน คำแพง (2563, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแสดงออกถึงการมีความกล้าทำงานที่ท้าทาย มีความรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจหรือจากการกระทำของตน

เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำนวัตกรรมมาช่วยกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายจากการทำงานที่อาจเกิดขึ้นให้มีผลน้อยที่สุดและอยู่ในระดับที่สถานศึกษายอมรับได้ รวมทั้งวางมาตรฐานการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

บริพัฒน์ สารผล (2565, หน้า 42) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความพร้อมกับการนำนวัตกรรมมาทดลองใช้ในสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์และควบคุมการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการติดตามผลการปฏิบัติทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว อันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ และมีการกำกับติดตามประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

Aven, T. (2018, p. 15) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการระบุ วิเคราะห์ และตอบสนองต่อความเสี่ยง โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มโอกาสและลดผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง กระบวนการจัดการและควบคุมเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนในอนาคต ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารต้องมีการวางมาตรการเพื่อลดหรือป้องกันความเสี่ยงให้เกิดผลกระทบเชิงลบให้น้อยที่สุด โดยใช้วิธีการวิเคราะห์และตอบสนองต่อความเสี่ยงอย่างมีระบบ นอกจากนี้ ผู้นำยังต้องกล้าที่จะทดลองนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการบริหารความเสี่ยง และติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

5.2 ความสำคัญและรายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง

ซึ่งมีนักวิชาการ นักวิจัยได้ให้คำนิยามความสำคัญการบริหารความเสี่ยงไว้หลายท่าน ดังนี้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมคือจะต้องมีการจัดการความเสี่ยง และให้ความสำคัญกับการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ในองค์การ และเมื่อความเสี่ยงเกิดขึ้น ผู้นำก็สามารถจัดการลดระดับความเสี่ยงนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ไพฑูรย์ ศิริบูรณ์ (2565, หน้า 128) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารความเสี่ยงส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมแสดงออกถึงการจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน กำกับและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบให้อยู่ในระดับที่องค์การยอมรับได้ย่อมส่งผลให้บุคลากรเรียนรู้ร่วมกัน มีการคิดและแก้ปัญหาโดยอาศัยการสนทนา การอภิปราย การประชุมปรึกษาหารือร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ ปฏิบัติงานร่วมกันโดยมีความไว้วางใจต่อกัน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ปาริฉัตร นวนทอง (2566, หน้า 1439) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารความเสี่ยง มีความสำคัญซึ่งเป็นการปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบเชิงลบต่อการบรรลุเป้าหมาย หรือภารกิจขององค์การ การวิเคราะห์ความเสี่ยง และการกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยงเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่องค์การยอมรับได้ โดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผน ตามขั้นตอน ตามกฎเกณฑ์ และตามเวลาที่กำหนด

สาธร ทรัพย์รวงทอง (2566, หน้า 316) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารความเสี่ยง เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารต้องมีการวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความเสียหายร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยเสี่ยงจากโอกาส และผลกระทบของความเสี่ยง ประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น มีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์บนความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น สถานศึกษาต้องมีการวัดผล ประเมินผล และสรุปรายงาน เพื่อตรวจสอบการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด

Weberg, D. (2013, อ้างถึงใน สาธร ทรัพย์รวงทอง, 2566, หน้า 316) ได้กล่าวไว้ว่า ในการบริหารความเสี่ยง (Risk Taking) ผู้บริหารสามารถพาองค์การทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การบริหารความเสี่ยงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความเสี่ยง และการกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยง เพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่องค์การยอมรับได้ รวมทั้งวางมาตรฐานการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

ดังนั้น จากความหมาย ความสำคัญและรายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง สรุปได้ว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความพร้อมกับการนำวัตกรรมมาทดลองใช้ในสถานศึกษา ความพร้อมในการบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถวิเคราะห์และควบคุมการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากร การกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยงเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่องค์การยอมรับได้ มีการติดตามผลการปฏิบัติทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว อันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ และมีการกำกับติดตามประเมินผลการบริหารความเสี่ยง และแก้ปัญหาที่ซับซ้อนอย่างเป็นระบบ

6. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา

6.1 ความหมายการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา

ซึ่งมีนักวิชาการ นักวิจัยได้นำเสนอเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา ไว้ 2 กลุ่ม กลุ่มแรกนำเสนอเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการติดต่อสื่อสาร กลุ่มที่สองนำเสนอเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ดังนี้

6.1.1 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการติดต่อสื่อสาร

มีนักวิชาการ นักวิจัยได้ให้ความหมายการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการติดต่อสื่อสาร ไว้ดังนี้

ลักขณา กำแพงแก้ว (2563, หน้า 152) ได้กล่าวไว้ว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีในการถ่ายทอดข้อมูลเหตุการณ์ เรื่องราวต่าง ๆ ซึ่งเป็นวิธีการที่ทำให้รับทราบข่าวสารตามที่ผู้ส่งต้องการ การสื่อสารจะประสบความสำเร็จได้เมื่อผู้รับสารเกิดความเข้าใจอย่างถูกต้องเป็นไปในแนวทางเดียวกัน และทำให้การดำเนินงานไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ปรีชา ออกกิจวัตร (2564, หน้า 71) ได้กล่าวไว้ว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเรื่องราวต่าง ๆ จากบุคคลหนึ่ง ซึ่งเรียกว่า ผู้รับสาร ไปยังบุคคลอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งเรียกว่า ผู้รับสาร โดยผ่านสื่อหรือช่องทางต่าง ๆ การติดต่อสื่อสารจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อสามารถส่งผลต่อความหมายและผู้รับเกิดความเข้าใจอย่างถูกต้อง และทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริพร พงษ์เนตร (2564, หน้า 65) ได้กล่าวไว้ว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงความสามารถในการวางแผนในการจัดระบบสารสนเทศและการสื่อสารเห็นความสำคัญและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ แสดงวิสัยทัศน์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อให้บุคคลมีความเข้าใจยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองในเรื่องของการใช้เทคโนโลยี โดยผ่านกระบวนการจัดอบรมให้ความรู้ และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการ พร้อมทั้งประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง บูรณาการและใช้ประโยชน์ด้านนวัตกรรมจากข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ

สุทธิดา สอนสืบ (2565, หน้า 54 – 55) ได้กล่าวไว้ว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการติดต่อสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารที่มีความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ เห็นความสำคัญและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย จัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กร

Remeikiene, R., et al. (2021, p. 149) ได้กล่าวไว้ว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การรวมกันของเทคโนโลยีที่ช่วย

ในการจัดการข้อมูลและการสื่อสาร ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจและการศึกษา

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การใช้เครื่องมือเทคโนโลยีในการถ่ายทอดข้อมูลและแลกเปลี่ยนข่าวสาร เพื่อให้ผู้รับสารเกิดความเข้าใจอย่างถูกต้อง ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินงานและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องมีความสามารถในการวางแผนและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

6.1.2 การจัดการศึกษา

มีนักวิชาการ นักวิจัยได้ให้ความหมายการจัดการศึกษา ไว้ดังนี้

เพ็ญประภา สมพงษ์ (2563, หน้า 20) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษา หมายถึง กระบวนการทางการศึกษาที่มีระบบมีเป้าหมายที่ชัดเจน โดยจัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลทุกคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ กล่าวคือ ให้มีความรู้ มีสติปัญญา คุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม ความคิด และทักษะชีวิตที่ใช้ในการประกอบอาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองสังคมให้มีความสงบสุข และมีประสิทธิภาพต่อไป

มณฑา ชาญวิทย์ (2563, หน้า 15) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่มีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยมุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในสังคม

ภัทรสุดา ยะบุญวัน (2564, หน้า 18)) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยต้องมีการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนในสังคม

สุขพัชรมณี กันแต่ง (2565, หน้า 20) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่มีองค์ประกอบหลากหลายประการเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนาในการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ การจัดการศึกษาจึงเป็นความจำเป็นที่ทุกประเทศต้องดำเนินการ เพื่อยกระดับคุณภาพประชากรและเพิ่มขีดความสามารถของประเทศในการแข่งขันระหว่างประเทศ

Fullan, M. (2019, p. 40) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผล

โปรแกรมการศึกษา เพื่อให้แน่ใจว่าโปรแกรมเหล่านั้นตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การจัดการศึกษา หมายถึง กระบวนการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะชีวิตที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพอย่างมีคุณภาพ โดยเน้นการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่เหมาะสม ทั้งนี้การจัดการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนในสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ดังนั้น จากความหมายของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการติดต่อสื่อสาร และการจัดการศึกษา ผู้วิจัยนำมาสรุปเป็นความหมายของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา หมายถึง กระบวนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการถ่ายทอดข้อมูลและแลกเปลี่ยนข่าวสารทางการศึกษา โดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจข้อมูลได้อย่างถูกต้องและนำไปสู่การพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะชีวิตที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพอย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการวางแผนและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการศึกษา รวมถึงส่งเสริมการพัฒนาตนเอง การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนในสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

6.2 ความสำคัญและรายละเอียดเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา

ซึ่งมีนักวิชาการ นักวิจัยได้ให้คำนิยามความสำคัญการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษาไว้หลายท่าน ดังนี้

ปริวัฒน์ ยืนยิ่ง (2563, หน้า 431) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการวินิจฉัยองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรคิดค้นและปรับปรุงสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้นำระบบเครือข่ายและระบบเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

สุพจน์ อิงอาจ (2563, ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษา การเรียนการสอนต้องเปลี่ยนไปในอนาคต

ต้องประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา และการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ได้มีโอกาสเข้าถึงการศึกษาของประเทศ ด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เช่น 1) Big Data 2) Internet of Think (IOT) 3) Distance Learning 4) Hardware, Software and Methedology 5) Artificial Intelligence (AI)

สาธร ทรัพย์รวงทอง (2566, หน้า 316) ได้กล่าวไว้ว่า การใช้เทคโนโลยี นั้นเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้าและทันสมัย ทั้งนี้เป็นเพราะว่าโรงเรียนมีระบบฐานข้อมูลที่แสดงข้อมูลโรงเรียนในทุกมิติ ทั้งการบริหารจัดการ การเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และงบประมาณ โดยสามารถแก้ไข ปรับปรุงข้อมูลได้ตลอดเวลา รวมทั้งมีระบบอินเทอร์เน็ตที่สามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตอย่างทั่วถึง มีประสิทธิภาพและครอบคลุมทุกพื้นที่ในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีดังกล่าวมาพัฒนาหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและใช้เทคโนโลยีสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัยและทันต่อสังคมโลกปัจจุบัน

ISTE (2018, Online) ได้มีการกำหนดมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้นำทางการศึกษา (ISTE Standards for Education Leaders) โดยพัฒนามาจากมาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (NETS A) เพื่อเป็นแนวทางไม่ใช่เฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังเป็นแนวทางสำหรับให้ผู้นำทางการศึกษาในทุกระดับได้ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล ในการสร้างแนวทางการเรียนรู้เชิงบวกกับห้องเรียนและโรงเรียน ประกอบด้วย 5 มาตรฐาน ดังนี้ 1) การสนับสนุนความเสมอภาคและการเป็นพลเมือง (Equity and Citizenship Advocate) คือ การที่ผู้นำใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความเท่าเทียม การมีส่วนร่วม และการเป็นพลเมืองดิจิทัล 2) การวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ (Visionary Planner) คือ ผู้บริหาร ครู บุคลากรในสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์ และมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่องสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี 3) การเป็นผู้นำที่เสริมสร้างศักยภาพ (Empowering Leader) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างวัฒนธรรมที่ครูและนักเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีในรูปแบบนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ 4) การออกแบบเชิงระบบ (Systems Designer) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดตั้งบุคลากรในดำเนินการดูแลรักษา ปรับปรุงเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้มีการใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง 5) การเรียนรู้ร่วมกัน (Connected Learner) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่าง

ที่ดีและพร้อมที่จะสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องกับตนเอง และบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน

Higgins, S., & Moseley, D. (2019, p. 12) ได้กล่าวไว้ว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในด้านการศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการเข้าถึงข้อมูลและทรัพยากรออนไลน์

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความสำคัญของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษามีความจำเป็นต้องกระตุ้น และเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนของคน และการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นโดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงความต้องการที่ตอบสนอง สามารถปฏิรูปองค์กรให้ทันสมัยและทำให้บุคลากรพัฒนางานได้เต็มศักยภาพช่วยบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ

ดังนั้น จากความหมาย ความสำคัญและรายละเอียดที่เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา สรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงความสามารถในการวางแผนการจัดระบบสารสนเทศในการจัดการศึกษา เห็นความสำคัญและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ แสดงวิสัยทัศน์ และนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองในเรื่องการใช้เทคโนโลยี และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการ พร้อมทั้งประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

1. ความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

สำหรับความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีนักวิชาการนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

วรุจ วรดุล (2563, หน้า 31) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารที่ส่งผลให้นักเรียน

มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ปภาลักษณ์ โสมแผ้ว (2565, หน้า 53) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานของโรงเรียนโดยบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

วัชรากร ชวดกลางลา (2565, หน้า 53 – 54) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และจุดหมายซึ่งได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน เหมาะสม เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

วาทิต บุญใบ (2566, หน้า 44) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนที่ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และนำผลการดำเนินงานของโรงเรียนที่เป็นตัวชี้ให้เห็นถึงผลสัมฤทธิ์ของการบริหารงานของโรงเรียนทั้งระบบ

Sergiovanni (2004, อ้างถึงใน เทพเทวรรณ วงษาเนาว์, 2564, หน้า 21) ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลมีลักษณะดังนี้ 1) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) มีแผนงานทางวิชาการที่ดี 3) จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 4) มีบรรยากาศโรงเรียนในทางบวก 5) ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม 6) มีการพัฒนาบุคลากร 7) ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 8) ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และ 9) ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

Hoy & Miskel (2008, p. 397) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนพิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน และได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลองค์การโดยพิจารณาจากความสามารถในการปรับเปลี่ยน การบรรลุเป้าหมาย ความพึงพอใจในการทำงานความสนใจในชีวิต จากแนวความคิดดังกล่าวในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน

ด้านผลสำเร็จการบริหารโรงเรียน โดยศึกษาจากขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนเป็นนิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัดประสิทธิผลโรงเรียน

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินงานที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้บริหารงานประสบผลสำเร็จโดยบรรลุผลตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

สำหรับความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีนักวิชาการนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

วรุจ วรดล (2563, หน้า 32) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึง และหาตัวชี้วัดให้ได้ว่าอะไรบ้างที่ผู้บริหารควรนำมาเป็นประเด็นในการพิจารณาประกอบรายละเอียด เพื่อตรวจสอบการประเมินตนเองให้เกิดความมั่นใจว่าโรงเรียนมีคุณภาพดีมีประสิทธิผลที่เกิดจากการบริหารจริงที่สำคัญไปกว่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาวิเคราะห์ว่ามีองค์ประกอบใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อหาจุดอ่อนจุดแข็งของปัจจัยเหล่านั้นนำมาวางแผนพัฒนาโรงเรียนพร้อมทั้งมีการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

ขวัญเพชร พลงวค์ (2564, หน้า 63) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลจะเป็นตัวบ่งชี้ผลขององค์กรทิศทางการพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ รวมทั้งแนวทางการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในครั้งต่อไป

พรเทพ เหมรานนท์ (2564, หน้า 28) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ การที่จะกล่าวว่าองค์การมีประสิทธิผล โดยคำนึงถึงแต่ผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นของงานเพียงอย่างเดียวย่อมไม่ถูกต้อง จะต้องพิจารณาลึกลงไปอีกว่าผลสำเร็จของงานนั้นสนองตอบหรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือไม่ ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผนกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหาร การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

ปภาลักษณ์ โสมแผ้ว (2565, หน้า 55) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารงานเป็นการที่ทุกภาคส่วนได้เห็นผลของการดำเนินการที่เป็นประจักษ์ เพื่อได้รับการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนและเป็นการประเมินตนเอง

โรจนศักดิ์ อินทนน (2566, หน้า 65) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลมีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรหรือโรงเรียน เพราะการทำงานภายในโรงเรียนจะต้องให้เกิดประสิทธิผล และประสิทธิผลของโรงเรียนยังบอกถึงความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหาร คุณภาพการสอนครูผู้สอนในโรงเรียน ขีดความสามารถในการเรียนรู้ของนักเรียน ทำให้โรงเรียนเป็นที่ไว้วางใจของผู้ปกครอง

Hoy & Miskel (2001, pp. 305 – 306) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลขององค์การมีความสำคัญต่อองค์การหรือหน่วยงานมากเพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การในการที่จะตัดสินใจว่าองค์การจะอยู่รอดต่อไปหรือไม่ คือ การเน้นไปที่ผลรวมขององค์การ

Steers and Porter (2005, p. 196) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลมีอิทธิพลต่อสถานศึกษา ได้แก่ โครงสร้างสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับสายงานของแต่ละฝ่าย ภาระงาน บทบาทหน้าที่ตลอดจนขนาดของสถานศึกษาสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา คุณลักษณะบุคลากรในการแก้ไขปัญหา

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน คือ ประสิทธิผลจะเป็นตัวกำหนด ตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงานขององค์กร และเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จและแนวทางการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

3. ขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียน

ภาระหน้าที่การบริหารงานในโรงเรียน 4 ฝ่ายตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้ ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาใน ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะ

กรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณี มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการทั่วไปให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีการกิจของงานในการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิผล 17 หน้าที่ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 39 – 56)

1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

แนวทางการปฏิบัติและภารกิจของโรงเรียน มีดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.1 ให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม

1.2 มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

1.3 มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้

1.4 มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานโดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติ

2. การวางแผนงานด้านวิชาการ

2.1 วางแผนงานด้านวิชาการ โดยการรวบรวมข้อมูลและกำกับดูแล นิเทศและติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

3.1 จัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยความร่วมมือของเครือข่ายสถานศึกษา

3.2 จัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้นตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บูรณาการการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อคุณภาพ

3.3 ใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้

3.4 จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

3.5 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.6 ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียนและช่วยเหลือนักเรียนพิการด้อยโอกาสและมีความสามารถพิเศษ

4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

4.1 จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเอง

4.2 จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมและเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่น

4.3 จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

4.4 จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

4.5 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงและลึกซึ้งมากขึ้นสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะได้แก่ การศึกษาด้านศาสนา ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา อาชีวศึกษาการศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ ผู้บกพร่อง พิการ และการศึกษาทางเลือก

4.6 เพิ่มเติมเนื้อหาสระของรายวิชาที่สอดคล้องสภาพปัญหาความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และโลก

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

4.7 สถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรู้การสอนและอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนตามกลุ่มเป้าหมายพิเศษโดยความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและเครือข่ายสถานศึกษา

5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

5.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

5.2 ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

5.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

5.4 จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

5.6 จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดาและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

6.1 กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาโดยให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

6.2 จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

6.3 วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียนและอนุมัติผลการเรียน

6.4 ให้มีการประเมินผลการเรียนทุกช่วงชั้นและจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6.5 จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

6.6 จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบและใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

6.7 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติผลการประเมินการเรียนด้านต่าง ๆ รายปี รายภาค และตัดสินผลเรียนการผ่านช่วงชั้นและจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6.8 การเทียบโอนผลการเรียน เป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ ได้แก่ คณะกรรมการเทียบระดับการศึกษา ทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย คณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียนและเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการ พร้อมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

7.1 กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของนักเรียน ครูและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา

7.2 พัฒนาครูและและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้น ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด การจัดการ การหาเหตุผลในการตอบปัญหา การผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการและการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ

7.3 พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย

7.4 รวบรวม และเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

8.1 จัดให้มีแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลาย ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้พอเพียงเพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและการจัดกระบวนการเรียนรู้

8.2 จัดระบบแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น พัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ จัดให้มีห้องสมุดหมวดวิชา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ห้องสมุดเคลื่อนที่ มุมหนังสือในห้องเรียน ห้องพิพิธภัณฑ์ ห้องมัลติมีเดีย ห้องคอมพิวเตอร์อินเทอร์เน็ต ศูนย์วิชาการ ศูนย์วิทยบริการ Resource Center สวนสุขภาพ เป็นต้น

8.3 จัดระบบข้อมูลแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนของสถานศึกษา เช่น จัดเส้นทาง / แผนที่และระบบการเชื่อมโยงเครือข่ายห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ วิทยาศาสตร์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ

8.4 ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และนิเทศ กำกับติดตาม ประเมิน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

9. การนิเทศการศึกษา

9.1 สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผล การนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้อง ก้าวหน้าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครูเอง

9.2 จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบและกระบวนการ

9.3 จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

10. การแนะแนว

10.1 กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยให้ทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

10.2 จัดระบบงานและโครงสร้างองค์กรแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาให้ชัดเจน

10.3 สร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นคุณค่าของการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียน

10.4 ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่องจิตวิทยาและการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อให้สามารถบูรณาการในการจัดการเรียนรู้และเชื่อมโยง สู่การดำรงชีวิตประจำวัน

10.5 คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและบุคลิกภาพที่เหมาะสม ทำหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น และคณะอนุกรรมการแนะแนว

10.6 ดูแล กำกับ นิเทศ ติดตามและสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีระบบ

10.7 ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดี ระหว่างครู ผู้ปกครองและชุมชน

10.8 ประสานงานด้านการแนะแนว ระหว่างสถานศึกษา องค์กรภาครัฐและเอกชน บ้าน ศาสนสถาน ชุมชน ในลักษณะเครือข่ายการแนะแนว

10.9 เชื่อมโยงระบบแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

11.1 กำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน

11.2 จัดระบบบริหารและสารสนเทศ โดยจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางานและการสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน จัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ ข้อมูลมีความสมบูรณ์เรียกใช้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันต่อเนื่อง

11.3 จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา (แผนกลยุทธ์/แผนยุทธศาสตร์)

11.4 ดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมสถานศึกษาต้องสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็งเน้นการมีส่วนร่วมและวงจรการพัฒนาคุณภาพของเดมมิ่ง (Deming Cycle) หรือที่รู้จักกันว่าวงจร PDCA

11.5 ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา โดยดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่องด้วยการสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

11.6 ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก

11.7 จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

12.1 จัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น

12.2 ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน

12.3 ส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ข้อมูล ข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ

12.4 พัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

13.1 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านรวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

13.2 เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วนในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

13.3 ให้บริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิชาการในที่อื่น

13.4 จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรม การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองนักเรียน การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน การร่วมกิจกรรมกับสถานศึกษาอื่น เป็นต้น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

14.1 ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาบันประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

14.2 จัดให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อมให้กับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพสถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษา

14.3 ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ร่วมกันจัดการศึกษาและใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

14.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

14.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความเหมาะสมและจำเป็น

14.6 ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

15.1 ศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

15.2 จัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

15.3 ตรวจสอบร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาและแก้ไขปรับปรุง

15.4 นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ

15.5 ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาและนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

16.1 ศึกษา วิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อเป็นหนังสือแบบเรียน เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

16.2 จัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

16.3 ตรวจพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

17.1 จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียน และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

17.2 พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรม วิชาการเพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

17.3 พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้ข้อเท็จจริง เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นโดยเฉพาะหาแหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

17.4 พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและชุมชน

17.5 นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหาผลิตใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ จึงขอนำเสนอการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่มีเนื้อหาลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

ตาราง 5 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่มีเนื้อหาลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกัน

การบริหารงานวิชาการ	
ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา	1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น
3. การวางแผนงานวิชาการ 4. การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	2. การวางแผน จัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ
5. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 6. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 7. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	3. การจัดการเรียนการสอน พัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน
8. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
9. การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 10. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา 11. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	5. การพัฒนาส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ หนังสือแบบเรียน และการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา
12. การนิเทศการศึกษา 13. การแนะแนว 14. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	6. การนิเทศการศึกษา การแนะแนวและการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 5 (ต่อ)

การบริหารงานวิชาการ	
ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
15. การส่งเสริมชุมนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 16. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 17. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	7. การส่งเสริม ประสานความร่วมมือสถานศึกษา ชุมชน และองค์กรอื่นในการพัฒนาสนับสนุนทางวิชาการให้มีความเข้มแข็ง

3.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน จะมุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารงานงบประมาณมุ่งเน้นคล่องตัว โปร่งใส เป็นอิสระ ตรวจสอบได้ ยึดหลักบริหารเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางการศึกษา ซึ่งมีการกิจของงานในการบริหารงานงบประมาณให้มีประสิทธิผล 22 หน้าที่ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 57 – 72)

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี

2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

11. การวางแผนพัสดุ

12. การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

14. การจัดหาพัสดุ

15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

17. การเบิกเงินจากคลัง

18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

19. การนำเงินส่งคลัง

20. การจัดทำบัญชีการเงิน

21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

22. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

แนวทางการปฏิบัติและภารกิจของโรงเรียน มีดังนี้

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการเงินของสถานศึกษา ได้แก่ แผนชั้นเรียน ข้อมูลครู นักเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวกของสถานศึกษา โดยความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 จัดทำกรอบงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง (MTEF) และแผนงบประมาณ

1.3 เสนอแผนงบประมาณขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้เป็นคำขอตั้งงบประมาณต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.4 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณจะต้องดำเนินการร่วมกันกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.1 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนการใช้จ่ายงบประมาณภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณต่อคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การอนุมัติค่าใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ผู้อำนวยการสถานศึกษาอนุมัติการใช้จ่ายงบตามงานโครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนการใช้จ่ายเงิน ภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4. การขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ ขอเปลี่ยนแปลงหรือขอตรวจสอบรายละเอียดรายการงบประมาณที่จำเป็น ต้องเสนอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วเสนอหรือขอโอนการเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินงานต่อไป

5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ รายงานผลการดำเนินงาน ผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปีไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

6. การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

6.1 จัดให้มีการตรวจสอบติดตาม ให้กลุ่ม ฝ่ายงานในสถานศึกษารายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณ ตามแบบที่สำนักงานงบประมาณกำหนดแล้วจัดส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกไตรมาส ภายในระยะเวลาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนด

6.2 จัดทำรายงานประจำปีที่แสดงถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานทุกสิ้นปีงบประมาณ แล้วจัดส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภายในระยะเวลาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนด

7. การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

7.1 ประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

7.2 วางแผนประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

7.3 วิเคราะห์และประเมินประสิทธิภาพ ประหยัดและคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานในสถานศึกษา

8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

8.1 วางแผน รณรงค์ ส่งเสริมการระดมทุนการศึกษาและทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา

8.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและระบบการรับจ่ายทุนการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลคุ้มค่าและมีความโปร่งใส

8.3 สรุป รายงาน เผยแพร่และเชิดชูเกียรติ ผู้สนับสนุนทุนการศึกษาและทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา โดยความชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

9. การปฏิบัติงานอื่นใด ตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

9.1 สำรวจความต้องการของนักเรียนและคัดเลือกผู้เสนอกู้ยืมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

9.2 ประสานการยืมเพื่อการศึกษากับหน่วยปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

9.3 สร้างความตระหนักแก่ผู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา

10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

10.1 จัดทำรายงานทรัพยากรเพื่อเป็นสารสนเทศ ได้แก่ แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นที่เป็นแหล่งเรียนรู้ธรรมชาติและภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้ที่เป็นสถานประกอบการ เพื่อการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษานักเรียนและบุคคลทั่วไป จะได้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการจัดการศึกษา

10.2 วางระบบหรือกำหนดแนวปฏิบัติการใช้ทรัพยากรร่วมกันกับบุคคล หน่วยงานของรัฐบาลและเอกชนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

10.3 กระตุ้นให้บุคคลในสถานศึกษาร่วมใช้ทรัพยากรภายในและภายนอก รวมทั้งให้บริการการใช้ทรัพยากรภายในเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้และส่งเสริมการศึกษาในชุมชน

11. การวางแผนพัสดุ

11.1 การวางแผนพัสดุล่วงหน้า 3 ปี ให้ดำเนินการตามกระบวนของการวางแผนงบประมาณ

11.2 การจัดทำแผนการจัดหาพัสดุ ให้ฝ่ายที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้างเป็นผู้ดำเนินการ โดยให้ฝ่ายที่ต้องการใช้พัสดุจัดทำรายละเอียดพัสดุที่ต้องการ คือ รายละเอียดเกี่ยวกับปริมาณ ราคา คุณลักษณะเฉพาะ หรือรูปแบบรายการและระยะเวลาและระยะเวลาที่ต้องการใช้พัสดุ ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปี (แผนปฏิบัติงาน) และตามที่ระบุไว้ในเอกสารประกอบพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ส่งให้ฝ่ายที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้างเพื่อจัดทำแผนการจัดหาพัสดุ

11.3 ฝ่ายที่จัดทำแผนจัดหาพัสดุ ทำการรวบรวมข้อมูลรายละเอียดจากฝ่ายที่ต้องการใช้พัสดุโดยมีการสอบทานกับแผนปฏิบัติงานและเอกสารประกอบกับพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และความเหมาะสมของวิธีการจัดหาว่าควรเป็นการซื้อ การเช่าหรือจัดทำเอง แล้วจึงนำข้อมูลที่สอบทานแล้วมาจัดทำแผนการจัดหาพัสดุในภาพรวมของสถานศึกษา โดยในส่วนที่จัดส่งให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้รายงานเฉพาะครุภัณฑ์ที่มีราคาเกินหนึ่งแสนบาทและที่ดินสิ่งก่อสร้างที่มีราคาเกินหนึ่งล้านบาท รายละเอียดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ ตผ 0004/ว97 ลงวันที่ 19 มีนาคม 2546

12. การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะเพื่อประกอบการขอตั้งงบประมาณส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

12.1 กำหนดร่างแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะเพื่อประกอบการขอตั้งงบประมาณส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

12.2 กรณีที่เป็นการจัดหาจากเงินนอกงบประมาณ ให้กำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะได้ โดยให้พิจารณาจากแบบมาตรฐานก่อน หากไม่เหมาะสมก็ให้กำหนดความต้องการโดยยึดหลักการโปร่งใส เป็นธรรมและประโยชน์กับทางราชการ

13. การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ เช่น สมุดโทรศัพท์หน้าเหลือง การจัดทำบัญชีผู้ขายหรือผู้รับจ้าง เพื่อสำหรับการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการประเมินผู้ขายและผู้รับจ้าง

14. การจัดหาพัสดุ โดยให้ถือปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุของส่วนราชการและคำสั่งมอบอำนาจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดทำพัสดุ และระเบียบกระทรวงศึกษาว่าด้วยการให้สถานศึกษารับจัดทำรับบริการรับจ้างผลิตเพื่อจำหน่าย พุทธศักราช 2533

15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

15.1 จัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินและบัญชีวัสดุ ไม่ว่าจะได้มาด้วยการจัดหาหรือการรับบริจาค

15.2 การควบคุมพัสดุให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

15.3 ตรวจสอบพัสดุประจำปีและให้มีการจำหน่ายพัสดุที่ชำรุดเสื่อมสภาพหรือไม่ใช่ในราชการอีกต่อไป

15.4 พัสดุที่เป็นที่ดินหรือสิ่งก่อสร้างกรณีที่ได้มาด้วยเงินงบประมาณ ให้ดำเนินการขึ้นทะเบียนเป็นราชพัสดุ กรณีที่ได้มาจากการรับบริจาคหรือจากเงินรายได้สถานศึกษา ให้ขึ้นทะเบียนเป็นกรรมสิทธิ์ของสถานศึกษา

16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

16.1 จัดทำแนวปฏิบัติหรือระเบียบของสถานศึกษาในการดำเนินการหารายได้ โดยไม่ขัดต่อกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง

16.2 การจัดหาประโยชน์เกี่ยวกับที่ราชพัสดุและอสังหาริมทรัพย์ที่อยู่ในความครอบครองของสถานศึกษา ภายในวัตถุประสงค์และภารกิจของสถานศึกษา

16.3 เงินรายได้ที่เกิดขึ้นถือเป็นเงินนอกงบประมาณประเภทเงินรายได้สถานศึกษา จึงต้องใช้จ่ายให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

16.4 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินตามข้อ 16.1 – 16.3 ในส่วนที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานศึกษา ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา

17. การเบิกเงินจากคลัง ให้สถานศึกษาส่งหลักฐานขอเบิกเงินทุกรายการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเบิกจ่ายตามระบบ GFMIS ภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

18.1 การปฏิบัติเกี่ยวกับการรับเงินและการจ่ายเงิน ให้ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังกำหนด คือ ระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำส่งคลัง วิธีปฏิบัติเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม แต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบดังกล่าว

18.2 การปฏิบัติเกี่ยวกับการเก็บรักษาเงินให้ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังกำหนด คือ ระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังในหน้าที่ของอำเภอและกิ่งอำเภอ พุทธศักราช 2520 โดยสถานศึกษาสามารถกำหนดวิธีปฏิบัติเพิ่มเติมตามความเหมาะสมแต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบดังกล่าว

19. การนำเงินส่งคลัง โดยให้สถานศึกษานำส่งต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังในหน้าที่ของอำเภอและกิ่งอำเภอ พุทธศักราช 2520 หากนำส่งเป็นเงินสด ให้ตั้งคณะกรรมการนำส่งเงินด้วย

20. การจัดทำบัญชีการเงิน ให้จัดทำบัญชีการเงินตามระเบียบที่เคยจัดทำอยู่เดิม คือ ตามระบบที่กำหนดไว้ในคู่มือการบัญชีหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2515 หรือตามระบบควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2544 แล้วแต่กรณี

21. การจัดทำรายงานทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

21.1 จัดทำรายงานตามที่กำหนดในคู่มือการบัญชีสำหรับหน่วยงานย่อยพุทธศักราช 2515 หรือตามระบบควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2544 แล้วแต่กรณี

21.2 จัดทำรายงานการรับจ่ายเงินรายได้ของสถานศึกษา

22. การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงานแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและแบบรายงาน ตามคู่มือการบัญชีสำหรับหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2515 หรือตามระบบการควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2544

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณ จึงขอนำเสนอการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณที่มีเนื้อหาลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 6 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณที่มีเนื้อหาลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกัน

การบริหารงานงบประมาณ	
ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี 2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง	1. การจัดทำแผนงบประมาณ คำขอตั้งงบประมาณ และแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินงบประมาณ
3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร 4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ	2. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ 6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ 7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ	3. การตรวจสอบติดตามและรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา 10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา 11. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน	4. การบริหารจัดการทรัพยากร ระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 6 (ต่อ)

การบริหารงานงบประมาณ	
ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
12. การวางแผนพัสดุ 13. การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี 14. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ 15. การจัดหาพัสดุ 16. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ	5. การวางแผนบริหารจัดการ และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
17. การเบิกเงินจากคลัง 18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงินและการจ่ายเงิน 19. การนำเงินส่งคลัง 20. การจัดทำบัญชีการเงิน 21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน 22. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และรายงาน	6. การดำเนินงานการเงิน การเบิกจ่ายงบประมาณ จัดทำบัญชีการเงิน แบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และรายงานผลการดำเนินงานตามระเบียบ

3.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้านการบริหารงานบุคคล ให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีการกิจของงานในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิผล 20 หน้าที่ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 73 – 90)

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
14. การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา
19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แนวทางการปฏิบัติและภารกิจของโรงเรียน มีดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง

1.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวนข้าราชการครูจำแนกตามสาขาจำนวนลูกจ้างประจำสถานศึกษา จำนวนลูกจ้างชั่วคราว จำนวนพนักงานราชการ

1.2 วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง

1.3 จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

1.4 เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อสำนักงานเขตพื้นที่ทางการศึกษาเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา

2.2 เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาจำแนกตามสาขา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.1 เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยผ่านความเห็นชอบของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา

3.2 ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งอัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดด้วยความเห็นชอบคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 แจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบเป็นลายลักษณ์อักษร แจ้งภาระงานแก่อัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ

3.4 ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทางการศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม สำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.5 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ทุกสามเดือนตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และในการประเมินแต่ละครั้งให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วยและผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ทราบ และในส่วนพนักงานราชการต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง

3.6 รายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้วแต่กรณี ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.7 ดำเนินการแต่งตั้ง หรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเมื่อได้รับอนุมัติจาก ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.1 การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอเปลี่ยนตำแหน่งกรณีสมัครใจ กรณีเพื่อประโยชน์ทางราชการและกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

4.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้าย ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

4.2.2 รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้าย และให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

4.2.3 พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา

4.2.4 สั่งย้ายและสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณี ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นเสนอ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.3 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างเขตพื้นที่ทางการศึกษา

4.3.1 รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้าย และให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

4.3.2 สถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา

4.3.3 สั่งย้ายและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

5.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติ

5.1.1 ประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน

5.1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดให้ฐานะผู้บังคับบัญชา

5.1.3 รวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการประเมิน และให้ความเห็นในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอคณะกรรมการตามข้อ 2 พิจารณา

5.1.4 แจ้งคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาทราบ พร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน

5.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ กรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

5.2.1. เสนอเรื่องพร้อมทั้งข้อเท็จจริงและความเห็นที่เป็นข้อยุติและรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

5.2.2 ดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรมอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดตามความเหมาะสม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6. การลาทุกประเภท

6.1 อนุญาตหรือเสนอขออนุญาต ตามนโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการตามที่กฎหมายกำหนด

6.2 เสนอเรื่องการขออนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

7.1 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและที่ ก.ค.ศ. กำหนด

7.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อ 7.1

7.3 นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารบุคคลของสถานศึกษา

7.4 รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานในส่วนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้องขอได้รับทราบ

8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

8.1 การกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

8.1.1 กรณีมีมูลความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงในฐานะผู้บังคับบัญชา

8.1.2 พิจารณาผลการลงโทษทางวินัย หากปรากฏผลการสอบสวนว่า ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด

8.1.3 รายงานผลการพิจารณาลงโทษทางวินัยไปยัง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ก.ค.ศ. พิจารณาตามลำดับแล้วแต่กรณีภายในระยะเวลาที่กำหนด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

8.2 การกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

8.2.1 ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นในกรณีที่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงไม่ชัดเจน

8.2.2 กรณีมีมูลการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วยและครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการการสอบสวนการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หรือรายงานต่อผู้มีอำนาจแล้วแต่กรณี

8.2.3 ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่นและกรรมการสอบสวนกรณีมีการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

8.2.4 รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือเสนอสถานโทษไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรณีเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วยและครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เมื่อมีการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และมีเหตุสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้ดำเนินการภายในขอบเขตอำนาจตามที่กฎหมายกำหนดในกรณีตำแหน่งครูผู้ช่วยและตำแหน่งครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ เสนอรายงานการดำเนินการลงโทษทางวินัยและการลงโทษที่ได้ดำเนินการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

11.1 การอุทธรณ์ รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนด เพื่อพิจารณากรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอเรื่องอุทธรณ์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

11.2 การร้องทุกข์ รับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด หรือรับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งแล้วแต่กรณี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

12. การออกจากราชการ

12.1 อนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดหรือรับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณาแล้วแต่กรณี

12.2 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือเสนอให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้วแต่กรณี

13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

13.1 จัดทำข้อมูลประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

13.2 ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวเกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษา

13.3 รับเรื่องการแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด แล้วเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

14.1 ดำเนินการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอผู้มีอำนาจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

14.2 จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสังกัด

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

15.1 สำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

15.2 ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

15.3 รวบรวมแบบเสนอขอรับการประเมินและรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เสนอขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

16.1 ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา

16.2 สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดหรือกรณีอื่นตามความเหมาะสม

17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

17.1 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ วินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

17.2 ควบคุม ดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ วินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพและบุคลากรทางการศึกษา

18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

18.1 เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยในตนเอง

18.2 ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป

20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

20.1 วิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

20.2 จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

20.3 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนที่กำหนด พร้อมทั้งสร้างและพัฒนาความร่วมมือเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาและเครือข่าย ในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล จึงขอนำเสนอการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลที่มีเนื้อหาลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

ตาราง 7 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลที่มีเนื้อหาลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกัน

การบริหารงานบุคคล	
ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
1. การวางแผนอัตรากำลัง 2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1. การวางแผนอัตรากำลัง และการจัดสรรอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 6. การลาทุกประเภท 7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	2. การดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน บุคลากร
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน 10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 12. การออกจากราชการ	3. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษทางวินัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 7 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคล	
ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 14. การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	4. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา 19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต 20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	5. การพัฒนา ส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีการกิจของงานในการบริหารงานทั่วไปให้มีประสิทธิผล 22 หน้าที่ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 91 – 104)

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

8. การดำเนินงานธุรการ

9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

11. การรับนักเรียน

12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา

13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

15. การทัศนศึกษา

16. งานกิจการนักเรียน

17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคลชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน

21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

แนวทางการปฏิบัติและภารกิจของโรงเรียน มีดังนี้

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

1.1 จัดระบบฐานมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่น เขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลาง

1.3 นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารการบริการและประชาสัมพันธ์

2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

2.1 ประสานงานกับเครือข่ายการศึกษา เพื่อแสวงหาความร่วมมือความช่วยเหลือ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษาของสถานศึกษา

2.2 เผยแพร่ข้อมูลเครือข่ายการศึกษาให้บุคลากรให้สถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทราบ

2.3 กำหนดแผน โครงการหรือกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา

2.4 ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่เครือข่ายการศึกษาของสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

3.1 จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา และสนองความต้องการของชุมชนและสังคมโดยการการส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบันและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

3.2 เสนอแผนพัฒนาการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับทราบ และดำเนินการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.1 ศึกษาวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาตามกรอบทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษาและตามความต้องการของสถานศึกษา

4.2 แจ้งผลการศึกษาวิจัยของสถานศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษารับทราบ และเผยแพร่การศึกษาวิจัยของสถานศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษาและสาธารณชนทราบ

5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

5.1 ศึกษาวิเคราะห์จัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการพัฒนาสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารจัดการ

5.3 จัดระบบการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

5.4 ประเมินผลงานและรายงาน พร้อมทั้งนำไปปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงานสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

6. การพัฒนามาตรฐานและการปฏิบัติงาน

6.1 กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานแต่ละด้านของสถานศึกษา

6.2 เผยแพร่มาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ผู้ผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องทราบ

6.3 ติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

6.4 ปรับปรุงและพัฒนาทั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

7.1 วางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

7.2 ระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา

7.3 สนับสนุนและพัฒนาให้บุคลากรมารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา

7.4 ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

8. การดำเนินงานธุรการ

8.1 ศึกษาวิเคราะห์สภาพระบบงานธุรการและระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

8.2 วางแผนออกแบบระบบงานธุรการ โดยนำเทคโนโลยีมาช่วยเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

8.3 จัดบุคลากรรับผิดชอบและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานธุรการ

8.4 จัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่สามารถรองรับการปฏิบัติงานด้านธุรการได้ตามระบบงานที่กำหนดไว้

8.5 ดำเนินงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักความถูกต้องรวดเร็วประหยัดและคุ้มค่า และติดตามประเมินผลและปรับปรุงงานธุรการให้มีประสิทธิภาพ

9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

9.1 กำหนดแนวทางวางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การบำรุง ดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ มั่นคง ปลอดภัย และสวยงาม และติดตาม ตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

10.1 ประสานงานชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจและจัดทำสำมะโนผู้เรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา

10.2 เสนอสำมะโนให้เขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

10.3 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากสำมะโนผู้เรียน

10.4 เสนอข้อมูลสนเทศการสำมะโนผู้เรียนในเขตพื้นที่การศึกษา

11. การรับนักเรียน

11.1 ร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดเขตพื้นที่บริการการศึกษาของแต่ละสถานศึกษา โดยประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา

11.2 กำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษาโดยประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา และดำเนินการรับนักเรียนตามแผนที่กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา เสนอข้อมูลและความต้องการในการยุบ รวม เลิกหรือเปลี่ยนสภาพสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

13.1 สำรวจความต้องการในการเข้ารับการบริการทางการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

13.2 กำหนดแนวทางและความเชื่อโยงในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ตามความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น ที่สอดคล้องกับแนวทางของเขตพื้นที่การศึกษา

13.3 ดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้งสามรูปแบบตามความเหมาะสมและศักยภาพของสถานศึกษา รวมทั้งเชื่อมโยงประสานความร่วมมือและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันต่าง ๆ ที่จัดการศึกษา

14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

14.1 กำหนดแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

14.2 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาในทุกด้าน ซึ่งครอบคลุมถึงการประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรเอกชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นและสถานศึกษาในการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษาร่วมกัน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

15. การทัศนศึกษา

15.1 การวางแผนการนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานศึกษา

15.2 ดำเนินการนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

16. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน ดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลาย ตามความสนใจและความถนัดของนักเรียน สรุปและประเมินผลเพื่อปรับปรุง

17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

17.1 วางแผนการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาของสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรี

17.2 ดำเนินการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาตามแนวทางที่กำหนด

17.3 ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนาการประชาสัมพันธ์การศึกษาของสถานศึกษา

18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนและประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

19.1 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

19.2 ประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดและพัฒนาการศึกษาร่วมกัน

20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน

20.1 จัดระบบการติดตาม ตรวจสอบประเมินผลและการรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

20.2 จัดทำเกณฑ์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

20.3 ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบที่กำหนดไว้

20.4 รายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณะชนทราบ

20.5 ปรับปรุงและพัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบประเมินผลและรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงานดำเนินงานของสถานศึกษา

21.1 วิเคราะห์ กำหนดมาตรการในการป้องกันความเสี่ยงในการ

21.2 วางแผนการจัดระบบการควบคุมภายในสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

21.3 ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกำหนด

21.4 ติดตามและประเมินผลการควบคุมภายใน และรายงานให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบ

22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียนระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

22.1 ศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียนระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

22.2 การวางแผนงานปกครองนักเรียน

22.3 การบริหารงานปกครองนักเรียน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบการประสานงานปกครอง

22.4 การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อสังคม การจัดกิจกรรมส่งเสริมการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ การยกย่องให้กำลังใจแก่นักเรียนผู้ประพฤติดี

22.5 การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน ได้แก่ การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในโรงเรียน การดำเนินงานป้องกันและแก้ปัญหาโรคเอดส์ในโรงเรียน

22.6 การประเมินผลงานปกครองนักเรียน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป จึงขอนำเสนอการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปที่มีเนื้อหาลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

ตาราง 8 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปที่มีเนื้อหาลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกัน

การบริหารงานทั่วไป	
ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
1. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา 2. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการควบคุมภายในหน่วยงาน	1. การวางแผน จัดระบบการบริหารและพัฒนาระบบการบริหารงานการศึกษา

ตาราง 8 (ต่อ)

การบริหารงานทั่วไป	
ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
3. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร 4. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน 5. การรายงานผลการปฏิบัติงาน 6. การจัดระบบ	
7. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 8. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	2. การพัฒนาระบบ และเครือข่ายข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา
9. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา 10. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา 11. การประสานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย 12. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา 13. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา 14. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น	3. การส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานและประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
15. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 16. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม	4. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและงานอาคารสถานที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 8 (ต่อ)

การบริหารงานทั่วไป	
ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
17. การดำเนินงานธุรการ 18. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน 19. การรับนักเรียน	5. การดำเนินงานธุรการ
20. การทัศนศึกษา 21. งานกิจการนักเรียน 22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน	6. การดำเนินงานกิจการนักเรียน

จากตาราง 5 – 8 พบว่า การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ทั้ง 4 งาน ที่มีเนื้อหาลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกัน สามารถสรุปเป็นหมวดหมู่งานเดียวกันได้ คือ การบริหารงานวิชาการกำหนดประสิทธิผลการบริหารงาน 7 ด้าน การบริหารงบประมาณกำหนดประสิทธิผลการบริหารงาน 6 ด้าน การบริหารงานบุคคลกำหนดประสิทธิผลการบริหารงาน 5 ด้าน และการบริหารงานทั่วไปกำหนดประสิทธิผลการบริหารงาน 6 ด้าน

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ตามขอบข่ายงาน 4 ฝ่าย มีขอบเขต ดังนี้

การบริหารงานวิชาการ 7 ด้าน ประกอบด้วย

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น

1.1 การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.2 การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา

2. การวางแผน จัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ

2.1 การวางแผนงานวิชาการ

2.2 การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. การจัดการเรียนการสอน พัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน

3.1 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

3.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3.3 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

4.1 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

5. การพัฒนาส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ หนังสือ แบบเรียน และการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

5.1 การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

5.2 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

5.3 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

6. การนิเทศการศึกษา การแนะแนวและการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

6.1 การนิเทศการศึกษา

6.2 การแนะแนว

6.3 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

7. การส่งเสริม ประสานความร่วมมือสถานศึกษา ชุมชน และองค์กรอื่น ในการพัฒนาสนับสนุนทางวิชาการให้มีความเข้มแข็ง

7.1 การส่งเสริมชุมนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

7.2 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

7.3 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การบริหารงานงบประมาณ 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. การจัดทำแผนงบประมาณ คำขอตั้งงบประมาณ และแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินงบประมาณ

1.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี

1.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.1 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.2 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

3. การตรวจสอบติดตามและรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

3.1 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

3.2 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

3.3 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

4. การบริหารจัดการทรัพยากร ระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

4.1 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

4.2 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

4.3 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.4 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

5. การวางแผนบริหารจัดการ และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

5.1 การวางแผนพัสดุ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

5.3 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

5.4 การจัดหาพัสดุ

5.5 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

6. การดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณจากคลัง จัดทำบัญชีการเงินแบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และรายงานผลการดำเนินงานตามระเบียบ

6.1 การเบิกเงินจากคลัง

6.2 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

6.3 การนำเงินส่งคลัง

6.4 การจัดทำบัญชีการเงิน

6.5 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

6.6 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

การบริหารงานบุคคล 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. การวางแผนอัตรากำลัง และการจัดสรรอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1 การวางแผนอัตรากำลัง

1.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

1.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. การดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากร

2.1 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

2.2 การลาทุกประเภท

2.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษทางวินัย

3.1 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.2 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

3.3 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.4 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

3.5 การออกจากราชการ

4. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

4.1 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

4.2 การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

5. การพัฒนา ส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

5.1 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.2 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

5.3 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

5.4 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา

5.5 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

5.6 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การบริหารงานทั่วไป 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. การวางแผน จัดระบบการบริหารและพัฒนาระบบการบริหารงานการศึกษา

1.1 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

1.2 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

1.3 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

1.4 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

1.5 การรายงานผลการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.6 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

2. การพัฒนาระบบ และเครือข่ายข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

2.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

2.2 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

3. การส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน และประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

3.1 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

3.2 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา

3.3 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

3.4 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

3.5 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

3.6 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

4. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและงานอาคารสถานที่

4.1 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.2 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

5. การดำเนินงานธุรการ

5.1 การดำเนินงานธุรการ

5.2 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

5.3 การรับนักเรียน

6. การดำเนินงานกิจการนักเรียน

6.1 การทัศนศึกษา

6.2 งานกิจการนักเรียน

6.3 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย สภาพทั่วไป วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ จุดเน้นและนโยบายทางการศึกษาดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2567, เข้าถึงได้จาก https://www.sakonarea1.go.th/new2024/)

1. สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ตั้ง ถนนนิตโย ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000 โทรศัพท์: 042-970131 เว็บไซต์ : www.sakonarea1.go.th/new2024/ Email: sakonarea1@hotmail.com ประกอบด้วย อำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอเต่างอย อำเภอภูพาน และอำเภอกุดบาก โดยมีอำเภอเมืองสกลนคร เป็นที่ตั้งศูนย์ราชการ ศูนย์กลางทางการศึกษา ศูนย์กลางด้านเศรษฐกิจ การค้าและศูนย์กลางคมนาคมของจังหวัดสกลนครและอำเภอเขตปริมณฑล การคมนาคมติดต่อทางรถยนต์ อำเภอที่อยู่ไกลที่สุด 42 กิโลเมตร ได้แก่ อำเภอกุดบาก อำเภอใกล้ที่สุด 22 กิโลเมตร ได้แก่ อำเภอโคกศรีสุพรรณ ประชากรรวมทั้งสิ้น 287,748 คน ขนาดพื้นที่ 2,928 ตร.กม. ประกอบด้วยอำเภอเมืองสกลนคร จำนวน 192,822 คน ขนาดพื้นที่ 1,023.37 ตร.กม. อำเภอกุสุมาลย์ 45,833 คน ขนาดพื้นที่ 454 ตร.กม. อำเภอโคกศรีสุพรรณ 33,876 คน ขนาดพื้นที่ 212 ตร.กม. อำเภอโพนนาแก้วจำนวน 36,029 คน ขนาดพื้นที่ 352 ตร.กม. อำเภอเต่างอย 25,397 คน ขนาดพื้นที่ 328 ตร.กม. อำเภอภูพาน 36,217 คน ขนาดพื้นที่ 559 ตร.กม. และมีชนเผ่าพื้นเมืองเดิมประกอบด้วย เผ่าภูไท ย้อ กระเลิง โส้ ไทยลาว และโย้ย ภูมิประเทศและภูมิอากาศพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบสูงสูงกว่าระดับน้ำทะเลประมาณ 172 เมตร ตอนกลางเป็นที่ราบต่ำ ซึ่งเหมาะแก่การทำนา โดยมีหนองหารเป็นแอ่งน้ำขนาดใหญ่มีเนื้อที่ประมาณ 77,016 ไร่ อุณหภูมิโดยเฉลี่ย 26 องศาเซลเซียส ปริมาณน้ำฝนโดยเฉลี่ย 1,449.90 มิลลิเมตรต่อปี เป็นชุมชนเมืองที่มีความหนาแน่นรายล้อมด้วยชุมชนชนบททางการเกษตร อาชีพและสถานภาพทางเศรษฐกิจ ในเขตชุมชนเมืองอาชีพค้าขาย อุตสาหกรรมขนาดย่อม เช่น ตัดเย็บเสื้อผ้า ผลิตภัณฑ์จากการเกษตรกรรม สำหรับชุมชน อำเภอรอบนอกมีระบบ

ชลประทานขนาดย่อม สนับสนุนส่งเสริมรายได้และสภาพเศรษฐกิจเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์

วิสัยทัศน์ (VISION)

"ผู้เรียนมีคุณภาพและสมรรถนะเป็นไปตามหลักสูตร ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง บนพื้นฐานคุณธรรม และดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข"

พันธกิจ (MISSION)

1. พัฒนาการจัดการศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้เป็นสถานศึกษาแห่งความสุขและปลอดภัยสามารถจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

3. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา นำหลักสูตรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริม

4. สนับสนุนให้สถานศึกษา สามารถจัดการศึกษาให้ทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ

5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล

6. พัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท

7. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าประสงค์ (OBJECTIVES)

ด้านความปลอดภัย

1. สถานศึกษาทุกแห่งเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขและความปลอดภัย

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา มีภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติภารกิจและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้านโอกาส

1. ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เสมอภาค มีคุณภาพและสมรรถนะเป็นไปตามหลักสูตรก้าวทันการเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานคุณธรรม และดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข

2. เด็กกลุ่มเสี่ยงทุกคนที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคัน ได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล

ด้านคุณภาพ

1. สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษา ให้มีคุณภาพตามหลักสูตรสถานศึกษา

2. นักเรียนทุกคน ต้องมีคุณภาพ และสมรรถนะเป็นไปตามหลักสูตรของสถานศึกษา ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง บนพื้นฐานคุณธรรม และดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

3. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา สามารถจัดการศึกษา ได้สนองตอบต่อผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย

ด้านประสิทธิภาพ

1. สถานศึกษาทุกแห่ง สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมาย การพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐานมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

3. กลยุทธ์ จุดเน้นและนโยบายทางการศึกษา

กลยุทธ์ (Strategy)

1. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การเพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการกรศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มศักยภาพและมีคุณภาพ

3. การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

จุดเน้น (Focus)

1. หลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้มีการปรับปรุงตามความเหมาะสม

2. ผู้เรียนมาสมรรถนะที่สำคัญ สู่มาตรฐานสากล

3. ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม ตามค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ รวมทั้งมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ห่างไกลยาเสพติด

4. ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

นโยบาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพมีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

4. ขอบข่ายและภารกิจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 77 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ และกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพสถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการ และประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

สรุปได้ว่า จากบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นหน่วยงานที่บริหารจัดการการศึกษา เป็นองค์การในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึง มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา โดยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และได้ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ตามแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ นโยบายของรัฐ ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ จุดเน้นและนโยบายทางการศึกษา ที่กำหนดสนับสนุนส่งเสริมพัฒนางานวิจัย และนวัตกรรมทางการศึกษา นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ก้าวทันตามยุคสมัย พร้อมทั้งมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลคุณภาพสถานศึกษา ตามภารกิจหลักของโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ในสังกัดอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ผู้วิจัยสังกัดและผลของการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา การวางแผนร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษารวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาและการจัดการศึกษาต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยในประเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิจัยหลายท่าน ดังต่อไปนี้

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 324 – 325) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย 96 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ การทำงานเป็นทีม

และการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม จำนวน 26 ตัวบ่งชี้ การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม จำนวน 18 ตัวบ่งชี้ และการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และองค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด คือ องค์ประกอบหลักด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม 2) โมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค–สแควร์ (Chi–Square : χ^2) เท่ากับ 37.41 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ df เท่ากับ 54 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ 3) คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก สามารถนำไปใช้สร้างเกณฑ์ประเมินภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้

กนกพิชญ์ สรรพศรี (2564, หน้า 133 – 134) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม 4 ด้าน อยู่ในระดับน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การคิดสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วม และการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 2) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ประกอบด้วย 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรม และ 5) การวัดและประเมินผล และเนื้อหา ประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ Module 1 ด้านวิสัยทัศน์ Module 2 ด้านการคิดสร้างสรรค์ Module 3 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และ Module 4 ด้านการ

สร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ปรีชา ออกกิจวัตร (2564, หน้า 174 – 175) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคกลาง และภาคตะวันออก ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคการศึกษา 5.0 ประกอบด้วย 15 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 2) นวัตกรรม 5.0 3) การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร 4) การคิดสร้างสรรค์ 5) การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม 6) การทำงานเป็นทีม 7) การติดต่อสื่อสาร 8) การพัฒนาทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ 9) ภาวะผู้นำ 10) การมีวิสัยทัศน์ 11) การบริหารความขัดแย้ง 12) การบริหารตามสถานการณ์ 13) การปฏิบัติงาน 14) งบประมาณ และ 15) การบริหารการเปลี่ยนแปลง 2) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคกลางและภาคตะวันออก มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi–Square = 39.741, df = 28, P–value = 0.070, RMSEA = 0.024) 3) การยืนยันความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคกลาง และภาคตะวันออก พบว่า มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และมีประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 5.0 ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ

ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า 146 – 147) ได้ทำการศึกษาการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัย พบว่า 1) รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 3) กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) ประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับ

ภาคิน เกษณา (2564, หน้า 119 – 123) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวม อยู่ในระดับมากทั้ง 7 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม 2) ผลการเปรียบเทียบการภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประรมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารความเสี่ยง และผลการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ศิริพร พงษ์เนตร (2564, หน้า 115 – 117) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้แก่ 1) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาเทคโนโลยี สื่อ วัสดุอุปกรณ์การสื่อสารที่ทันสมัยให้สามารถใช้งานได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ มีระบบการนิเทศ ติดตาม และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษา มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมพัฒนาผลงานเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้นในรูปแบบของคณะทำงานและทีมงาน 3) ด้านการมี

วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้แสวงหาความรู้อยู่เสมอ เปลี่ยนแนวคิดตนเองให้มาเป็น coaching เป็นผู้นำทางวิชาการ สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่หรือความคิดเห็นใหม่ ๆ 4) ด้านการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกันทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันผลักดันการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นจนบรรลุตามเป้าหมาย 5) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รวมถึงการแสดงความมีน้ำใจต่อผู้อื่น มีมารยาทและมีความอ่อนน้อมถ่อมตนในการทำงานร่วมกัน

กรรวี โพธิ์ทอง และคณะ (2565, หน้า 1024) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคุณลักษณะที่แสดงออกเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ การทำงาน การนำทีม โดยการจูงใจให้ข้าราชครูและบุคลากรทางการศึกษา ขับเคลื่อนให้เกิดแนวคิด แนวทางการดำเนินการใหม่อย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเกิดประโยชน์แก่องค์กร เนื่องจากผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นองค์ประกอบสำคัญของสถานศึกษาที่ จะเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 มีคุณลักษณะเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมส่วนตัว ด้านที่เกี่ยวข้องกับผู้ร่วมงาน และด้านที่เกี่ยวข้องกับงาน และองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านบุคลิกภาพเป็นผู้มีคุณธรรม กล้าเสี่ยง ชอบความท้าทาย มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ด้านทักษะการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาล กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้ร่วมงาน คิดสิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างและ ด้านบทบาทหน้าที่ทางสังคม เป็นผู้นำที่สนับสนุน อำนวยความสะดวก สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน สร้างเครือข่ายในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมีการวางแผนและประเมินความเสี่ยงในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประสานงาน นิเทศ กำกับและติดตามการประเมินความสำเร็จของนวัตกรรมอย่างจริงจัง ตลอดจนเสริมแรงสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะทำให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาและขับเคลื่อนนวัตกรรมองค์กรได้สำเร็จ โดยจะต้องเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรม มีความรู้ความเข้าใจที่ แท้จริงในการกระบวนการนวัตกรรม

และเป็นแบบอย่างที่ดีในการริเริ่มสร้างสรรค์ คิดต่าง คิดสิ่งใหม่ให้เกิดนวัตกรรมใน สถานศึกษา และร่วมกันขับเคลื่อนให้เกิดนวัตกรรมกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างยั่งยืน

ไพฑูรย์ ศิริบูรณ์ (2565, หน้า 121 – 123) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยตัวแปรทั้ง 5 ร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ร้อยละ 72.60 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นันทนา สิงห์เอ้ย (2566, หน้า 108 – 116) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่นาวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่นาวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่นาวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 3) ผลการ ศึกษาเพื่อเปรียบเทียบการะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่นาวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ปาริฉัตร นวนทอง และตรัยภูมินทร์ ตรีตรีศวร (2566, หน้า 1434 – 1435) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พัทลุง เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

สาธร ทรัพย์รวงทอง (2566, หน้า 309 – 310) ได้ทำการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย 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) วัตถุประสงค์ของรูปแบบน ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหา คือ องค์ประกอบของรูปแบบ และส่วนที่ 3 ส่วนการนำไปใช้ คือ 1) แนวทาง 2) เงื่อนไขความสำเร็จ และ 3) ผลการประเมินรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

อนุสรณ์ ทั่งหิรัญ (2566, หน้า 61 – 62) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร

เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.41) ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.40) ด้านการคิดสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ = 4.40) การมีวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.38) ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.38) และด้านการบริหารความเสี่ยง ($\overline{X}$ = 4.37) 2) การศึกษาบริหารงานในสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการใช้เทคโนโลยี ($\overline{X}$ = 4.40) ด้านผู้นำนวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.40) ด้านการสื่อสารที่ดี ($\overline{X}$ = 4.40) และด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.37) 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ส่งผลต่อบริหารงานในสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โดยเรียงลำดับค่าอำนาจพยากรณ์จากมากไปน้อย ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X_5) และการสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม (X_6) มีค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ (R^2) = 0.98 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์บริหารงานในสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ได้ร้อยละ 98 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.43 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิชาติ มุงธิสาร (2566, หน้า 194 – 198) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก (r_{xy}=0.806) 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม (X_5) ด้านการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม (X_4) และด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) และมีซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารทั้ง 3 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลได้ร้อยละ 66.10 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm$ .16343 5) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม สามารถเป็นที่ปรึกษาและสนับสนุน ให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถเชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม ผู้บริหารมีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้สร้างเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ ส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนต้องมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มีการนำนวัตกรรมมาใช้ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี ใช้ความรู้ความสามารถในการกระตุ้นโน้มน้าว จูงใจบุคลากร มีการกำหนดวิสัยทัศน์

นภัสมน สุขจร (2567, หน้า 230 – 234) ได้ทำการศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลวิจัย พบว่า 1) สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า สภาพที่เป็นจริงโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากไปมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม

และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ในการนำนวัตกรรมมาใช้ใน การบริหารจัดการศึกษา จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ พบว่าควรพัฒนาทั้ง 5 ด้าน

ลดาวัลย์ วงศ์สินธุ์ และคณะ (2567, หน้า 288 – 290) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รองลงมา คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากันกับด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการคิดสร้างสรรค์ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ตามลำดับ 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xy} = .781) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการบริหารความเสี่ยง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

อุดรธานี เขต 3 มีตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจาก 6 ด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 67.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2 งานวิจัยในประเทศเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิจัยหลายท่าน ดังต่อไปนี้

วรุจ วรดล (2563, หน้า 145 – 148) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ไม่มีความแตกต่างกัน 4) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ไม่มีความแตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.77 6) การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 2 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ และด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 7) การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางพัฒนาประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนไว้ 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารบุคคล

ขวัญเพชร พลวงค์ (2564, หน้า 188 – 191) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยการบริหารโรงเรียน พบว่า จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน พบว่า จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยการบริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก (r_{xy}=.930) 5) ปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_7) ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) และด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน (X_5) โดยอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 92.8 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm$ .09251 6) การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารโรงเรียนจำนวน 5 ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน คือ 6.1) ด้านวัฒนธรรมองค์การ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม 6.2) ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพและอาชีพ 6.3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยพัฒนาความรู้แก่บุคลากรและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ 6.4) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ก้าวไกลและมีการสื่อสารในองค์กรที่ชัดเจน และ 6.5) ด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงานโดยใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์ โปร่งใสและคุ้มค่าที่สุด

ปภาลักษณ์ โสมแผ้ว (2565, หน้า 234 – 237) ได้ทำการศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถม ศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลวิจัย พบว่า 1) ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก 3) ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจำแนกตามเพศของผู้บริหารโรงเรียน และสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่โรงเรียนสังกัดโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเพศของผู้บริหารโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่โรงเรียนสังกัด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวม ไม่แตกต่างกัน 5) ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโดยรวมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ (r_{xy}= .158) 6) ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านลักษณะงานสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 6.50 และ มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm$ .40402 7) แนวทางการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร เสนอแนะไว้ 3 ด้านประกอบด้วย 1) ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างในการบริหารและกำหนดภาระงานของแต่ละฝ่ายหรือบุคคลให้ชัดเจน 2) ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันและสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับบุคคลในหน่วยงาน และ 3) ด้านลักษณะงาน ได้แก่ จัดลำดับของความสำคัญของงานให้เหมาะสม สร้างเครือข่ายในการทำงาน และมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคคล

วัชรากร ชวดกลางลา (2565, หน้า 205 – 208) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง (r_{xy} = .891) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เสนอแนะไว้ 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลโรงเรียนควรมีเกณฑ์การประเมินและรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายผ่านกระบวนการ PLC 2) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โรงเรียนควรคำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญผ่านการประชุมสร้างความเข้าใจในการบริหารจัดการ 3) ด้านการไว้วางใจกัน บุคลากรในโรงเรียนต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและต้องกระจายอำนาจในการบริหารงานอย่างเป็นธรรม 4) ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน โรงเรียนควรให้การสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรได้รับการพัฒนา และยกย่องเชิดชูผลงาน 5) ด้านการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน มีการดำเนินงานอย่างชัดเจนเหมาะกับบริบทของโรงเรียน และมีการสร้างเครือข่ายในอุดมการณ์ร่วมกัน และ 6) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด

กาญจนา นามวงศ์ (2566, หน้า 185 – 190) ได้ทำการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลวิจัย พบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ทักษะการบริหารจัดการองค์กรทั้งระบบ ทักษะการคิดสร้างสรรค์และการคิดเชิงนวัตกรรม ทักษะภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี และทักษะพลเมืองดิจิทัลและความฉลาดทางอารมณ์ 2) ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความ

คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป 3) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสถานศึกษาจำแนกตามอำเภอ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก (r_{xy} = 0.9889) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย ทักษะการบริหารจัดการองค์การทั้งระบบ ทักษะพลเมืองดิจิทัลและความฉลาดทางสังคมทักษะภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี และการคิดสร้างสรรค์และการคิดเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7) แนวทางการยกระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีจำนวน 4 ด้าน คือ ทักษะภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ทักษะการบริหารจัดการองค์การทั้งระบบ ทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์และมีการคิดเชิงนวัตกรรม และทักษะพลเมืองดิจิทัลและความฉลาดทางสังคม

วาทิต บุญใบ (2566, หน้า 156 – 162) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน พบว่าภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

และภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ไม่มีความแตกต่างกัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.723 อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ด้านภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงาน โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 71.90 5) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มี 4 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ด้านภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยต่างประเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิจัยหลายท่าน ดังต่อไปนี้

Goetchius (2018, pp. 37 – 38) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จะเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาได้อย่างไร และจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำที่ทำให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษานั้น มี 8 ประการ ดังนี้ 1) มีความไว้วางใจ 2) มุ่งมั่นในจุดประสงค์ 3) ปลูกฝังให้เกิดความอยากรู้ 4) สร้างเครือข่าย 5) ตัดสินใจอย่างแน่วแน่ 6) กระจายความเสี่ยง 7) แสดงความชื่นชมและให้กำลังใจ และ 8) การรู้จักตนเอง

Ubaidillah (2018, pp. 1288 – 1299) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นเป็นภาวะผู้นำที่สามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรม รวมถึงผู้บริหารเองที่เป็นบุคคลสำคัญซึ่งบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารนั้นจะส่งผลต่อการบริหารการศึกษาโดยตรง การที่จะเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้สำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำ

ที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ภายใต้หลักการที่ใช้ คือ 1) หลักการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร 2) การสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีในองค์กร และ 3) การเข้าใจสภาพแวดล้อมขององค์กร ผู้นำของสถานศึกษาต้องมีพฤติกรรมกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นยุคที่มีการแข่งขันสูง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Couros (2019, Online) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยสำคัญของนวัตกรรมการสอนและนวัตกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การใช้อำนาจในการคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเป็นผู้เรียนรู้ที่มีแรงขับในตนเอง และการเป็นนักการศึกษา 2) คุณลักษณะทางความคิดของนักนวัตกรรม 8 ประการ ได้แก่ ความเห็นอกเห็นใจผู้ค้นพบและแก้ไขปัญหา ผู้กล้ายอมรับความเสี่ยง การมีเครือข่าย เป็นคนช่างสังเกต เป็นนักคิดสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่น และมีความคิดไตร่ตรองเสมอ

Chaw Wei Yeong & Mohd Izham Mohd Hamzah (2019, pp. 105 – 107) ได้ทำการศึกษา ความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ดูแลระบบและความสัมพันธ์กับการบูรณาการ ICT ในเขตเซเรมบัน รัฐเนกรีเซมบีลัน งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อระบุระดับความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ระดับบูรณาการ ICT ในโรงเรียน นอกจากนี้งานวิจัยนี้ยังศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมของผู้บริหารกับการบูรณาการ ICT ในโรงเรียน การวิจัยใช้แนวทางเชิงปริมาณเป็นวิธีการวิจัยเชิงสำรวจที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์เชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม การวิจัยนี้ดำเนินการในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตเซเรมบัน รัฐเนกรีเซมบีลัน ประชากรในการวิจัยนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนทั้งหมด ซึ่งปัจจุบันปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กระทรวงศึกษาธิการมาเลเซีย ตัวอย่างจะถูกสุ่มเลือก จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่เข้าร่วมการวิจัยนี้ มีทั้งหมด 234 คน ผลการวิจัย พบว่า ระดับความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในเขตเซเรมบัน รัฐเนกรีเซมบีลัน อยู่ในระดับสูงมาก ($\overline{X}$ = 4.354, S.D. = 0.339) นอกจากนี้ผลการบูรณาการ ICT อยู่ที่ระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.105, S.D. = 0.414) ผลปรากฏว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและการบูรณาการ ICT ในโรงเรียน $r = 0.441$, $p < 0.001$.

Hamzah, Nasir, and Wahab (2021, pp. 216 – 221) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนต่อการสอนแบบดิจิทัลของครู

ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด –19 ในมาเลเซีย (The Effects of Principals' Digital Leadership on Teachers' Digital Teaching during the Covid –19 Pandemic in Malaysia) ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลนั้น จะมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ วิธีการที่ดี และมีประสิทธิภาพในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน ซึ่งส่งผลให้สามารถส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางวิกฤติการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด –19

2.2 งานวิจัยต่างประเทศเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิจัยหลายท่าน ดังต่อไปนี้

Aydin (2007, pp. 74 – 79) ได้ทำการศึกษา ประสิทธิผลการศึกษาของโรงเรียนแรงบันดาลใจ กรณีของไนจีเรียเป็นการตรวจสอบคุณภาพการรับรู้ของประสิทธิภาพของการริเริ่มการศึกษา และการวิเคราะห์ของการศึกษาแรงบันดาลใจในโรงเรียนประเทศไนจีเรียโดยใช้การสัมภาษณ์ของสมาชิกสี่กลุ่มของผู้มีส่วนได้เสียในไนจีเรียวิทยาลัยนานาชาติตุรกี (NTIC) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพการสัมภาษณ์ การสังเกตห้องเรียน การบันทึกข้อมูลและเอกสาร ผลการศึกษาสรุปได้ว่า โรงเรียน NTIC จะประสบความสำเร็จในการส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการยอมรับหลักสูตรโรงเรียนและคุณภาพของคนที่ทำงานในโรงเรียน โดยคนที่ขยัน และทุ่มเทให้กับการพัฒนาการศึกษาและคุณภาพชีวิต

Morphet (2007, p. 705) ได้ทำการศึกษา การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียนและมีทักษะในการเป็นผู้นำสูงประกอบกับครูมีความพึงพอใจในการทำงานก็จะทำให้โรงเรียนทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งในการจัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนจะมีลักษณะของงานเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนให้มากที่สุดและการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้วย ซึ่งนับว่าการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Hashemi (2013, p. 1665) ได้ทำการศึกษา การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กรในกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน กรณีศึกษาจังหวัดฟาร์ส ประเทศอิหร่าน ผลการศึกษา

พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร และนอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ความร่วมมือ และความเป็นมิตรกับความผูกพันในองค์กร นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการเรียนการสอนกับประสิทธิผลขององค์กร อย่างไรก็ตามมิติของการบริหารความเสี่ยงและความร่วมมือมีความสามารถในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรและการสนับสนุน การเรียนการสอน และมิติของการบริหารความเสี่ยงมีความสามารถมากขึ้นในการทำนายประสิทธิผลขององค์กร

Jafarzadeh (2014, abstract) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในเมืองคาราจ ประเทศอิหร่าน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดในด้านทักษะการบริหารของ Robert katz ซึ่งมีทักษะ 3 ทักษะ คือ ทักษะเชิงเทคนิค ทักษะเชิงมนุษย์ และทักษะเชิงมโนทัศน์ โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงสำรวจ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหาร 3 ทักษะ คือ ทักษะเชิงเทคนิค ทักษะเชิงมนุษย์ และทักษะเชิงมโนทัศน์ ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาทักษะใด ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนมีเพิ่มขึ้น ประสิทธิผลของโรงเรียนก็จะเพิ่มขึ้นตามความสัมพันธ์กันทางบวก

Dr. N. N. Ukpong and Uzoigwe Michael C. (2020, pp. 503 – 512) ได้ทำการศึกษา นวัตกรรมในการจัดการความสัมพันธ์ของชุมชนโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในประเทศไนจีเรีย การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบนวัตกรรมในการจัดการความสัมพันธ์ของชุมชนโรงเรียนและประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนและผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในประเทศไนจีเรีย จึงมีการทดสอบสมมติฐาน 3 ข้อ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อสร้างข้อมูลสำหรับการศึกษานี้ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นในหัวข้อ “นวัตกรรมในการจัดการความสัมพันธ์ของชุมชนโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียน” แบบสอบถามประสิทธิผลในการบริหาร (IMSCRPAEQ) ได้ถูกนำมาใช้ เครื่องมือนี้ได้รับการตรวจสอบอย่างดีและได้รับการยืนยันความน่าเชื่อถือ ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คน สุ่มเลือกจากประชากร ครู 505 คน ในโรงเรียนของรัฐในเขตเทศบาลเมืองคาลาบาร์ ข้อมูลที่ได้รับการวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้ความสัมพันธ์ระหว่างช่วงเวลาของเพียร์สัน ผลวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่าง

นวัตกรรมในการจัดการความสัมพันธ์ของชุมชนโรงเรียน คือ การสื่อสารแบบเปิด การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และประสิทธิผลในการบริหาร และมีข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลควร ใช้การสื่อสารแบบเปิด (ด้วยสิ่งอำนวยความสะดวก ICT ที่ทันสมัย) เพื่อแจ้งให้ชุมชนโรงเรียนทราบเกี่ยวกับทุกสิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ข้อค้นพบนี้ เป็นการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน จะส่งเสริมสังคมให้มีความสันติในไนจีเรีย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร เป็นพฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อครู มีการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนด้วยแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดี เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ประกอบด้วยได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารหลายด้าน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ 6 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง 2) การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3) การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม 4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม 5) การบริหารความเสี่ยง และ 6) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา ส่วนประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน พบว่า การศึกษาส่วนใหญ่ทำการศึกษาประสิทธิผล 4 ด้าน เป็นการดำเนินงานของโรงเรียนที่สามารถดำเนินกิจกรรมจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ที่กำหนดในกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ตามคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 39 – 104) ประกอบด้วย 4 งาน คือ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารงานทั่วไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. ผู้เชี่ยวชาญ
2. เครื่องมือที่ใช้
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,574 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 174 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,400 คน จากทั้งหมด 174 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2567, หน้า 3)

ตาราง 9 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1

อำเภอ	เล็ก	กลาง	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	รวมทั้งหมด
เมืองสกลนคร	34	34	2	70
กุสุมาลย์	11	15	–	26
เต่างอย	3	7	–	10
โคกศรีสุพรรณ	10	8	–	18
โพนนาแก้ว	6	14	–	20
ภูพาน	3	13	–	16
กุดบาก	4	10	–	14
รวม	71	101	2	174

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2567 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

(Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 334 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 70 คน และครูผู้สอน จำนวน 268 คน จากโรงเรียน 70 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

1.2.1 แบ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ออกเป็น 3 ประเภท ตามลักษณะขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 10

ตาราง 10 จำนวนประชากรตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ขนาดโรงเรียน	จำนวน โรงเรียน สังกัดแยกตามขนาดของโรงเรียน
โรงเรียนขนาดเล็ก	71
โรงเรียนขนาดกลาง	101
โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	2
รวม	174

1.2.2 กำหนดหน่วยการสุ่มโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในทุกอำเภอโดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงของโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษทั้งหมด และสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบใส่คืนของโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก ได้จำนวนโรงเรียนแบ่งตามลักษณะขนาดโรงเรียน ดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 71 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 28 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 40

1.2.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 101 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 40

1.2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 2 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เนื่องจากมีจำนวนน้อย คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.3 กำหนดผู้บริหารตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 70 คน ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2.3.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจักสลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 จาก 71 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 28 คน

1.2.3.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจักสลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 จาก 101 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 40 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 40 คน

1.2.3.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจงใช้เกณฑ์ร้อยละ 100 จาก 2 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน

1.2.3.4 การเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.2.4 กำหนดครูผู้สอนตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 268 คน ดังนี้

1.2.4.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 28 โรงเรียน ๆ ละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 84 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.4.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 40 โรงเรียน ๆ ละ 4 คน รวมทั้งสิ้น 160 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.4.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 2 โรงเรียน ๆ ละ 12 คน รวมทั้งสิ้น 24 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.4.4 การเลือกกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนแต่ละโรงเรียนใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบใส่คืน

ดังนั้น ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 70 คน และกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 268 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 338 คน ดังรายละเอียดแสดงในตาราง 11 – 13

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 11 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 28 โรงเรียน

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		นักเรียนชาย	นักเรียนหญิง	รวม	นักเรียนชาย	นักเรียนหญิง	รวม
อำเภอเมือง							
1	นาอ้อยคำสะอาด	1	5	6	1	3	4
2	บ้านกกส้มโฮง	1	8	9	1	3	4
3	ธาตุนาเวงวิทยา	1	7	8	1	3	4
4	บ้านโพนก้างปลาโนนสมบูรณ์	1	6	7	1	3	4
5	บ้านผักแพวบำรุงวิทยา	1	6	7	1	3	4
6	บ้านหนองปลาดุกศรีวิทยา	1	6	7	1	3	4
7	บ้านโนนสวรรค์สมบูรณ์วิทย์ “หลวงปู่ภูพานอุปถัมภ์”	1	6	7	1	3	4
8	บ้านสายปลาหลาย(คุรุราษฎร์ผดุง)	1	4	5	1	3	4
9	บ้านท่าม่วง	1	5	6	1	3	4
10	ชุมชนเชียงเครือราษฎร์รังสรรค์	1	6	7	1	3	4
11	บ้านดอนเชียงคูณ	1	5	6	1	3	4
12	บ้านฮางโฮงประชาอุทิศ	1	6	7	1	3	4
13	บ้านกุดแข้	1	5	6	1	3	4
14	บ้านดงชนเหล่าแมดบำรุงวิทย์	1	5	6	1	3	4
อำเภอกุดบาก							
15	บ้านนาม่องดงนิมิตวิทยา	1	8	9	1	3	4
16	บ้านกุดน้ำใส	1	4	5	1	3	4

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 11 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอกุสุมาลย์							
17	บ้านโคกสะอาด	1	4	5	1	3	4
18	บ้านซ่งเต่า	1	7	8	1	3	4
19	บ้านหนองปลาตอง(ประชาวิทยาคาร)	1	5	6	1	3	4
20	บ้านนาดี	1	6	7	1	3	4
อำเภอโคกศรีสุพรรณ							
21	บ้านด่านม่วงคำ	1	5	6	1	3	4
22	บ้านหนองกอมป่าขาว	1	8	9	1	3	4
23	หนองแข้โนนมาลา	1	6	7	1	3	4
24	บ้านตองโขบ	1	11	12	1	3	4
อำเภอเต่างอย							
25	บ้านนางอยโพนปลาโหล	1	5	6	1	3	4
อำเภอโพนนาแก้ว							
26	บ้านแป้นสามัคคีราษฎร์บำรุง	1	12	13	1	3	4
27	โพนงามโคกวิทยาคาร	1	6	7	1	3	4
อำเภอภูพาน							
28	บ้านใหม่พัฒนา	1	10	11	1	3	4
รวม		28	177	205	28	84	112

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลางจำนวน 40 โรงเรียน

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	หัวหน้าสถานศึกษา	รวม	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	หัวหน้าสถานศึกษา	รวม
อำเภอเมือง							
1	นายอวัฒนา	1	11	12	1	4	5
2	บ้านดงมะไฟสามัคคีราษฎร์อุทิศ	1	12	13	1	4	5
3	นาคำวิทยาคาร	1	14	15	1	4	5
4	บ้านพังขว้างวัฒนศิลป์	1	10	11	1	4	5
5	บ้านศรีวิชา “คุรุราษฎร์อุทิศ”	1	11	12	1	4	5
6	บ้านพานสหราษฎร์บำรุง	1	14	15	1	4	5
7	บ้านประชาสุขสันต์	1	11	12	1	4	5
8	ชุมชนดงมะไฟเจริญศิลป์	1	22	23	1	4	5
9	บ้านหนองลาด(ราษฎร์อุทิศวิทยาคม)	1	15	16	1	4	5
10	บ้านน้อยจอมศรี	1	10	11	1	4	5
11	ศิริราษฎร์วิทยาคาร	1	16	17	1	4	5
12	บ้านท่าวัด “คุรุราษฎร์บำรุงวิทย์”	1	12	13	1	4	5
13	บ้านโคกก่องสหมิตรวิทยาคาร	1	13	14	1	4	5
14	บ้านโคกสูง (สหราษฎร์บำรุง)	1	10	11	1	4	5
อำเภอกุดบาก							
15	บ้านโพนงามคุรุราษฎร์วิทยา	1	10	11	1	4	5
16	บ้านกุดบากราษฎร์บำรุง	1	21	22	1	4	5
17	บ้านนาขาม	1	11	12	1	4	5
18	บ้านค้อใหญ่	1	13	14	1	4	5

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอกุสุมาลย์							
19	อนุบาลกุสุมาลย์	1	27	28	1	4	5
20	บ้านอีกุด	1	15	16	1	4	5
21	บ้านนาโพธิ์คุรุราษฎร์พัฒนา	1	10	11	1	4	5
22	บ้านงิ้วศิริราษฎร์บำรุง	1	9	10	1	4	5
23	ชุมชนบ่อแสนพันมิตรภาพที่ 211	1	15	16	1	4	5
24	นาเพียงสว่างวิทยานุกูล	1	22	23	1	4	5
อำเภอโคกศรีสุพรรณ							
25	บ้านแมดนาทม	1	14	15	1	4	5
26	บ้านโพนทองประชาอุทิศ	1	10	11	1	4	5
27	บ้านเหล่าโพนค้อเหล่าราษฎร์วิทยา	1	13	14	1	4	5
อำเภอเต่างอย							
28	อนุบาลเต่างอย	1	17	18	1	4	5
29	บ้านนาอ่างม่วงคำ	1	16	17	1	4	5
30	บ้านจันทร์เพ็ญ	1	13	14	1	4	5
อำเภอโพนนาแก้ว							
31	บ้านโพนวัฒนาวิทยา	1	15	16	1	4	5
32	บ้านเชียงสือราษฎร์อำนวย	1	14	15	1	4	5
33	บ้านโนนกุง	1	14	15	1	4	5
34	นาแก้วพิทยาคม	1	14	15	1	4	5
35	บ้านกลางนาเดื่อ	1	13	14	1	4	5

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอภูพาน							
36	บ้านกกปลาซิวนาโด่	1	14	15	1	4	5
37	เขื่อนน้ำพุง	1	17	18	1	4	5
38	บ้านบ่อเดือนห้า	1	9	10	1	4	5
39	ชุมชนบ้านสร้างค้อ	1	20	21	1	4	5
40	บ้านน้ำพุงจัดระเบียบวิทยา	1	10	11	1	4	5
รวม		40	577	597	40	160	200

ตาราง 13 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 2 โรงเรียน

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอเมือง							
1	อนุบาลสกลนคร	1	87	88	1	12	13
2	เชิงชุมราษฎร์นุกูล	1	73	74	1	12	13
รวม		2	160	162	2	24	26

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ปีการศึกษา 2567

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
   1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
   1.2 ครูผู้สอน
2. ขนาดโรงเรียน
   2.1 ขนาดเล็ก
   2.2 ขนาดกลาง
   2.3 ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
   3.1 น้อยกว่า 10 ปี
   3.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี
   3.3 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง
2. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
3. การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม
4. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม
5. การบริหารความเสี่ยง
6. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. การบริหารงานวิชาการ
2. การบริหารงานงบประมาณ
3. การบริหารงานบุคคล
4. การบริหารงานทั่วไป

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

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร /ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

3.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

3.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข และหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .05 ขึ้นไป จากนั้นนำมาปรับปรุงสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้อง ถูกต้องและสมบูรณ์ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

3.5.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์สอนในสถาบันอุดมศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี มีตำแหน่งทางวิชาการไม่น้อยกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ ได้แก่

3.5.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.5.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.5.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทหรือดำรงตำแหน่งทางการบริหาร มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้แก่

3.5.2.1 ดร.กรุณา โถชารี ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองบัวสร้างวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.5.2.2 นายสราวุธ พาเสน่ห์ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเมืองสกลนคร(ธาตุนารายณ์เจงเวง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.5.3 ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ ได้แก่ นางวิภาดา นามโสภา ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองศาลาราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.5.4 นำผลการตรวจสอบแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC (Index of item objective congruence) พบว่า แบบสอบถามมีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ แสดงว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเที่ยงตรง สามารถนำไปใช้ได้ ผลปากฏดังตาราง 50 – 51 ภาคผนวก ง

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try – out) กับ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน จาก 10 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอน โรงเรียนละ 4 คน ได้แก่ 1) โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร 2) โรงเรียนบ้านโคกเลาะวิทยาคาร 3) โรงเรียนบ้านกุงศรี 4) โรงเรียนบ้านดอนแคน (คุรุราษฎร์ผดุงวิทย์) 5) โรงเรียนบ้านหนองศาลาราษฎร์บำรุง 6) โรงเรียนบ้านนาตาลคำข่า 7) โรงเรียนบ้านดงหนองเหียน 8) โรงเรียนบ้านโคกกลาง 9) โรงเรียนบ้านม่วงลายราษฎร์ผดุงศิลป์ และ 10) โรงเรียนบ้านหนองบัวสร้างวิทยาคาร

3.7 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α – Coerelation) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำคำถามที่ใช้ได้ มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α – Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117)

3.7.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.406 – 0.799 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.966 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.553 – 0.726 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.891

2) ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.618 – 0.799 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.901

3) ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.545 – 0.724 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.894

4) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.658 – 0.797 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.933

5) ด้านการบริหารความเสี่ยง มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.406 – 0.747 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.886

6) ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.539 – 0.787 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.915

3.7.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.261 – 0.747 และมีค่าความเชื่อมั่นของ เท่ากับ 0.932 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1) ด้านการบริหารงานวิชาการ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.261 – 0.626 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.795

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.563 – 0.704 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.883

3) ด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.328 – 0.670 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.850

4) ด้านการบริหารงานทั่วไป มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.547 – 0.747 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.910

3.8 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อีกครั้ง

3.9 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเสร็จสมบูรณ์แล้วไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

4.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 338 ฉบับ ถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ผ่านระบบ Smart Area ในรูปแบบ Google form โดยแนบลิ้งค์ (Link) หรือ คิวอาร์โค้ด (QR – Code) เพื่อให้สะดวกรวดเร็วในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบ

4.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 ฉบับ และได้รับกลับคืนทั้งหมด 338 ฉบับ ได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ 338 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.4 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

5.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด

5.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 5.2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การแปลความหมายของคะแนนผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็น โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร / ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร / ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร / ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร / ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร / ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.4 การวิเคราะห์ค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.5 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient) และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร, 2553, หน้า 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่าภาวะนำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

6.1 สถิติพื้นฐาน

6.1.1 ความถี่ (Frequency)

6.1.2 ร้อยละ (Percentage)

6.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

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

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

6.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

6.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 "ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก" โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 "ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก" โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.3.3 สมมติฐานข้อ 3 "ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าที (t – test ชนิด Independent Samples) ส่วนการจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน" โดยใช้ค่า F – test ชนิดความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

6.3.4 สมมติฐานข้อ 4 "ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าที (t – test ชนิด Independent Samples) ส่วนการจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน" โดยใช้ค่า F – test ชนิดการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

กรณีที่ต้องวิเคราะห์ F – test ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .01 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ตามวิธีการของเชฟเฟ่ (Seheffe's Method) ส่วนที่ระดับ .05 ใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีการ LSD. ตามลำดับ

6.3.5 สมมติฐานข้อที่ 5 "ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก" โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

6.3.6 สมมติฐานข้อที่ 6 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้มาจัดทำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยผู้วิจัยนำตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมาสร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์และทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน จำแนกเป็น นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และครูผู้สอน จำนวน 3 คน โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีรายชื่อดังนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ

1.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์สอนในสถาบันอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ ไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้แก่

1.2.1 ดร.นันท์ปภัทร บรรณ์ติเจริญโชติ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.2.2 ว่าที่ร้อยตรี ดร.นิพนธ์ บรรพสาร ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหาร มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้แก่

1.3.1 ดร.กรุณา โถชารี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบัวสร้างวิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.3.2 นายธนุวัฒน์ สุภาอ้วน ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.3.3 นางจุรีรัตน์ คำเมือง ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนคร (วันครู 2501) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.4 ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ ได้แก่

1.4.1 ดร.นิภาพร แสนเมือง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.4.2 นางวิภาดา นามโสภา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองศาลาราษฎร์บำรุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.4.3 นายนรินทร์ คำทองไชย ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. เครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ในการหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารในด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้อง เหมาะสม แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่านต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารในด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t–test)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F–test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
X	แทน	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร
X_1	แทน	การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

X_2 แทน การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

X_3 แทน การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม

X_4 แทน การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

X_5 แทน การบริหารความเสี่ยง

X_6 แทน การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา

X_t แทน ผลรวมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร

Y แทน ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

Y_1 แทน ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

Y_2 แทน ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณ

Y_3 แทน ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล

Y_4 แทน ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป

Y_t แทน ผลรวมของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์

L แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

a แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

b แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

β แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

S แทน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

E แทน ผลสำเร็จของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

$S.E._{est}$ แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์

Y′ แทน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Z′ แทน ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t – test ชนิด Independent Sample) สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติการทดสอบ

ค่าที (t – test ชนิด Independent Sample) สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหูคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้กลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 70 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 70 คน และครูผู้สอน จำนวน 268 คน ดังตาราง 14

ตาราง 14 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	70	20.71
	1.2 ครูผู้สอน	268	79.29
รวม		338	100
2. ขนาดโรงเรียน	2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	112	33.13
	2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	28	8.28
	2.1.2 ครูผู้สอน	84	24.85
	2.2 โรงเรียนขนาดกลาง	200	59.17
	2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	40	11.83
	2.2.2 ครูผู้สอน	160	47.34
	2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	26	7.70
	2.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	2	0.59
	2.3.2 ครูผู้สอน	24	7.11
รวม		338	100
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	3.1 น้อยกว่า 10 ปี	197	58.28
	3.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	34	10.06
	3.1.2 ครูผู้สอน	163	48.22
	3.2 ตั้งแต่ 10–20 ปี	87	25.74
	3.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	21	6.21
	3.2.2 ครูผู้สอน	66	19.53
	3.3 มากกว่า 20 ปี	54	15.98
	3.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	15	4.44
	3.3.2 ครูผู้สอน	39	11.54
รวม		338	100

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 338 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 20.71 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 79.29

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 33.13 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.28 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 24.85 ปฏิบัติงานโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 59.17 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 11.83 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 47.34 และปฏิบัติงานโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.59 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 59.28 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.06 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 48.22 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 – 20 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 25.74 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.21 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 19.53 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 15.98 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.44 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 11.54

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 15

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 15 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง	4.51	0.52	มากที่สุด	3
2	การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.51	0.54	มากที่สุด	4
3	การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม	4.55	0.54	มากที่สุด	1
4	การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	4.48	0.56	มาก	5
5	การบริหารความเสี่ยง	4.43	0.57	มาก	6
6	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา	4.52	0.55	มากที่สุด	2
	รวม	4.50	0.51	มาก	

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณาค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 15 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.55) ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.52) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.52) ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.54) และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.48) และด้านการบริหารความเสี่ยง ($\overline{X}$ = 4.43)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

2.1.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 16 – 21

ตาราง 16 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง

ข้อ	การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ชัดเจน	4.49	0.65	มาก	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างภาพเกี่ยวกับนวัตกรรมที่จำเป็นในอนาคตเพื่อเริ่มต้นให้บุคลากรริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมดังกล่าว	4.36	0.70	มาก	7
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้กับผู้เกี่ยวข้องได้เข้าใจและรับทราบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.43	0.67	มาก	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง	4.43	0.69	มาก	6
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม	4.64	0.59	มากที่สุด	2

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าที่จะลงมือปฏิบัติงาน เพื่อให้งานดังกล่าวบรรลุวิสัยทัศน์	4.55	0.64	มากที่สุด	3
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ	4.66	0.55	มากที่สุด	1
	รวม	4.51	0.52	มากที่สุด	

จากตาราง 16 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.66) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.64) ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าที่จะลงมือปฏิบัติงานเพื่อให้งานดังกล่าวบรรลุวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.55) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 17 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

ข้อ	การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการพัฒนาการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา	4.42	0.63	มาก	5

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่ม กล้าคิด กล้าวางแผนคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของบุคลากร	4.50	0.64	มาก	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา	4.40	0.70	มาก	6
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม	4.58	0.61	มากที่สุด	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีสื่อสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้มาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและสถานศึกษา	4.58	0.60	มากที่สุด	1
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กร เพื่อให้งานบรรลุตามวิสัยทัศน์	4.56	0.62	มากที่สุด	3
	รวม	4.51	0.54	มากที่สุด	

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณาค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 17 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ

เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีสื่อสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้มาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.60) ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.61) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กร เพื่อให้งานบรรลุตามวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.56) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 18 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม

ข้อ	การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย	4.56	0.61	มากที่สุด	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.62	0.59	มากที่สุด	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายขอบเขตความรับผิดชอบ ตลอดจนให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	4.52	0.62	มากที่สุด	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย ที่มีรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา	4.48	0.67	มาก	7

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา	4.55	0.61	มากที่สุด	4
6	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมสร้างความมั่นใจและเป็นเกราะป้องกันทีมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในสถานศึกษา	4.52	0.64	มากที่สุด	6
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถปรึกษาหารือเพื่อพัฒนาระบบงานใหม่ ๆ พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้	4.59	0.62	มากที่สุด	2
	รวม	4.55	0.54	มากที่สุด	

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณาค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 18 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.62) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถปรึกษาหารือเพื่อพัฒนาระบบงานใหม่ ๆ พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ ($\overline{X}$ = 4.59) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย ($\overline{X}$ = 4.56) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.55) ผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สถานศึกษากำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายขอบเขตความรับผิดชอบ ตลอดจนให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.62) และผู้บริหารสถานศึกษาร่วมสร้างความมั่นใจและเป็นเกราะป้องกันทีมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.64) มีเพียงข้อเดียวที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตาราง 19 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

ข้อ	การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม	4.42	0.68	มาก	7
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	4.49	0.64	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลายสามารถสนองความต้องการของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กรได้	4.48	0.66	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ	4.46	0.66	มาก	5

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากร เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น เพื่อนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.51	0.63	มากที่สุด	2
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรให้พัฒนานวัตกรรมด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อนำไปสร้างนวัตกรรมที่จำเป็นในยุค 5.0	4.45	0.64	มาก	6
7	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การส่งเสริมสนับสนุนการแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ของบุคลากร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา	4.55	0.62	มากที่สุด	1
	รวม	4.48	0.56	มาก	

จากตาราง 19 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การส่งเสริมสนับสนุนการแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ของบุคลากร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.55) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น เพื่อนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.51) ส่วนข้อที่เหลือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 20 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการบริหารความเสี่ยง

ข้อ	การบริหารความเสี่ยง	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมในการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาทดลองใช้ในสถานศึกษา	4.36	0.70	มาก	6
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมในการบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต	4.39	0.69	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์และควบคุมการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้	4.44	0.65	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยงเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้	4.49	0.63	มาก	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามผลการปฏิบัติทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว อันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศในการพัฒนา และปรับปรุงงานต่าง ๆ	4.44	0.64	มาก	3
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจสอบกำกับติดตามและประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ	4.46	0.62	มาก	2
	รวม	4.43	0.57	มาก	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 20 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยงเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ ($\overline{X}$ = 4.49) ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจสอบ กำกับติดตามและประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ ($\overline{X}$ = 4.46) ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามผลการปฏิบัติทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว อันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศในการพัฒนา และปรับปรุงงานต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = 0.64)

ตาราง 21 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา

ข้อ	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการจัดระบบสารสนเทศในการจัดการศึกษา	4.53	0.63	มากที่สุด	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาในองค์กร	4.56	0.60	มากที่สุด	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกองค์กร	4.49	0.66	มาก	5

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำวิสัยทัศน์ที่แสดงไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาเป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ	4.48	0.66	มาก	7
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองในเรื่องการใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา	4.57	0.63	มากที่สุด	1
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร	4.49	0.68	มาก	6
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมและมีศักยภาพในการประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.51	0.63	มากที่สุด	4
	รวม	4.52	0.55	มากที่สุด	

จากตาราง 21 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองในเรื่องการใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.57) ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาในองค์กร ($\overline{X}$ = 4.56) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการจัดระบบสารสนเทศในการจัดการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.53)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

และผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อม และมีศักยภาพในการประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.51) ส่วนข้อที่เหลือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.2.1 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 22

ตาราง 22 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม

ด้านที่	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	การบริหารงานวิชาการ	4.60	0.45	มากที่สุด	4
2	การบริหารงานงบประมาณ	4.67	0.44	มากที่สุด	2
3	การบริหารงานบุคคล	4.70	0.44	มากที่สุด	1
4	การบริหารงานทั่วไป	4.64	0.49	มากที่สุด	3
รวม		4.65	0.42	มากที่สุด	

จากตาราง 22 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ($\overline{X}$ = 4.70) ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\overline{X}$ = 4.67) ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\overline{X}$ = 4.64) และด้านการบริหารงานวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.60) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

2.2.2 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 23 – 26

ตาราง 23 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานวิชาการ

ข้อ	ด้านการบริหารงานวิชาการ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีการดำเนินงานการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีความทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน	4.57	0.58	มากที่สุด	7
2	สถานศึกษามีการวางแผน จัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการอย่างเป็นระบบ	4.57	0.57	มากที่สุด	6
3	สถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.65	0.59	มากที่สุด	2
4	สถานศึกษามีการวัดและประเมินผลการเทียบโอนผลการเรียนตามระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา	4.66	0.54	มากที่สุด	1
5	สถานศึกษามีการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	4.47	0.68	มาก	8

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการบริหารงานวิชาการ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
6	สถานศึกษามีการพัฒนาส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ สื่อ หนังสือ แบบเรียน และการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.63	0.53	มากที่สุด	4
7	สถานศึกษามีการนิเทศการศึกษา การแนะแนว และการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.64	0.54	มากที่สุด	3
8	สถานศึกษามีการส่งเสริม ประสานความร่วมมือสถานศึกษา ชุมชน และองค์กรอื่น ในการพัฒนาสนับสนุนทางวิชาการให้มีความเข้มแข็ง	4.62	0.63	มากที่สุด	5
	รวม	4.60	0.45	มากที่สุด	

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณาค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 23 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 7 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ สถานศึกษามีการวัดและประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียนตามระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.66) สถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\overline{X}$ = 4.65) สถานศึกษามีการนิเทศการศึกษา การแนะแนว และการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.64) สถานศึกษามีการพัฒนาส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ สื่อ หนังสือ แบบเรียน และการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.63) สถานศึกษามีการส่งเสริม ประสานความร่วมมือสถานศึกษา ชุมชน และองค์กรอื่น ในการพัฒนาสนับสนุนทางวิชาการให้มีความเข้มแข็ง ($\overline{X}$ = 4.62) สถานศึกษามีการวางแผน จัดทำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการอย่างเป็นระบบ ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.57) และสถานศึกษามีการดำเนินงานการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีความทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.58) มีเพียงข้อเดียวที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตาราง 24 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ข้อ	ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีการดำเนินงานการจัดทำแผนงบประมาณ คำขอตั้งงบประมาณ และแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินงบประมาณ	4.73	0.48	มากที่สุด	1
2	สถานศึกษามีการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณที่ได้รับจัดสรร	4.62	0.60	มากที่สุด	7
3	สถานศึกษามีการตรวจสอบติดตามและรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ	4.69	0.51	มากที่สุด	4
4	สถานศึกษามีการบริหารจัดการทรัพยากร ระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา	4.63	0.57	มากที่สุด	6
5	สถานศึกษามีการวางแผนบริหารจัดการ และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ	4.64	0.57	มากที่สุด	5

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
6	สถานศึกษามีการดำเนินงานการเงิน การเบิกจ่ายงบประมาณ จัดทำบัญชีการเงิน แบบพิมพ์บัญชีทะเบียน	4.71	0.51	มากที่สุด	2
7	สถานศึกษามีรายงานผลการดำเนินงานงบประมาณตามระเบียบที่กำหนด	4.70	0.52	มากที่สุด	3
	รวม	4.67	0.44	มากที่สุด	

จากตาราง 24 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.67) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ คือ สถานศึกษามีการดำเนินงานการจัดทำแผนงบประมาณ คำขอตั้งงบประมาณ และแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ($\overline{X}$ = 4.73) สถานศึกษามีการดำเนินงานการเงิน การเบิกจ่ายงบประมาณ จัดทำบัญชีการเงิน แบบพิมพ์บัญชีทะเบียน ($\overline{X}$ = 4.71) สถานศึกษามีรายงานผลการดำเนินงานงบประมาณตามระเบียบที่กำหนด ($\overline{X}$ = 4.70)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 25 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานบุคคล

ข้อ	ด้านการบริหารงานบุคคล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีการดำเนินงานการวางแผนอัตรากำลัง และการจัดสรรอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.71	0.49	มากที่สุด	2
2	สถานศึกษามีการดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.69	0.54	มากที่สุด	5
3	สถานศึกษามีดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่โปร่งใส	4.70	0.58	มากที่สุด	4
4	สถานศึกษามีการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามระเบียบที่กำหนด	4.71	0.57	มากที่สุด	3
5	สถานศึกษามีการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ บัญชีรายชื่ออย่างเป็นระบบ	4.66	0.58	มากที่สุด	6
6	สถานศึกษามีการสนับสนุนเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.65	0.58	มากที่สุด	7
7	สถานศึกษามีการพัฒนาส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.76	0.45	มากที่สุด	1
	รวม	4.70	0.44	มากที่สุด	

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณาค่า S.D. ประกอบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 25 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ คือ สถานศึกษามีการพัฒนาส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.76) สถานศึกษามีการดำเนินงานการวางแผนอัตรากำลัง และการจัดสรรอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.71, S.D. = 0.49) และสถานศึกษามีการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามระเบียบที่กำหนด ($\overline{X}$ = 4.71, S.D. = 0.57)

ตาราง 26 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานทั่วไป

ข้อ	ด้านการบริหารงานทั่วไป	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีการดำเนินงานการวางแผน จัดระบบการบริหารงานทั่วไปเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา	4.61	0.55	มากที่สุด	7
2	สถานศึกษามีการพัฒนาระบบการบริหารงานการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา สนองความต้องการของชุมชนและสังคม	4.61	0.58	มากที่สุด	8
3	สถานศึกษามีการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.63	0.58	มากที่สุด	4

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการบริหารงานทั่วไป	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
4	สถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานประชาสัมพันธ์งานการจัดการศึกษากับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น ที่จัดการศึกษา	4.65	0.59	มากที่สุด	3
5	สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในทุกด้าน สามารถใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษาร่วมกันอย่างคลอบคลุม	4.63	0.59	มากที่สุด	6
6	สถานศึกษามีการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา	4.65	0.55	มากที่สุด	2
7	สถานศึกษามีการดำเนินงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักความถูกต้องรวดเร็วประหยัดและคุ้มค่า และติดตามประเมินผลและปรับปรุงงานธุรการให้มีประสิทธิภาพ	4.63	0.58	มากที่สุด	5
8	สถานศึกษามีการดำเนินงานกิจการนักเรียน กำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียนตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	4.69	0.51	มากที่สุด	1
	รวม	4.64	0.49	มากที่สุด	

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณาค่า S.D. ประกอบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 26 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ คือ สถานศึกษามีการดำเนินงานกิจการนักเรียน กำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียนตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ($\overline{X}$ = 4.69) สถานศึกษามีการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.65, S.D. = 0.55) สถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานประชาสัมพันธ์งานการจัดการศึกษากับบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.65, S.D. = 0.59)

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t – test ชนิด Independent Sample) สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.3.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 27

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				T – test	Sig.
	ผู้บริหาร (n = 70)		ครูผู้สอน (n = 268)			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง	4.64	0.36	4.47	0.55	2.991**	.003
2. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.67	0.40	4.46	0.56	3.440**	.001
3. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม	4.72	0.36	4.50	0.57	3.975**	.000
4. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	4.66	0.40	4.43	0.59	3.677**	.000
5. การบริหารความเสี่ยง	4.58	0.44	4.39	0.60	2.872**	.005
6. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา	4.70	0.39	4.47	0.58	3.905**	.000
รวม	4.66	0.34	4.46	0.54	3.878**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม และรายด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร มากกว่าครูผู้สอน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมติฐานข้อที่ 3 ในส่วนที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน”

2.3.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 28

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	0.354	2	0.177	0.634	.531
	ภายในกลุ่ม	93.472	335	0.279		
	รวม	93.826	337			
2. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.218	2	0.109	0.369	.692
	ภายในกลุ่ม	99.068	335	0.296		
	รวม	99.286	337			
3. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.539	2	0.270	0.919	.400
	ภายในกลุ่ม	98.216	335	0.293		
	รวม	98.755	337			
4. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.229	2	0.114	0.351	.705
	ภายในกลุ่ม	109.259	335	0.326		
	รวม	109.487	337			
5. การบริหารความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	0.755	2	0.378	1.123	.326
	ภายในกลุ่ม	112.578	335	0.336		
	รวม	113.333	337			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 28 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
6. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.193	2	0.097	0.313	.731
	ภายในกลุ่ม	103.450	335	0.309		
	รวม	103.644	337			
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.292	2	0.146	0.552	.576
	ภายในกลุ่ม	88.437	335	0.264		
	รวม	88.729	337			

จากตาราง 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมติฐานข้อที่ 3 ในส่วนที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน”

2.3.3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 29

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	1.359	2	0.680	2.462	.087
	ภายในกลุ่ม	92.467	335	0.276		
	รวม	93.826	337			
2. การคิดสร้างสรรค์3เชิงนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.308	2	1.154	3.986*	.019
	ภายในกลุ่ม	96.978	335	0.289		
	รวม	99.286	337			
3. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.402	2	1.201	4.176*	.016
	ภายในกลุ่ม	96.353	335	0.288		
	รวม	98.755	337			
4. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.463	2	1.731	5.471**	.005
	ภายในกลุ่ม	106.024	335	0.316		
	รวม	109.487	334			
5. การบริหารความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	2.751	2	1.375	4.167*	.016
	ภายในกลุ่ม	110.583	335	0.330		
	รวม	113.333	337			
6. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	4.308	2	2.154	7.264**	.001
	ภายในกลุ่ม	99.336	335	0.297		
	รวม	103.644	337			
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.673	2	1.337	5.203**	.006
	ภายในกลุ่ม	86.056	335	0.257		
	รวม	88.729	337			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงนำด้านที่มีความแตกต่างกันไปทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) ในกรณีเปรียบเทียบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และใช้ LSD. ในกรณีเปรียบเทียบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตาราง 30

ตาราง 30 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร	วิธีการเปรียบเทียบ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
				น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10–20 ปี	มากกว่า 20 ปี
2. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	LSD.		$\bar{X}$	4.581	4.427	4.395
		น้อยกว่า 10 ปี	4.581	–	0.154*	0.186*
		ตั้งแต่ 10–20 ปี	4.427	–	–	0.032
		มากกว่า 20 ปี	4.395	–	–	–

ตาราง 30 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร	วิธีการเปรียบเทียบ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
				น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
3. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม	LSD.		$\bar{X}$	4.623	4.458	4.444
		น้อยกว่า 10 ปี	4.623	–	0.165*	0.179*
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.458	–	–	0.136
		มากกว่า 20 ปี	4.444	–	–	–
4. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	Scheffe's Method		$\bar{X}$	4.570	4.372	4.354
		น้อยกว่า 10 ปี	4.570	–	0.197*	0.216*
		ตั้งแต่ 10–20 ปี	4.372	–	–	0.018
		มากกว่า 20 ปี	4.354	–	–	–
5. การบริหารความเสี่ยง	LSD.		$\bar{X}$	4.511	4.350	4.294
		น้อยกว่า 10 ปี	4.511	–	0.160*	0.211*
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.350	–	–	0.051
		มากกว่า 20 ปี	4.294	–	–	–
6. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา	Scheffe's Method		$\bar{X}$	4.620	4.389	4.394
		น้อยกว่า 10 ปี	4.620	–	0.230*	0.225*
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.389	–	–	–0.005
		มากกว่า 20 ปี	4.394	–	–	–
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารโดยรวม	Scheffe's Method		$\bar{X}$	4.578	4.406	4.386
		น้อยกว่า 10 ปี	4.578	–	0.172*	0.192*
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.406	–	–	0.020
		มากกว่า 20 ปี	4.386	–	–	–

จากตาราง 30 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า โดยรวม และรายด้านทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสบการณ์คู่ที่เหลือไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมติฐานข้อที่ 3 ในส่วนที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน”

2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t – test ชนิด Independent Sample) สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.4.1 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านดังตาราง 31

ตาราง 31 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				T – test	Sig.
	ผู้บริหาร (n = 70)		ครูผู้สอน (n = 268)			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.68	0.38	4.58	0.46	1.927	.056
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.81	0.33	4.64	0.46	3.489**	.001
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.83	0.28	4.66	0.46	3.840**	.000
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.77	0.36	4.60	0.52	3.132**	.002
รวม	4.77	0.30	4.62	0.44	3.414**	**.001**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มากกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านการบริหารงานวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมติฐานข้อที่ 4 ในส่วนที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน”

2.4.2 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 32

ตาราง 32 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.55	2	0.027	0.135	.874
	ภายในกลุ่ม	68.309	335	0.204		
	รวม	68.364	337			
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.220	2	0.110	0.550	.577
	ภายในกลุ่ม	66.936	335	0.200		
	รวม	67.155	337			
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.422	2	0.211	1.079	.341
	ภายในกลุ่ม	65.547	335	0.196		
	รวม	65.970	337			
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	0.499	2	0.250	1.012	.365
	ภายในกลุ่ม	82.675	335	0.247		
	รวม	83.175	337			
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.213	2	0.107	0.597	.551
	ภายในกลุ่ม	59.795	335	0.178		
	รวม	60.008	337			

จากตาราง 32 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมติฐานข้อที่ 4 ในส่วนที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน”

2.4.3 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 33

ตาราง 33 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	1.502	2	0.751	3.762*	.024
	ภายในกลุ่ม	66.862	335	0.200		
	รวม	68.364	337			
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.591	2	0.296	1.487	.227
	ภายในกลุ่ม	66.564	335	0.199		
	รวม	67.155	337			
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.444	2	0.222	1.134	.323
	ภายในกลุ่ม	65.526	335	0.196		
	รวม	65.970	337			
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	0.822	2	0.411	1.672	.189
	ภายในกลุ่ม	82.353	335	0.246		
	รวม	83.175	337			
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.769	2	0.385	2.176	.115
	ภายในกลุ่ม	59.239	335	0.177		
	รวม	60.008	337			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 33 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวม และรายด้านเกือบทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการบริหารงานวิชาการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD. ดังตาราง 34

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมติฐานข้อที่ 4 ในส่วนที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน”

ตาราง 34 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	วิธีการเปรียบเทียบ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
				น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	LSD.		$\bar{X}$	4.661	4.511	4.557
		น้อยกว่า 10 ปี	4.661	–	0.149*	0.103
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.511	–	–	-0.046
		มากกว่า 20 ปี	4.557	–	–	–

จากตาราง 34 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10–20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบรายคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน”

2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 35

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X_t	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	Y_t	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4
X_t												
X_1	.911**											
X_2	.938**	.882**										
X_3	.937**	.838**	.851**									
X_4	.956**	.834**	.882**	.886**								
X_5	.936**	.802**	.834**	.849**	.898**							
X_6	.890**	.728**	.783**	.800**	.821**	.819**						
Y_t	.747**	.672**	.647**	.725**	.689**	.692**	.734**					
Y_1	.708**	.641**	.609**	.686**	.651**	.663**	.691**	.880**				
Y_2	.656**	.600**	.563**	.658**	.595**	.597**	.641**	.929**	.766**			
Y_3	.675**	.613**	.582**	.655**	.624**	.625**	.657**	.929**	.722**	.831**		
Y_4	.706**	.619**	.620**	.668**	.659**	.658**	.707**	.939**	.751**	.822**	.864**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 35 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร (X_t) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน (Y_t) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r_{xtyt} = 0.747) ส่วนความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารทั้ง 6 ด้าน กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา (X_6) (r_{x6yt} = 0.734) การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (X_3) (r_{x3yt} = 0.725) การบริหารความเสี่ยง (X_5) (r_{x5yt} = 0.692) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_4) (r_{x4yt} = 0.689) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) (r_{x1yt} = 0.672) และการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2) (r_{x2yt} = 0.647)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารด้วยกันเอง พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_4) (r_{x4xt} = 0.956) การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2) (r_{x2xt} = 0.938) การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (X_3) (r_{x3xt} = 0.937) การบริหารความเสี่ยง (X_5) (r_{x5xt} = 0.936) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) (r_{x1xt} = 0.911) และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา (X_6) (r_{x6xt} = 0.890)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนด้วยกันเอง พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1) (r_{y1yt} = 0.708) ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4) (r_{y4yt} = 0.706) ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3) (r_{y3yt} = 0.675) และด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2) (r_{y2yt} = 0.656)

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก”

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 รายด้าน มีรายละเอียดดังตาราง 36 – 39

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร	ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1)	.641**	ปานกลาง
2. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2)	.609**	ปานกลาง
3. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (X_3)	.686**	ปานกลาง
4. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_4)	.651**	ปานกลาง
5. การบริหารความเสี่ยง (X_5)	.663**	ปานกลาง
6. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา (X_6)	.691**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารโดยรวม (X_t)	.708**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xty1} = 0.708) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง (r_{x6y1} = 0.691) ส่วนด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง (r_{x2y1} = 0.609)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร	ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1)	.600**	ปานกลาง
2. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2)	.563**	ปานกลาง
3. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (X_3)	.658**	ปานกลาง
4. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_4)	.595**	ปานกลาง
5. การบริหารความเสี่ยง (X_5)	.597**	ปานกลาง
6. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา (X_6)	.641**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารโดยรวม (X_t)	.656**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2) พบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xty2} = 0.656) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง (r_{x3y2} = 0.658) ส่วนด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง (r_{x4y2} = 0.595)

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร	ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1)	.613**	ปานกลาง
2. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2)	.582**	ปานกลาง
3. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (X_3)	.655**	ปานกลาง
4. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_4)	.624**	ปานกลาง
5. การบริหารความเสี่ยง (X_5)	.625**	ปานกลาง
6. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา (X_6)	.657**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารโดยรวม (X_t)	.675**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xty3} = 0.675) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง (r_{x6y3} = 0.657) ส่วนด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง (r_{x2y3} = 0.582)

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร	ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1)	.619**	ปานกลาง
2. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2)	.620**	ปานกลาง
3. การมีส่ว4นร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (X_3)	.668**	ปานกลาง
4. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_4)	.659**	ปานกลาง
5. การบริหารความเสี่ยง (X_5)	.658**	ปานกลาง
6. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา (X_6)	.707**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารโดยรวม (X_t)	.706**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xty4} = 0.706) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง (r_{x6y3} = 0.707) ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง (r_{x1y3} = 0.619)

2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ

ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน" โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหูคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 40 – 44

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม (Y_t)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา (X_6)	.734	.539	.538	.341	.046	.448	7.383**	.000
ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (X_3)	.769	.592	.590	.264	.059	.338	4.433**	.000
ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1)	.773	.598	.594	.200	.062	.251	3.214**	.001
ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2)	.778	.605	.600	.165	.066	.212	2.516*	.012

a = 1.757 $S.E._{est} = \pm .26678$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

(X_6) ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (X_3) และด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.448 รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.338 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.251 และด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.212 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม ได้ร้อยละ 60.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.26678

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 1.757 + 0.341\ X_6 + 0.264\ X_3 + 0.200\ X_1 + 0.165\ X_2$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.448\ Z_6 + 0.338\ Z_3 + 0.251\ Z_1 + 0.212\ Z_2$$

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา (X_6)	.691	.478	.476	.339	.053	.417	6.388**	.000

ตาราง 41 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (X_3)	.726	.527	.524	.265	.068	.318	3.875**	.000
ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1)	.730	.533	.529	.231	.072	.270	3.220**	.001
ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2)	.736	.542	.536	.188	.075	.227	2.495*	.013

a = 1.675 $S.E._{est}$ = ± .30674

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05,

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานวิชาการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา (X_6) ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (X_3) และด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) และมีจำนวน 1 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.417 รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.318 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.270 และด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

0.227 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ ได้ร้อยละ 53.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm$0.30674

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 1.675 + 0.339\ X_6 + 0.265\ X_3 + 0.231\ X_1 + 0.188\ X_2$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.417\ Z_6 + 0.318\ Z_3 + 0.270\ Z_1 + 0.227\ Z_2$$

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (X_3)	.658	.432	.431	.332	.055	.402	6.064**	.000
ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา (X_6)	.685	.469	.466	.257	.053	.319	4.804**	.000

a = 2.211 $S.E._{est}$ = $\pm$.32627

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานงบประมาณ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม

และการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (X_3) และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา (X_6)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.402 รองลงมา คือ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.319 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานงบประมาณ ได้ร้อยละ 46.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm$ 0.32627

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 2.211 + 0.332\ X_3 + 0.257\ X_6$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.402\ Z_3 + 0.319\ Z_6$$

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา (X_6)	.657	.432	.430	.309	.055	.388	5.636**	.000
ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (X_3)	.692	.479	.475	.254	.071	.310	3.588**	.000
ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1)	.696	.485	.480	.217	.074	.258	2.925**	.004

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 43 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2)	.702	.492	.486	.174	.078	.213	2.226*	.027

a = 1.954 $S.E._{est}$ = ± .31715

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา (X_6) ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (X_3) และด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.388 รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.310 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.258 และด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.213 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคล ได้ร้อยละ 48.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.31715

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 1.954 + 0.309\ X_6 + 0.254\ X_3 + 0.217\ X_1 + 0.174\ X_2$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.388\ Z_6 + 0.310\ Z_3 + 0.258\ Z_1 + 0.213\ Z_2$$

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา (X_6)	.707	.500	.499	.429	.056	.479	7.672**	.000
ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (X_3)	.727	.529	.526	.261	.057	.285	4.555**	.000

a = 1.510 $S.E._{est} = \pm .34189$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานทั่วไป ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา (X_6) และด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.479 รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.285 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานทั่วไป ได้ร้อยละ 52.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm$ 0.34189

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 1.510 + 0.429\ X_6 + 0.261\ X_3$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.479\ Z_6 + 0.285\ Z_3$$

ตาราง 45 สรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์/ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร	ตัวแปรเกณฑ์/ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน					หมายเหตุ บทสรุปการหาแนวทางพัฒนา
	ความสามารถในการแข่งขัน (Y_1)	ความร่วมมือ (Y_2)	ความสามารถในการปรับตัว (Y_3)	ความรับผิดชอบต่อสังคม (Y_4)	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน (Y_t)	
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1)	✓	✘	✓	✘	✓	ต้องพัฒนา
2. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2)	✓	✘	✓	✘	✓	ต้องพัฒนา
3. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (X_3)	✓	✓	✓	✓	✓	ต้องพัฒนา
4. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_4)	✘	✘	✘	✘	✘	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 45 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์/ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร	ตัวแปรเกณฑ์/ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน					หมายเหตุ บทสรุปการหาแนวทางพัฒนา
	ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1)	ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2)	ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3)	ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4)	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวม (Y_t)	
5. การบริหารความเสี่ยง (X_5)	✘	✘	✘	✘	✘	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
6. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา (X_6)	✓	✓	✓	✓	✓	ต้องพัฒนา

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์

✘ หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 45 พบว่า สามารถสรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในภาพรวม จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา ที่จำเป็นต้องนำไปหาแนวทางการพัฒนา

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน”

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารโรงเรียนดังกล่าว

จากการหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร จากตาราง 45 สามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ต้องนำไปหาแนวทางพัฒนามี 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3) ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม และ 4) ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารจำนวน 4 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อไปหาแนวทางในการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1)

คำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

"...ควรมีการสนับสนุน และส่งเสริมให้จัดอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับผู้บริหาร เพื่อนำมาปรับและสร้างนวัตกรรมในการบริหารโรงเรียน..."

(ธวัชชัย ไพใหล, สัมภาษณ์, 7 กันยายน 2567)

"...สร้างความตระหนัก และปรับเปลี่ยนทัศนคติให้กับผู้บริหารว่าตนเองสามารถเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับความคิดวิสัยทัศน์ เพื่อให้เป็นผู้นำนวัตกรรม สามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ มีกรอบการทำงานที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถนำวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา..."

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 7 กันยายน 2567)

"...ผู้บริหารต้องกำหนดวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมที่ชัดเจนและสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ทุกคนเข้าใจ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง และผู้บริหารต้องสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ การเปิดรับความคิดเห็น การตั้งเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้สามารถติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนแปลงได้ การสร้างความร่วมมือ การสนับสนุนและให้แรงบันดาลใจสนับสนุนทีมงานในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ...."

(นันท์ปภัทร บรรณ์ติเจริญโชติ, สัมภาษณ์, 16 กันยายน 2567)

"...ผู้บริหารระดับสูงควรจัดกิจกรรมให้ผู้บริหารได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นการคิดนอกกรอบและสร้างระบบนิเวศที่สนับสนุนให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมจากทุกระดับในองค์กร สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างเหมาะสม สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรม สงเสริมการทำงานร่วมกันและสร้างภาคีเครือข่าย เพื่อพัฒนาตัวผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้มีทักษะการมีวิสัยทัศน์การเป็นผู้นำอย่างต่อเนื่อง..."

(นิพนธ์ บรรพสาร, สัมภาษณ์, 11 กันยายน 2567)

"...หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานเขตพื้นที่ฯ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่เน้นการสร้างสรรค์และการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการพัฒนาองค์กร และเปิดรับความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายอยู่เสมอ พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และนวัตกรรมภายในองค์กร ตลอดจนใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์เชิงลึกเพื่อวางแผนและตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญ และสุดท้าย คือ การสร้างทีมงานที่มีความคิดสร้างสรรค์และสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน..."

(กรุณา โถชารี, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2567)

"...ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและภารกิจขององค์กร ใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนสามารถเสนอความคิดเห็นและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ จัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลง ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง..."

(ธนุวัฒน์ สุภาอ้วน, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2567)

"...ผู้บริหารต้องมองภาพลักษณ์ในอนาคตของสถานศึกษาตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรอบด้าน มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ยอมรับและเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบัน ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ที่เอื้อต่อการนำวิสัยทัศน์สู่ความเป็นจริง โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะความสามารถ ศักยภาพในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงและยอมรับได้..."

(จูรีรัตน์ คำเมือง, สัมภาษณ์, 14 กันยายน 2567)

"...ผู้บริหารต้องศึกษาวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมให้เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษาในยุคของการเปลี่ยนแปลง และมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การปฏิบัติจริงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา..."

(นิภาพร แสนเมือง, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2567)

"...ผู้บริหารต้องวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุค 5.0 มีภาวะผู้นำ เป็นนักคิด นักวางแผน วิเคราะห์การทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ต้องนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยส่งเสริมในการทำงาน โดนเน้นนวัตกรรมและแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อยกคุณภาพสู่เป้าหมาย..."

(วิภาดา นามโสภา, สัมภาษณ์, 14 กันยายน 2567)

"...สำนักงานเขตพื้นที่ ฯ ควรวางนโยบายร่วมกับผู้บริหารในการพัฒนานวัตกรรมทางด้านการบริหารที่เหมะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้ได้นวัตกรรมการบริหารงานยุคใหม่ที่ใช้ได้จริง และมีคุณภาพ..."

(นรินทร์ คำทองไชย, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2567)

จากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) ซึ่งแสดงรายละเอียดการวิเคราะห์ดังตาราง 46

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 46 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1)	ธวัชชัย ไพโหล	สมัย ปัญโญ	นันทปภัทร กรรณิการ์ปัญโญโชติ	นิพนธ์ ธนพรรณ	กรณา โพธิ์เกษ	ธนวัฒน์ สุภาษม	พูลรัตน์ คำเมือง	นิภาพร แสนเมือง	วิรากต นามโสภา	นริเนทร์ คำทองใบ	ความถี่
1. สำนักงานเขตพื้นที่ฯ ควรจัดอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมใหม่ ๆ สื่อสารวิสัยทัศน์ วางนโยบายและเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพให้กับผู้บริหาร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
2. ผู้บริหารควรสร้างความร่วมมือวัฒนธรรมการเรียนรู้ ระบบนิเวศและบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม	✓		✓	✓	✓	✓	✓				6
3. สำนักงานเขตพื้นที่ฯ ควรส่งเสริมการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลงให้กับผู้บริหาร	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	8
4. ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ				✓	✓		✓		✓		4
5. ผู้บริหารควรมีการประเมินและติดตามผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม			✓			✓					2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 46 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาตรงกันมากที่สุด มี 5 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่ ฯ ควรจัดอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมใหม่ ๆ สื่อสารวิสัยทัศน์ วางนโยบายและเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพให้กับผู้บริหาร

2. สำนักงานเขตพื้นที่ ฯ ควรส่งเสริมการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลงให้กับผู้บริหาร

3. ผู้บริหารควรสร้างความร่วมมือ วัฒนธรรมการเรียนรู้ ระบบนิเวศและบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม

4. ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ

5. ผู้บริหารควรมีการประเมินและติดตามผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2)

คำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

"...ผู้บริหารโรงเรียนต้องกระตุ้นและสร้างความตระหนักให้กับตนเอง เกี่ยวกับการสร้างสรรค์ และการผลิตนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ของครู..."

(ธวัชชัย ไพใหล, สัมภาษณ์, 7 กันยายน 2567)

"...ผู้บริหารควรนำวิธีการใหม่ ๆ ที่เป็นงานสร้างความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมมาใช้ และพร้อมที่จะเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ คิดสิ่งใหม่ ๆ ที่ช่วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แก้ปัญหา หรือพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ กระบวนการใหม่ที่มีคุณค่า การสร้างคุณค่า และเป็นประโยชน์มาใช้ในการบริหารงานโรงเรียน...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 7 กันยายน 2567)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมการคิดสร้างสรรค์ สร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างต่อความคิดใหม่ ๆ จัดกิจกรรมระดมสมอง การเรียนรู้จากความล้มเหลว ส่งเสริมให้เห็นคุณค่าของการล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้ และปรับปรุงแนวทางการทำงานให้ดีขึ้น สนับสนุนให้ทีมงานมีโอกาสทดลองไอเดียใหม่ ๆ การพัฒนาทักษะ จัดการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการคิดสร้างสรรค์ การสร้างความร่วมมือ สนับสนุนการทำงานร่วมกันระหว่างทีมงานและหน่วยงานต่าง ๆ การให้แรงบันดาลใจ เป็นแบบอย่างในการคิดสร้างสรรค์ โดยการแสดงออกถึงความคิดใหม่ ๆ และเปิดรับแนวคิดจากทีมงาน...”

(นันท์ปภัทร บรรณ์ติเจริญโชติ, สัมภาษณ์, 16 กันยายน 2567)

“...ผู้บริหารมีการสร้างวัฒนธรรมการคิดสร้างสรรค์ในองค์กร ควรสร้างพื้นที่หรือเวทีให้ทุกคนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี มีความเข้าใจและพัฒนาทักษะการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) รวมทั้งส่งเสริมทีมงานนำกระบวนการนี้ไปใช้ ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะตลอดชีวิต สร้างทีมงานที่มีความหลากหลายและมีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์ สู่องค์กรที่มีความสามารถในการแข่งขันได้ในยุค 5.0...”

(นิพนธ์ บรรพสาร, สัมภาษณ์, 11 กันยายน 2567)

“...ผู้บริหารควรเปิดใจรับความคิดใหม่ ๆ และฝึกฝนการคิดนอกกรอบ ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทดลองและเรียนรู้จากความล้มเหลว รวมถึงสนับสนุนการทำงานร่วมกันระหว่างทีมที่หลากหลายเพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิด นอกจากนี้ ควรใช้เทคโนโลยีและข้อมูลเชิงวิเคราะห์เพื่อกระตุ้นการสร้างนวัตกรรม สุดท้ายคือ การจัดให้มีการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มความสามารถในการสร้างสรรค์และปรับตัวต่ออนาคต...”

(กรุณา โถชารี, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2567)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"...ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้างต่อความคิดใหม่ ๆ จัดบรรยากาศการทำงานให้เหมาะสมกับการสร้างสรรค์ จัดหลักสูตรอบรมเกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้มีโปรเจกต์ใหม่ ๆ นำเทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลมาใช้สร้างความร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญภายนอก จัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้ทีมงานเสนอไอเดียใหม่ ๆ ประเมินผลการสร้างสรรค์และปรับปรุงกระบวนการตามข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาต่อไป..."

(ธนุวัฒน์ สุภาอ้วน, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2567)

"...ผู้บริหารต้องบูรณาการความคิดที่หลากหลายรูปแบบ โดยไม่มีข้อจำกัด มีการคิดนอกกรอบ คิดแปลกใหม่ คิดสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีความแตกต่าง มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น..."

(จูรีรัตน์ คำเมือง, สัมภาษณ์, 14 กันยายน 2567)

"...ผู้บริหารต้องมีการวางแผน ดำเนินการ ตรวจสอบ ปรับปรุงทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหารที่เหมาะสมกับสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง..."

(นิภาพร แสนเมือง, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2567)

"...ผู้บริหารต้องมีความชำนาญ มีทักษะการทำงานขั้นสูง มีทักษะการคิดขั้นสูง คิดกว้าง คิดนอกกรอบ นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน..."

(วิภาดา นามโสภา, สัมภาษณ์, 14 กันยายน 2567)

"...ผู้บริหารต้องแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ยอมรับสิ่งใหม่ ๆ พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง พัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง มีทัศนคติเชิงบวก เพื่อให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาคุณภาพของนวัตกรรม ลดความขัดแย้งโน้มน้าวเจรจา เพื่อให้ครูและบุคลากรมีความเข้าใจตรงกัน..."

(นรินทร์ คำทองไชย, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2567)

จากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2) ซึ่งแสดงรายละเอียดการวิเคราะห์ดังตาราง 47

ตาราง 47 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2)	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	ผู้ปกครองนักเรียน	นักเรียน	ผู้ปกครองนักเรียน	หน่วยงานต้นสังกัด	ผู้ทรงคุณวุฒิ	องค์กรชุมชน	บุคลากรทางการศึกษา	ศิษย์เก่า	รวม
1. ผู้บริหารควรสนับสนุนบุคลากรและสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร	✓	✓	✓		✓	✓		✓		✓	7
2. ผู้บริหารควรเปิดใจรับความคิดใหม่ ๆ นำวิธีการใหม่และคิดนอกกรอบ ส่งเสริมการคิดเชิงออกแบบ และเรียนรู้จากความล้มเหลว	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	9
3. ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมการคิดสร้างสรรค์ การสนับสนุนการทำงานร่วมกัน การปรับปรุงนวัตกรรมและการสื่อสารในองค์กร			✓	✓	✓	✓		✓		✓	6
4. ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีและข้อมูลในการกระตุ้นนวัตกรรมและประยุกต์ใช้ในการทำงาน					✓	✓			✓		3
5. ผู้บริหารควรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์เพื่อนำมาใช้ในการบริหารงาน			✓	✓	✓	✓		✓			5

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 47 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาตรงกันมากที่สุด มี 5 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารควรเปิดใจรับความคิดใหม่ ๆ นำวิธีการใหม่และคิดนอกกรอบ ส่งเสริมการคิดเชิงออกแบบ และเรียนรู้จากความล้มเหลว

2. ผู้บริหารควรสนับสนุนบุคลากรและสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร

3. ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมการคิดสร้างสรรค์ การสนับสนุนการทำงานร่วมกัน การปรับปรุงนวัตกรรมและการสื่อสารในองค์กร

4. ผู้บริหารควรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์เพื่อนำมาใช้ในการบริหารงาน

5. ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีและข้อมูลในการกระตุ้นนวัตกรรมและประยุกต์ใช้ในการทำงาน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (X_3)

คำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...สำนักงานเขตพื้นที่ ฯ ควรส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้นและพัฒนาให้ผู้บริหารโรงเรียน นำหลักการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมมาใช้ในการผลิตและพัฒนานวัตกรรม นำเทคโนโลยีสารสนเทศ และรับฟังความคิดเห็นในการบริหารจัดการจากบุคลากรฝ่ายงานต่าง ๆ ในโรงเรียน เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียน...”

(ธวัชชัย ไพใหล, สัมภาษณ์, 7 กันยายน 2567)

“...ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการบริหารงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ทั้งการพัฒนา และแก้ปัญหา ทั้งในด้านการคิดริเริ่ม ร่วมกำหนดนโยบาย วางแผน ตัดสินใจ และปฏิบัติตามแผน ติดตามและประเมินผล ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 7 กันยายน 2567)

"...ผู้บริหารต้องสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือ ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีม การสื่อสารที่ชัดเจน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้รางวัลและการยอมรับ การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะทีมจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม การสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง..."

(นันท์ปภัทร บรรณ์ติเจริญโชติ, สัมภาษณ์, 16 กันยายน 2567)

"...ผู้บริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน การนำแพลตฟอร์มออนไลน์มาใช้ในการทำงาน การสนับสนุนการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ร่วมกัน การสร้างทีมงานที่มีความหลากหลาย เพื่อให้ได้มุมมองใหม่ ๆ ที่นำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม การส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกัน โดยทุกคนมีหน้าที่ชัดเจน และมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบในความสำเร็จหรือล้มเหลวร่วมกัน..."

(นิพนธ์ บรรพสาร, สัมภาษณ์, 11 กันยายน 2567)

"...ผู้บริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและส่งเสริมความร่วมมือ ผู้บริหารควรกระตุ้นการสื่อสารระหว่างทีมอย่างต่อเนื่อง การสร้างทีมที่มีความหลากหลายทางทักษะและความคิดจะช่วยผลักดันนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีร่วมกันในโครงการหรือ Platform ต่าง ๆ ก็เป็นสิ่งสำคัญ และสุดท้ายคือการยอมรับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ (Feedback) จากทุกระดับ เพื่อพัฒนาผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้น..."

(กรุณา โถชารี, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2567)

"...ผู้บริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างในการสื่อสาร โดยให้ทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็นได้ ให้ทีมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการหรือแนวทางใหม่ ๆ จัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน มอบรางวัลหรือการยอมรับเมื่อทีมประสบความสำเร็จ สร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เชื่อมโยงกับองค์กรอื่น ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด..."

(ธนุวัฒน์ สุภาอ้วน, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2567)

"...ผู้บริหารต้องแสดงออกถึงความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบร่วมกับผู้อื่นในสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เดียวกันในการทำงานเป็นทีม มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การเป็นแบบอย่างเชิงนวัตกรรมให้กับผู้อื่น รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น..."

(จูรีรัตน์ คำเมือง, สัมภาษณ์, 14 กันยายน 2567)

"...ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศการทำงานที่ท้าทาย กำหนดวัตถุประสงค์ของงานที่ชัดเจนและมีเป้าหมายเดียวกัน..."

(นิภาพร แสนเมือง, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2567)

"...ผู้บริหารต้องสร้างเครือข่ายภายในองค์กร ภายนอกองค์กรและจากหลายภาคส่วน ส่งเสริมให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเพื่อร่วมแก้และพัฒนานวัตกรรม เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์และสามารถปรึกษาหารือเพื่อพัฒนาระบบงานใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ทุกคนเห็นคุณค่าของนวัตกรรม..."

(วิภาดา นามโสภา, สัมภาษณ์, 14 กันยายน 2567)

"...ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการพัฒนานวัตกรรม แบ่งปันให้การยอมรับ ยกย่อง ชมเชย ประกาศเกียรติคุณเพื่อนำมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ และคุณภาพมากขึ้น..."

(นรินทร์ คำทองไชย, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2567)

จากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (X_3) ซึ่งแสดงรายละเอียดการวิเคราะห์ดังตาราง 48

ตาราง 48 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (X_3)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (X_3)	ธัชชัย ยมาภัย	สมชัย ฤทธิ์ดี	ปัญญา เหล่าอุดมสิน	นิพนธ์ ทัศนียานนท์	ยุพเยาว์ เกษโกวิท	พงศกร ภัทรนรากูล	จิรศักดิ์ ปัทมสิริวัฒน์	ณัฐพงษ์ เรืองรังษี	บุญชู ตันติวานิช	ชลธิรา สัตยาวัฒนา	ผลรวม
1. ผู้บริหารต้องส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
2. ผู้บริหารต้องสร้างวัฒนธรรมบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างสำหรับการทำงานร่วมกัน	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	8
3. ผู้บริหารต้องสนับสนุนการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ร่วมกัน			✓	✓		✓	✓		✓	✓	6
4. ผู้บริหารต้องใช้เทคโนโลยีและแพลตฟอร์มออนไลน์ในการทำงานร่วมกัน	✓		✓	✓	✓						4
5. ผู้บริหารต้องให้การยอมรับและให้รางวัลแก่ความสำเร็จขององค์กร			✓			✓				✓	3
6. ผู้บริหารต้องสร้างเครือข่ายภายในและภายนอกองค์กรที่มีความหลากหลาย	✓			✓		✓	✓		✓		5

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 48 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (X_3) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาตรงกันมากที่สุด มี 6 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (X_3) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน
2. ผู้บริหารต้องสร้างวัฒนธรรม บรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างสำหรับการทำงานร่วมกัน
3. ผู้บริหารต้องสนับสนุนการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ร่วมกัน
4. ผู้บริหารต้องสร้างเครือข่ายภายในและภายนอกองค์กรที่มีความหลากหลาย
5. ผู้บริหารต้องใช้เทคโนโลยีและแพลตฟอร์มออนไลน์ในการทำงาน
6. ผู้บริหารต้องให้ยอมรับและให้รางวัลแก่ความสำเร็จขององค์กร

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา (X_6)

คำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

"...โรงเรียนต้องจัดนิทรรศการทางวิชาการเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและครูส่งผลงานเข้าร่วมการประกวดการผลิตสื่อ และนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้..."

(ธวัชชัย ไพใหล, สัมภาษณ์, 7 กันยายน 2567)

"...ผู้บริหารต้องนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การจัดเก็บข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การพัฒนาระบบสารสนเทศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ช่วยในการจัดการเรียนการสอน การวางแผนและการบริหารการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรการแนะแนว การวัดและประเมินผล และการพัฒนาบุคลากร...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 7 กันยายน 2567)

“...ผู้บริหารควรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการโรงเรียน สนับสนุนการคิดสร้างสรรค์ที่กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ เรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ในการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่เป็นนวัตกรรม ใช้ระบบการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง...”

(นันท์ปภัทร บรรณ์ติเจริญโชติ, สัมภาษณ์, 16 กันยายน 2567)

“...ผู้บริหารต้องมีและใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน การใช้ Big Data เพื่อการวิเคราะห์และประเมินผลการเรียนรู้ รวมทั้งสนับสนุนการใช้ AI ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร พัฒนาห้องเรียนอัจฉริยะ (Smart Classroom) ส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีการกำหนดวิสัยทัศน์พร้อมทั้งปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการของโรงเรียน...”

(นิพนธ์ บรรพสาร, สัมภาษณ์, 11 กันยายน 2567)

“...ผู้บริหารต้องรู้ เข้าใจ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสนับสนุนการใช้ Platform การเรียนรู้ออนไลน์ และเครื่องมือการจัดการข้อมูล มีการพัฒนาทักษะดิจิทัล รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน...”

(กรุณา โถชารี, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2567)

“...ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับแนวทางการใช้เทคโนโลยีในการศึกษา สื่อสารวิสัยทัศน์ ส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี และเครื่องมือใหม่ ใช้ระบบสารสนเทศในการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล ใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ มีระบบการประเมินที่มีประสิทธิภาพ...”

(ธนุวัฒน์ สุภาอ้วน, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2567)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"...ผู้บริหารต้องส่งเสริมสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการจัดการเรียนการสอน ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่มีความหลากหลาย สอนด้วยสื่ออุปกรณ์ที่ทันสมัย ห้องเรียนสมัยใหม่ และมีระบบการอ่านข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบต่าง ๆ..."

(จูรีรัตน์ คำเมือง, สัมภาษณ์, 14 กันยายน 2567)

"...ผู้บริหารต้องมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถใช้นวัตกรรมการสื่อสารผ่านอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ..."

(นิภาพร แสนเมือง, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2567)

"...ผู้บริหารต้องมีการใช้เทคโนโลยี และ AI เข้ามาช่วยในการจัดการศึกษา ครูใช้เทคโนโลยี ยุค 5.0 เปลี่ยนแปลงรูปแบบการสอนใหม่ อบรมให้ความรู้ในการใช้สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย กำกับติดตาม และนิเทศอย่างต่อเนื่อง..."

(วิภาดา นามโสภา, สัมภาษณ์, 14 กันยายน 2567)

"...ผู้บริหารต้องนำวิธีการหรือแนวคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบท วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปรับแนวทางให้มีการทำงานร่วมกันผ่านสื่อสารสนเทศ มาคิดวิเคราะห์วิจัย เพื่อพัฒนานวัตกรรมให้ดีและมีคุณภาพต่อไป..."

(นรินทร์ คำทองไชย, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2567)

จากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา (X_6) ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 49

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 49 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา (X_6)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา (X_6)	ภัทรพร ไพโรจน์	ณัฐพงษ์ ศรีวิไล	ปัญญาพัฒน์ ธรรมโชติ	ณัฐพล ธนพันธ์	ปิยะ เกษโก	ชนัญญ์ พงษ์ภัทร	จิรัฐดนย์ ดำเนินสวัสดิ์	ณัฐพงศ์ ทองนันทนา	ชัยวัฒน์ เดชภูธร	ปริญญ์ ดำรงพงษ์	คะแนนรวม
1. ผู้บริหารต้องพัฒนาและใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ แพลตฟอร์ม เครื่องมือที่ทันสมัยเพื่อการจัดการศึกษา		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
2. ผู้บริหารต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาองค์กร			✓	✓	✓	✓				✓	5
3. ผู้บริหารต้องสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	9
4. ผู้บริหารต้องกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการศึกษา				✓		✓				✓	3
5. ผู้บริหารต้องติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ		✓	✓	✓		✓			✓		5

จากตาราง 49 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา (X_6) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาตรงกันมากที่สุด มี 5 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ

เชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา (X_6) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องพัฒนาและใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ แพลตฟอร์ม เครื่องมือที่ทันสมัยเพื่อการจัดการศึกษา

2. ผู้บริหารต้องสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

3. ผู้บริหารต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาองค์กร

4. ผู้บริหารต้องติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ผู้บริหารต้องกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 จะนำเสนอเป็นบทสรุปและอภิปรายผลในบทที่ 5 ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,574 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 174 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,400 คน จากทั้งหมด 174 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2567 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 334 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 70 คน และครูผู้สอน จำนวน 268 คน จากโรงเรียน 70 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตาม ขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

3.2 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของ

แบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข และหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .05 ขึ้นไป จากนั้นนำมาปรับปรุงสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้อง ถูกต้องและสมบูรณ์ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

3.3 นำผลการตรวจสอบแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC (Index of item objective congruence) พบว่า แบบสอบถามมีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ แสดงว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเที่ยงตรง สามารถนำไปใช้ได้ ผลปรากฏดังตาราง 50 – 51 ภาคผนวก ง

3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try – out) กับ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน จาก 10 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอน โรงเรียนละ 4 คน

3.5 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยค่าคุณภาพของแบบสอบถามมีดังนี้

3.5.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.406 – 0.799 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.966

3.5.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.261 – 0.747 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.932

3.6 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเสร็จสมบูรณ์แล้วไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการโดยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

และส่งแบบสอบถาม จำนวน 338 ฉบับ ถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ผ่านระบบ Smart Area ในรูปแบบ Google form โดยแนบลิ้งค์ (Link) หรือ คิวอาร์โค้ด (QR – Code) เพื่อให้สะดวกรวดเร็วในการเก็บรวบรวมข้อมูล และดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 ฉบับ และได้รับกลับคืนทั้งหมด 338 ฉบับ ได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ 338 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย หลังจากที่ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach' s Alpha coefficient)

5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3.3 สมมติฐานข้อ 3 “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าที (t – test ชนิด Independent Samples) ส่วนการจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” โดยใช้ค่า F – test ชนิดความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

5.3.4 สมมติฐานข้อ 4 “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าที (t – test ชนิด Independent Samples) ส่วนการจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” โดยใช้ค่า F – test ชนิดการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

กรณีที่ต้องวิเคราะห์ค่า F–test ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ .01 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ่ (Seheffe’s Method) หรือ LSD. ตามความเหมาะสม

5.3.5 สมมติฐานข้อที่ 5 “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

5.3.6 สมมติฐานข้อที่ 6 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้มาจัดทำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยผู้วิจัยนำตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมาสร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ และนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้อง เหมาะสม แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสรุปรวบรวมแนวคิดและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จะได้เป็นแนวทางการพัฒนางานวิจัย แล้วนำเสนอในรูปแบบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สรุปผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง ตามลำดับ

2. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานวิชาการ ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม และรายด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารมากกว่าครูผู้สอน

3.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวม มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป มีความแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มากกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4.3 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวม และรายด้านเกือบทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการบริหารงานวิชาการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร (X_t) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน (Y_t) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{XtYt} = 0.747$) ส่วนความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารทั้ง 6 ด้าน กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา (X_6) ($r_{x6yt} = 0.734$) การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (X_3) ($r_{x3yt} = 0.725$) การบริหารความเสี่ยง (X_5) ($r_{x5yt} = 0.692$) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_4) ($r_{x4yt} = 0.689$) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) ($r_{x1yt} = 0.672$) และการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2) ($r_{x2yt} = 0.647$)

6. อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา (X_6) ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (X_3) และด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.448 รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.338 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.251 และด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.212 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม ได้ร้อยละ 60.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm$ 0.26678

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 1.757 + 0.341\ X_6 + 0.264\ X_3 + 0.200\ X_1 + 0.165\ X_2$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.448\ Z_6 + 0.338\ Z_3 + 0.251\ Z_1 + 0.212\ Z_2$$

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีจำนวน 4 ด้าน จากทั้งหมด 6 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษาสรุปจากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

7.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง โดยสำนักงานเขตพื้นที่ฯ ควรจัดอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมใหม่ ๆ สื่อสารวิสัยทัศน์ วางนโยบายและเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพให้กับผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลงให้กับผู้บริหาร

สร้างความร่วมมือ วัฒนธรรมการเรียนรู้ ระบบนิเวศและบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ มีการประเมินและติดตามผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม

7.2 ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม โดยผู้บริหารควรเปิดใจรับความคิดใหม่ ๆ นำวิธีการใหม่และคิดนอกกรอบ ส่งเสริมการคิดเชิงออกแบบและเรียนรู้จากความล้มเหลว สนับสนุนบุคลากรและสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร สร้างวัฒนธรรมการคิดสร้างสรรค์ การสนับสนุนการทำงานร่วมกัน การปรับปรุงนวัตกรรมและการสื่อสารในองค์กร เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์เพื่อนำมาใช้ในการบริหารงาน ใช้เทคโนโลยีและข้อมูลในการกระตุ้นนวัตกรรม และประยุกต์ใช้ในการทำงาน

7.3 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม โดยผู้บริหารต้องส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน รวมไปถึงสร้างวัฒนธรรม บรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างสำหรับการทำงานร่วมกัน สนับสนุนการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างเครือข่ายภายในและภายนอกองค์กรที่มีความหลากหลาย ใช้เทคโนโลยีและแพลตฟอร์มออนไลน์ในการทำงาน ให้ยอมรับและให้รางวัลแก่ความสำเร็จขององค์กร

7.4 ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา โดยผู้บริหารต้องพัฒนาและใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ แพลตฟอร์ม เครื่องมือที่ทันสมัยเพื่อการจัดการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาองค์กร

ติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารในปัจจุบันเกิดความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนวัตกรรมและการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงานต่าง ๆ และพยายามพัฒนาตนเองจนทำให้ตนเองมีความสามารถในการนำแนวคิดนวัตกรรมในยุค 5.0 มาใช้ในการทำงานได้ดี โดยเฉพาะการทำงานร่วมกัน การกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการผลักดันนวัตกรรม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร นอกจากนี้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนยุคปัจจุบัน การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาต่อเนื่องและก้าวทันการเปลี่ยนแปลง การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการบริหารความเสี่ยงเป็นทักษะสำคัญที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ศิริพร พงษ์เนตร (2564, หน้า 115) ได้ทำการ ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ผลวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง และด้านการคิดสร้างสรรค์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ กนกพิชญ์ สรรพศรี (2564, หน้า 133 – 134) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผลวิจัย พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การคิดสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วม และการสร้างบรรยากาศห่องค์การนวัตกรรม รวมถึงผลวิจัยของ อนุสรณ์ ทั่งหิรัญ (2566, หน้า 61) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผลวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง ตลอดจนผลวิจัยของ ลดาวัลย์ วงศ์สินธุ์ และคณะ (2567, หน้า 288 – 290) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รองลงมา คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากันกับด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

2. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานวิชาการ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการบริหารงานในยุคปัจจุบัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้เน้นให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล เพราะการบริหารงานบุคคล เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการด้านต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพและหน้าที่การงาน รวมถึงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินงานการวางแผนอัตรากำลัง และการจัดสรรอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะทำให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ในส่วนของการบริหารงานงบประมาณ เป็นการดำเนินการที่เมื่อใดก็ตามที่มีการดำเนินงานผิดพลาดจะส่งผลกระทบทางลบต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร และครูผู้รับผิดชอบ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้รับผิดชอบจะให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว ทั้งการดำเนินงานจัดทำแผนงบประมาณ คำขอตั้งงบประมาณ แผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินงบประมาณ การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การตรวจสอบติดตามและรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การบริหารจัดการทรัพยากร ระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ การดำเนินงานด้านการเงิน การเบิกจ่ายงบประมาณ จัดทำบัญชีการเงิน แบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และการรายงานผลการดำเนินงานงบประมาณตามระเบียบที่กำหนด

การบริหารงานทั่วไปมีความสำคัญไม่น้อยกว่าการบริหารงานอื่น เพราะเป็นการดำเนินการที่จะช่วยเอื้ออำนวยให้การบริหารงานโรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ เพราะเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับ การดำเนินงานการวางแผน จัดระบบ

การบริหารงานทั่วไปเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนาระบบการบริหารงานการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา สนองความต้องการของชุมชนและสังคม และการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ในขณะเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายสถานศึกษาจึงต้องมีการส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานประชาสัมพันธ์งานการจัดการศึกษากับบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ตลอดจนมีการกำหนดแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในทุกด้าน สามารถใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษาร่วมกันอย่างคลอบคลุม และที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่ากัน คือ สถานศึกษาต้องจัดให้มีการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา รวมถึงการดำเนินงานธุรการ ตามระบบที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักความถูกต้องรวดเร็ว ประหยัด คุ้มค่า ติดตามประเมินผลและปรับปรุงงานธุรการให้มีประสิทธิภาพ และกิจกรรมที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่ากิจกรรมอื่น คือ การดำเนินงานกิจการนักเรียน และการกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียนตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ส่วนงานด้านการบริหารงานวิชาการ เป็นงานที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารงานโรงเรียน มีประสิทธิผลอยู่ในลำดับท้ายสุด แต่ก็ถือว่ามีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกันกับการบริหารงานด้านอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีความทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน การวางแผน จัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการอย่างเป็นระบบ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดและประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียนตามระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา การส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ สื่อ หนังสือ แบบเรียน และการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และการส่งเสริม ประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ชุมชน และองค์กรอื่น ในการพัฒนาสนับสนุนทางวิชาการให้มีความเข้มแข็ง จะเห็นได้ว่าการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิผล เพราะได้รับการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 งาน

งานวิจัยที่ผู้วิจัยนำเสนอส่วนใหญ่มีผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก ไม่ว่าจะเป็นผลวิจัยของ วรุจ วรดล (2563, หน้า 146) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลวิจัย พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ ขวัญเพชร พลวงค์ (2564, หน้า 188) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลวิจัย พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ตลอดจนผลวิจัยของ ปภาลักษณ์ โสมแผ้ว (2565, หน้า 234) ได้ทำการศึกษา ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก รวมถึงผลวิจัยของ กาญจนา นามวงค์ (2566, หน้า 185) ได้ทำการศึกษา ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลวิจัย พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป และผลวิจัยของ อภิชาติ มุงธิสาร (2566, หน้า 195) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลวิจัย พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม และรายด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร มากกว่าครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารซึ่งเป็นบุคคลที่รับผิดชอบมากที่สุดในการบริหารงานโรงเรียน และเมื่ออยู่ในยุค 5.0 ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องสร้างแนวคิดและสิ่งใหม่ ๆ โดยใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนต้องใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นกระบวนการจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีกระบวนการคิดที่เป็นระบบ มีทักษะในการคิด มีการประสานงานกับองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามให้ผูกพันและปฏิบัติตาม ซึ่งการกระทำดังกล่าวผู้บริหารจึงมีบทบาทหลัก จึงรู้และเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 มากกว่าครูผู้สอน ซึ่งเป็นผู้รับคำสั่งและปฏิบัติตาม จึงไม่เกิดความเด่นชัดในเรื่องดังกล่าวมากเท่าผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ Ubaidillah (2018, pp. 1288 – 1299) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นเป็นภาวะผู้นำที่สามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรม รวมถึงผู้บริหารเองที่เป็นบุคคลสำคัญซึ่งบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารนั้นจะส่งผลต่อการบริหารการศึกษาโดยตรง จึงทำให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมากกว่าครูผู้สอน และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ ภาคิน เกษณา (2564, หน้า 129) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผลวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกัน โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน รวมถึงผลวิจัยของนภัสมน สุขจร (2567, หน้า 231) ได้ทำการศึกษา ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลวิจัย พบว่า สภาพที่เป็นจริงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

3.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบัน ไม่ว่าจะบริหารงานในโรงเรียนขนาดใดก็ตาม ต้องแสดงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 รวมถึง การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารต้องมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรม กระตุ้นโน้มน้าว จูงใจบุคลากร วิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา มีการคิดเชิงวิพากษ์ กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่มีความกล้าต่อการลงมือปฏิบัติ ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์การกระทำและการให้รางวัลเมื่อบุคลากรทำงานประสบผลสำเร็จ

ในขณะเดียวกันผู้บริหารต้องมีการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ซึ่งก็คือ กระบวนการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาของผู้บริหารที่แปลกใหม่นำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความกล้าคิด กล้าท้าทาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมนำเทคโนโลยีสื่อสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้มาใช้ในการบริหารจัดการ ตลอดจนสามารถคิดประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและภารกิจของสถานศึกษา รวมถึง การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม คือ การที่ผู้บริหารใช้ทักษะการบริหารจัดการคน การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน บูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีเป้าหมาย ร่วมกันกำหนดบทบาท วางแผนมอบหมายงาน มีการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ ร่วมกันสร้างความมั่นใจและเป็นเกราะป้องกันทีมในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงาน

พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การสามารถปรึกษาหารือเพื่อพัฒนาระบบงานใหม่ ๆ ส่งเสริมให้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ และสิ่งที่ขาดไม่ได้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล คือ การที่ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม สร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา สร้างสภาวะแวดล้อมที่ดีในการทำงาน โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองตอบความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมเห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม สิ่งที่ขาดไม่ได้ คือ การบริหารความเสี่ยง มีความพร้อมในการบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถวิเคราะห์และควบคุมการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากร การกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยงเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ มีการติดตามผลการปฏิบัติทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว อันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ และมีการกำกับติดตามประเมินผลการบริหารความเสี่ยง และแก้ปัญหาที่ซับซ้อนอย่างเป็นระบบ รวมถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา ที่เป็นสิ่งสำคัญและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ แสดงวิสัยทัศน์ และนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองในเรื่องการใช้เทคโนโลยี และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการ พร้อมทั้งมีศักยภาพในการประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทำให้ผู้บริหาร และครูผู้สอนไม่ว่าจะอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 รับรู้และเห็นสภาพการณ์ดังกล่าวเป็นเชิงประจักษ์ไม่มีความคิดขัดแย้ง และเห็นไปในทิศทางเดียวกัน หรืออาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนทุกขนาดสามารถปรับใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ในระดับที่เท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ปาริฉัตร นวนทอง และตรัยภูมินทร์ ตรีตรีศวร (2566, หน้า 1435) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผลวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง

เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ อภิชาติ มุงธิสาร (2566, หน้า 195) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในขนาดโรงเรียนต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ตลอดจนผลวิจัยของ นภัสมน สุขจร (2567, หน้า 231) ได้ทำการศึกษา ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลวิจัย พบว่า สภาพที่เป็นจริงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

3.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง โดยผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก ไม่ว่าจะเป็นมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี จะมองเห็นได้ชัดเจนว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ทำให้บุคลากรในองค์กร คือ โรงเรียนเห็นความสำคัญและเห็นคุณค่าของการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางานไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดการเรียนรู้หรืองานด้านอื่น ๆ รวมถึงการที่ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนจัดระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

สารสนเทศในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้มากน้อยเพียงใด

ในขณะเดียวกัน การที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาต่าง ๆ หรือนำมาส่งเสริมการทำงานของครู หรือพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นทักษะการบริหารจัดการคน การบูรณาการความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย โน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ทำได้ไม่ง่ายนัก ขณะเดียวกันในยุค 5.0 ซึ่งเป็นยุคของการพลิกผัน การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเกิดความไม่แน่นอนในด้านต่าง ๆ ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารความเสี่ยง ซึ่งเป็นความพร้อมในการบริหารเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ไม่แน่นอน ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทำได้ยาก จึงทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก มองเห็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารต่ำกว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย ซึ่งในที่นี้ คือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ Couros (2019, unpaged) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำทางการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมองในส่วนของปัจจัยสำคัญของนวัตกรรมการสอนและนวัตกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การใช้อำนาจในการคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเป็นผู้เรียนรู้ที่มีแรงขับในตนเอง และการเป็นนักการศึกษา แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ นันทนา สิงห์เอ้ย (2566, หน้า 113) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่นาวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่นาวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมถึงผลวิจัยของ อภิชาติ มุงธิสาร (2566, หน้า 195 – 196) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการ

ปฏิบัติงานต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มากกว่าครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารงานงบประมาณซึ่งเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการดำเนินงานการจัดทำแผนงบประมาณ คำขอตั้งงบประมาณ และแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินงบประมาณ การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การตรวจสอบติดตามและรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การบริหารจัดการทรัพยากร การระดมทรัพยากร การลงทุนเพื่อการศึกษา การวางแผนบริหารจัดการและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ การจัดทำและจัดหาพัสดุ การดำเนินงานการเงิน การเบิกจ่ายงบประมาณ จัดทำบัญชีการเงิน แบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และรายงานผลการดำเนินงานตามระเบียบ ซึ่งถ้าผู้บริหาร บริหารงานงบประมาณผิดพลาดจะส่งผลทางลบต่อตัวผู้บริหารเอง อาจมีความผิดทางวินัย ความผิดทางอาญา และส่งผลเสียต่ออนาคตในชีวิตราชการ ตลอดจนชื่อเสียงของวงศ์ตระกูล ในขณะเดียวกันการบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องเกี่ยวกับ การดำเนินงานวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากร การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษทางวินัย การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การพัฒนา ส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับบุคลากร

ในโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นครูผู้สอน ครูธุรการ นักการภารโรง ฯลฯ ซึ่งเป็นผู้ใต้ บังคับบัญชา ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องละเอียดอ่อน และถ้าบริหารงานได้ไม่ดีอาจจะมีผลทำให้ต้องเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน หรือมีผลถึงระดับชาติ ถ้าเกิดความขัดแย้งอย่างรุนแรงระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา และจะมีผลถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งก็คือ การดำเนินงานการวางแผน จัดระบบการบริหารและพัฒนาระบบการบริหารงานการศึกษา การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานประชาสัมพันธ์ งานการศึกษา การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานอาคารสถานที่ การดำเนินงานธุรการ และการดำเนินงานกิจการนักเรียน ถ้าผู้บริหารไม่ให้ความเอาใจใส่มากเท่าที่ควร จะทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ไม่เท่าทันโรงเรียนอื่น ๆ ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญกับงานทั้ง 3 งานมาก และคิดว่าตนเองทำได้ดี จึงทำให้ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในเรื่องดังกล่าวมากกว่าครูผู้สอน

ด้านการบริหารงานวิชาการ ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานวิชาการ คือ การดำเนินงานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผน จัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน พัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ หนังสือ แบบเรียน และการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศการศึกษา การแนะแนว และการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริม ประสานความร่วมมือสถานศึกษา ชุมชน และองค์กรอื่น ในการพัฒนาสนับสนุนทางวิชาการให้มีความเข้มแข็ง ถือว่างานดังกล่าวเป็นงานหนัก เพราะเกี่ยวข้องโดยตรงกับบุคลากรหลายฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นตัวผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียน ตลอดจนบิดา มารดา ผู้ปกครอง โดยเฉพาะบริบทที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ซึ่งจะส่งผลถึงการพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกการศึกษา เพราะตัวการหลัก คือ บริบทที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน ความพร้อมด้านสติปัญญา สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัวผู้เรียน การให้ความร่วมมือของบิดา มารดา ผู้ปกครอง ในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน จึงทำให้ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอน ก็รับรู้ว่าถึงจะใช้ความพยายามอย่างไรก็ตามประสิทธิผลในงานดังกล่าวก็ยังไม่เป็นไปตามความต้องการของโรงเรียน

และหน่วยงานทางการศึกษาระดับที่สูงขึ้นไป จึงทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับผลวิจัยของ ขวัญเพชร พลวงค์ (2564, หน้า 189) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลวิจัย พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ วัชรากร ชวดกลางลา (2565, หน้า 206) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลวิจัย พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รวมถึงผลวิจัยของ วาทิต บุญใบ (2566, หน้า 157 – 158) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลวิจัย พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมากกว่าครูผู้สอน

4.2 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แม้จะมีขนาดแตกต่างกัน แต่ได้รับการสนับสนุนด้านนโยบาย ทรัพยากร และการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัดในรูปแบบที่คล้ายคลึงกัน อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนทุกขนาดอาจได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะเชิงบริหารในมาตรฐานเดียวกัน ทำให้สามารถนำความรู้และแนวทางการบริหารมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมในยุค 5.0 ช่วยให้โรงเรียนทุกขนาดสามารถเข้าถึงทรัพยากรและวิธีการบริหารที่มีประสิทธิภาพได้ง่ายขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิผลในการบริหารมีความเท่าเทียมกันในหลายด้าน โดยเฉพาะนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ที่มอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความสำคัญกับคุณภาพของโรงเรียน ทั้งโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2565, หน้า 4) โดยมีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ดำเนินการพัฒนาระบบบริหารงานราชการและการบริการภาครัฐยุคดิจิทัล โดยการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการด้วยนวัตกรรม และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกหลักในการดำเนินงาน (Digitalize Process) การเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูล (Sharing Data) การส่งเสริมความร่วมมือ บูรณาการกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก พัฒนาประสิทธิภาพของเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถใช้งานเครือข่าย สื่อสารข้อมูลเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา โดยยึดหลักความจำเป็นและใช้พื้นที่เป็นฐาน ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ เสริมสร้างคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรมและปลุกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาไม่ว่าจะบริหารงานอยู่ในโรงเรียนใด หรือโรงเรียนขนาดใดก็ตามต้องให้ความสำคัญและกำกับติดตามการบริหารงานต่าง ๆ อย่างใกล้ชิดและเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ขวัญเพชร พลวงค์ (2564, หน้า 189) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลวิจัย พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวม ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ ปภาลักษณ์ โสมแผ้ว (2565, หน้า 235) ได้ทำการศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลวิจัย พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวม ไม่แตกต่างกัน รวมถึงผลวิจัยของ อภิชาติ มุงธิสาร (2566, หน้า 196) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลวิจัย พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในขนาดโรงเรียนต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4.3 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวม และรายด้านเกือบทุกด้านไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย การที่การบริหารงานทั้ง 3 งานดังกล่าว ดำเนินการผิดพลาดจะส่งผลทางลบต่อตัวผู้บริหารเอง รวมถึงจะส่งผลกระทบต่อโรงเรียน รวมถึงความเจริญ หรือการมีคุณภาพหัดเทียมของโรงเรียนที่ผู้บริหารดูแลอยู่เมื่อเทียบกับโรงเรียนอื่น ๆ ที่อยู่ในกลุ่มเครือข่ายการเรียนรู้เดียวกัน จึงทำให้ผู้บริหารหรือครูผู้สอนไม่ว่าจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ก็จะมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ในส่วนของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการน้อยกว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์มากกว่าอาจมีความเข้าใจลึกซึ้งเกี่ยวกับการจัดการด้านวิชาการ โดยเฉพาะการพัฒนาหลักสูตร การวัดผล และการพัฒนานวัตกรรมการสอนที่ตอบสนองต่อยุค 5.0 ว่ามีข้อจำกัด มีปัญหาในด้านใดบ้างที่ยากต่อการแก้ไข ในขณะที่ผู้บริหารหรือครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่าอาจยังไม่รับรู้หรือตระหนักในปัญหาดังกล่าวมากเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ วรุจ วรดล (2563, หน้า 148) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลวิจัย พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ วัชรากร ชวดกลางลา (2565, หน้า 206) ได้ทำการศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลวิจัย พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน รวมถึงผลวิจัยของ วาทิต บุญใบ (2566, หน้า 156 – 162) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลวิจัย พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน จำแนกตามตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร (X_t) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน (Y_t) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r_{XY} = 0.747) ส่วนความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารทั้ง 6 ด้าน กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา (X_6) (r_{x6yt} = 0.734) การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (X_3) (r_{x3yt} = 0.725) การบริหารความเสี่ยง (X_5) (r_{x5yt} = 0.692) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_4) (r_{x4yt} = 0.689) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) (r_{x1yt} = 0.672) และการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2) (r_{x2yt} = 0.647) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา สะท้อนให้เห็นว่าการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยจัดการจะช่วยทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลมากขึ้น การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม และการบริหารความเสี่ยง บ่งบอกถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกันและการจัดการความเสี่ยงอย่างมีระบบในการสร้างผลลัพธ์ที่ดี การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม และการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ก็มีบทบาทสำคัญเช่นกัน แต่อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าเล็กน้อย อาจเป็นเพราะการนำความคิดสร้างสรรค์ไปสู่การปฏิบัติอาจต้องใช้เวลาและทรัพยากรมากกว่า นอกจากนี้ ผู้นำที่สามารถปรับตัวและใช้วิธีการเชิงนวัตกรรมในการบริหารโรงเรียน มีแนวโน้มที่จะส่งผลดีต่อประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ทั้ง 4 งาน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ Jafarzadeh (2014, abstract)

ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในเมืองคาราจ ประเทศอิหร่าน ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหาร 3 ทักษะ คือ ทักษะเชิงเทคนิค ทักษะเชิงมนุษย์ และทักษะเชิงมโนทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาทักษะใด ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนมีเพิ่มขึ้น ประสิทธิผลของโรงเรียนก็จะเพิ่มขึ้นตามความสัมพันธ์กันทางบวก และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของChaw Wei Yeong & Mohd Izham Mohd Hamzah (2019, pp. 105 – 107) ได้ทำการศึกษา ความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ดูแลระบบและความสัมพันธ์กับการบูรณาการ ICT ในเขตเซเรมบัน รัฐเนกรีเซมบีลัน ผลการวิจัย พบว่า ระดับความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับสูงมาก นอกจากนี้ผลการบูรณาการ ICT อยู่ที่ระดับสูง และความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและการบูรณาการ ICT ในโรงเรียน ตลอดจนผลวิจัยของ อนุสรณ์ ทั่งหิรัญ (2566, หน้า 62) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผลวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 รวมถึงผลวิจัยของ อภิชาติ มุงธิสาร (2566, หน้า 197) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก และผลวิจัยของ ลดาวัลย์ วงศ์สินธุ์ และคณะ (2567, หน้า 289) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน

3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม และด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.448 รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.338 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลงมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.251 และด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.212 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม ได้ร้อยละ 60.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm$0.26678 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในยุค 5.0 การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนจะเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนอย่างเห็นได้ชัด ทั้งในด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมที่สร้างสรรค์ ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของความร่วมมือและการสร้างทีมที่แข็งแกร่งในองค์กร ในด้านของวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลงนั้น แสดงให้เห็นว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และมองการณ์ไกล สามารถปรับตัวและนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นได้ ในขณะที่การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียนอย่างมาก การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ช่วยให้ครูและบุคลากรสามารถพัฒนาวิธีการเรียนการสอนใหม่ ๆ ที่ทันสมัยและน่าสนใจยิ่งขึ้น การเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแบ่งปันประสบการณ์จะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างกัน นอกจากนี้ การสนับสนุนการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและการจัดการข้อมูลจะช่วยให้ครูสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนการสอนได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นในสังคมยุคใหม่ที่เรียกว่า ยุค 5.0 ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ อนุสรณ์ ทั่งหิรัญ (2566, หน้า 61 – 62) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์ ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยเรียงลำดับค่าอำนาจพยากรณ์จากมากไปหาน้อย ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม และการสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม มีค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ (R^2) = 0.98 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์บริหารงานในสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ได้ร้อยละ 98 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.43 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ อภิชาติ มุงธิสาร (2566, หน้า 197) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม และด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารทั้ง 3 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลได้ร้อยละ 66.10 มีความ คลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±.16343 รวมถึงผลวิจัยของ ลดาวัลย์ วงศ์สินธุ์ และคณะ (2567, หน้า 289) ได้ทำการ ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจาก 6 ด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

และการสื่อสาร และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 67.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม และภาวะผู้นำด้านการบริหารความเสี่ยงอยู่ใน 2 ลำดับสุดท้าย ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ควรหาวิธีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้เกิดภาวะผู้นำดังกล่าวสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยอาจใช้เวลาส่วนหนึ่งของการประชุมผู้บริหารโรงเรียนประจำเดือน และหาวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวจัดกิจกรรม หรือนำเสนอเนื้อหา วิธีการพัฒนาให้เกิดภาวะผู้นำดังกล่าว

1.2 จากผลการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ อยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ควรให้บุคคลที่เกี่ยวข้องในด้านการบริหารงาน จัดอบรมเชิงปฏิบัติการภาคเรียนละอย่างน้อย 3 ชั่วโมง เพื่อกระตุ้นให้ทุกโรงเรียนเห็นความสำคัญของการบริหารงานวิชาการโดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศการศึกษา และพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ เพื่อที่จะช่วยให้เกิดประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และไม่อยู่ในลำดับสุดท้าย

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับบทบาทของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 เพื่อสำรวจว่าปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อการนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไปปรับใช้ในการบริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิผล

2.2 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการพัฒนาทักษะของครู เพื่อดูว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถของครูในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในยุค 5.0 อย่างไร

2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมและปัจจัยทางด้านสังคม ชุมชน เพื่อวิเคราะห์ว่าวัฒนธรรมองค์กรและการมีส่วนร่วมของชุมชนมีผลอย่างไรต่อการนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไปใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

กนกพิชญ์ สรรพศรี. (2563). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

กรรวี โพธิ์ทอง, สุวิทย์ ภาณุจารี และ ประทีป มากมิตร. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์,* 7(3), 1024.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.* กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)

_____. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2559). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา.*

_____. (2565). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567.*

กาญจนา นามวงศ์. (2566). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

กุลชลี จงเจริญ. (2561). *ประมวลสาระชุดวิชานวัต กรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำหน่วยที่ 11 – 15.* นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2562). *ทิศทางภาคอุตสาหกรรมและธุรกิจในยุค 5.0.* เข้าถึงได้จาก https://www.maruey.com/article/contentinnewspaper/867.

ขวัญเพชร พลวงค์. (2564). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

คณิน คำแพง. (2563). *โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบดิจิทัล.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จันดา เคนสักดา. (2566). *กลยุทธ์การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนสามัญศึกษาสงฆ์แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จุฑามาส ชุ่นห้วน. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา.* กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

ไชยา ภาวะบุตร. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ.* ฉบับปรับปรุง. (พิมพ์ครั้งที่ 3). สกลนคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมศักดิ์การพิมพ์ กรุ๊ป.

ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เดชา ลุนาวงค์. (2564). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เทพเทวรรณ วงษาเนาว์. (2564). *การวิเคราะห์พหุระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 11.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธนัญชนก แสนจันทร์ และต้องลักษณ์ บุญธรรม. (2564). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม*, 11(1), 82 – 91.

นพวรรณ คำเพ็ญ. (2566). *การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นฤมนต์ ไชยเพ็ชร และพัชรา เดชโฮม. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนบางขุนเทียนศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร.* เข้าถึงได้จาก https://shorturl.asia/hlwHN 5 มีนาคม 2567.

นภัสมน สุขจร. (2567). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นันทนา สิงห์เอ้ย. (2566). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่นาวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. *วารสารมหาจุฬาวิชาการ*, 4(1), 176–187. เข้าถึงได้จาก https://li01.tci-thaijo.org/index.php/crujournal/article/view/249507.

บริพัฒน์ สารผล. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 9), กรุงเทพ: สุวีริยาสาส์น.

_____. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 10), กรุงเทพ: สุวีริยาสาส์น.

บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์.* กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไออินเตอร์มีเดีย จำกัด.

ปภาลักษณ์ โสมแผ้ว. (2565). *ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปรีชา ออกกิจวัตร. (2564). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคกลางและภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ปาริฉัตร นวนทอง และตรัยภูมินทร์ ตรีตรีศวร. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. *การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13 มหาวิทยาลัยหาดใหญ่*, 1434 – 1449.

ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์. (2564). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พรพิมล อินทรรักษา นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์, และ สุเวศ กลับศรี. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 6(3), 115 – 129.

พรเทพ เหมรานนท์. (2564). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เพ็ญประภา สมพงษ์. (2563). *การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

แพรวพรรณ เปรมลาภ. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ไพฑูรย์ ศิริบูรณ์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2562). *พลิกฟื้นการจัดการศึกษาของชุมชน สร้างการศึกษาไทยยุค 5.0 อย่างยั่งยืน.* เข้าถึงได้จาก https://infocenter.nationalhealth.or.th /node/27693. 23 มีนาคม 2567.

ภาคิน เกษณา. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

ภัทรสุดา ยะบุญวัน. (2564). *การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการเรียนการสอนด้วยสื่ออินโฟกราฟิกที่ส่งผลต่อการรู้ดิจิทัล ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภิรญา สายศิริสุข. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4.* การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มณฑา ชาญวิทย์. (2563). บทบาทของการจัดการศึกษาในการพัฒนาคุณภาพชีวิต. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 12(1), 15 – 30.

มนตรี สหชัยรุ่งเรือง และสุรพล สุยะพรหม. (2564). การสร้างทุนมนุษย์ทางปัญญากับการพัฒนา AI ในยุคไทยแลนด์ 5.0. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,* 8(7), 264.

มนพะงา เล็กขาว. (2561). เปิดมุมมองระบบราชการไทยผ่านหน้าต่าง Society 5.0. *มุมมองมุมคิด 12 ทุนฝึกอบรมสำหรับผู้มีศักยภาพสูง.* หน้า 65. นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. (2562). *เปิด 10 ทักษะที่แรงงานไทยต้องมี เพื่อให้อยู่รอดในยุค AI ครองเมือง.* เข้าถึงได้จาก https://www.marketingoops.com/reports/10-skill-in-manpower-ai/. 23 มีนาคม 2567.

เมธี ตั้งสิริพัฒนา. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน.* กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์.

รุจาภรณ์ ลักษณะดี. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

โรจนศักดิ์ อินทนน. (2566). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

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

ลักขณา กำแพงแก้ว. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการมีมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

วรุจ วรดุล. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

วัชรากร ชวดกลางลา. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วันชนะ ดวงจันทร์ทิพย์. (2566). *บทบาทของผู้นำชุมชนและการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อต่อสัมฤทธิ์มาตรการการป้องกันปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกสนคร.* วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วาทิต บุญใบ. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศิริพร พงษ์เนตร. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศิริภัสสร ปิยนันทวารินทร์ และคณะ. (2566). พรหมวิหาร 4 กับภาวะผู้นำในยุคสังคม 5.0. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์ บริษัท ปิยะซันต์ อินเตอร์กรุ๊ป จำกัด*, 6(3), 294–306.

ศูนย์พัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ตอดชีวิตแห่งภูมิภาคอาเซียน. (2562). ถอดรหัสเทรนด์โลก อาชีพเกิดใหม่ ทักษะไหนที่เป็นที่ต้องการ. สืบค้นจาก https://www.seasiacenter.com/th/insights/ถอดรหัสเทรนด์โลก–อาชีพ/.

สาธร ทรัพย์รวงทอง. (2566). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิจยวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 6(3), 309 – 323.

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2555). แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 14(2), 117 – 128.

_____. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, หน้า 41.

สุขพัชรมณี กันแต่ง. (2565). *แนวทางการจัดการศึกษาบนฐานทักษะชีวิตเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้หญิงในการจัดการความรุนแรงในครอบครัว.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุทธิดา สอนสืบ. (2565). *โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุพจน์ อิงอาจ. (2563). *การศึกษา 5.0 ภาพอนาคตของประเทศไทย*. เข้าถึงได้จาก https://www.matichon.co.th/education/news_2162785. 23 มีนาคม 2567.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล*. กลุ่มวิจัยและพัฒนานโยบาย สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

_____. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานที่ปรึกษาด้านอุตสาหกรรมประจำญี่ปุ่น. (2561). *Society 5.0*. กรุงเทพฯ: กระทรวงอุตสาหกรรม.

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2553). *การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (2567). *ข้อมูลพื้นฐาน*. เข้าถึงได้จาก https://www.sakonarea1.go.th/new2024/action-plan/.

อจลา ศิริเสรีวรรณ. (2563). *แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครตามแนวคิดทักษะของคนในสังคม 5.0*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อนุสรณ์ ทั่งหิรัญ. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

อธิกุล กุลนรัตน์. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อภิชาติ มุงธิสาร. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อภิรักษ์ บุปผาชื่น. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. การขับเคลื่อนองค์การสู่ความเป็นเลิศ. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย,* 4(3), 208.

อรพิน อิ่มรัตน์. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

อิบตีซาม เจะหะ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ฮะพิชุดดีน เจะมุ และวรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา*, 66(3), 62.

Adjei, D. (2013). *Innovation leadership management*. International Journal of ICT and Management. 1, 103–106.

Albrecht, S. K. (2007). *All that can be*. New York: Alfred.

Aven, T. (2018). *Risk Analysis: Assessing Uncertainties Beyond Expected Values and Probabilities*. Wiley.

BLENDATA. (2565). *ยุค Society 5.0 คืออะไร? เทคโนโลยีจะมีบทบาทกับชีวิตมากแค่ไหน? ทำไม? ธุรกิจต้องเร่งปรับตัว ตั้งรับการเปลี่ยนแปลง*. เข้าถึงได้จาก https://blendata.co/th/ยุค-society-5-0-คืออะไร. 23 มีนาคม 2567.

Bryson, J. M., Quick, K. S., Slotterback, C. S., & Crosby, B. C. (2023). *Designing public participation processes*. Public Administration Review, 83(1), 23–34.

Carmeli, A., Gelbard, R. & Gefen, D. (2010). The importance of innovation leadership in cultivating strategic fit and enhancing firm performance. *The Leadership Quarterly*, 21 (3), 339–349.

Chaw Wei Yeong & Mohd Izham Mohd Hamzah. (2019). Innovative leadership of school administrator and its relationship with ict integration in district of seremban, negeri sembilan. *Asia Proceedings of Social Sciences*, 4(2), 105–107.

Couros, G. (2019). *Innovative leadership in education*. [online]. Retrieved from https://georgecouros.ca/blog/archives/tag/innovative–leadership–in–education March 23rd, 2024.

Desjardins, J. (2018). *10 Skills you'll need to survive the rise of automation*. Retrieved from https://www.weforum.org/agenda/2018/07/the–skills–neededed–to–survive–the–robot–invasion–of–the–workplace.

D. Morphet. (2007). The Administration of the School Administrators. *Dissertation Abstract International*. 34(03), 705–A.

Dr. (Mrs) N. N. Ukpong and Uzoigwe, Michael C. (2020). Innovations in managing school community relations and Principals' administrative effe ctiveness: implications For attainment of sustainable development Goals in nigeria. *African Journal of Innovations and Reforms in Educational Management*, 1(1), 503–512.

DuBrin, A. J. (2010). *Principles of Leadership*. (6" ed.) Canada: South–Western Cengage Learning.

European Buddhist Union. (2019). *"Education 5.0": Introducing meditation into universities and schools by Dr. Reiner Frey (Myong Ji Je Ja Nim)*. Retrieved 23 September 2019, from http://www.ebumagazine.org/2019/09/23/education–5–0–introducing–meditation–into–universities–and–schools–by–dr–reiner–frey–myong–ji–je–ja–nim.

Fatih Baydar. (2022). *The Role of Educational Leaders in the Development of Student's Technology Use and Digital Citizenship*. Retrieved from https://www.mojet.net/files/Uploads/Articles/3-367.pdf.

Fullan, M. (2019). *Leading in a Culture of Change*. San Francisco: Jossey-Bass.

G Aydin. (2007). *The use of mind maps and the theory of multiple intelligences in the science instruction Academia*. Edu. 21, 74-79.

Goetchius, A. (2018). Innovative School Leaders Part 1: *How to Become an Innovative School Leader*. Retrieved from https://www.edelements.com/blog/ innovative- school-leaders-part-1-how-to-become-an-innovative-school-leader.

Hamzah, N. H., Nasir, M. K. M., and Wahab, J. A. (2021). *The Effects of Principals' Digital Leadership on Teachers' Digital Teaching during the Covid-19 Pandemic in Malaysia*. Retrieved from http://asianonlinejournals. com/index.php/JEELR/article/view/2931.

Hashemi, A.S. (2013). Investigating the relationship between organizational climate and organizational commitment and organizational effectiveness among school managers: A case study in Fars province in Iran, *European Online Journal of Natural and Social Sciences*. 2(3), 1665-1671.

Higgins, S., & Moseley, D. (2019). *The Impact of Technology on Learning: A Review of the Literature*. Educational Technology Research and Development, 67(1), 5-20.

Hoy, Wayne K. and Cecil G, Miskel. (2001). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. 6th ed. McGraw-Hill International Edition 2001.

_____. (2008). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. New York: McGraw-Hill.

Imaginnationcomau. (2016). *resons why innovation is impotant to businesses today*. *Imagine Nation*. Retrieved from http://www.imaginenation.com. au/innovation-blog/8- reasons-innovation-important-businesses-today/ March 5th, 2024.

International Society for Technology in Education. (2018). *ISTE Standards for Administrators*. Retrieved from https://sites.google.com/site/pusdtechplan/administrators March 23rd, 2024.

Jafarzadeh. (2014). *Administrative skills and effectiveness of primary schools in Karachi, Iran*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice – Hall International.

Johnsson, M. (2023). Creating Global High–Performing Innovation Teams – Insights and Guidelines. *Journal of Innovation Management*, 11(2), 71–117.

Katzenbach, J.R., & Smith, D.K. (2018). *The Wisdom of Teams: Creating the High–Performance Organization*. HarperBusiness.

Kharkovyna, O. (2018). *5 Essential skills to survive in AI–driven society*. Retrieved from https://medium.com/@oleksii_kh/–essential–skills–to–survive–in–ai–driven–society 44ea554cedd2.

Leonard. (2008). *innovative leadership*. Retrieved from https://shorturl.asia/pz63D March 5th, 2024.

Lindegaard. (2009). *The Open Innovation Revolution: Essentials, Roadblocks and Leadership Skills.* New Jersey: Wiley.

Maxwell, J.C. (2011). *The Five Levels of Leadership – Proven steps to Maximize your Potential*. New York: Centre Street. McGraw–Hill.

Ministry of Education Culture Sports Science and Technology – Japan. (2018). *Human Resource Development for Society 5.0 – Change to Society, Changes to Learning – (Summary)*. Paper presented at the Human Resource Development for Society Task on Developing Skills to Live Prosperously in the New Age, Japan.

Mustafa, N. et al. (2019). Immersive interactive educational experiences–adopting education 5.0, industry 4.0 learning technologies for Malaysian universities. *In International Invention, Innovative & Creative (InIIC) Conference 2019.* (27 April pp. 191–196). Selangor, Malaysia: Universiti Teknologi MARA.

Nielsen, R. K., & Goduscheit, R. C. (2021). Exploring organizational barriers to creativity and innovation. *Journal of Creativity and Business Innovation*, 7, 1–21.

Owens, D. A. (2012). *Creative People Must Be Stopped: 6 Ways We Kill Innovation (Without Even Trying)*. San Francisco: Jossey–Bass.

Pimbert, M. (2022). Participation in governance for food system transformation: A social movement perspective. *Journal of Peasant Studies*, 49(2), 1–29.

Porter – O'Grady, T., & Malloch, K. (2010). *Innovation leadership: Creating the landscape of healthcare*. Sudbury, MA: Jones & Bartlett Learning.

Remeikiene, R., et al. (2021). The role of ICT development in boosting economic growth in developing countries. *Journal of Information and Organizational Sciences*, 45(2), 145–160.

Sergiovanni, T. J. Kelleher, P. McCarthy, M. M. & Wirt, F. M. (2004). *Educational govemance and administration*. (5th ed.). Boston: Pearson Education.

Steers, R.M. and Porter, L.W. (2005*). Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw–Hall Book Company.

Ubaidillah, M. (2018). Innovation Leadership in improving the quality of Education. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, 9(7), 1288–1299.

Weberg, D. (2013). *Innovation leadership behaviors: Starting the complexity journey*. Burlington, NJ: Jones & Bartlett Learning.

Winston Yoshitaro Sakurai. (2017). *Innovative leadership in education: the Characteristics and practices of the national association of Secondary school principals (nassp) digital principals of the Year.* (doctor of education). University of hawai'i at manoa,Honolulu, USA.

Wooi, T. (2013). *Innovation leadership in education*. Retrieved from http://www.slideshare.net/timothywooi/innovation–leadership–in–education–29983666 March 23rd, 2024.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.กรุณา โถชารี	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองบัวสร้างวิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1
4. นายสราวุธ พาเสน่ห์	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเมืองสกลนคร(ธาตุนารายณ์เจงเวง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1
5. นางวิภาดา นามโสภา	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองศาลาราษฎร์บำรุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนางานวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นางนันท์ปภัทร บรรณ์ติเจริญโชติ	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. ว่าที่ร้อยตรี ดร.นิพนธ์ บรรพสาร	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1
5. ดร.กรุณา โถชารี	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองบัวสร้างวิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1
6. นายธนุวัฒน์ สุภาอ้วน	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1
7. นางจูรีรัตน์ คำเมือง	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลนคร (วันครู 2501) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

8. ดร.นิภาพร แสนเมือง	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1
9. นางวิภาดา นามโสภา	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองศาลาราษฎร์บำรุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1
10. นายนรินทร์ คำทองไชย	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๗๓

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

๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค ๕.๐ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๕๓ ๕๓๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๗๓

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

๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค ๕.๐ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๕๓ ๕๓๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๗๓

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

๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.กรุณา โถชารี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค ๕.๐ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๕๓ ๕๓๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๗๓

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

๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสราวุธ พาเสน่ห์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค ๕.๐ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๕๓ ๕๓๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๗๓

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

๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางวิภาดา นามโสภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค ๕.๐ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๕๓ ๕๓๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๖๔

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

๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค ๕.๐ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๕๓ ๕๓๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๖๔

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

๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกเลาะวิทยาคาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค ๕.๐ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๕๓ ๕๓๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๖๔

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

๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองศาลาราษฎร์บำรุง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค ๕.๐ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๕๓ ๕๓๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๖๔

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

๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนแคน (คุรุราษฎร์ผดุงวิทย์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค ๕.๐ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๕๓ ๕๓๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๖๔

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

๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงหนองเหียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค ๕.๐ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๕๓ ๕๓๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๖๔

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

๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านม่วงลายราษฎร์ผดุงศิลป์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค ๕.๐ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๕๓ ๕๓๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๖๔

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

๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกกลาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค ๕.๐ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๕๓ ๕๓๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๖๔

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

๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาตาลคำข่า

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค ๕.๐ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๕๓ ๕๓๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๖๔

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

๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกุงศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค ๕.๐ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๕๓ ๕๓๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๖๔

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

๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบัวสร้างวิทยาคาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค ๕.๐ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๕๓ ๕๓๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๒๗

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

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค ๕.๐ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๕๓ ๕๓๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๙

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

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค ๕.๐ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค ๕.๐ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๕๓ ๕๓๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๙

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

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค ๕.๐ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค ๕.๐ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๕๓ ๕๓๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๙

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

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางนันท์ปภัทร บรรณ์ติเจริญโชติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค ๕.๐ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค ๕.๐ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๕๓ ๕๓๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๙

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

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ว่าที่ร้อยตรี ดร.นิพนธ์ บรรพสาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค ๕.๐ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค ๕.๐ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๕๓ ๕๓๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๙

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

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.กรุณา โถชารี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค ๕.๐ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค ๕.๐ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๕๓ ๕๓๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๙

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

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.นิภาพร แสนเมือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค ๕.๐ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค ๕.๐ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๕๓ ๕๓๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๙

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

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายธนุวัฒน์ สุภาอ้วน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค ๕.๐ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค ๕.๐ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๕๓ ๕๓๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๙

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

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางจูรีรัตน์ คำเมือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค ๕.๐ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค ๕.๐ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๕๓ ๕๓๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๙

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

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางวิภาดา นามโสภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค ๕.๐ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค ๕.๐ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๕๓ ๕๓๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๙

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

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายนรินทร์ คำทองไชย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค ๕.๐ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค ๕.๐ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๕๓ ๕๓๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1”

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 3 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลเกี่ยวกับท่านโดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
☐ ครูผู้สอน

1.2 ขนาดโรงเรียน

☐ โรงเรียนขนาดเล็ก
☐ โรงเรียนขนาดกลาง
☐ โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

☐ น้อยกว่า 10 ปี
☐ ตั้งแต่ 10 – 20 ปี
☐ มากกว่า 20 ปี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด และพิจารณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารอยู่ในระดับ **มากที่สุด**

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารอยู่ในระดับ **มาก**

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารอยู่ในระดับ **ปานกลาง**

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารอยู่ในระดับ **น้อย**

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารอยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ตัวอย่าง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน อยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ชัดเจน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างภาพเกี่ยวกับนวัตกรรมที่จำเป็นในอนาคตเพื่อเริ่มต้นให้บุคลากรริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมดังกล่าว					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (ต่อ)		5	4	3	2	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้กับผู้เกี่ยวข้องได้เข้าใจและรับทราบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการสร้างสรรค์นวัตกรรม					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้า ที่จะลงมือปฏิบัติงาน เพื่อให้งานดังกล่าวบรรลุวิสัยทัศน์					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ					
2. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม		5	4	3	2	1
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการพัฒนาการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่ม กล้าคิดกล้าวางแผนคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของบุคลากร					
2. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (ต่อ)		5	4	3	2	1
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา					
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
2. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (ต่อ)		5	4	3	2	1
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีสื่อสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้มาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและสถานศึกษา					
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กร เพื่อให้งานบรรลุตามวิสัยทัศน์					
3. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม		5	4	3	2	1
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน					
16	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายขอบเขตความรับผิดชอบ ตลอดจนให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายที่มีรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
3. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (ต่อ)		5	4	3	2	1
19	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมสร้างความมั่นใจและเป็นเกราะป้องกันทีมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในสถานศึกษา					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถปรึกษาหารือเพื่อพัฒนาระบบงานใหม่ ๆ พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้					
4. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม		5	4	3	2	1
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน การกำหนดทิศทางที่ชัดเจน ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลายสามารถสนองความต้องการของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กรได้					
24	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากร เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น เพื่อนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรให้พัฒนานวัตกรรมด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อนำไปสร้างนวัตกรรมที่จำเป็นในยุค 5.0					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
4. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (ต่อ)		5	4	3	2	1
27	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การส่งเสริม สนับสนุน การแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ของบุคลากร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานวัตกรรม ทางการศึกษาใหม่ ๆ					
5. การบริหารความเสี่ยง		5	4	3	2	1
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมในการนำ นวัตกรรมใหม่ ๆ มาทดลองใช้ในสถานศึกษา					
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมในการบริหาร เหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์และควบคุม การดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหาย ในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้					
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางหรือ มาตรการควบคุมความเสี่ยงเพื่อป้องกันหรือลด ความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้					
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามผลการปฏิบัติ ทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว อันเกิดจากการ ปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศ ในการพัฒนา และปรับปรุงงานต่าง ๆ					
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจสอบ กำกับติดตาม และประเมินผลการบริหารความเสี่ยง อย่างเป็นระบบ					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
6. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา		5	4	3	2	1
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการจัดระบบสารสนเทศในการจัดการศึกษา					
35	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาในองค์กร					
36	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกองค์กร					
37	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำวิสัยทัศน์ที่แสดงไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาเป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ					
38	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองในเรื่องการใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา					
39	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร					
40	ผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อม และมีศักยภาพในการประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด และพิจารณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับ **มากที่สุด**

4 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับ **มาก**

3 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับ **ปานกลาง**

2 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับ **น้อย**

1 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ตัวอย่าง

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
1. ด้านบริหารงานวิชาการ		5	4	3	2	1
0	สถานศึกษามีการดำเนินงานการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นอย่างเหมาะสม	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า สถานศึกษามีการดำเนินงานการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับ มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
1. ด้านบริหารงานวิชาการ		5	4	3	2	1
1	สถานศึกษามีการดำเนินงานการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีความทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน					
2	สถานศึกษามีการวางแผน จัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการอย่างเป็นระบบ					
3	สถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
4	สถานศึกษามีการวัดและประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียนตามระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา					
5	สถานศึกษามีการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา					
6	สถานศึกษามีการพัฒนาส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ สื่อหนังสือ แบบเรียน และการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา					
7	สถานศึกษามีการนิเทศการศึกษา การแนะแนว และการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา					
8	สถานศึกษามีการส่งเสริม ประสานความร่วมมือสถานศึกษา ชุมชน และองค์กรอื่น ในการพัฒนาสนับสนุนทางวิชาการให้มีความเข้มแข็ง					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
2. ด้านบริหารงานงบประมาณ		5	4	3	2	1
9	สถานศึกษามีการดำเนินงานการจัดทำแผนงบประมาณ คำขอตั้งงบประมาณ และแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินงบประมาณ					
10	สถานศึกษามีการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณที่ได้รับจัดสรร					
11	สถานศึกษามีการตรวจสอบติดตามและรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ					
12	สถานศึกษามีการบริหารจัดการทรัพยากร ระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา					
13	สถานศึกษามีการวางแผนบริหารจัดการ และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ					
14	สถานศึกษามีการดำเนินงานการเงิน การเบิกจ่ายงบประมาณ จัดทำบัญชีการเงิน แบบพิมพ์บัญชีทะเบียน					
15	สถานศึกษามีรายงานผลการดำเนินงานงบประมาณตามระเบียบที่กำหนด					
3. ด้านบริหารงานบุคคล		5	4	3	2	1
16	สถานศึกษามีการดำเนินงานการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
17	สถานศึกษามีการดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
18	สถานศึกษามีดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่โปร่งใส					

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
3. ด้านบริหารงานงบบุคคล (ต่อ)		5	4	3	2	1
19	สถานศึกษามีการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามระเบียบที่กำหนด					
20	สถานศึกษามีการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ บัญชีรายชื่ออย่างเป็นระบบ					
21	สถานศึกษามีการสนับสนุนเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา					
22	สถานศึกษามีการพัฒนาส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ					
4. ด้านบริหารงานทั่วไป		5	4	3	2	1
23	สถานศึกษามีการดำเนินงานการวางแผน จัดระบบการบริหารงานทั่วไปเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา					
24	สถานศึกษามีการพัฒนาระบบการบริหารงานการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา สนองความต้องการของชุมชนและสังคม					
25	สถานศึกษามีการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
26	สถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานประชาสัมพันธ์งานการจัดการศึกษากับบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา					

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
4. ด้านบริหารงานทั่วไป (ต่อ)		5	4	3	2	1
27	สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในทุกด้าน สามารถใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษาร่วมกันอย่างคลอบคลุม					
28	สถานศึกษามีการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา					
29	สถานศึกษามีการดำเนินงานธุรการ ตามระบบที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักความถูกต้องรวดเร็วประหยัดและคุ้มค่า และติดตามประเมินผลและปรับปรุงงานธุรการให้มีประสิทธิภาพ					
30	สถานศึกษามีการดำเนินงานกิจการนักเรียน กำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียนตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 50 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในยุค 5.0 ของผู้บริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง								
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างภาพเกี่ยวกับนวัตกรรมที่จำเป็นในอนาคตเพื่อเริ่มต้นให้บุคลากรริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมดังกล่าว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้กับผู้เกี่ยวข้องได้เข้าใจและรับทราบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการสร้างสรรค์นวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าที่จะลงมือปฏิบัติงาน เพื่อให้งานดังกล่าวบรรลุวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 50 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในยุค 5.0 ของผู้บริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง								
1.7 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม								
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการพัฒนาการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มกล้าคิด กล้าวางแผนคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยี สื่อสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้มาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 50 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในยุค 5.0 ของผู้บริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
2. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม								
2.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กร เพื่อให้งานบรรลุตามวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม								
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.3 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายขอบเขตความรับผิดชอบ ตลอดจนให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย ที่มีรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 50 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในยุค 5.0 ของผู้บริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
3. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม								
3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.6 ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมสร้างความมั่นใจและเป็นเกราะป้องกันทีมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.7 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถปรึกษาหารือเพื่อพัฒนาระบบงานใหม่ ๆ พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม								
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 50 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในยุค 5.0 ของผู้บริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
4. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม								
4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลายสามารถสนองความต้องการของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กรได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.4 ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากร เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น เพื่อนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.6 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรให้พัฒนานวัตกรรมด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อนำไปสร้างนวัตกรรมที่จำเป็นในยุค 5.0	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.7 ผู้บริหารสถานศึกษาให้การส่งเสริมสนับสนุนการแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ของบุคลากร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 50 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในยุค 5.0 ของผู้บริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
5. การบริหารความเสี่ยง								
5.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมในการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาทดลองใช้ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมในการบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์และควบคุมการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยงเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามผลการปฏิบัติทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว อันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศในการพัฒนา และปรับปรุงงานต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจสอบ กำกับติดตามและประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 50 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในยุค 5.0 ของผู้บริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
6. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา								
6.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการจัดระบบสารสนเทศในการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.2 ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำวิสัยทัศน์ที่แสดงไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาเป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองในเรื่องการใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 50 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
6. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา								
6.7 ผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมและมีศักยภาพในการประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 50 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารมีความสอดคล้องทั้ง 40 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

ตาราง 51 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
1. ด้านบริหารงานวิชาการ								
1.1 สถานศึกษามีการดำเนินงานการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีความทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 51 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
1. ด้านบริหารงานวิชาการ								
1.2 สถานศึกษามีการวางแผน จัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.3 สถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.4 สถานศึกษามีการวัดและประเมินผลการเทียบโอนผลการเรียนตามระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.5 สถานศึกษามีการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.6 สถานศึกษามีการพัฒนาส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ สื่อ หนังสือ แบบเรียน และการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.7 สถานศึกษามีการนิเทศการศึกษา การแนะแนว และการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.8 สถานศึกษามีการส่งเสริม ประสานความร่วมมือสถานศึกษา ชุมชน และองค์กรอื่น ในการพัฒนาสนับสนุนทางวิชาการให้มีความเข้มแข็ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 51 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
2. ด้านบริหารงานงบประมาณ								
2.1 สถานศึกษามีการดำเนินงานการจัดทำแผนงบประมาณ คำขอตั้งงบประมาณ และแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินงบประมาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.2 สถานศึกษามีการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณที่ได้รับจัดสรร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.3 สถานศึกษามีการตรวจสอบติดตามและรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.4 สถานศึกษามีการบริหารจัดการทรัพยากร ระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.5 สถานศึกษามีการวางแผนบริหารจัดการ และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.6 สถานศึกษามีการดำเนินงานการเงิน การเบิกจ่ายงบประมาณ จัดทำบัญชีการเงิน แบบพิมพ์บัญชีทะเบียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.7 สถานศึกษามีรายงานผลการดำเนินงานงบประมาณตามระเบียบที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 51 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
3. ด้านบริหารงานงบประมาณ								
3.1 สถานศึกษามีการดำเนินงานการวางแผนอัตรากำลัง และการจัดสรรอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.2 สถานศึกษามีการดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.3 สถานศึกษามีดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่โปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.4 สถานศึกษามีการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามระเบียบที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.5 สถานศึกษามีการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ บัญชีรายชื่ออย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.6 สถานศึกษามีการสนับสนุนเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.7 สถานศึกษามีการพัฒนาส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 51 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
4. ด้านบริหารงานทั่วไป								
4.1 สถานศึกษามีการดำเนินงานการวางแผน จัดระบบการบริหารงานทั่วไป เพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.2 สถานศึกษามีการพัฒนาระบบการบริหารงานการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา สนองความต้องการของชุมชนและสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.3 สถานศึกษามีการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.4 สถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานประชาสัมพันธ์งานการจัดการศึกษากับบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.5 สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในทุกด้าน สามารถใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษาร่วมกันอย่างคลอบคลุม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.6 สถานศึกษามีการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 51 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
4. ด้านบริหารงานทั่วไป								
4.7 สถานศึกษามีการดำเนินงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักความถูกต้องรวดเร็วประหยัดและคุ้มค่า และติดตามประเมินผลและปรับปรุงงานธุรการให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.8 สถานศึกษามีการดำเนินงานกิจการนักเรียน กำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียนตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 51 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีความสอดคล้องทั้ง 30 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 52 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.553 – 0.726 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.891	1	0.726
	2	0.574
	3	0.693
	4	0.692
	5	0.574
	6	0.648
	7	0.553
2. ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.618 – 0.799 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.901	8	0.799
	9	0.678
	10	0.669
	11	0.658
	12	0.618
	13	0.671
3. ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.545 – 0.724 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.894	14	0.617
	15	0.604
	16	0.647
	17	0.545
	18	0.692
	19	0.724
	20	0.661
4. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.658 – 0.797 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.933	21	0.720
	22	0.797
	23	0.703
	24	0.658
	25	0.793

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 52 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
4. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (ต่อ)	26	0.741
	27	0.789
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง	28	0.406
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.406 – 0.747	29	0.649
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.886	30	0.694
	31	0.717
	32	0.747
	33	0.652
6. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา	34	0.558
	35	0.695
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.539 – 0.787	36	0.734
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.915	37	0.771
	38	0.539
	39	0.772
	40	0.787
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.406 – 0.799 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร เท่ากับ 0.966		

จากตาราง 52 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.406 – 0.799 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหาร เท่ากับ 0.966 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.553 – 0.726 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.891

2. ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.618 – 0.799 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.901

3. ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.545 – 0.724 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.894

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.658 – 0.797 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.933

5. ด้านการบริหารความเสี่ยง มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.406 – 0.747 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.886

6. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.539 – 0.787 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.915

ตาราง 53 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.261 – 0.626 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.795	1	0.478
	2	0.339
	3	0.419
	4	0.461
	5	0.551
	6	0.626
	7	0.486
	8	0.261
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.563 – 0.704 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.883	9	0.628
	10	0.578
	11	0.644
	12	0.563
	13	0.605
	14	0.626
	15	0.704

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
3. ด้านการบริหารงานบุคคล ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.328 – 0.670 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.850	16	0.639
	17	0.584
	18	0.623
	19	0.328
	20	0.497
	21	0.627
	22	0.670
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.547 – 0.747 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.910	23	0.665
	24	0.606
	25	0.747
	26	0.547
	27	0.599
	28	0.712
	29	0.712
	30	0.736
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.261 – 0.747 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน เท่ากับ 0.932		

จากตาราง 53 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.261 – 0.747 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน เท่ากับ 0.932 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.261 – 0.626 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.795

2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.563 – 0.704 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.883

3. ด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.328 – 0.670 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.850

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.547 – 0.747 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.910

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Crosstabs

STA * Size Crosstabulation

Count

		Size			
		Small	Mediem	Large	Total
STA	ADMIN	28	40	2	70
	Teacher	84	160	24	268
Total		112	200	26	338

Crosstabs

STA * Exp Crosstabulation

Count

		Exp			
		Least	Moderate	Most	Total
STA	ADMIN	34	21	15	70
	Teacher	163	66	39	268
Total		197	87	54	338

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=VIS Think Par Cli Risk App INNO
  /STATISTICS=MEAN STDDEV.
```

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
VIS	338	4.5135	.52765
Think	338	4.5118	.54279
Par	338	4.5524	.54133
Cli	338	4.4852	.56999
Risk	338	4.4359	.57991
App	338	4.5245	.55457
INNO	338	4.5039	.51312
Valid N (listwise)	338		

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=V1 V2 V3 V4 V5 V6 V7 VIS
  /STATISTICS=MEAN STDDEV.
```

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Acad	338	4.6061	.45040
Bud	338	4.6792	.44640
Per	338	4.7020	.44244
Gener	338	4.6428	.49680
EFFI	338	4.6575	.42198
Valid N (listwise)	338		

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=Ac1 Ac2 Ac3 Ac4 Ac5 Ac6 Ac7 Ac8 Acad
  /STATISTICS=MEAN STDDEV.
```

T-Test

Group Statistics

	STA	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VIS	ADMIN	70	4.6449	.36543	.04368
	Teacher	268	4.4792	.55785	.03408
Think	ADMIN	70	4.6738	.40372	.04825
	Teacher	268	4.4695	.56662	.03461
Par	ADMIN	70	4.7286	.36576	.04372
	Teacher	268	4.5064	.57012	.03483
Cli	ADMIN	70	4.6612	.40199	.04805
	Teacher	268	4.4392	.59838	.03655
Risk	ADMIN	70	4.5833	.44482	.05317
	Teacher	268	4.3974	.60510	.03696
App	ADMIN	70	4.7061	.39058	.04668
	Teacher	268	4.4771	.58125	.03551
INNO	ADMIN	70	4.6663	.34471	.04120
	Teacher	268	4.4615	.54119	.03306

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
VIS	Equal variances assumed	7.371	.007	2.355	336	.019	.16569	.07035	.02730	.30407
	Equal variances not assumed			2.991	162.960	.003	.16569	.05540	.05630	.27508
Think	Equal variances assumed	4.735	.030	2.833	336	.005	.20428	.07211	.06244	.34612
	Equal variances not assumed			3.440	148.133	<.001	.20428	.05938	.08693	.32163
Par	Equal variances assumed	11.642	<.001	3.096	336	.002	.22217	.07175	.08103	.36332
	Equal variances not assumed			3.975	166.987	<.001	.22217	.05589	.11183	.33252
Cli	Equal variances assumed	13.733	<.001	2.934	336	.004	.22199	.07566	.07317	.37082
	Equal variances not assumed			3.677	158.280	<.001	.22199	.06037	.10276	.34123
Risk	Equal variances assumed	7.775	.006	2.406	336	.017	.18595	.07729	.03391	.33799
	Equal variances not assumed			2.872	143.176	.005	.18595	.06475	.05795	.31394
App	Equal variances assumed	15.569	<.001	3.116	336	.002	.22904	.07349	.08448	.37361
	Equal variances not assumed			3.905	158.234	<.001	.22904	.05865	.11320	.34488
INNO	Equal variances assumed	13.726	<.001	3.010	336	.003	.20485	.06807	.07097	.33874
	Equal variances not assumed			3.878	168.407	<.001	.20485	.05282	.10057	.30914

Oneway

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
VIS	Between Groups	1.359	2	.680	2.462	.087
	Within Groups	92.467	335	.276		
	Total	93.826	337			
Think	Between Groups	2.308	2	1.154	3.986	.019
	Within Groups	96.978	335	.289		
	Total	99.286	337			
Par	Between Groups	2.402	2	1.201	4.176	.016
	Within Groups	96.353	335	.288		
	Total	98.755	337			
Cli	Between Groups	3.463	2	1.731	5.471	.005
	Within Groups	106.024	335	.316		
	Total	109.487	337			
Risk	Between Groups	2.751	2	1.375	4.167	.016
	Within Groups	110.583	335	.330		
	Total	113.333	337			
App	Between Groups	4.308	2	2.154	7.264	<.001
	Within Groups	99.336	335	.297		
	Total	103.644	337			
INNO	Between Groups	2.673	2	1.337	5.203	.006
	Within Groups	86.056	335	.257		
	Total	88.729	337			

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable		(I) Exp	(J) Exp	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
VIS	Scheffe	Least	Moderate	.12373	.06763	.189	-.0426	.2900
			Most	.13586	.08070	.244	-.0626	.3343
		Moderate	Least	-.12373	.06763	.189	-.2900	.0426
			Most	.01213	.09102	.991	-.2117	.2359
		Most	Least	-.13586	.08070	.244	-.3343	.0626
			Moderate	-.01213	.09102	.991	-.2359	.2117
	LSD	Least	Moderate	.12373	.06763	.068	-.0093	.2568
			Most	.13586	.08070	.093	-.0229	.2946
		Moderate	Least	-.12373	.06763	.068	-.2568	.0093
			Most	.01213	.09102	.894	-.1669	.1912
		Most	Least	-.13586	.08070	.093	-.2946	.0229
			Moderate	-.01213	.09102	.894	-.1912	.1669
Think	Scheffe	Least	Moderate	.15402	.06926	.086	-.0163	.3243
			Most	.18616	.08265	.081	-.0170	.3894
		Moderate	Least	-.15402	.06926	.086	-.3243	.0163
			Most	.03214	.09321	.942	-.1970	.2613
		Most	Least	-.18616	.08265	.081	-.3894	.0170
			Moderate	-.03214	.09321	.942	-.2613	.1970
	LSD	Least	Moderate	.15402*	.06926	.027	.0178	.2903
			Most	.18616*	.08265	.025	.0236	.3487
		Moderate	Least	-.15402*	.06926	.027	-.2903	-.0178
			Most	.03214	.09321	.730	-.1512	.2155
		Most	Least	-.18616*	.08265	.025	-.3487	-.0236
			Moderate	-.03214	.09321	.730	-.2155	.1512
Par	Scheffe	Least	Moderate	.16551	.06904	.058	-.0042	.3353
			Most	.17920	.08238	.095	-.0234	.3817
		Moderate	Least	-.16551	.06904	.058	-.3353	.0042
			Most	.01368	.09291	.989	-.2148	.2421
		Most	Least	-.17920	.08238	.095	-.3817	.0234
			Moderate	-.01368	.09291	.989	-.2421	.2148
	LSD	Least	Moderate	.16551*	.06904	.017	.0297	.3013
			Most	.17920*	.08238	.030	.0172	.3412
		Moderate	Least	-.16551*	.06904	.017	-.3013	-.0297
			Most	.01368	.09291	.883	-.1691	.1964
		Most	Least	-.17920*	.08238	.030	-.3412	-.0172
			Moderate	-.01368	.09291	.883	-.1964	.1691

Cli	Scheffe	Least	Moderate	.19796*	.07242	.025	.0199	.3760
			Most	.21621*	.08641	.045	.0037	.4287
		Moderate	Least	-.19796*	.07242	.025	-.3760	-.0199
			Most	.01824	.09746	.983	-.2214	.2579
		Most	Least	-.21621*	.08641	.045	-.4287	-.0037
			Moderate	-.01824	.09746	.983	-.2579	.2214
	LSD	Least	Moderate	.19796*	.07242	.007	.0555	.3404
			Most	.21621*	.08641	.013	.0462	.3862
		Moderate	Least	-.19796*	.07242	.007	-.3404	-.0555
			Most	.01824	.09746	.852	-.1735	.2100
		Most	Least	-.21621*	.08641	.013	-.3862	-.0462
			Moderate	-.01824	.09746	.852	-.2100	.1735
Risk	Scheffe	Least	Moderate	.16042	.07396	.097	-.0214	.3423
			Most	.21162	.08825	.058	-.0054	.4286
		Moderate	Least	-.16042	.07396	.097	-.3423	.0214
			Most	.05119	.09953	.876	-.1935	.2959
		Most	Least	-.21162	.08825	.058	-.4286	.0054
			Moderate	-.05119	.09953	.876	-.2959	.1935
	LSD	Least	Moderate	.16042*	.07396	.031	.0149	.3059
			Most	.21162*	.08825	.017	.0380	.3852
		Moderate	Least	-.16042*	.07396	.031	-.3059	-.0149
			Most	.05119	.09953	.607	-.1446	.2470
		Most	Least	-.21162*	.08825	.017	-.3852	-.0380
			Moderate	-.05119	.09953	.607	-.2470	.1446
App	Scheffe	Least	Moderate	.23085*	.07010	.005	.0585	.4032
			Most	.22583*	.08364	.027	.0202	.4315
		Moderate	Least	-.23085*	.07010	.005	-.4032	-.0585
			Most	-.00502	.09434	.999	-.2370	.2269
		Most	Least	-.22583*	.08364	.027	-.4315	-.0202
			Moderate	.00502	.09434	.999	-.2269	.2370
	LSD	Least	Moderate	.23085*	.07010	.001	.0930	.3687
			Most	.22583*	.08364	.007	.0613	.3904
		Moderate	Least	-.23085*	.07010	.001	-.3687	-.0930
			Most	-.00502	.09434	.958	-.1906	.1806
		Most	Least	-.22583*	.08364	.007	-.3904	-.0613
			Moderate	.00502	.09434	.958	-.1806	.1906
INNO	Scheffe	Least	Moderate	.17208*	.06524	.032	.0117	.3325
			Most	.19248*	.07785	.048	.0011	.3839
		Moderate	Least	-.17208*	.06524	.032	-.3325	-.0117
			Most	.02040	.08781	.973	-.1955	.2363
		Most	Least	-.19248*	.07785	.048	-.3839	-.0011
			Moderate	-.02040	.08781	.973	-.2363	.1955
	LSD	Least	Moderate	.17208*	.06524	.009	.0437	.3004
			Most	.19248*	.07785	.014	.0393	.3456
		Moderate	Least	-.17208*	.06524	.009	-.3004	-.0437
			Most	.02040	.08781	.816	-.1523	.1931
		Most	Least	-.19248*	.07785	.014	-.3456	-.0393
			Moderate	-.02040	.08781	.816	-.1931	.1523

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=INNO VIS Think Par Cli Risk App EFFI Acad Bud Per Gener
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations

		INNO	VIS	Think	Par	Cli	Risk	App	EFFI	Acad	Bud	Per	Gener
INNO	Pearson Correlation	1	.911**	.938**	.937**	.956**	.936**	.890**	.747**	.708**	.656**	.675**	.706**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338
VIS	Pearson Correlation	.911**	1	.882**	.838**	.834**	.802**	.728**	.672**	.641**	.600**	.613**	.619**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338
Think	Pearson Correlation	.938**	.882**	1	.851**	.882**	.834**	.783**	.647**	.609**	.563**	.582**	.620**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338
Par	Pearson Correlation	.937**	.838**	.851**	1	.886**	.849**	.800**	.725**	.686**	.658**	.655**	.668**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338
Cli	Pearson Correlation	.956**	.834**	.882**	.886**	1	.898**	.821**	.689**	.651**	.595**	.624**	.659**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338
Risk	Pearson Correlation	.936**	.802**	.834**	.849**	.898**	1	.819**	.692**	.663**	.597**	.625**	.658**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338
App	Pearson Correlation	.890**	.728**	.783**	.800**	.821**	.819**	1	.734**	.691**	.641**	.657**	.707**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338
EFFI	Pearson Correlation	.747**	.672**	.647**	.725**	.689**	.692**	.734**	1	.880**	.929**	.929**	.939**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338
Acad	Pearson Correlation	.708**	.641**	.609**	.686**	.651**	.663**	.691**	.880**	1	.766**	.722**	.751**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338
Bud	Pearson Correlation	.656**	.600**	.563**	.658**	.595**	.597**	.641**	.929**	.766**	1	.831**	.822**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338
Per	Pearson Correlation	.675**	.613**	.582**	.655**	.624**	.625**	.657**	.929**	.722**	.831**	1	.864**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338
Gener	Pearson Correlation	.706**	.619**	.620**	.668**	.659**	.658**	.707**	.939**	.751**	.822**	.864**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ชื่อผู้วิจัย นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ .....

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ .....

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่ทำงาน.....

วัน/เดือน/ปี ที่ให้สัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....**จบการสัมภาษณ์เวลา**.....

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา

3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านผู้ทรงคุณวุฒิในการให้การสัมภาษณ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นคำถาม

1. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในยุค 5.0 ของผู้บริหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในยุค 5.0 ของผู้บริหาร ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในยุค 5.0 ของผู้บริหาร ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในยุค 5.0 ของผู้บริหาร ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

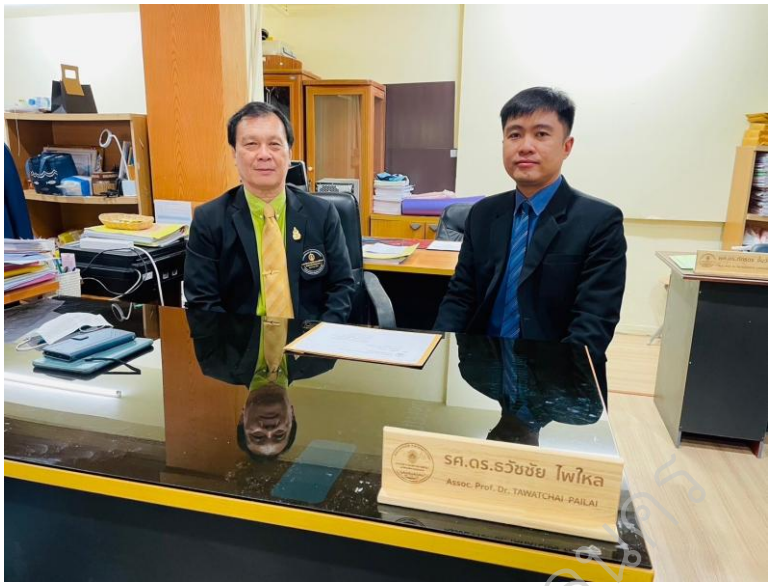
นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



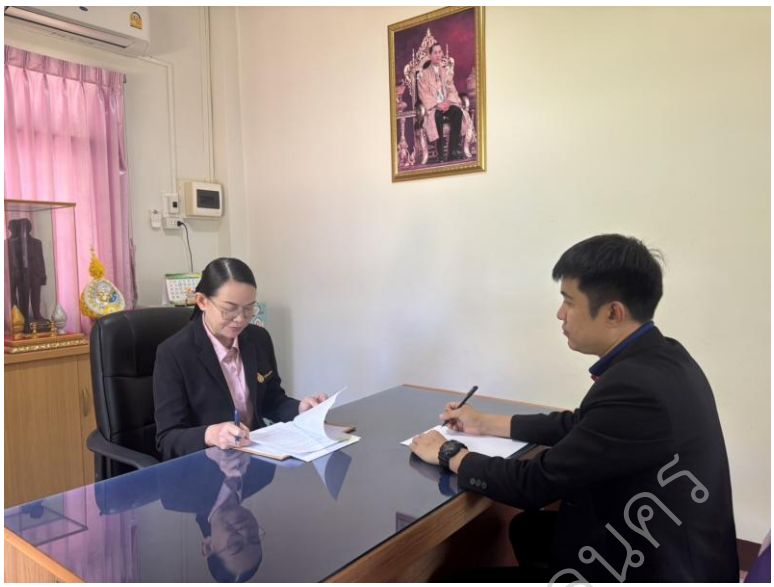
ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ ดร.นันท์ปภัทร บรรณ์ติเจริญโชติ รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.นิพนธ์ บรรพสาร ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ ดร.กรุณา โถชารี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบัวสร้างวิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายธนุวัฒน์ สุภาอ้วน ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ ดร.นิภาพร แสนเมือง ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นางจุรีรัตน์ คำเมือง ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนคร (วันครู 2501)
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางวิภาดา นามโสภา ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหนองศาลาราษฎร์บำรุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นายนรินทร์ คำทองไชย ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ–สกุล	นายปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 23 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2525
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 348 หมู่ 9 ตำบลฮางโฮง อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 47000
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.2
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนแก้งคำประชาสามัคคี ตำบลอุ่มจาน อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร 47230

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2538	ระดับประถมศึกษา โรงเรียนเซนต์ยอแซฟสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2544	ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2549	ระดับปริญญาตรี หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ) สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2557	ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู (ป.บัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2568	ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2559	ครูผู้ช่วย โรงเรียนค่ายบกหวานวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย
พ.ศ. 2561	ครู คศ.1 โรงเรียนค่ายบกหวานวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย
พ.ศ. 2565 – ปัจจุบัน	ครู คศ.2 โรงเรียนแก้งคำประชาสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร