



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้าง
องค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

วิทยานิพนธ์
ของ
ณัฐธยาน์ เข้มอุทา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้าง
องค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

วิทยานิพนธ์
ของ
ณัฐชนัน คุ้มอุทา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
OF ADMINISTRATORS AND THE CREATION OF INNOVATIVE
ORGANIZATIONS IN SCHOOLS UNDER SAKON NAKHON
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

BY
NATTHAYA KHEMUTHA

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

March 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

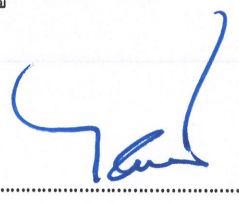
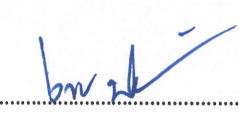
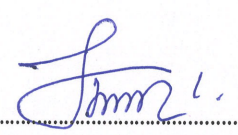
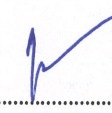


ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กร
แห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

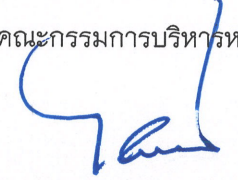
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ณัฐธยาน์ เข้มอุทา

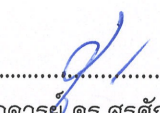
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 ประธานกรรมการสอบ.....	 กรรมการสอบและ ประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)	(ดร.เพ็ญผกา ปัญชนะ)
 กรรมการสอบ แต่งตั้งเพิ่มเติม.....	 กรรมการสอบและ กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรดร จันวันดี)	(ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ)
 กรรมการสอบ.....	กรรมการสอบ ผู้ทรงคุณวุฒิ
(ดร.รัชฎาพร งอยยุทธ)	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 17 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้ ความกรุณา และความช่วยเหลือมาเป็น อย่างดีจาก ดร.เพ็ญผกา ปัญญา ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ ตรวจสอบ เสนอแนะ และแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอ กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้ คำแนะนำและการช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพลใหญ่ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ นายสมพงษ์ แสนโคตร ดร.วีระศักดิ์ สุวรรณไตร นายวงศ์นรินทร์ แก้วฝ่าย นายวงศ์ธร แก้วฝ่าย นายไพจิตร คิตโสตา นางอมรรัตน์ หมั่นมี และนางสาวอาภาพร วังใจ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะทางการพัฒนาในการวิจัย ครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณ ท่านรองอำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษา ครู ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ทุกท่าน ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและ อำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และคุณธวัชวงศ์ วิดีศิริศักดิ์ ครอบครัวของผู้วิจัย ที่เป็นกำลังใจจนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี รวมทั้งผู้บริหารและคณะครู โรงเรียนบ้านดอนทอย เพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 24 ทุกท่าน ที่ให้การช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนและสนับสนุนการศึกษาของข้าพเจ้า จนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

ณัฐธยาน์ เข้มอุทา

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ผู้วิจัย	ณัฐยานันท์ เข็มอุทา
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2567 จำนวน 324 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 74 คน และครูผู้สอน จำนวน 250 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.561 – 0.832 และความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.972 และแบบสอบถามการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.536 – 0.825 และความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.972 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีการ (Scheffe's Method) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
 2. การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และลักษณะการเปิดสอนพบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และลักษณะการเปิดสอน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r_{xy} = .843^{**}$)

6. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ ควรส่งเสริม และพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน 2) การกระตุ้นทางปัญญา ควรสร้างจิตสำนึกที่ดีให้แก่ผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ควรส่งเสริมและเป็นที่ปรึกษา โดยจะต้องเอาใจใส่ในความต้องการของปัจเจกบุคคล 4) การสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรสร้างความน่าเชื่อถือและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 5) วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ควรส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ 6) โครงสร้างองค์กร ควรส่งเสริมการจัดโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจน 7) วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ควรส่งเสริมผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรร่วมกันวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีในองค์กร 8) การส่งเสริมบุคลากร ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาในการสร้างนวัตกรรม และ 9) การทำงานเป็นทีม ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม แบ่งหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน

TITLE	The Relationship between Transformational Leadership of Administrators and the Creation of Innovative Organizations in Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3
AUTHOR	Natthaya Khemutha
ADVISORS	Dr. Penphaka Panjana Dr. Ruethaisap Dokkham
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2025

ABSTRACT

This research aimed to examine, compare, and determine the relationship and establish guidelines for developing administrators' transformational leadership and innovative organizations in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3. The sample consisted of 324 participants, including 74 administrators and 250 teachers in the 2024 academic year. The sample size determination was calculated through the Krejcie and Morgan table, and selected through multiple – stage sampling. The research tools included questionnaires and interview forms. The 5 – point rating scale questionnaires assessing administrators' transformational leadership had the predictive power ranging from 0.561 to 0.832, and the reliability of 0.972. Another one measuring the innovative organizations had the predictive power ranging from 0.536 to 0.825, and the reliability of 0.972. The statistics for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, One – Way ANOVA, Scheffe's method, and Pearson's product–moment correlation coefficient.

The research results found that:

1. The transformational leadership of administrators was at the highest level overall.

2. The creation of innovative organizations in schools was at the highest level overall.

3. The transformational leadership of school administrators showed no differences, both overall and in each aspect, when classified by positions, school sizes, and types of programs offered.

4. The creation of innovative organizations in schools, classified by positions, school sizes, and types of programs offered, showed no differences, both overall and in each aspect.

5. The transformational leadership of administrators and the creation of innovative organizations in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3, as perceived by participants, had a positive relationship at the 0.01 level of significance, with a high level of correlation ($r_{xy} = .843^{**}$).

6. The guidelines for developing administrators' transformational leadership and the creation of innovative organizations in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3, comprising three aspects: 1) Creating Inspiration Motivation – promoting and developing school administrators' leadership; 2) Intellectual Stimulation – enhancing school administrators' good conscience in all aspects for performing tasks; 3) Individualized Consideration – acting as consultants by addressing individual needs; 4) Building Charisma for Change – establishing credibility and serving as good role models for subordinates; 5) Vision and Strategy – encouraging personnel to collaboratively formulate the vision, mission and strategies; 6) Organizational Structure – promoting a clear and well – defined organizational structure; 7) Organizational Culture and Values – fostering a shared positive culture and values among administrators and personnel within organizations; 8) Personnel Promotion–supporting and encouraging personnel participation in training and seminars to create innovations; and 9) Teamwork–promoting teamwork engagement among personnel, and ensuring clearly assigned responsibilities.

Keywords: Transformational Leadership of Administrations, Creation of Innovative Organizations in Schools

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	8
กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
นิยามศัพท์เฉพาะ	14
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร	20
ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหาร	20
ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	23
ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	25
องค์ประกอบของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	26
ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน	42
ความหมายของการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม	42
แนวคิดของการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน	43
องค์ประกอบของการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม	46
ตอนที่ 3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	77
ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	82
งานวิจัยในประเทศ	82
งานวิจัยต่างประเทศ	88

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย	91
ตอนที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	92
ประชากร.....	92
กลุ่มตัวอย่าง	92
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	99
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	101
การเก็บรวบรวมข้อมูล	103
การวิเคราะห์ข้อมูล	104
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	106
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	108
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	111
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	111
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	112
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	114
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	179
ความมุ่งหมายของการวิจัย	179
สมมติฐานของการวิจัย	180
วิธีดำเนินการวิจัย.....	181

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
สรุปผลการวิจัย	183
อภิปรายผล	186
ข้อเสนอแนะ	194
บรรณานุกรม	197
ภาคผนวก	209
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	211
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	217
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	233
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	265
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	279
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูลจากคอมพิวเตอร์	285
ภาคผนวก ช ภาพประกอบการวิจัย	291
ประวัติย่อของผู้วิจัย	299

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	29
2 การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์	32
3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน	51
4 การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์	67
5 จำนวนผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	92
6 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน	94
7 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนครเขต 3 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน	94
8 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่งและขนาดโรงเรียน	97
9 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน	99
10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และลักษณะที่เปิดสอน	115
11 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียน โดยรวม	116

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียน ด้านการมีอิทธิพลอย่าง มีอุดมการณ์	117
13 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	118
14 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	119
15 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	120
16 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง	121
17 การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน โดยรวม	122
18 การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์	123
19 การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค์กร	124
20 การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี	125
21 การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร	126
22 การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านการส่งเสริมบุคลากร	127
23 การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านการทำงานเป็นทีม	128
24 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	129
25 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน	130
26 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของจำแนกตาม ลักษณะการเปิดสอน	131
27 ผลการเปรียบเทียบการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	132

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
28 ผลการเปรียบเทียบการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน	133
29 ผลการเปรียบเทียบการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน จำแนกตาม ลักษณะการเปิดสอน	134
30 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้าง องค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	136
31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมสังกัด โดยรวม (Y_1)	138
32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ระหว่างการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์(Y_1)	139
33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ระหว่างการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านโครงสร้าง องค์กร (Y_2)	140
34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ระหว่างการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านนวัตกรรมและ เทคโนโลยี (Y_3)	141
35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ระหว่างการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านวัฒนธรรมและ ค่านิยมองค์กร (Y_4)	142

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ระหว่างการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านการส่งเสริม บุคลากร (Y ₅)	143
37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ระหว่างการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านการทำงาน เป็นทีม (Y ₆)	144
38 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการ สร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมโรงเรียน	145
39 สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ที่จะช่วยพัฒนาการสร้างองค์กรแห่ง นวัตกรรมโรงเรียน	149
40 สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ที่จะช่วยพัฒนาการสร้างองค์กรแห่ง นวัตกรรมในโรงเรียน	153
41 สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่จะช่วยพัฒนาการสร้างองค์กร แห่งนวัตกรรมในโรงเรียน	156
42 สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง ที่จะช่วยพัฒนาการสร้าง องค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน	159
43 สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ที่จะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร	162

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
44 สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค์กร ที่จะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	165
45 สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรที่จะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	168
46 สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านส่งเสริมบุคลากร ที่จะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร	172
47 สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านการทำงานเป็นทีม ที่จะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร	176
48 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่ง นวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	267
49 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	268
50 การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน.....	272
51 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับการความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร	281
52 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน	283

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	13
2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	293
3 สัมภาษณ์ นายสมพงษ์ แสนโคตร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	293
4 สัมภาษณ์ นายวิระศักดิ์ สุวรรณไตร ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	294
5 สัมภาษณ์ นายวงศธร แก้วฝ่าย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านถ้ำเต่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	294
6 สัมภาษณ์ นายไพจิตร คัดโสดา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเสาววัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนครเขต 3	295
7 สัมภาษณ์ นายวงศ์นรินทร์ แก้วฝ่าย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดงสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	295
8 สัมภาษณ์ นางอมรรัตน์ หมั่นมี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดงสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	296
9 สัมภาษณ์ นางสาวอาภาพร วังใจ ครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านอากาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	296

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
10 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	297
11 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	297

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สื่อและสารสนเทศก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมืองการปกครองอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลจึงมีความสำคัญอย่างมาก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563, หน้า 1) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยี สังคม แห่งการเรียนรู้ เศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อม ในยุคโลกาภิวัตน์ยุคศตวรรษที่ 21 ที่มีการสื่อสารที่ไร้พรมแดนที่มีการแข่งขันสูง ในการบริหารจัดการองค์กรนวัตกรรมการศึกษา มีการขับเคลื่อนด้วยฐานความรู้และนวัตกรรม โดยเฉพาะการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนา 4 มิติที่สำคัญ คือ การปฏิรูปนักเรียนยุคใหม่ การปฏิรูปครูยุคใหม่ การปฏิรูปโรงเรียน ยุคใหม่ และการปฏิรูประบบบริหารจัดการยุคใหม่ โดยการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศยุคใหม่ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ การนำองค์กร การวางแผนกลยุทธ์ การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร การบริหารความสัมพันธ์ชุมชน และการพัฒนาระบบสารสนเทศและนวัตกรรมการจัดการ (ภารดี อนันตนาวิ และสิทธิพร ประวัตรุ่งเรือง, 2563, หน้า 76)

การจัดการศึกษาซึ่งถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการส่งเสริมและพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและด้านวัฒนธรรมของประเทศอันจะเห็นได้จากการกำหนด วิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศให้ประเทศไทย มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วย ยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ซึ่งเป็นยุคที่ประเทศต้องขับเคลื่อนด้วยศักยภาพของคนที่มีความสามารถพัฒนานวัตกรรมอันเกิดจากการทำงาน ตามบริบทของการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิต ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความทัดเทียมกับศักยภาพของคนในประเทศที่ได้พัฒนา แล้ว จึงจะรองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจในรูปแบบของการพัฒนารังสรรค์ นวัตกรรม ต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศ และการแข่งขันในเวทีโลก การศึกษาจึงเป็นกลไก สำคัญที่จะสร้างบุคลิกภาพของคนไทยให้มีศักยภาพความเป็นผู้นำ ซึ่งการพัฒนา การศึกษาต้องทำความเข้าใจกับเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างท่องแท้จึงจะกำหนดทิศทางการ

พัฒนาได้ตรงเป้าหมายและบรรลุผลสำเร็จได้ (ศักดิ์สิน โรจน์สราญรมณ์, 2561, หน้า 11) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นตัวแปรสำคัญและเป็นกลไกหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพราะเป็นผู้นำนโยบายแนวดำเนินงานและโครงการต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารต้องไม่หยุดนิ่งต้องเคลื่อนไหวและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา พัฒนาส่งเสริมบุคลากร เปิดโอกาสให้มีอิสระในการทำงานมากขึ้น ไม่กีดกันความคิดเห็นของครู ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการบริหาร และพฤติกรรมภาวะผู้นำเพื่อให้ สามารถเป็นผู้นำของการปฏิรูปการศึกษาได้ ในขณะเดียวกันต้องรักษาความเป็นปึกแผ่นและบรรยากาศในการทำงานที่ดีไว้ด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 3) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจะต้องมีความรู้ ความสามารถ วิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับและมีความเป็นประชาธิปไตยเพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ มีบุคลิกลักษณะที่ดี (จรูณี แก้วเอี่ยม, 2557, หน้า 121)

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่สำคัญต่อคุณภาพของผลลัพธ์ของระบบการศึกษาทั้งด้านประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษา และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน นักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกันว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้น ผู้บริหารนับว่าเป็นตัวแปรสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทย คุณภาพและประสิทธิภาพทางการศึกษาจะแปรปรวนไปตามผู้บริหารเสมอ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 8 - 11) ดังนั้น ปัจจัยด้านผู้บริหารเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีภาวะการณเปลี่ยนแปลง สามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์กรสูงขึ้น แม้ว่าสภาพขององค์กรจะมีข้อจำกัดต่าง ๆ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ผู้บริหารใช้อิทธิพล และอำนาจของตนอย่างเต็มศักยภาพ โดยผู้นำได้แสดงความรู้ในด้านต่าง ๆ และแสดงลักษณะท่าทางเพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรและการบริหารจัดการการศึกษาในองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยได้สังเคราะห์เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึง

ความเป็นปัจเจกบุคคล และ 5) ด้านการสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง จะช่วยให้ผู้นำสามารถยกระดับบุคลิกภาพและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์การบรรลุผลจะแห่งตนความเจริญรุ่งเรืองของสังคม องค์การและผู้อื่น นอกจากนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้น อาจจะขึ้นหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาอย่างมีคุณภาพ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางวิชาการและด้านอื่น ๆ ขององค์กรในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานในสถานศึกษาเป็นอย่างดี สามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคคลในองค์กร โดยการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หากคนในองค์กรมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว เชื่อว่าจะทำให้การบริหารงานภายในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลโดยตรงต่อผู้เรียน (กาญจนา ภาวงศ์, 2557, หน้า 3)

ในยุคโลกาภิวัตน์ภายใต้การแข่งขันที่รุนแรง และส่งผลทำให้หลายองค์กรต่างให้ความสำคัญ โดยการสร้างนวัตกรรมผ่านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และองค์กรควบคู่กัน จึงจะสามารถปรับตัว และยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับสถานการณ์ (ชินวัตร เชื้อสระคู วิชัย เปรมมณีสกุล และ ธรา สิงห์ตะสะ, 2562, หน้า 134) ซึ่งองค์กรการศึกษาจะประสบความสำเร็จ และอยู่รอดท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็ว ขึ้นอยู่กับการมีความคิดสร้างสรรค์ การค้นพบสิ่งใหม่ ๆ และการสร้างนวัตกรรมจากองค์กรแบบการดั้งเดิมที่เน้นการสั่งการจากบนลงล่าง ต้องเปลี่ยนลักษณะองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาที่ต้องมีการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาการบริหารงานใหม่ ๆ รวมไปถึงการสร้างนิสัยนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับคนในองค์กรนั่นก็คือ ครู บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่จะต้องมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์รูปแบบการทำงาน สร้างสื่อการสอน และวิธีจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษา เพราะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ถือเป็นจุดกำเนิดของการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เป็นทรัพย์สินทางปัญญา ที่ไม่อาจจับต้องได้แต่มีค่ามหาศาล มากกว่าทรัพย์สินทางกายภาพ (Adams, & Bessant, 2006, p. 226) สอดคล้องกับ

องค์การ ประจันเขตต์ (2557, หน้า 47) กล่าวถึง การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม เป็นการสร้างสิ่งใหม่ หรือมีการพัฒนาดัดแปลงสิ่งเดิมทั้งรูปแบบ วิธีการทำงานและการจัดการเรียนการสอน แล้วทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม ดังที่ อมร นนทสุต (2550, ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า ท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลก ในทุกมิตินั้น หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องปรับตัวเอง เพื่อความอยู่รอด ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่างต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ มีสมรรถนะที่จำเป็นและเอื้อต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีการบริหารคุณภาพ การประกันคุณภาพการศึกษา การนำนวัตกรรมทางการบริหาร ใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้เพื่อให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง สังคม ชุมชนหรืออย่างน้อยเป็นการแข่งขันกับตัวเองเพื่อความอยู่รอด ซึ่งนับได้ว่าเป็นการนำนวัตกรรมทางการศึกษาเข้ามาใช้ในองค์กรทั้งสิ้น

ดังนั้นการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม จึงมีความสำคัญและ จำเป็นอย่างยิ่งเพื่อพัฒนาองค์กรของตนเองให้มีคุณภาพเพื่อบรรลุจุดหมายขององค์กร จากแนวคิดแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2544 ที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และที่แก้ไข เพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ซึ่งถือได้ว่าเป็นมาตรการส่งเสริม สนับสนุนการนำนวัตกรรมทางการศึกษา เข้ามาใช้ในองค์กร คือ ในหมวด 9 เทคโนโลยีทางการศึกษา มาตราที่ 64 ได้กำหนดว่า รัฐจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาแบบเรียน ตำรา หนังสือทาง วิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนา ขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิตและมีการให้แรงจูงใจแก่ผู้ผลิต และพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยเปิดให้มีการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับมาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากร ทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยี ที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ หากการดำเนินการตามนี้ ดังกล่าวนี้นำมา ดำเนิน การอย่างเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่องและจริงจัง จะส่งผลให้เกิดเป็นนวัตกรรมที่สามารถ นำมาใช้ในการบริหาร จัดการและการพัฒนาคุณภาพศึกษาได้เป็นอย่างดี ดังนั้น จึงเป็นความจำเป็นที่สถานศึกษาต้องมีการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมหรือนำนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งในการบริหารการศึกษา

นั้นต้องอาศัยความร่วมมือ จากครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนผลลัพธ์ ด้วยกระบวนการจัดการความรู้ ก็จะทำให้สถานศึกษาเป็น “องค์กรแห่งนวัตกรรม” (Innovative Organization) โดยผลลัพธ์จากการดำเนินการดังกล่าวก็คือ คุณภาพผู้เรียน นับเป็นผลผลิต นวัตกรรม (Innovative Product) ที่เกิดจากการบริหารเชิงนวัตกรรม ที่มีประสิทธิภาพนั่นเอง (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2542, หน้า 33 – 34)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นหน่วยงาน ที่ทำหน้าที่ ส่งเสริม สนับสนุนกำกับติดตามการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน ประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร รวม 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอนารวินาส อำเภอบ้านม่วง อำเภอคำตากล้า และอำเภออากาศอำนวย จำนวนโรงเรียน 181 โรงเรียน ให้สามารถจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา โดยกำหนดจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 มีการปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยและหลากหลาย มีการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในระบบ การจัดการศึกษา ส่งเสริมเทคโนโลยีดิจิทัลอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปการศึกษาศตวรรษที่ 21 สร้างบุคลากรและผู้เรียนให้เกิดภูมิคุ้มกัน รู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยี ตามทักษะที่จะเป็น ในศตวรรษที่ 21 สร้างภาวะผู้นำทางการศึกษาและเครือข่ายการทำงานเป็นทีม ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อประโยชน์ในการปฏิรูปการศึกษานั้นจะส่งผล ในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

จากสภาพดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อใช้เป็น แนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษา และสามารถขับเคลื่อนการทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อเป็นคุณภาพสถานศึกษาอย่างแท้จริง

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และลักษณะการเปิดสอน มีความแตกต่างหรือไม่ อย่างไร
4. การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และลักษณะการเปิดสอน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
6. แนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และลักษณะการเปิดสอน

4. เพื่อเปรียบเทียบการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และลักษณะการเปิดสอน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

6. เพื่อหาแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และลักษณะการเปิดสอน
แตกต่างกัน

4. การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และลักษณะการเปิดสอน
แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่ง
นวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
กับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสำคัญ ดังนี้

1. ได้ทราบถึงระดับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารและสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
2. ได้สารสนเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่จะ
นำไปใช้ในการเสริมสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
3. ได้แนวทางส่งเสริมสนับสนุนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ
สร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ กนกวรรณ เขียวนิล และประทีป มากมิตร (2564, หน้า 171); ศุภสิทธิ์ พิสัยเลิศ, พูนชัย ยาวีราข, ไพโรภ รัตนชูวงศ์ (2564, หน้า 57); ชาญวิทย์ หาญรินทร์ (2565, หน้า 53); ณัฐพัชร วรพงศ์พัชรและเบญจมาศ หมื่นสาย (2565, หน้า 200); ชย พานะกิจ, สมใจ เดชบำรุง, สมบัติ เดชบำรุง (2565, หน้า 41); สุนิสา เมฆวิสัย ชวน ภารังกุล (2566, หน้า 414); วิชาญ เจริญวิไลรัตน์, ธนกฤต รชตะศิริกุล, บังอร แก่นจันทร์ (2566, หน้า 610); Bass and Avolio (1994, pp. 3 – 4); Bernard. M. Bass (Bernad M Bass (1999, pp. 9 – 32); Gibson, Ivancevich, and Donnelly (2000, pp. 15 – 17); Yukl (2006, p. 215) และได้ทำการสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 5 ด้าน ดังนี้

1.1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

1.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

1.1.3 การกระตุ้นทางปัญญา

1.1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.1.5 การสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง

1.2 การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยของรัตนวดี โมรากุล, ดวงใจ ชนะสิทธิ์, นภาเดช บุญเชิดชู และอรพรรณ ตูจินดา (2560, หน้า 2341); สุรเชษฐ์ หิรัญสถิตย์, และ สุกัญญา แซ่มชัย (2561, หน้า 257); สจิวรรณ ทรรพวสุ, สุทธิพงศ์ บุญผดุง (2562, หน้า 1); ชินวัตร เชื้อสระคู, วิชัย เปรมมณีสกุล, และ ธรา สิงห์คะสะ (2562, หน้า 82); สำเริง อ่อนสัมพันธ์ (2563, หน้า 215); ปฏิพัทธ์ เรืองพยนต์ศักดิ์ (2565, หน้า 6 – 9); รัตน์สุดา พรหมสุบัต, และพิมพ์อร สดเอี่ยม (2566, หน้า 258); Christiansen (2000, pp. 40 – 181); Tidd et al. (2001, pp. 313 – 340); Kuczmarski (2003, p. 536); Hay Insight selections (2005, pp. 1 – 4); Wannapa Wichitchanya, Supol Durongwatana, Pakpachong Vadhana-sindhu (2012, p. 17) และได้ทำการสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของการสร้างองค์กรแห่งการนวัตกรรมในโรงเรียน 6 ด้าน ดังนี้

1.2.1 วิสัยทัศน์และกลยุทธ์

1.2.2 โครงสร้างองค์กร

1.2.3 นวัตกรรมและเทคโนโลยี

1.2.4 วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร

1.2.5 การส่งเสริมบุคลากร

1.2.6 การทำงานเป็นทีม

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,994 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 181 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,813 คน จากโรงเรียน 181 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2567 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตาราง ของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 324 คน จำแนกเป็นกลุ่ม ผู้บริหารจำนวน 74 คน และครูผู้สอนจำนวน 250 คน จากโรงเรียน 74 โรงเรียน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นขั้นในการสุ่ม

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหาร

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดโรงเรียน

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

3.1.3 ลักษณะการเปิดสอน

3.1.3.1 ประถมศึกษา

3.1.3.2 ขยายโอกาส

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

3.2.1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

3.2.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

3.2.1.3 การกระตุ้นทางปัญญา

3.2.1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.2.1.5 การสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง

3.2.2 การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน

3.2.2.1 วิสัยทัศน์และกลยุทธ์

3.2.2.2 โครงสร้างองค์กร

3.2.2.3 นวัตกรรมและเทคโนโลยี

3.2.2.4 วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร

3.2.2.5 การส่งเสริมบุคลากร

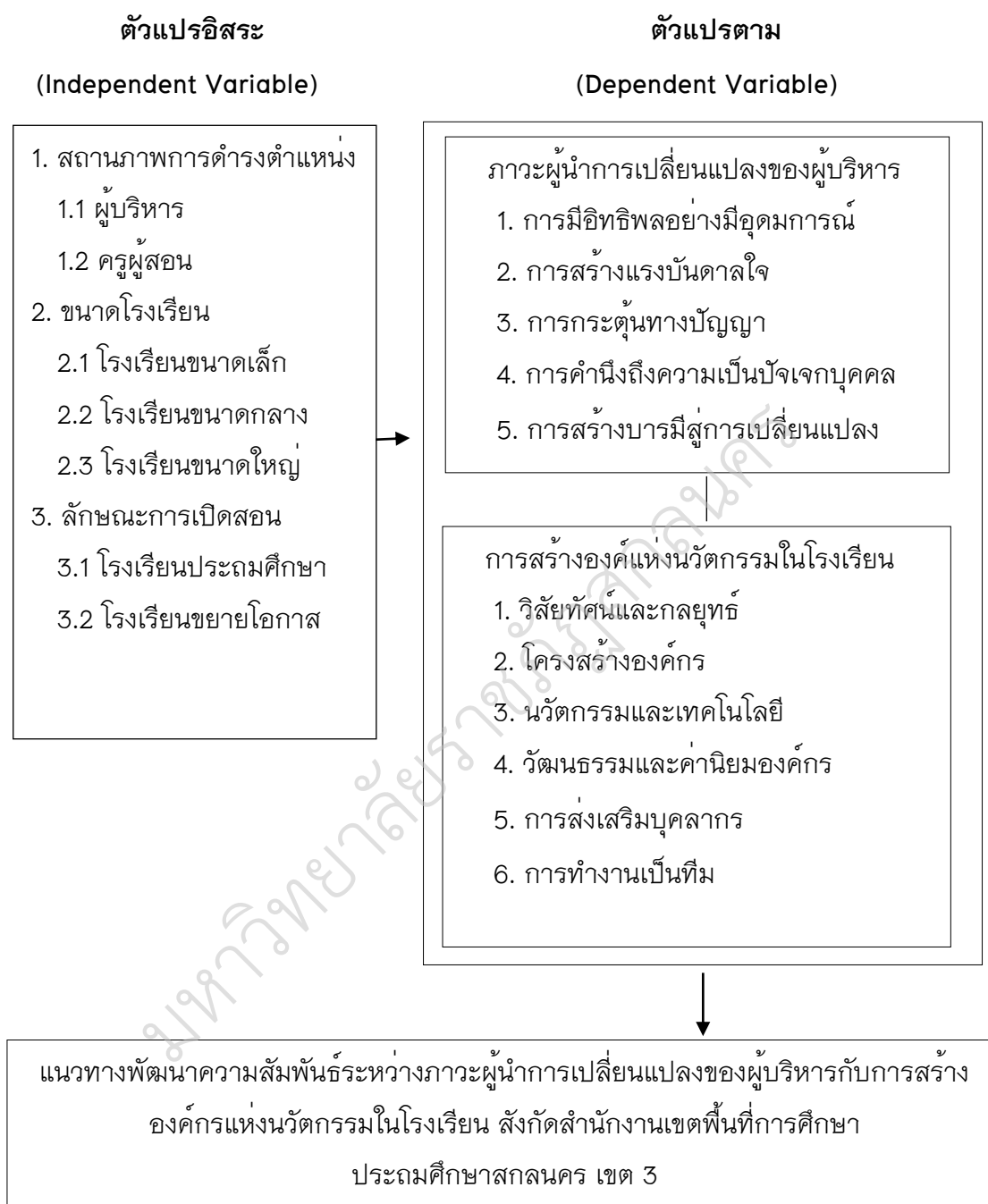
3.2.2.6 การทำงานเป็นทีม

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของกนกวรรณ เขียวนิลและประทีป มากมิตร (2564, หน้า 171); ศุภสิทธิ์ พิสัยเลิศ, พูนชัย ยาวีราข, ไพโรภ รัตนชูวงศ์ (2564, หน้า 57); ชาญวิทย์ หาญรินทร์ (2565, หน้า 53); ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร และเบญจมาศ หมื่นสาย (2565, หน้า 200); ชย พานะกิจ, สมใจ เดชบำรุง, สมบัติ เดชบำรุง (2565, หน้า 41); สุนิสา เมฆวิสัย ชวน ภารังกุล (2566, หน้า 414); วิชาญ เจริญวิไลรัตน์, ธนกฤต รชตะศิริกุล, บังอร แก่นจันทร์ (2566, หน้า 610); Bass and Avolio (1994, pp.3 – 4); Bernard. M. Bass (Bernad M Bass (1999, pp. 9 – 32); Gibson, Ivancevich, and Donnelly (2000, pp. 15 – 17); Yukl (2006, p. 215) จากนั้นทำการสังเคราะห์ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ

3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) การสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง

การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยของ รัตนวดี โมรากุล, ดวงใจ ชนะสิทธิ์, นภาเดช บุญเชิดชู และอรพรรณ ตูจันดา (2560, หน้า 2341); สุรเชษฐ์ หิรัญสถิตย์, และ สุกัญญา แซ่มช้อย (2561, หน้า 257); สจิวรรณ ทรรพวสุ, สุทธิพงศ์ บุญผดุง (2562, หน้า 1); ชินวัตร เชื้อสระคู, วิชัย เปรมมณีสกุล, และ ธารา สิงห์คะสะ (2562, หน้า 82); สำเริง อ่อนสัมพันธ์ (2563, หน้า 215); ปฏิพัทธ์ เรืองพยุงค์ศักดิ์ (2565, หน้า 6 – 9); รัตน์สุดา พรหมสุปัด, และ พิมพัชร สดเอี่ยม (2566, หน้า 258); Christiansen (2000, pp. 40 – 181); Tidd et al. (2001, pp. 313 – 340); Kuczmarski (2003, p. 536); Hay Insight selections (2005, pp. 1 – 4); Wannapa Wichitchanya, Supol Durongwatana, Pakpachong Vadhana-sindhu (2012, p. 17) และได้ทำการสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของการสร้างองค์กรแห่งการ นวัตกรรมในโรงเรียน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ 2) โครงสร้างองค์กร 3) นวัตกรรมและเทคโนโลยี 4) วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร 5) การส่งเสริมบุคลากร 6) การทำงานเป็นทีม จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในองค์กรใช้อิทธิพลและอำนาจของตนอย่างเต็มศักยภาพโดยผู้นำได้แสดงความรู้ในด้านต่าง ๆ และแสดงลักษณะท่าทางเพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรและการบริหารจัดการการศึกษาในองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกขององค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การดำเนินงานในการนำพาองค์กรนั้นเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย สามารถที่จะจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าความตั้งใจเดิมจนนำไปสู่การบรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และการสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง วัดได้จากการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอน ดังนี้

2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการแสดงออกให้เห็นถึงการกระทำตนเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีความสามารถในการจัดการ หรือการควบคุมอารมณ์ตนเอง มีการเห็นคุณค่าของตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรม ผู้บริหารจะเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน

2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการแสดงออกผ่านพฤติกรรมทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายใน ผู้บริหารจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น ผู้บริหารจะทำให้ผู้ร่วมงานสัมผัสกับภาพงดงามของอนาคต ผู้บริหารจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน มีการวางเป้าหมายในการทำงานและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน

มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญ โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะสำคัญ
ในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงาน มีการสร้างเจตคติที่ดี

2.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการ
แสดงออกให้เห็นถึงการกระตุ้นจากผู้บริหารส่งผ่านไปยังผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงปัญหา
ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ ด้วยวิธีทาง
แบบใหม่ ๆ ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและเหตุผลผู้บริหารทำให้
ผู้ร่วมงานรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน
สามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงาน
ทุกคน

2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของ
ผู้บริหารที่แสดงความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้ช่วยให้การดูแลเอาใจใส่
ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ผู้บริหารจะเป็นโค้ชและเป็นที่ปรึกษาของผู้ร่วมงานแต่ละคน
เพื่อพัฒนาผู้ร่วมงาน ผู้บริหารจะเอาใจใส่เป็นพิเศษ การมอบหมายงาน เพื่อเป็นเครื่องมือ
ในการพัฒนาผู้ร่วมงาน คอยดูแลให้คำแนะนำ ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงาน
ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ โดยผู้ร่วมงานไม่รู้สึกว่กำลังถูกตรวจสอบจากผู้บริหาร

2.5 การสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร
ที่แสดงออกให้เห็นถึงความสามารถ ความเชื่อมั่นในตัวของผู้หน้าที่ส่งผลต่อให้ผู้อื่นมีความ
เชื่อถือ เชื่อมั่น ความศรัทธาในตัวบุคคลนั้น ความสัมพันธ์ซึ่งผู้บริหารปฏิบัติเป็น
ตัวอย่างและแนวทาง โดยมีอิทธิพลเหนือความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรม และการปฏิบัติงาน
ของทีมบริหาร ผ่านพฤติกรรม ความเชื่อและการเป็นตัวอย่างของผู้นำฝ่ายบริหาร
มีอิทธิพลทำให้บุคลากรเป็นพวกเดียวกัน เกิดความซื่อสัตย์ และมีความเสียสละทุ่มเท
เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ทั้งนี้ ผู้วิจัยวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารได้จาก
แบบสอบถามตามแนวคิดของลีเคอร์ทชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัย
สร้างขึ้น

3. การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินบริหาร
จัดการองค์กรให้บุคลากรมีการสร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรม มีการออกแบบ
เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงในรูปแบบใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ กระบวนการใหม่หรือ
สิ่งประดิษฐ์ใหม่ เพื่อให้เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อ
องค์กร มีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร นวัตกรรมและ

เทคโนโลยี วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร การส่งเสริมบุคลากร และการทำงานเป็นทีม วัดได้จากการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอน ดังนี้

3.1 วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลวิธี เป้าหมายและวัตถุประสงค์การดำเนินงานเพื่อให้เกิดนวัตกรรมขึ้น โดยผู้บริหาร เป็นผู้นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม สร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรที่มีความชัดเจน และแสดง ถึงการอุทิศตนให้แก่องค์กรในการที่จะปฏิบัติงาน ร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ขององค์กร เป็นพื้นฐานเกี่ยวกับความสำเร็จ เป็นความท้าทายของผู้บริหารที่จะสามารถ เปลี่ยนแปลงแนวความคิด ไปสู่การปฏิบัติร่วมกันในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 โครงสร้างองค์กร หมายถึง การจัดระบบหรือปรับโครงสร้างการ ดำเนินงาน การออกแบบงาน สายบังคับบัญชา การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่เหมาะสมกับบุคคล หรือการสนับสนุนเครือข่ายในองค์กรเป็นส่วนสำคัญและเป็นกลไก การพัฒนาที่ทำให้ระบบต่าง ๆ มีการจัดองค์การให้มีความยืดหยุ่น ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร

3.3 นวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง การจัดการระบบเทคโนโลยี สารสนเทศในองค์กร ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่แปลกใหม่ มีความทันสมัย อำนวยความสะดวกสบายต่อการใช้งานในระบบขององค์กร การเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้หลากหลาย ช่องทาง การกระจายข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ การสร้างการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ทันต่อ เหตุการณ์ และช่วยลดระยะเวลาในการทำงานในองค์กร

3.4 วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร หมายถึง การสร้างค่านิยม ความเชื่อ หรือแนวทางการปฏิบัติที่เป็นระบบ การจัดบรรยากาศของบุคลากรในองค์กร โดยยึดถือ ร่วมกัน ซึ่งจะช่วยสนับสนุนนวัตกรรม โดยบรรยากาศและวัฒนธรรมในองค์กรนั้นเป็น ตัวกระตุ้นสำคัญที่จะช่วยปรับปรุงผลงานขององค์กร โดยผ่านการสนับสนุนของผู้นำ องค์กร กลยุทธ์ และพฤติกรรมขององค์กรเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

3.5 การส่งเสริมบุคลากร หมายถึง การที่องค์กรสนับสนุนให้บุคลากร มีการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยการให้ความสำคัญกับบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนา การสร้างสรรค์นวัตกรรม เทคโนโลยีสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อ องค์กร มีการฝึกอบรมทักษะ กระบวนการการทำงานและความรู้ใหม่ ๆ พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ที่แปลกใหม่ ทันสมัยต่อการใช้งานในระบบองค์กรเพื่อการพัฒนาองค์กรให้ประสิทธิภาพ

3.6 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรได้วางแผน การดำเนินงานร่วมกัน การแสดงความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ จากการปฏิบัติงาน มีความรักสามัคคีกัน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล โดยมีผู้บริหารคอย สนับสนุนส่งเสริมระบบการทำงานเป็นทีมให้บุคลากร ของหน่วยงานได้มีโอกาสพัฒนา ซึ่ความสามารถของตนเองในการสร้างสรรค์งานร่วมกันกับผู้อื่น มีโอกาสเรียนรู้การ ทำงานเป็นทีม และมุ่งพัฒนาวิธีการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรดำเนินงานและบรรลุ เป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ผู้วิจัยวัดการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ได้จาก แบบสอบถามตามแนวคิดของลิเคอร์ทชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัย สร้างขึ้น

4. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง สภาพการดำรงตำแหน่งของ ผู้ที่ตอบแบบสอบถามในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วย

4.1 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ในโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

4.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูและพนักงานราชการที่ปฏิบัติ หน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2567

5. ขนาดโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนนักเรียนในระดับชั้นปฐมวัย ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยจำแนกตามเกณฑ์การจัดขนาดของโรงเรียนตามจำนวนนักเรียน ของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น 3 ขนาด ได้แก่

5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่

120 – 719 คน

5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่

720 – 1,679 คน

6. ลักษณะการเปิดสอน หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในระดับ
ปฐมวัยไปจนถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 แบ่งเป็น 2 แบบ คือ

6.1 โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาตั้งแต่
ปฐมวัยถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

6.2 โรงเรียนขยายโอกาส หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาตั้งแต่ปฐมวัย
มัธยมศึกษาปีที่ 3

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 หมายถึง
หน่วยงานที่อยู่ภายใต้ การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 181 โรงเรียน
เป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ใน 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอนวนนิวาส อำเภออากาศอำนวย
อำเภอบ้านม่วง และอำเภอคำตากล้า

8. แนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 หมายถึง วิธีกรที่เหมาะสมในการพัฒนาความสัมพันธ์
ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
โดยผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมที่มีค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์กับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนอยู่ในระดับสูงขึ้นไป ผู้วิจัยได้นำ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน
มาหาแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ
การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้วยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน
และนำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความถี่ใน 3 ลำดับแรก มาเขียนเรียบเรียง
เป็นแนวทางในการพัฒนาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
กับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ให้เกิดคุณภาพและเป็นองค์กรแห่ง
นวัตกรรมในโรงเรียนต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงแล้วขอเสนอ โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตอนที่ 2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ตอนที่ 3 บริบทโรงเรียน และตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดการนำเสนอตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

- 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
- 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 1.4 องค์ประกอบของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ตอนที่ 2 การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน

- 2.1 ความหมายของการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม
- 2.2 แนวคิดของการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน
- 2.3 องค์ประกอบการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน

ตอนที่ 3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 4.1 งานวิจัยในประเทศ
- 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

1. ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ผู้นำถือเป็นหนึ่งส่วนสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้นำยุคใหม่จึงต้องมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยสามารถสร้างความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกส่วนในสถานศึกษาให้ขับเคลื่อนไปด้วยจุดมุ่งหมายเดียวกัน โดยมีนักวิจัย นักวิชาการในสาขาต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

สุรรัตน์ โตเขียว (2560, หน้า 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาโดยใช้การชักชวน จูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็นตามความต้องการของผู้บริหารด้วยความเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือซึ่งผู้นำต้องมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดการทำการกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ และต้องเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมที่ดีให้แก่สถานศึกษา

อ้อยฤดี สันทร (2560, หน้า 95) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถและกระบวนการมีอิทธิพลซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้การดำเนินงาน บรรลุเป้าหมายและประสพผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม ไม่มีนิยามใดที่ผิดหรือถูกต้อง สมบูรณ์ที่สุดเพียงนิยามเดียว แต่ขึ้นอยู่กับทางเลือกคำนิยามนั้นไปใช้ให้เหมาะสมเกี่ยวกับภาวะผู้นำในแต่ละกรณีได้

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2560, หน้า 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการของผู้มีอิทธิพลในการชักนำ การโน้มน้าว การจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างแรง บันดาลใจให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยดูได้จากประสิทธิภาพประสิทธิผลของงานเป็นความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพล สามารถจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นและความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การตามที่กำหนดไว้

ภคมน ทิพย์พรบรรเจิด (2561, หน้า 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ใช้อิทธิพลทางสังคมที่ไม่ใช้ลักษณะการบังคับผู้อื่นหรือผู้ร่วมงานเพื่อให้ผู้อื่นหรือผู้ร่วมงานทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์กรโดยใช้การจูงใจ ซึ่งองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในกระบวนการภาวะผู้นำ ได้แก่ ผู้นำ ผู้ตาม สถานการณ์และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น องค์ประกอบนี้เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและส่งผลกระทบซึ่งกันและกัน

อัฒนศักดิ์ สิทธิ (2561, หน้า 19) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย และภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่สำคัญต่อการบริหารองค์การทุกแห่ง ที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองเพื่อก้าวไปสู่การเป็นผู้นำองค์การที่มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพอันนำไปสู่การเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายและพัฒนาการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

อุทุมพร จันทรสิงห์ (2561, หน้า 25) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำขององค์การได้ใช้อิทธิพล และอำนาจของตนอย่างเต็มศักยภาพ ใช้ทักษะ เทคนิค วิธีการต่าง ๆ หรือใช้ความรู้ความสามารถในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับกลุ่มคนและบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อที่จะกระตุ้นจูงใจให้ผู้ตามมีพฤติกรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับที่ผู้นำต้องการ ทำให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ หรือประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด ภาวะผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการบริหารและการจัดการองค์การทั้งของรัฐและเอกชน ที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรและการบริหารจัดการการศึกษาในองค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, หน้า 53) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจบุคคลในองค์การให้ทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน

มัทนา วังธนอมศักดิ์ (2561, หน้า 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการภายในกลุ่มซึ่งอาศัยอิทธิพลในการชี้นำ กระตุ้น สร้างความเปลี่ยนแปลงและสร้างแรงจูงใจให้บุคคลอื่นที่เป็นผู้ตามยอมรับ เชื่อถือและปฏิบัติตาม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่งที่กำหนดไว้

Tead (1970, p. 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำที่มีอิทธิพลจูงใจให้ผู้อื่นได้ร่วมกันปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือเป็นศิลปะแห่งการกระทำของบุคคล เพื่อให้ได้รับสิ่งที่ต้องการและทำให้ผู้อื่นชื่นชอบ

Jacob (1970, p. 156) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การสื่อสารระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา เสนอข่าวสารข้อมูลและผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อว่า เมื่อเขาปฏิบัติตามข้อแนะนำจะประสบผลสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้

Bass (1990, pp. 19 – 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งบอกความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร

Chemers (1997, p. 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึงภาวะผู้นำเป็นพลวัตทางสังคมที่ส่งผลให้บุคคลสามารถช่วยเหลือและสนับสนุนบุคคลอื่นให้ทำในบางสิ่งอย่างจนสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย

Yukl (2002, p. 24) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง เป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลให้บุคคลดำเนินการในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร โดยผู้นำได้แสดงความรู้ในด้านต่าง ๆ และแสดงลักษณะท่าทางเพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Hersey and Blanchard (1970, p. 86) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานที่มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายภายใต้

Achua and Lussier (2010, p. 161) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่เกี่ยวข้องให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นภายในตัวบุคคล จนนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Dubrin (2010, p. 394) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถในการกระตุ้นจูงใจให้คนในองค์กรเกิดความเชื่อมั่น และสนับสนุนให้กลุ่มคนเหล่านั้นนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

จากความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่นักวิชาการและนักวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในองค์กรใช้อิทธิพล และอำนาจของตนอย่างเต็มศักยภาพโดยผู้นำได้แสดงความรู้ในด้านต่าง ๆ และแสดงลักษณะท่าทางเพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

ตามเป้าหมายและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรและการบริหารจัดการการศึกษาในองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

คำว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (Transformation Leadership) โดยมีนักวิจัย นักวิชาการในสาขาต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (Transformational leadership) เป็นการให้ความสำคัญของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองเห็นงานในแง่มุมใหม่ โดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา หรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้นำจะยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตาม กระตุ้น ชี้นำ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถของผู้ตาม และผู้ร่วมงานไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น นำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

อัฒนศักดิ์ สิทธิ (2561, หน้า 27 – 28) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกขององค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การดำเนินงานในองค์กรนั้นเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย

อุทุมพร จันทรสิงห์ (2561, หน้า 30) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ตาม สามารถจูงใจโดยการกระตุ้นให้ผู้ตามกระทำหรือปฏิบัติงานมากกว่าที่คาดหวังไว้ หรือสามารถสร้างความผูกพันต่อจุดประสงค์ขององค์กร โดยกระตุ้นให้ผู้ตามดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ขององค์กร ยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม การแสดงคุณลักษณะที่เป็นแบบอย่างที่เหมาะสม สร้างแรงบันดาลใจ และแรงจูงใจให้ผู้ตามได้มีส่วนร่วม และมีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ และให้การสนับสนุน ช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานเพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีโดยคำนึงถึงประโยชน์และเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ

รุ่งนภา จันทรลี (2562, หน้า 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการทำงานและบริหารงานที่เป็นแบบอย่างด้านวิสัยทัศน์ วุฒิภาวะ และแนวคิดเพื่อจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจและ

กระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกไว้วางใจ เกิดความนับถือในตัวผู้นำเป็นผลให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงแนวคิดพัฒนาทัศนคติ เกิดความต้องการและความพึงพอใจมากกว่าที่ตนมีอยู่ พร้อมทั้งยกระดับบุคลิกภาพของผู้ตามให้เกินกว่าความคาดหวังของตนเอง เพื่อเกิดประโยชน์และนำพาองค์กรให้พัฒนาสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

Burns (1997, p. 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำเข้าไปมีการเกี่ยวข้องกับผู้ตามด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นการยกระดับแรงจูงใจและระดับจริยธรรมให้สูงขึ้น ลักษณะของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงนี้ มุ่งความสนใจไปที่ความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม เพื่อเป็นการดึงศักยภาพที่มีอยู่ในตัวผู้ตามออกมาให้ได้สูงสุดซึ่งกระบวนการนี้ส่งผลกระทบในลักษณะของการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้นำและผู้ตามมีระดับแรงจูงใจและระดับจริยธรรมเพิ่มมากขึ้น

Bass & Avolio (1994, p. 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้ตามให้มองเห็นงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและองค์กร มีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น ชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา เพื่อไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจไว้ตั้งแต่ต้น และพวกเขาคิดว่ามันจะเป็นไปได้ ผู้นำจะมีความท้าทายความคาดหวัง และมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

Daft (1998, p. 355) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่สามารถเปลี่ยนแปลง ที่มีต่อวิสัยทัศน์กลยุทธ์ และวัฒนธรรมขององค์กรรวมทั้งได้คิดค้นนวัตกรรมใหม่มาสู่การเปลี่ยนแปลงผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยี เป็นผู้นำที่เน้นให้ผู้ตามรู้สึกถึงความเชื่อและคุณภาพร่วมกันมากกว่าเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลง

Rasil and Swanson (1993, p. 32) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกินความคาดหวังตามปกติ มุ่งไปที่ภารกิจของงานด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตนเอง มุ่งการบรรลุความต้องการในระดับที่สูง และทำให้พวกเขามีความมั่นใจในการที่จะใช้ความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในภารกิจนั้น

Yukl (2006, p. 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นั้นจะสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคคล มุ่งที่ประสิทธิผลขององค์กรจนนำไปสู่การบรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่นักวิชาการและนักวิจัย กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะ ของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกขององค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การดำเนินงาน ในการนำพาองค์กรนั้นเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย โดยจุดเด่นของภาวะผู้นำ คือ ความสามารถที่จะจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าความตั้งใจเดิมจนนำไปสู่การบรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ความสำคัญภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) โดยมีนักวิจัย นักวิชาการในสาขาต่าง ๆ ได้ให้ความหมายความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ อย่างหลากหลาย ดังนี้

อัฒนศักดิ์ ลิทธิ (2561, หน้า 33) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสำคัญซึ่งเปรียบเหมือนพลังที่ผลักดันให้คนในองค์กร หรือผู้ตาม ปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วมเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จและบรรลุตามวิสัยทัศน์ ขององค์กร

อุทุมพร จันทรสิงห์ (2561, หน้า 31) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารขององค์กรสามารถ ปลุกจิตสำนึกให้มีอุดมการณ์นิยมที่มีคุณธรรม ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบ ความสำเร็จในการบริหารองค์กรนั้นจำเป็นต้องมีคุณลักษณะมีความสามารถ เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มุ่งพัฒนาบุคลากรและพัฒนา ตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

รุ่งนภา จันทรลี (2562, หน้า 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยเสริมความสำเร็จให้แก่องค์กร เป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวมเนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำ ในระดับต่าง ๆ เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงเจตคติ จูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเสียสละเต็มใจรวมถึงสร้างความผูกพันต่อองค์กรและ

พัฒนาเจตคติเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรสู่สิ่งใหม่ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น

จากความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่นักวิชาการและนักวิจัยกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารถือเป็นบุคคลที่สำคัญในการเชื่อมโยงกับบุคลากรระดับปฏิบัติการในสถานศึกษา เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร และนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

4. องค์ประกอบของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ได้มีนักวิชานักวิชาการ กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ไว้ดังนี้
กนกวรรณ เขียวนิล และ ประทีป มากมิตร (2564, หน้า 172) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล
5. การสร้างบารมี

ศุภสิทธิ์ พิสัยเลิศ, พูนชัย ยาวีราข และไพโรภ รัตนชูวงศ์ (2564, หน้า 57) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีองค์ประกอบ มี 4 ด้าน ดังนี้

1. การสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลที่เป็นอุดมคติ
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การคำนึงถึงเอกบุคคล

ชาญวิทย์ หาญรินทร์ (2565, หน้า 53) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ดังนี้

1. การโน้มน้าวหรือชักจูงอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี
2. การสร้างแรงบันดาลใจ

3. การกระตุ้นทางปัญญา

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์, และเบญจมาศ หมื่นสาย (2565, หน้า 200)

ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มี 4 ประการ คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2. การสร้างแรงบันดาลใจ

3. การกระตุ้นทางปัญญา

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ชย พานะกิจ, สมใจ เดชบารุง และสมบัติ เดชบารุง (2565, หน้า 41)

ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มี 4 ประการ คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2. การสร้างแรงบันดาลใจ

3. การกระตุ้นทางปัญญา

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สุนิสา เมฆวิสัย และชวน ภารังกุล (2566, หน้า 414) ได้กล่าวไว้ว่า

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มี 4 ประการ คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2. การสร้างแรงบันดาลใจ

3. การกระตุ้นทางปัญญา

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

วิชาญ เจริญวิไลรัตน์, ธนกฤต รชตะศิริกุล และบังอร แก่นจันทร์

(2566, หน้า 610) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

มี 4 ประการ คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี

2. การสร้างแรงบันดาลใจ

3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก

Bass and Avolio (1994, pp. 3 – 4) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีดังนี้

1. การกระตุ้นทางปัญญา
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
3. การสร้างแรงบันดาลใจ

Bass (1999, pp. 9 – 32) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มี 4 ประการ คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Gibson, Ivancevich, and Donnelly (2000, pp. 15 – 17) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. บารมี (Charisma)
2. ความใส่ใจส่วนบุคคล (Individual Attention)
3. การกระตุ้นทางเชาว์ปัญญา (Intellectual Stimulation)
4. รางวัลเกินคาดหมาย (Contingent Reward)
5. การบริหารด้วยการละเว้น (Management by Exception)

Yukl (2006, p. 215) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. การกระตุ้นทางปัญญา
2. การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล
3. การสร้างบารมี

จากการทบทวนเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ของนักวิจัยและนักวิชาการ สะท้อนให้เห็นว่า องค์ประกอบพฤติกรรมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กัน (Interrelated) เกิดเป็นกระบวนการในส่งเสริมให้สมาชิกองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานเพื่อนำองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมาย แต่อย่างไรก็ตามการพัฒนาให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมียุทธศาสตร์ประกอบในหลายด้าน ดังนั้นผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เพื่อนำเสนอถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังนำเสนอตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

นักวิชาการ	กนกวรรณ เขียวนิล และ ประทีป มากมิตร (2564)	ศุภสิทธิ์ พิสัยเลิศ, พูนชัย ยาวีราช, ไพโรภ รัตนชูวงศ์ (2564)	ชาญวิทย์ หาญรินทร์ (2565)	ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์, เบญจมาศ หล่มสาย (2565)	ชย พานะกิจ, สมใจ เดชบัวรุ่ง, สมบัติ เดชบัวรุ่ง (2565)	สุนิสา เมฆวิสัย ชวน ภารังกุล (2566)	วิชาญ เจริญวิไลรัตน์, ธนภฤต รัชตะศิริกุล, บังอร แก่นจันทร์ (2566)	Bass and Avolio (1994)	Bass (1999)	Gibson, Ivancevich, and Donnelly (2000)	Yukl (2006)	ความถี่	ร้อยละ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร													
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	✓			✓	✓	✓			✓			5	45.45
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			9	81.81
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา / การกระตุ้นทางเชาว์ปัญญา / การกระตุ้นการใช้ปัญญา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11	100

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร												
	กนกวรรณ เขียวนิล และ ประทีป มากมิตร (2564)	ศุภสิทธิ์ พิทยเลิศ, พูนชัย ยาวีราช, ไพโรภ รัตนชูวงศ์ (2564)	ชาญวิทย์ หาญรินทร์ (2565)	ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร,เบญจมาศ หลั่นสาย (2565)	ชย พานะกิจ,สมใจ เดชบำรุง,สมบัติ เดชบำรุง (2565)	สุนิสา เมฆวิสัย ขวน ภารังกุล (2566)	วิชาญ เจริญวิไลรัตน์, ธนภฤต รัชตะศิริกุล, บังอร แก่นจันทร์ (2566)	Bass and Avolio (1994)	Bass (1999)	Gibson, Ivancevich, and Donnelly (2000)	Yukl (2006)	ความถี่	ร้อยละ
ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล/การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล / ความใส่ใจส่วนบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11	100
การให้รางวัลตามสถานการณ์ / รางวัลเกินคาดหมาย										✓		1	9.09

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร	นักวิชาการ	กนกวรรณ เขียวนิล และ ประทีป มากมิตร (2564)	ศุภสิทธิ์ พิทยเลิศ, พูนชัย ยกริราช, ไพโรภ รัตนชูวงศ์ (2564)	ชาญวิทย์ หาญรินทร์ (2565)	ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร,เบญจมาศ หมั่นสาย (2565)	ชย พานะกิจ,สมใจ เดชบำรุง,สมบัติ เดชบำรุง (2565)	สุนิสา เมษวิสัย ขวน ภารังกุล (2566)	วิชาญ เจริญวิไลรัตน์, ธนภฤต รัชตะศิริกุล, บังอร แก่นจันทร์ (2566)	Bass and Avolio (1994)	Bass (1999)	Gibson, Ivancevich, and Donnelly (2000)	Yuki (2006)	ความถี่	ร้อยละ
	การสร้างบารมี / บารมี / การโน้มน้าวหรือชักจูงอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมีด้านการสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลที่เป็นอุดมคติ		✓	✓				✓			✓	✓	5	45.45
	การบริหารด้วยการละเว้น										✓		1	9.09

จากตาราง 1 จากแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ
หลาย ๆ ท่าน ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ไว้อย่าง
หลากหลาย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
โดยใช้เกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น ที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป (ร้อยละ 45) ที่ใช้เป็นกรอบ
แนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 5 ด้าน โดยในแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของตัวแปร
ที่มีความหมายคล้ายกัน กำหนดเป็นชื่อตัวแปรใหม่ ดังนี้

ตาราง 2 การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์

ชื่อองค์ประกอบที่ได้จากการ สังเคราะห์	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
1. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา / การกระตุ้นทางเชาว์ปัญญา / การกระตุ้นการใช้ปัญญา	1. การกระตุ้นทางปัญญา	11	100.00
2. ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจก บุคคล / การคำนึงถึงความเป็นเอกัต ตะบุคคล / ความใส่ใจส่วนบุคคล / ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล / การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก	2. การคำนึงถึงการเป็น ปัจเจกบุคคล	11	100.00
3. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.การสร้างแรงบันดาลใจ	10	90.91
4. การสร้างบารมี / บารมี / การโน้มน้าวหรือชักจูงอย่างมี อุดมการณ์ / ภาวะผู้นำเชิงบารมี / ด้านการสร้างบารมีหรือการมี อิทธิพลที่เป็นอุดม	4. การสร้างบารมีสู่การ เปลี่ยนแปลง	5	45.45
5. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	5.การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	5	45.45

จากตาราง 2 การสังเคราะห์แนวความคิดของนักวิชาการและงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้จัดเรียงลำดับของตัวแปร

ที่ศึกษาให้สอดคล้องกับความสัมพันธ์ของแนวคิดที่มุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้ ตามลำดับที่จัดเรียงใหม่ ประกอบไปด้วย 5 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) การสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

นักวิชาการ นักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ไว้ดังนี้

นิตติมาพร แซ่เฮง (2560, หน้า 32) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะเป็นผู้ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาประพฤติตนตามแบบของผู้บริหาร

อัฒนศักดิ์ สิทธิ (2561, หน้า 25) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถกำหนด วิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม และยังกระจายวิสัยทัศน์นั้นให้กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ได้เรียนรู้ และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างชัดเจนถูกต้อง ยังรวมไปถึงมีพฤติกรรมผู้นำที่ผู้ตามเชื่อและศรัทธาต่อการบรรลุวิสัยทัศน์นั้น

อุทุมพร จันทรสิงห์ (2561, หน้า 40) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตามด้วยบทบาทที่เข้มแข็งมีมาตรฐานทางศีลธรรม และจริยธรรมสูงจนเกิดการยอมรับทำให้ผู้ตามเลื่อมใส ศรัทธา เคารพ นับถือไว้วางใจ พร้อมทั้งจะอุทิศตนปฏิบัติงานตามผู้นำให้บรรลุเป้าหมาย

รุ่งนภา จันทรลี (2562, หน้า 40) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง ผู้บริหารที่กระทำแล้วแสดงตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม มีความสามารถในการบริหารอารมณ์ มีคุณธรรมจริยธรรมสูง มีอุดมการณ์ที่แน่วแน่ ชัดเจน มีอิทธิพลในการดึงดูดใจจนได้รับการยอมรับนับถือ ทำให้บุคลากรเกิดความศรัทธา ไว้วางใจ เชื่อมมั่นในผู้บริหาร มองผู้บริหารเป็นต้นแบบ และสามารถนำพาบุคลากรไปสู่เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้

ชุดิกาญจน์ ทักโลวา และวันทนา อมตารียกุล (2564, หน้า 314)

ได้ให้ความหมายไว้ว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกถึงการมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ ในการทำงาน มีจริยธรรมในการทำงานโดยหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน กระทำตนเพื่อให้ประโยชน์แก่ส่วนรวม ปลุกฝังครูผู้สอนให้มีค่านิยมที่ดี สร้างความรู้สึก เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และให้อิสระในการตัดสินใจแก่ ผู้ร่วมงาน

Bass and Avolio (1994, p. 99) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ของผู้ที่มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์มีความ ชัดเจนในการปฏิบัติงานกล้าที่จะทำในสิ่งใหม่ ๆ โดยมีความเป็นมิตร จริงใจ มีคุณธรรม นำทีมงานไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ผู้ตามมีความศรัทธา เชื่อมั่น รักดี ผู้ตามที่ถูกนำตั้งความ คาดหวังไว้

Bass (1999, pp. 9 – 32) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีอิทธิพลอย่าง มีอุดมการณ์ (Charisma or idealized influence) หมายถึง ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง ที่ดี น่ายกย่อง เคารพนับถือ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน คุณลักษณะผู้นำ คือ มีวิสัยทัศน์และสามารถ ถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ไม่เอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤตได้ ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีความมีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม มีความเฉลียวฉลาด มีความตั้งใจเชื่อมั่นในตนเอง มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาเกี่ยวกับ การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ สรุปได้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารในการแสดงออกให้เห็นถึงการกระทำตน เป็นแบบอย่างสำหรับผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่น และทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีความสามารถในการจัดการ หรือการควบคุมอารมณ์ตนเอง มีการเห็นคุณค่าของตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรม ผู้บริหารจะเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน

2. การสร้างแรงบันดาลใจ

นักวิชาการ นักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) ดังนี้

นิตติมาพร แซ่เฮง (2560, หน้า 25) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารประพฤติตนในทางที่จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ให้เกิดแรงบันดาลใจ โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีมแสดงออกด้วยความกระตือรือร้น สร้างเจตคติในแง่บวก ผู้บริหารจะทำให้ผู้ร่วมงานเห็นแก่ประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ของตนเอง

อัฒนศักดิ์ สิทธิ (2561, หน้า 62) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการบำรุงขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน แสดงการยอมรับ และชื่นชมให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานเสมอ มีการชื่นชม และจูงใจ ผูกพัน ยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์ และพันธกิจร่วม เห็นคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานทุกคน แสดงความคาดหวังในแง่ดีต่อผู้ทำงานและแสดงการชมเชยอย่างจริงใจ ส่งเสริมสนับสนุน ความก้าวหน้าให้โอกาสในการฝึกอบรมฝึกฝนความชำนาญ หรือศึกษาดูงานสม่ำเสมอ มอบหมายงานให้ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ

อุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561, หน้า 46) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำสามารถจูงใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามให้เห็นคุณค่าและความท้าทายของงาน กระตุ้นการทำงานเป็นทีมอย่างมีชีวิตชีวา มีความกระตือรือร้น และทุ่มเทความพยายาม โดยการสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน แสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย พัฒนาระดับความต้องการของคนสู่ระดับที่สูงขึ้นได้

รุ่งนภา จันทรลี (2562, หน้า 29) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการโน้มน้าวใจ สื่อสารให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังที่สูงให้เกิดแรงบันดาลใจกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวาซึ่งผู้นำต้องเป็นแบบอย่างแสดงเป้าหมายที่มีร่วมกัน เพื่อช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเองเพื่อวิสัยทัศน์ และการกิจขององค์กร ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณมีคุณค่าสามารถจัดการกับปัญหาที่เผชิญได้ให้ความสนใจต่อการกระทำของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นราย ๆ ไปรวมถึงการให้คำปรึกษา และแนะนำในเรื่องต่าง ๆ

ชุดิภาณูจน์ ทักโลวา และวันทนา อมตารียกุล (2564, หน้า 314) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอสร้างเจตคติที่ดี

ต่อผู้ร่วมงานโดยยึดประโยชน์ส่วนรวม จูงใจผู้ร่วมงานให้ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน

ธัญญา มาศ แดงสีดา (2565, หน้า 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้มีมาตรฐานสูงขึ้น กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและมองข้ามผลประโยชน์ของตน โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดแง่บวก แสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

Bass (1999, pp. 9 – 32) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) หมายถึง การจูงใจให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ ให้ความหมายและท้าทายต่องานที่กำลังรับผิดชอบอยู่ มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อ วิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว ผู้นำจะสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตามผ่านความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา เพื่อให้ผู้ตามสามารถผ่านพ้นกับอุปสรรคของตนเอง

Bass and Avolio (1999, pp. 29 – 49) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติในทางจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจโดยสร้างแรงจูงใจภายในกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกถึงการกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ทำให้ผู้ตามสัมผัสได้ถึงความองกามในอนาคต ผู้นำจะสื่อความหมายออกมาอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตนต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ที่มีร่วมกันช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเองเพื่อวิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์การ ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าสามารถจัดการกับปัญหาที่เผชิญได้

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างแรงบันดาลใจ สรุปได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการแสดงออกผ่านพฤติกรรมทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายใน ผู้บริหารจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit)

ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น ผู้บริหารจะทำให้ผู้ร่วมงานสัมผัสกับภาพงดงามของอนาคต ผู้บริหารจะสร้างและสื่อ ความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน มีการวางเป้าหมายในการทำงานและเชื่อมั่นว่า จะสามารถบรรลุเป้าหมาย มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญ โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงาน มีการสร้างเจตคติที่ดี

3. การกระตุ้นทางปัญญา

นักวิชาการ นักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ดังนี้

นิตติมาพร แซ่เฮง (2560, หน้า 25) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการทำงาน ผู้บริหารมีการคิด และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดสร้างสรรค์ ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน มีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในองค์กร เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ และสร้างสรรค์

อัฒนศักดิ์ สิทธิ (2561, หน้า 29) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้บริหารทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้บริหารจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้บริหารจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้

อุทุมพร จันทรสิงห์ (2561, หน้า 45) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการทำความเข้าใจกับปัญหาได้ดี ผู้นำส่งเสริมให้ผู้ตามตื่นตัว และเปลี่ยนแปลงในการตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน กระตุ้นให้มองปัญหาจากหลายแง่มุม และกระตุ้นให้คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ทำให้ผู้ตามแสวงหาทางออกใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม

ชุดิภาญจน์ ทักโลวา วันทนา อมตารียกุล (2564, หน้า 314) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการกระตุ้นและสนับสนุน ให้ผู้ร่วมงานใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ

จูงใจให้ผู้ร่วมงานคิดวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาคำถาม จัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนแปลงมุมมองของปัญหา และมีกระบวนการแก้ปัญหามีระบบ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญห และแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานใช้หลักการเหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าความรู้สึกตนเอง ใช้วิธีการตั้งคำถามกับผู้ร่วมงานเพื่อนำไปสู่การแสดงความคิดเห็น

ธัญญา มาศ แดงสีดา (2565, หน้า 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ให้ความสนใจกับปัญหา มีการคิดและแก้ปัญหามีเป็นระบบ โดยกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ และคอยให้กำลังใจบุคลากรในการพยายามใช้กลยุทธ์หาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญห ในหน่วยงาน ใช้ความคิดอย่างมีเหตุผล เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ทำให้เกิดสิ่งใหม่ และสร้างสรรค์

Bass and Avolio (1994, p. 99) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการคิดค้นหาวิธีใหม่ในการแก้ปัญหด้วยตนเอง กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และมีการแก้ปัญหามีเป็นระบบสนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการพยายามหาทางแก้ปัญหด้วยวิธีการใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหที่เกิดขึ้นในโรงเรียน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้ความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้ใช้หลักการเหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าความรู้สึกตนเอง สร้างความมั่นใจแก่ผู้ร่วมงานว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ

Bass (1999, pp. 9 – 32) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามเกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ แสวงหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหในหน่วยงาน ผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีการแก้ไข กระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่า สามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณีการกระตุ้นทางปัญญา เป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ปัญหด้วยตนเอง

Yukl (2006, p. 215) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง การกระตุ้นให้ผู้ตามคิดเกี่ยวกับการแก้ปัญหาหรือประเด็นต่าง โดยการใช้กลยุทธ์ในการหาหนทางใหม่ ๆ

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาเกี่ยวกับ การกระตุ้นทางปัญญา สรุปได้พฤติกรรมของผู้บริหารในการแสดงออกให้เห็นถึงการกระตุ้นจากผู้บริหารส่งผ่านไปยังผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ ด้วยวิธีทางแบบใหม่ ๆ ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและเหตุผลผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน สามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหของผู้ร่วมงานทุกคน

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

นักวิชาการ นักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ดังนี้

นิตติมาพร แซ่เฮง (2560, หน้า 36) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้บริหารที่จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานแต่ละคนเพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานให้รู้สึกว่ตนเองมีความสำคัญ

อุทุมพร จันทรสิงห์ (2561, หน้า 42) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำต้องคำนึงใส่ใจถึงความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคลผู้นำให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศที่ดีในการสนับสนุนหาแนวทางส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นด้วยการใส่ใจโดยคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเองโดยเน้นการจัดการแบบมีส่วนร่วม และให้ความสนใจกับการหาทางตอบสนองความต้องการความก้าวหน้า และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน และอาชีพของผู้ตาม

ชุตติกาญจน์ ทักโลวา และวันทนา อมตาริยกุล (2564, หน้า 314) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถทำความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตามความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตามความ

ต้องการ รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน สร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานบนพื้นฐานของความไว้วางใจ และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ธัญญามาศ แดงสีดา (2565, หน้า 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงให้เห็นในการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างบรรยากาศของการให้ควมสนับสนุนบุคลากร มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ให้การดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นรายบุคคล และทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ คอยช่วยเหลือให้บุคลากรที่ยังขาดประสบการณ์ นอกจากนี้ยังมีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น

Bass and Avolio (1990, p. 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะตนของผู้นำที่มีความสามารถให้คำแนะนำพัฒนาจุดเด่นและปรับปรุงจุดด้อยที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในการทำงานของผู้ร่วมงาน สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการทำงานเอาใจใส่ในความต้องการของบุคลากร ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

Bass (1999, pp. 9 – 32) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) หมายถึง การที่ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตาม เพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและก้าวหน้าของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น เปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และช่วยเหลือพร้อมเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาเกี่ยวกับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้บุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ผู้บริหารจะเป็นโค้ชและเป็นที่ปรึกษาของผู้ร่วมงานแต่ละคนเพื่อพัฒนาผู้ร่วมงาน ผู้บริหารจะเอาใจใส่เป็นพิเศษ การมอบหมายงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ร่วมงาน คอยดูแลให้คำแนะนำ

ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ โดยผู้ร่วมงานไม่รู้สีกว่ากำลังถูกตรวจสอบจากผู้บริหาร

5. การสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการ นักวิจัยได้กล่าวถึงเกี่ยวกับการสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2557, หน้า 189) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างบารมี หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่ยังเห็นสู่ความต้องการความหวังและคุณค่าของผู้ตาม สามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่จูงใจพันธะ นโยบายและกลยุทธ์ของผู้นำ

ประวิทย์ มั่นปาน (2565, หน้า 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างบารมี หมายถึง ลักษณะพิเศษของผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองมีความประพฤติที่ส่งผลให้ผู้อื่นเชื่อถือ เชื่อมั่นและศรัทธา มีอิริยาบถและวิธีการพูดที่ตรงใจและเชื่อถือได้ มีความกระตือรือร้น และความเชื่อมั่น คุณสมบัติเหล่านี้ทำให้ผู้นำเชิงบารมีดูเหมือนเป็นบุคคลที่น่าพิศวง ซึ่งเป็นที่น่าเชื่อถือในการนำผู้ตามสู่ชัยชนะหรือความสำเร็จ

ธัญญามาศ แดงสีดา (2565, หน้า 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างบารมี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน โดยแสดงให้เห็นคุณค่าของตนเองในทุกอิริยาบถและยึดหลักบนความเป็นจริง ความถูกต้องทางศีลธรรมและจริยธรรมเพื่อกระตุ้นความรู้สึกของบุคลากรให้เกิดความเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ ชื่นชม มีอิทธิพลทำให้บุคลากรเป็นพวกเดียวกัน เกิดความซื่อสัตย์ และมีความเสียสละทุ่มเท เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

อารีรัตน์ จินแส (2562, หน้า 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างบารมี หมายถึง ความสัมพันธ์ซึ่งผู้บริหารปฏิบัติเป็นตัวอย่างและแนวทาง โดยมีอิทธิพลเหนือความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรม และการปฏิบัติงานของทีบริหารผ่านพฤติกรรม ความเชื่อและการเป็นตัวอย่างของผู้นำฝ่ายบริหาร

House (1977, p. 336) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการสร้างบารมี หมายถึง เพื่อในแง่ของชุดข้อมูลที่สามารถตรวจสอบโดยผ่านกระบวนการเฝ้าติดตาม และสังเกตมากกว่าที่จะมาจากการเล่าเรื่อง หรือเป็นเรื่องที่แต่งขึ้นมา เนื้อหาของทฤษฎีจะอธิบายถึงลักษณะพฤติกรรม อุปนิสัยและทักษะของผู้นำเชิงบารมี

จากแนวคิดของนักวิชาการนักวิจัยเกี่ยวกับ การสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง สรุปได้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกให้เห็นถึงความสามารถ ความเชื่อมั่นในตัวของผู้หน้าที่ส่งผลต่อให้ผู้อื่นมีความเชื่อถือ เชื้อมั่น ความศรัทธาในตัวบุคคลนั้น ความสัมพันธ์ซึ่งผู้บริหารปฏิบัติเป็นตัวอย่างและแนวทาง โดยมีอิทธิพลเหนือความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรม และการปฏิบัติงานของทีมบริหาร ผ่านพฤติกรรม ความเชื่อ และการเป็นตัวอย่างของผู้นำฝ่ายบริหารมีอิทธิพลทำให้บุคลากรเป็นพวกเดียวกัน เกิดความซื่อสัตย์ และมีความเสียสละทุ่มเท เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักวิชาการ และนักการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมผู้บริหารแสดงให้ผู้ร่วมงานในการทำงาน เพื่อจูงใจ ศรัทธา และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการ และมีความพึงพอใจจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) การสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน

1. ความหมายของการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม

ได้มีนักวิชาการ หน่วยงาน และนักวิจัย กล่าวถึงความหมายของการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ไว้ดังนี้

ชูชาติ พวงสมจิตร์ (2560, หน้า 8) ให้ความหมายไว้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง การนำสิ่งใหม่ทั้งที่เป็นผลิตภัณฑ์บริการ และกระบวนการมาปรับปรุงประยุกต์ใช้ในการบริหาร การศึกษาเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคม ให้มีความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพ เจตคติ พฤติกรรม ค่านิยม และคุณธรรม ตามที่สังคมความต้องการ

สุรเชษฐ์ หิรัญสถิตย์, สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562, หน้า 254) ให้ความหมายไว้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง องค์กรที่มีแนวคิดมุ่งเน้นการสร้างสรรคให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ไม่ว่าจะเป็นด้านกระบวนการความคิดให้เกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่าง และเป็นประโยชน์นำไปใช้จนเป็นผลสำเร็จ

กุลพัทธ์ กุลชาติติก (2563, หน้า 69) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา หมายถึง องค์กรที่มีการส่งเสริมและสนับสนุน ให้เกิดความคิดค้น

การสร้างสรรค การทำสิ่งใหม่หรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงต่อยอดจากสิ่งที่มีอยู่เดิม ให้ดีขึ้นเป็นนวัตกรรมการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการในทุกพันธกิจ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมที่สามารถยกระดับ องค์การให้แข่งขันในระดับชาติและนานาชาติได้

วาทีณี พูลทรัพย์ (2563, หน้า 58) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์การแห่ง นวัตกรรมการศึกษา หมายถึง องค์การที่มีการคิดค้นสิ่งใหม่เพื่อการพัฒนาทั้งกระบวนการ และผลผลิตที่สามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานหรือบริหารจัดการองค์การให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้

ปฏิพัทธ์ เรืองพยุงค์ศักดิ์ (2563, หน้า 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์การ แห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) หมายถึง องค์การที่มีการปรับปรุงและ เปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการทางความคิดเพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างและเป็น ประโยชน์ขึ้นมา มีการสร้างความเปลี่ยนแปลงจากรูปแบบเดิมที่ทำอยู่เป็นประจำและ ประยุกต์ใช้ความเปลี่ยนแปลงใหม่นั้นจนทำให้เกิดผลสำเร็จและแผ่กว้างออกไป จนกลายเป็นระเบียบวิธีปฏิบัติแก่บุคคลทั่วไป

ภารดี อนันต์นาวิ (2564, หน้า 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์การแห่ง นวัตกรรมการศึกษา หมายถึง องค์การที่มีการบริหารจัดการด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิด องค์ความรู้ใหม่ กระบวนการใหม่ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เพื่อก่อให้เกิดการบริหารงาน ที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การ

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยเกี่ยวกับความหมายขององค์การแห่ง นวัตกรรม สรุปได้ว่า องค์การแห่งนวัตกรรม หมายถึง การสร้างองค์การเพื่อการบริหาร จัดการองค์การให้บุคลากรมีการสร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรม มีการออกแบบ เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงในรูปแบบใหม่ ๆ ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวเองและภายใน องค์การ

2. แนวคิดของการสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน

ได้มีนักวิจัย ได้ให้ของแนวคิดของการสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ไว้ดังนี้

ปกรณ วังศรีตันพิบูลย์ (2563, ออนไลน์) ได้กล่าวถึง การสร้างองค์การ นวัตกรรม (Innovation Organization) คือ การดำเนินการให้บุคลากรมีกรอบความคิด

เชิงนวัตกรรม (Innovation Mindset) และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานที่ตัวเองรับผิดชอบอยู่ โดยการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง สร้างใหม่ให้เกิดประโยชน์ต่อตัวเอง องค์กร ลูกค้าและสังคม อย่างยั่งยืน เป็นการเพิ่มคุณค่าและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการต่าง ๆ จนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในที่สุด

Vracking (1990, pp. 94 – 102) ได้กล่าวถึง การบริหารจัดการองค์กร โดยเฉพาะความต้องการสำหรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการนวัตกรรม พบว่า ปัจจัยของการจัดการนวัตกรรมในองค์กร ประกอบด้วย 4 ปัจจัยสำคัญ คือ

1. ปัจจัยด้านทรัพยากรเทคโนโลยี (Technological resource management) ทรัพยากรเทคโนโลยี คือ การจัดการ การสะสมความรู้ และประสบการณ์ปฏิบัติจริง (Experience) กับเทคโนโลยีที่มีอยู่ (Technologies available) การมีความรู้และสามารถใช้เป็น (Know – how) เทคโนโลยีมีความจำเป็นต่อการผลิต เพื่อให้เกิดความเข้าใจ (Insight) กับเทคโนโลยีที่มีอยู่และกำลังจะเกิดขึ้น ดังนั้น องค์กรจะต้องมีการประเมินเทคโนโลยี (Technologies assessment) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและเข้ากันได้ของเทคโนโลยีแบบใหม่ทั้งในปัจจุบันและอนาคตที่จะส่งผลกระทบต่อทักษะขององค์กรและศักยภาพทางด้านเทคโนโลยี (Potential technologies) โดยเฉพาะในสาขาเทคโนโลยีขั้นสูงที่มีผลโดยตรงกับการผลิต การขนส่ง การจ้างงานระดับของการลงทุน และความเป็นอยู่ของหน่วยเศรษฐกิจโดยรวมของหน่วยธุรกิจทั้งหมด โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมและที่ตั้งของบริษัทจะเป็นตัวกำหนดของกลยุทธ์ที่มุ่งสู่การลดต้นทุน หาผลิตภัณฑ์ที่เหมาะสมและผลิตภัณฑ์ที่หลากหลายหรือดำเนินการตามแนวทางเทคโนโลยีที่เฉพาะเจาะจง การวิจัยในระบบการผลิตที่มีความยืดหยุ่น (Flexibility) ได้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าปัจจัยด้านเทคโนโลยีทำให้พวกเขามีความสามารถในการแข่งขันได้ แนวคิดทางด้านนวัตกรรมหลักทั้งหลายถูกสร้างมาจากความเหมาะสมทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information technology) ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลมากในการสร้างความเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของอุตสาหกรรม เห็นได้ชัดเจนในการที่บริษัทที่เกี่ยวข้องกับการบริการ

2. ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management) พนักงาน ถือเป็นผู้สร้างนวัตกรรม ดังนั้น องค์กรต้องให้การศึกษาหรือฝึกอบรมให้พนักงาน มีความรู้ที่สามารถนำไปเชื่อมโยงกับความคิดสร้างสรรค์ (Creative) และความเป็นภาวะผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) เพื่อใช้ในการสร้างนวัตกรรม ในขณะเดียวกันองค์กรควรจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)

โดยการนำระบบการจัดการสายอาชีพ (Career management) เข้ามาใช้จากการวิจัยองค์การที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีการรักษาความรู้และความท้าทายเอาไว้ โดยการรักษาและสร้างความผูกพันของพนักงานให้เกิดขึ้น องค์การจะต้องสร้างให้เกิด “ทีมร่วมสายงาน” (Team – composition) เพื่อให้เกิดความหลากหลายทางด้านความคิด ความสามารถ ทักษะ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์การทำงาน ขณะเดียวกันองค์การต้องมีวัฒนธรรม (Culture) ที่เป็นค่านิยมร่วมที่เน้นความสำเร็จในการทำงานและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน รวมไปถึงการมีกฎระเบียบภายใน (Internal regulations) และโครงสร้าง (Structure) ที่สอดคล้องเป็นเหตุเป็นผลและการมีผู้นำ (Leadership) ที่กล้าเสี่ยงและสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับทีมงาน เมื่อองค์การมีวัฒนธรรมที่เหมาะสมแล้วก็จะทำให้เกิดพฤติกรรมนวัตกรรมและผลงานที่มีประสิทธิภาพ

3. ปัจจัยด้านสถานะเงื่อนไขขององค์การ (Organizational conditions)

กระบวนการของนวัตกรรมนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับปัจจัยด้านสถานะเงื่อนไขขององค์การ การสร้างนวัตกรรม จะขึ้นอยู่กับ 3.1) วิสัยทัศน์ ถือเป็นเงื่อนไขหลักในการจัดการนวัตกรรมต้องการวิสัยทัศน์ที่แสดงถึงความปรารถนาที่เด่นชัดในการสร้างนวัตกรรม 3.2) กลยุทธ์ขององค์การ ควรพัฒนากลยุทธ์ให้มีความชัดเจนภายใต้นโยบายทั่วไป ซึ่งควรมีการระบุถึงเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงาน 3.3) โครงสร้างขององค์การ จะต้องส่งเสริมศักยภาพด้านนวัตกรรม องค์การจึงต้องปรับ โครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับแนวทางขององค์การ ซึ่งโครงสร้างขององค์การแบบ (Adhocracy) ถือเป็นโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับแนวทางการพัฒนานวัตกรรม ที่ต้องมีความรวดเร็ว การควบคุมและคุณภาพ

4. ปัจจัยด้านการปฏิบัติการ (Operational guidance) องค์การส่วน

ใหญ่ขาดการวางแผน และงบประมาณในระยะยาวในการสร้างนวัตกรรม จึงทำให้เกิดความล้มเหลวในการสร้างนวัตกรรม ดังนั้น องค์การจะต้องให้ความสนใจกับการจัดการด้านงบประมาณ (Budget) และการวางแผนและการคัดเลือกโครงการ (Planning and selection projects) การควบคุมเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างนวัตกรรม ประเด็นที่สำคัญที่สุดคือการควบคุมงบประมาณ (Budget) และเวลา (Time) ความเร็ว (Speed) เป็นเสมือนอาวุธในการต่อสู้ เวลา คือ ปัจจัยใหม่ ที่มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความยืดหยุ่น เป็นที่ทราบกันว่านวัตกรรมทั้งหลายเกิดขึ้นทุกวันจากกรอบของเวลา

ดังนั้น แนวคิดของการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม จึงเกี่ยวข้องกับ การดำเนินการให้บุคลากรในองค์กรมีกรอบความคิดเชิงนวัตกรรมที่สามารถสร้างสรรค์

สิ่งใหม่ ๆ นวัตกรรมใหม่ ๆ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานที่ตัวเองรับผิดชอบให้เกิดประโยชน์ต่อตัวเองและองค์กร

3. องค์ประกอบของการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน

รัตนวดี โมรากุล, ดวงใจ ชนะสิทธิ์, นภาเดช บุญเชิดชู และอรพรรณ ตูจินดา (2560, หน้า 2341) ได้สรุปองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วย

1. การจัดการความรู้
2. การบริหารเชิงกลยุทธ์
3. ภาวะผู้นำ
4. บรรยากาศองค์การ
5. การทำงานเป็นทีม
6. โครงสร้างองค์การ
7. วัฒนธรรมองค์การ
8. การบริหารทรัพยากรมนุษย์

สุรเชษฐ์ หิรัญสถิต และสุกัญญา แซ่มซ้าย (2561, หน้า 257) ได้สรุปองค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย

1. โครงสร้างการบริหาร
2. เทคโนโลยี
3. วัฒนธรรมองค์การ
4. ภาวะผู้นำ
5. เครือข่ายความร่วมมือ

สจิวรรณ ทรรพวสุ, สุทธิพงศ์ บุญผดุง (2562, หน้า 1) ได้สรุปองค์ประกอบของการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย

1. มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
2. มีการดำเนินงานนำไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง
3. พัฒนาหลักสูตรที่เน้นผลลัพธ์เชิงนวัตกรรม
4. เน้นการจัดการเรียนรู้ด้วยทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง
5. มีเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสิ่งสนับสนุน
6. จัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม

7. ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามสภาพเป็นจริงด้วยวิธีหลากหลาย
ชินวัตร เชื้อสระคู, วิชัย เปรมมณีสกุล, และ ธรา สิงห์คะสะ (2562,
หน้า 82) ได้สรุปองค์ประกอบของการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย

1. โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure)
2. วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)
3. เทคโนโลยี (Technology)
4. ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources)

สำเร็จ อ่อนสัมพันธ์ (2563, หน้า 215) ได้สรุปองค์ประกอบการสร้าง
องค์การแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์ร่วมและกลยุทธ์
2. โครงสร้างองค์การ และระบบ
3. การเรียนรู้ การจัดการความรู้
4. การเสริมอำนาจบุคลากรและความเชี่ยวชาญ
5. นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศ
6. ระบบการสื่อสาร และการจัดการข้อมูลขนาดใหญ่
7. การมีส่วนร่วมในนวัตกรรมสูง
8. การแก้ปัญหาเชิงระบบ และการทดลองนวัตกรรมใหม่
9. ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ
10. การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

ปฏิพัทธ์ เรืองพยุงค์ศักดิ์ (2565, หน้า 6 – 9) ได้สรุปองค์ประกอบของความ
เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย

1. โครงสร้างองค์กร (Organization Structure)
2. บรรยากาศและวัฒนธรรมในองค์กร (Organizational Climate and Culture)
3. การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management)
4. การจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management)
5. ภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership)
6. เครือข่าย (Networking)

รัตน์สุดา พรหมสุปัด, และพิมพ์อร สดเอี่ยม (2566, หน้า 258) ได้สรุปองค์ประกอบของการสร้างองค์กรณวัตกรรม ประกอบด้วย

1. การติดต่อสื่อสาร
2. โครงสร้างองค์กร
3. การสนับสนุนสิ่งทีก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร
4. กลยุทธ์ขององค์กร
5. การสนับสนุนบุคลากร
6. การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์
7. การทำงานเป็นทีม

Christiansen (2000, pp. 40 – 181) ได้เสนอองค์ประกอบของการเป็นองค์กรณวัตกรรม ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Vision and strategy)
2. ระบบการจัดการความสามารถ (The competence management system)
3. เป้าหมาย (Goal)
4. โครงสร้างองค์กร (Organization structure)
5. ระบบการสื่อสารและการจัดการข้อมูล (Communication system and information management) โดยระบบการสื่อสาร มี 2 รูปแบบ คือ การสื่อสารภายในองค์กรและการสื่อสารภายนอกองค์กร การจัดการข้อมูล (Information management)
6. วิธีการตัดสินใจ (Decision making methods)
7. สิ่งจูงใจ (Incentives) มี 4 ลักษณะ คือ รางวัลที่เป็นตัวเงิน (Monetary rewards) สิ่งจูงใจทางอาชีพ (Career incentives) รางวัลทางสังคม (Social rewards) รางวัลด้านจิตใจ (Intrinsic rewards)
8. ระบบการจัดการบุคคล (Personnel management system) เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน การพัฒนาบุคคล การรักษาความคงที่และการลดการลาออก
9. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation method) สามารถพิจารณาถึงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ ทั้งรูปแบบการประเมิน ผู้ที่ทำหน้าที่ในการประเมิน การประเมินตนเอง เกณฑ์และข้อมูลที่ใช้ในการประเมิน ความใกล้ชิดของหัวหน้างานและผู้ถูกประเมิน

10. วัฒนธรรมองค์การ (Culture organization)

Tidd et al. (2001, pp. 313 – 340) ได้เสนอองค์ประกอบของปัจจัยขององค์การแห่งนวัตกรรม ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ร่วมผู้นำ และการจะมุ่งไปสู่นวัตกรรม (Shared vision, Leadership and the will to innovate)
2. โครงสร้างองค์การที่เหมาะสม (Appropriate organization structure)
3. บุคลากรที่มีความสำคัญ (Key individual)
4. การฝึกอบรมและพัฒนา (Stretching training and development)
5. การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม (High involvement in innovation)
6. ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (Effective team working)
7. บรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Creative climate)
8. ปัจจัยภายนอก (External focus)
9. การขยายการสื่อสาร (Extensive communication)
10. องค์การแห่งการเรียนรู้ (The Learning organization)

Kuczmarski (2003, p. 536) ได้นำเสนอองค์ประกอบขององค์การแห่งนวัตกรรม มีปัจจัยสำคัญ ดังนี้

1. ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีและสนับสนุน
2. ผู้บริหารด้านนวัตกรรม (CIO) มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการสร้างนวัตกรรม ด้วยความพยายาม
3. มีความเห็นด้วยต่อกลยุทธ์การสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่
4. ความสมดุลระหว่างการสร้างสินค้าใหม่และเทคโนโลยีสนับสนุน
5. ลูกค้าจะเป็นผู้ผลักดันการพัฒนาระบบการ
6. จัดตั้งทีมข้ามสายงานสำหรับพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่
7. มีการให้รางวัลแก่ผู้มีส่วนร่วมสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่
8. สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมนวัตกรรม
9. วัดประเมินผลระบบและนวัตกรรม

Hay Insight selections (2005, pp. 1 – 4) ได้เสนอองค์ประกอบของการสร้าง องค์การแห่งนวัตกรรม ดังนี้

1. ภาวะผู้นำและการชี้แนะแนวทาง

2. วัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การ
3. การสร้างความคิดใหม่
4. วิธีการรวบรวมให้เกิดความคิดใหม่
5. การดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ

Wannapa Wichitchanya, Supol Durongwatana, Pakpachong Vadhanasindhu (2012, p. 17) ได้เสนอองค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) ประกอบด้วย 9 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร (Company Infrastructure)
2. ความเชื่อมั่นจากภายนอก (External Confidence)
3. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน (Clear Objectives)
4. การสร้างทีม (Team Constitution)
5. แรงบันดาลใจจากภายนอก (External Influence)
6. ความมีอิสระ (Freedom)
7. ความกล้าเสี่ยง (Attitude toward Risk)
8. ความเชื่อมั่นจากภายในองค์กร (Internal Confidence)
9. การเติบโตและการพัฒนาขององค์กร (Department Growth and

Development)

จากการศึกษางานวิจัย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อหาองค์ประกอบเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม นำเสนอดังตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน

นักวิชาการ การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ในโรงเรียน	รัตนวัติ โมรากุล, ดวงใจ ชนะสิทธิ์, นภาเดช บุญเชิดชู (2560)	สุรเชษฐ์ ธีรฤทธิชัย, และ สุกัญญา แซ่มซ้าย (2561)	สัจจวรรณ ทรรพวุฒ, สุทธิพงศ์ บุญแดง (2562)	ชินวัตร เทือกสระคู, รัชย์ เปรมเมธีสกุล, ธรา ลิงหัดะสะ (2562)	ลำเริง ย่อนสัมพันธ์ (2563)	ปฏิพัทธ์ เรืองพญงค์ดี (2565)	รัตน์สุดา พรหมสุปัด, และพิมพ์พร สดเอี่ยม (2566)	Christiansen (2000)	Tidd et al (2001)	Kuczarski (2003)	Hay Insight selections (2005)	Wanapa Wichitchanya, Supol Durongwatana, Pakpachong adhanasindhu (2012)	ความถี่	ร้อยละ
	✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓	✓	8	66.67
	การทำงานเป็นทีม / มีการดำเนินงานนำไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง / การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ / ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ/ จัดตั้งทีมข้ามสายงานสำหรับพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ / การดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ / การสร้างทีม													

ตาราง 3 (ต่อ)

นักวิชาการ การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ในโรงเรียน		
	✓	รัตนาดี โมรากุล, ดวงใจ ชนะสิทธิ์, นภาเดช บุญเชิดชู (2560)
	✓	สุรเชษฐ์ ธีรฤทธิชัย, และ สุกัญญา แซ่มซ้าย (2561)
		สัจจวรรณ ทรรพวุฒ, สุทธิพงศ์ บุญแดง (2562)
	✓	ชินวัตร เทือกสระคู, รัชย์ เปรมเมธีสกุล, ธารา สิงห์ตะละ (2562)
	✓	ลำเริง ย่อนสัมพันธ์ (2563)
	✓	ปฏิพัทธ์ เรืองพญงค์ดี (2565)
	✓	รัตนาสุดา พรหมสุปัด, และพิมพ์พร สดเอี่ยม (2566)
	✓	Christiansen (2000)
	✓	Tidd et al (2001)
		Kuczarski (2003)
		Hay Insight selections (2005)
	✓	Wanapa Wichitchanya, Supol Durongwatana, Pakpachong adhanasindhu (2012)
	9	ความถี่
	75.00	ร้อยละ

ตาราง 3 (ต่อ)

นักวิชาการ การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ในโรงเรียน													
	✓	รัตนวดี โมรากุล, ดวงใจ ชนะสิทธิ์, นภาเดช บุญเชิดชู (2560)											
	✓	สุรเชษฐ์ ธีรฤทธิชัย, และ สุกัญญา แซ่มชัย (2561)											
		สัจจวรรณ ทรรพสุ, สุทธิพงศ์ บุญแดง (2562)											
	✓	สินวัตร เทือกสระคู, รัชย์ เปรมเมธีสกุล, ธารา สิงห์คะละ (2562)											
		ลำเริง ย่อนสัมพันธ์ (2563)											
	✓	ปฏิพัทธ์ เรืองพยุงค์ (2565)											
		รัตน์สุดา พรหมสุปัด, และพิมพ์พร สดเอียด (2566)											
	✓	Christiansen (2000)											
		Tidd et al (2001)											
	✓	Kuczarski (2003)											
	✓	Hay Insight selections (2005)											
	✓	Wanapa Wichitchanya, Supol Durongwatana, Pakpachong adhanasindhu (2012)											
	8	ความถี่											
	66.67	ร้อยละ											

ตาราง 3 (ต่อ)

นักวิชาการ การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ในโรงเรียน		
	✓	รัตนาดี โมรากุล, ดวงใจ ชนะสิทธิ์, นภาเดช บุญเชิดชู (2560)
	✓	สุรเชษฐ์ ธีรฤทธิตย์, และ สุกัญญา แซ่มซ้าย (2561)
		สัจจวรรณ ทรรพวุฒ, สุทธิพงศ์ บุญแดง (2562)
	✓	ชินวัตร เทือกสระคู, รัชย์ เปรมเมธีสกุล, ธารา สิงห์ตะละ (2562)
	✓	ลำเริง ย่อนสัมพันธ์ (2563)
	✓	ปฏิพัทธ์ เรืองพญงค์ดี (2565)
	✓	รัตน์สุดา พรหมสุปัด, และพิมพ์พร สดเอี่ยม (2566)
	✓	Christiansen (2000)
	✓	Tidd et al (2001)
		Kuczarski (2003)
		Hay Insight selections (2005)
	✓	Wanapa Wichitchanya, Supol Durongwatana, Pakpachong adhanasindhu (2012)
	9	ความถี่
	75.00	ร้อยละ

ตาราง 3 (ต่อ)

นักวิชาการ การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ในโรงเรียน		
	✓	รัตนาดี โมรากุล, ดวงใจ ชนะสิทธิ์, นภาเดช บุญเชิดชู (2560)
	✓	สุรเชษฐ์ ธีรฤทธิตย์, และ สุกัญญา แซ่มซ้าย (2561)
		สัจจวรรณ ทรรพวุฒ, สุทธิพงศ์ บุญแดง (2562)
	✓	ชินวัตร เทือกสระคู, วิชัย เปรมเมธีสกุล, ธารา สิงห์คะละ (2562)
		สำเริง ย่อสนัมพันธ์ (2563)
	✓	ปฏิพัทธ์ เรืองพยุงค์ศักดิ์ (2565)
		รัตน์สุดา พรหมสุปัด, และพิมพ์พร สดเอี่ยม (2566)
	✓	Christiansen (2000)
		Tidd et al (2001)
	✓	Kuczarski (2003)
	✓	Hay Insight selections (2005)
	✓	Wanapa Wichitchanya, Supol Durongwatana, Pakpachong adhanasindhu (2012)
	8	ความถี่
	66.67	ร้อยละ

ตาราง 3 (ต่อ)

เทคโนโลยี / นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ / มีเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสิ่งสนับสนุน / เทคโนโลยี / ระบบการสื่อสารและการจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ / การแก้ปัญหาเชิงระบบ และการทดลอง นวัตกรรมใหม่ / เครือข่าย /	นักวิชาการ	
	การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ในโรงเรียน	
	รัตนาดี โมรากุล, ดวงใจ ชนะสิทธิ์, นภาเดช บุญเชิดชู (2560)	
✓	สุรเชษฐ์ ธีรฤทธิชัย, และ สุกัญญา แซ่ม้อย (2561)	
✓	สัจจวรรณ ทรรพวุฒ, สุทธิพงศ์ บุญแดง (2562)	
✓	ชินวัตร เทือกสระคู, รัชย์ เปรมเมธีสกุล, ธรา ลิงหัดะสะ (2562)	
✓	ลำเริง ย่อนสัมพันธ์ (2563)	
✓	ปฏิพัทธ์ เรืองพยุงค์ศักดิ์ (2565)	
	รัตน์สุดา พรหมสุปัด, และพิมพ์พร สดเอี่ยม (2566)	
✓	Christiansen (2000)	
✓	Tidd et al (2001)	
✓	Kuczmariski (2003)	
✓	Hay Insight selections (2005)	
	Wanapa Wichitchanya, Supol Durongwatana, Pakpachong adhanasindhu (2012)	
	ความถี่	9
	ร้อยละ	75.00

ตาราง 3 (ต่อ)

นักวิชาการ การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ในโรงเรียน		
	ระบบสื่อสารและการจัดการข้อมูล / การขยายการสื่อสาร /	รัตน์ดี โมรากุล, ดวงใจ ชนะสิทธิ์, นภาเดช บุญเชิดชู (2560)
	ผู้บริหารด้านนวัตกรรม / ความสมดุลระหว่างการสร้างสินค้า	สุรเชษฐ์ ธีรฤทธิชัย, และ สุกัญญา แซ่ม้อย (2561)
	ใหม่และเทคโนโลยีสนับสนุน / วัดประเมินผลระบบและ	สัจจวรรณ ทรรพวสุ, สุทธิพงศ์ บุญแดง (2562)
	นวัตกรรม / การสร้างความคิดใหม่ / วิธีการรวบรวมให้เกิด	ชินวัตร เทือกสระคู, รัชย์ เปรมเมธีกุล, ธารา สิงห์คะสะ (2562)
	ความคิดใหม่ / การมีส่วนร่วมในนวัตกรรมสูง	ลำเริง ย่อนสัมพันธ์ (2563)
		ปฏิพัทธ์ เรืองพยุงค์ศักดิ์ (2565)
		รัตน์สุดา พรหมสุปัด, และพิมพ์พร สดเอี่ยม (2566)
		Christiansen (2000)
		Tidd et al (2001)
		Kuczarski (2003)
		Hay Insight selections (2005)
		Wanapa Wichitchanya, Supol Durongwatana, Pakpachong adhanasindhu (2012)
		ความถี่
		ร้อยละ

ตาราง 3 (ต่อ)

นักวิชาการ	การสร้างองค์การแห่งนวัตกรรม ในโรงเรียน												
	รัตนาดี โมรากุล, ดวงใจ ชนะสิทธิ์, นภาเดช บุญเชิดชู (2560)	สุรเชษฐ์ ธีรฤทธิชัย, และ สุกัญญา แซ่มชัย (2561)	สัจจวรรณ ทรรพวุฒ, สุทธิพงศ์ บุญแดง (2562)	ชินวัตร เทือกสระคู, รัชย์ เปรมเมณีสกุล, ธารา สิงห์ตะละ (2562)	ลำเริง ย่อนสัมพันธ์ (2563)	ปฏิพัทธ์ เรืองพยุงค์ศักดิ์ (2565)	รัตนาสุดา พรหมสุปัด, และพิมพ์พร สดเอี่ยม (2566)	Christiansen (2000)	Tidd et al (2001)	Kuczarski (2003)	Hay Insight selections (2005)	Wanapa Wichitchanya, Supol Durongwatana, Pakpachong adhanasindhu (2012)	ความถี่
เครือข่ายความร่วมมือ / การมีส่วนร่วมในนวัตกรรมสูง / การติดต่อสื่อสาร / เครือข่าย / ระบบการสื่อสารและการจัดการข้อมูล		✓			✓	✓	✓	✓					5
พัฒนาหลักสูตรที่เน้นผลลัพธ์เชิงนวัตกรรม / การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม			✓						✓				2
													41.67
													16.67

ตาราง 3 (ต่อ)

นักวิชาการ	การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ในโรงเรียน											
		รัตน์ดี โมรากุล, ดวงใจ ชนะสิทธิ์, นภาเดช บุญเชิดชู (2560)										
		สุรเชษฐ์ ธีรฤทธิชัย, และ สุกัญญา แซ่มชัย (2561)										
		ลจิวรรณ ทรรพวสุ, สุทธิพงศ์ บุญแดง (2562)	✓									
		ชินวัตร เชื้อสระคู, รัชชัย เปรมเมธีสกุล, ธรา ลิงหัดะสะ (2562)										
		ลำเริง อ่อนสัมพันธ์ (2563)										
		ปฏิพัทธ์ เรืองพญงค์ศักดิ์ (2565)	✓									
		รัตน์สุดา พรหมสุปัด, และพิมพ์พร สดเอี่ยม (2566)										
		Christiansen (2000)		✓								
		Tidd et al (2001)										
		Kuczarski (2003)										
		Hay Insight selections (2005)										
		Wannapa Wichitchanya, Supol Durongwatana, Pakpachong adhanasindhu (2012)										
	ความถี่	2										
	ร้อยละ	16.67										

เน้นการจัดการเรียนรู้ด้วยทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง/ การจัดการองค์ความรู้			✓									2	16.67
ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามสภาพเป็นจริงด้วยวิธี หลากหลาย / วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน /			✓						✓			2	16.67

ตาราง 3 (ต่อ)

วิสัยทัศน์ร่วมและกลยุทธ์ / วิสัยทัศน์ร่วมผู้นำและการมุ่งไปสู่ นวัตกรรม / มีความเห็นด้วยต่อกลยุทธ์การสร้างผลิตภัณฑ์ ใหม่/วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน / กลยุทธ์ขององค์กร	นักวิชาการ	
	การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ในโรงเรียน	
	รัตนาดี โมรากุล, ดวงใจ ชนะสิทธิ์, นภาเดช บุญเชิดชู (2560)	
	สุรเชษฐ์ ธีรบุญสถิตย์, และ สุกัญญา แซ่มซ้าย (2561)	
	สัจจวรรณ ทรรพวุธ, สุทธิพงศ์ บุญแดง (2562)	
	ชินวัตร เทือกสระคู, รัชย์ เปรมเมธีสกุล, ธรา ลิงหัดะสะ (2562)	
	✓ ลำไย ย่อนสัมพันธ์ (2563)	
	ปฏิพัทธ์ เรืองพญงค์ดี (2565)	
	✓ รัตนาสุดา พรหมสุปัด, และพิมพ์พร สดเอี่ยม (2566)	
	✓ Christiansen (2000)	
	✓ Tidd et al (2001)	
	✓ Kuczarski (2003)	
	Hay Insight selections (2005)	
	✓ Wamapa Wichitchanya, Supol Durongwatana, Pakpachong adhanasindhu (2012)	
	6 ความถี่	
	ร้อยละ	50.00

ตาราง 3 (ต่อ)

นักวิชาการ	การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ในโรงเรียน												
	รัตนดี โมรากุล, ดวงใจ ชนะสิทธิ์, นภาเดช บุญเชิดชู (2560)												
	สุรเชษฐ์ ธีรฤทธิชัย, และ สุกัญญา แซ่มชัย (2561)												
	สัจจวรรณ ทรรพวสุ, สุทธิพงศ์ บุญแดง (2562)												
	ชินวัตร เทือกสระคู, รัชย์ เปรมเมธีสกุล, ธารา สิงห์ตะละ (2562)												
	สำเริง อ่อนสัมพันธ์ (2563)												
	ปฏิพัทธ์ เรืองพูนศักดิ์ (2565)												
	✓ รัตน์สุดา พรหมสุปัด, และพิมพ์พร สดเอี่ยม (2566)												
	✓ Christiansen (2000)												
	Tidd et al (2001)												
Kuczarski (2003)													
Hay Insight selections (2005)													
Wanapa Wichitchanya, Supol Durongwatana, Pakpachong adhanasindhu (2012)													
ความถี่												2	16.67
ร้อยละ												2	16.67

ตาราง 3 (ต่อ)

นักวิชาการ การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ในโรงเรียน		
	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ / การสนับสนุนบุคลากร / การเสริมอำนาจบุคลากรและความเชี่ยวชาญ / ระบบการจัดการความสามารถ / บุคลากรที่มีความสำคัญ / การฝึกอบรมและพัฒนา / ลูกค้ำจะเป็นผู้ผลักดันการพัฒนาระบบงาน / ระบบการจัดการบุคคล	
	✓	รัตนวดี โมรากุล, ดวงใจ ชนะสิทธิ์, นภาเดช บุญเชิดชู (2560)
		สุรเชษฐ์ ธีรฤทธิชัย, และ สุกัญญา แซ่ม้อย (2561)
		สัจจวรรณ ทรรพวสุ, สุทธิพงศ์ บุญแดง (2562)
	✓	ชินวัตร เทือกสระคู, รัชย์ เปรมเมธีกุล, ธารา สิงห์ตะละ (2562)
	✓	ลำเริง ย่อนสัมพันธ์ (2563)
	✓	ปฏิพัทธ์ เรืองพยุงค์ศักดิ์ (2565)
	✓	รัตนสุดา พรหมสุปัด, และพิมพ์พร สดเอี่ยม (2566)
	✓	Christiansen (2000)
	✓	Tidd et al (2001)
	✓	Kuczarski (2003)
		Hay Insight selections (2005)
		Wanapa Wichitchanya, Supol Durongwatana, Pakpachong adhanasindhu (2012)
	8	ความถี่
	66.67	ร้อยละ

ตาราง 3 (ต่อ)

นักวิชาการ การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ในโรงเรียน												
	ภาวะผู้นำ / การบริหารเชิงกลยุทธ์ / มีภาวะผู้นำเชิง	✓	รัตนาดี โมรากุล, ดวงใจ ชนะสิทธิ์, นภาเดช บุญเชิดชู (2560)									
	นวัตกรรม / ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีและสนับสนุน / ภาวะผู้นำ	✓	สุรเชษฐ์ ธีรฤทธิชัย, และ สุกัญญา แซ่มซ้าย (2561)									
	และการชี้แนะแนวทาง / ภาวะผู้นำการตัดสินใจ / ภาวะความ	✓	สัจจวรรณ ทรรพวุฒ, สุทธิพงศ์ บุญแดง (2562)									
	เป็นผู้นำ / ผู้บริหารด้านนวัตกรรม		ชินวัตร เทือกสระคู, รัชย์ เปรมเมธีสกุล, ธารา สิงห์คะละ (2562)									
		✓	ลำเริง ย่อนสัมพันธ์ (2563)									
		✓	ปฏิพัทธ์ เรืองพยุงค์ (2565)									
			รัตน์สุดา พรหมสุปัด, และพิมพ์พร สดเอี่ยม (2566)									
			Christiansen (2000)									
			Tidd et al (2001)									
		✓	Kuczarski (2003)									
		✓	Hay Insight selections (2005)									
			Wanapa Wichitchanya, Supol Durongwatana, Pakpachong adhanasindhu (2012)									
		7	ความถี่									
		58.33	ร้อยละ									

นักวิชาการ	การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ในโรงเรียน		รัตนวดี โมรากุล, ดวงใจ ชนะสิทธิ์, นภาเดช บุญเชิดชู (2560)	
			สุรเชษฐ์ หิรัญสถิตย์, และ สุกัญญา แซ่ม้อย (2561)	
			สจิวรรณ ทรรพวงษ์, สุทธิพงศ์ บุญแดง (2562)	
			ชินวัตร เขียวระดู, วิชัย เปรมมณีสกุล, ธรา สิงห์ตะละ (2562)	
			ลำไกร อ่อนล้มพันธ์ (2563)	
			ปฏิพัทธ์ เรืองพยุงค์ (2565)	
			รัตน์สุดา พรหมสุปัด, และพิมพ์พร สดเอี่ยม (2566)	
			✓ Christiansen (2000)	
			Tidd et al (2001)	
			✓ Kuczumski (2003)	
	Hay Insight selections (2005)			
	Wannapa Wichitchanya, Supol Durongwatana, Pakpachong adhanasindhu (2012)			
	ความถี่	2	16.67	
	ร้อยละ	2	16.67	

ตาราง 3 (ต่อ)

นักวิชาการ	การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ในโรงเรียน	รัตนาดี โมรากุล, ดวงใจ ชนะสิทธิ์, นภาเดช บุญเชิดชู (2560)	สุรเชษฐ์ ธีรฤทธิชัย, และ สุกัญญา แซ่ม้อย (2561)	สัจจวรรณ ทรรพวาส, สุทธิพงศ์ บุญแดง (2562)	ชินวัตร เทือกสระคู, รัชย์ เปรมเมธีสกุล, ธรา ลิงหัดะสะ (2562)	ลำไย อ่อนสัมพันธ์ (2563)	ปฏิพัทธ์ เรืองพญงค์ศักดิ์ (2565)	รัตน์สุดา พรหมสุปัด, และพิมพ์พร สดเอี่ยม (2566)	Christiansen (2000)	Tidd et al (2001)	Kuczarski (2003)	Hay Insight selections (2005)	Wannapa Wichitchanya, Supol Durongwatana, Pakpachong adhanasindhu (2012)	ความถี่	ร้อยละ	
		✓				✓				✓					3	25.00
				✓							✓				2	16.67

ตาราง 3 (ต่อ)

นักวิชาการ	การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ในโรงเรียน													
	รัตนาดี โมรากุล, ดวงใจ ชนะสิทธิ์, นภาเดช บุญเชิดชู (2560)	สุรเชษฐ์ ธีรฤพลติดย, และ สุกัญญา แซ่มซ้าย (2561)	สัจจวรรณ ทรรพวสุ, สุทธิพงศ์ บุญแดง (2562)	ชินวัตร เชื้อสระคู, รัชย์ เปรมเมธีสกุล, ธารา สิงห์คะละ (2562)	ลำเริง อ่อนสัมพันธ์ (2563)	ปฏิพัทธ์ เรืองพญงค์ศักดิ์ (2565)	รัตน์สุดา พรหมสุปัด, และพิมพ์พร สดเอี่ยม (2566)	Christiansen (2000)	Tidd et al (2001)	✓ Kuczarski (2003)	Hay Insight selections (2005)	Wanapa Wichitchanya, Supol Durongwatana, Pakpachong adhanasindhu (2012)	ความถี่	ร้อยละ
ลูกค้าจะเป็นผู้ผลักดันการพัฒนาระบบการ													1	8.33
ความมีอิสระ / กล้าเสี่ยง												✓	1	8.33

จากตาราง 3 จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ นักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้ศึกษาองค์ประกอบของการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมไว้อย่าง หลากหลาย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยใช้ เกณฑ์ความถี่ของแนวคิดนักวิชาการและนักวิจัยตั้งแต่ความถี่ 6 ขึ้นไป (ร้อยละ 50) ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น ได้องค์ประกอบของการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ที่ใช้เป็นกรอบ แนวคิดการวิจัย จำนวน 6 ด้าน โดยในแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของตัวแปร ที่มีความหมายคล้ายกัน กำหนดเป็นชื่อตัวแปรใหม่ และเรียงลำดับตามลักษณะของการ สร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ดังตาราง 4

ตาราง 4 การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์

ชื่อองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
โครงสร้างองค์การ / โครงสร้างการบริหาร / โครงสร้างองค์การและระบบ / โครงสร้างองค์การที่เหมาะสม / โครงสร้างพื้นฐานขององค์การ / เป้าหมาย / โครงสร้างองค์การที่เหมาะสม	โครงสร้างองค์กร	9	75.00
วิสัยทัศน์ร่วมและกลยุทธ์ / วิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำและการมุ่งไปสู่นวัตกรรม / มีความเห็นด้วยต่อกลยุทธ์การสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ / วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน / กลยุทธ์ขององค์กร	วิสัยทัศน์ร่วมและกลยุทธ์	6	50.00
วัฒนธรรมองค์การ / วัฒนธรรมองค์กร/ สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมนวัตกรรม/ วัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การ / ความเชื่อมั่นจากภายในองค์กร / บรรยากาศและวัฒนธรรมในองค์กร	วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร	8	66.67

ตาราง 4 (ต่อ)

ชื่อองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
เทคโนโลยี / นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ / มีเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสิ่งสนับสนุน / ระบบการสื่อสาร และการจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ / การแก้ปัญหาเชิงระบบ และการทดลอง นวัตกรรมใหม่ / เครือข่าย / ระบบสื่อสารและการจัดการข้อมูล / การขยายการสื่อสาร / ผู้บริหารด้านนวัตกรรม / ความสมดุลระหว่างการสร้างสินค้าใหม่และเทคโนโลยีสนับสนุน / วัดประเมินผลระบบและนวัตกรรม / การสร้างความคิดใหม่ / วิธีการรวบรวมให้เกิดความคิดใหม่ / การมีส่วนร่วมในนวัตกรรมสูง	นวัตกรรมและเทคโนโลยี	9	75.00
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ / การจัดการทรัพยากรบุคคล / การสนับสนุนบุคลากร / การเสริมอำนาจบุคลากรและความเชี่ยวชาญ / ระบบการจัดการความสามารถ / บุคลากรที่มีความสำคัญ / การฝึกอบรมและพัฒนา / ลูกจ้างจะเป็นผู้ผลักดันการพัฒนาระบบงาน / ระบบการจัดการบุคคล	การส่งเสริมบุคลากร	8	67.67
การทำงานเป็นทีม / มีการดำเนินงานนำไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง / การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ / ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ / จัดตั้งทีมข้ามสายงานสำหรับพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ / การดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ / การสร้างทีม	การทำงานเป็นทีม	8	67.67

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม สรุปได้ 6 ด้าน คือ 1) โครงสร้างองค์กร 2) วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ 3) วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร 4) นวัตกรรมและเทคโนโลยี 5) การส่งเสริมบุคลากร และ 6) การทำงานเป็นทีมซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. โครงสร้างองค์กร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง โครงสร้างองค์กร ไว้ดังนี้

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560, หน้า 26) ได้ให้ความหมายไว้ว่า

โครงสร้างองค์กร หมายถึง การรวมคนเข้ารวมเป็นแผนกงาน และรวมแผนกงานเป็นองค์การ โดยการออกแบบระบบต่าง ๆ เพื่อให้มีการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีการประสานงานและให้แผนกงานต่าง ๆ ทำงานประสานกัน

สำเร็จ อ่อนสัมพันธ์ (2563, หน้า 215) ได้ให้ความหมายไว้ว่า

โครงสร้างองค์กร หมายถึง การที่องค์การมีลักษณะโครงสร้างที่เหมาะสม สนับสนุนให้เป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จ เน้นที่โครงสร้างแบบไม่เป็นทางการ หรือการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างคน ลดสภาพโครงสร้างปกติและขั้นตอนการบังคับบัญชาที่ซับซ้อน (hierarchical) มีระบบการพัฒนาระบบการทำงานต่าง ๆ ที่สนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม จัดให้มีเครือข่ายในองค์การเป็นกลไกสำคัญทำให้ระบบต่าง ๆ ทำงานได้อย่างสอดคล้องกันและบรรลุวัตถุประสงค์

ปฏิพัทธ์ เรืองพยุงค์ศักดิ์ (2565, หน้า 6 – 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า

โครงสร้างองค์กร หมายถึง (Organization Structure) ฝ่ายบริหารจัดการควรจะปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กรเพื่อให้เหมาะสมและเกิดความสะดวกแก่พฤติกรรมและกิจกรรม ทางนวัตกรรม แม้ว่าโดยท้ายที่สุดแล้ว รูปแบบโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมที่สุดสำหรับ นวัตกรรมจะไม่สามารถระบุได้ แต่โดยมากเชื่อว่าโครงสร้างที่จะช่วยสนับสนุนการทำงานเป็นทีม มีกระบวนการที่ยืดหยุ่น และการมีความสัมพันธ์ที่ดีกันระหว่างกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการ จะมีความเหมาะสมมากกว่าโครงสร้างองค์กรในรูปแบบอื่น อันจะทำให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขัน อย่างยั่งยืน

Higgins (1995, p. 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า โครงสร้างองค์กร

(Structure) ได้แก่ การจัดหรือปรับโครงสร้างการดำเนินงาน การออกแบบงาน สายบังคับบัญชา หน้าที่ความรับผิดชอบ และการจัดองค์กรให้มีความยืดหยุ่นก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีการ

จัดตั้งหน่วยงานส่งเสริมพัฒนาคุณภาพบริการและการวิจัยตลอดจนแสวงหาและใช้
แนวร่วมเพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร

Tidd, Bessant and Pavitt (2009, p. 134) ได้ให้ความหมายไว้ว่า
โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม (Appropriate Organization Structure) หมายถึง การที่องค์กร
มีลักษณะโครงสร้างที่เหมาะสมหรือสนับสนุนให้เป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการ
สร้างนวัตกรรมขึ้นอยู่กับแนวทางการสร้างนวัตกรรม ขององค์กร เป็นองค์ประกอบ
ที่สำคัญที่ทำให้องค์การปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ เครือข่ายในองค์การ
ยังเป็นส่วนสำคัญและเป็นกลไกที่ทำให้ระบบต่าง ๆ ในองค์การสามารถทำงานได้
สอดคล้องกันอย่างดี

จากความหมายที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของ
โครงสร้างองค์กร สรุปได้ว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง การจัดระบบหรือปรับโครงสร้าง
การดำเนินงาน การออกแบบงาน สายบังคับบัญชา การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ
ที่เหมาะสมกับบุคคล หรือการสนับสนุนเครือข่ายในองค์การเป็นส่วนสำคัญและเป็นกลไก
การพัฒนา ที่ทำให้ระบบต่าง ๆ มีการจัดองค์การให้มีความยืดหยุ่น ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ
และประสิทธิผลในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร

2. วิสัยทัศน์และกลยุทธ์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ไว้ดังนี้
สำเร็จ ยอนซัมพันธ์ (2563, หน้า 215) ได้ให้ความหมายไว้ว่า
วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ หมายถึง การแสวงหาจุดร่วม การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์การ
เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์การว่าควรดำเนินไปในทิศทางใด การมีวิสัยทัศน์
ที่ชัดเจนจะช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการสร้างนวัตกรรม มีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับ
นวัตกรรมระยะยาว ที่จะส่งผลให้บุคลากรในองค์การมีความคิดเชิงนวัตกรรม (Innovation
Idea) กลยุทธ์ขององค์การ (Strategy) คือกลยุทธ์ขององค์การที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม
ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลวิธี เป้าหมายและวัตถุประสงค์

Higgins (1995, p. 18) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วิสัยทัศน์และกลยุทธ์
หมายถึง การดำเนินงานเพื่อให้เกิดนวัตกรรมขึ้นโดย การนำกลยุทธ์ทางการตลาดมาใช้
มีการทดลอง ปรับปรุง และติดตามประเมินผลนวัตกรรมที่สร้างขึ้นเป็นระยะ สนับสนุน
ให้มีการเผยแพร่นวัตกรรมและมุ่งประโยชน์จากนวัตกรรมที่สร้างขึ้น ตลอดจนมีการแนะนำ
ผู้รับบริการให้รู้จักและใช้บริการรูปแบบใหม่ ๆ

Tidd, Bessant and Pavitt (2001, p. 314) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวิสัยทัศน์ร่วมภาวะผู้นำ และความตั้งใจสร้างสรรค์นวัตกรรม (Shared Vision, Leadership and the Will to Innovate) หมายถึง การที่ผู้บริหารเป็นผู้นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม สร้างวิสัยทัศน์ขององค์การที่มีความชัดเจน และแสดงถึงการอุทิศตนให้แก่องค์การในการที่จะปฏิบัติงาน ร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นพื้นฐานเกี่ยวกับความสำเร็จ เป็นความท้าทายของผู้บริหารที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงแนวความคิด ไปสู่การปฏิบัติ ยอมรับกับความเสี่ยงในนวัตกรรม หรือความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้น

จากความหมายที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลวิธี เป้าหมายและวัตถุประสงค์การดำเนินงานเพื่อให้เกิดนวัตกรรมขึ้น โดยผู้บริหารเป็นผู้นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม สร้างวิสัยทัศน์ขององค์การที่มีความชัดเจน และแสดงถึงการอุทิศตนให้แก่องค์การในการที่จะปฏิบัติงาน ร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ เป็นพื้นฐานเกี่ยวกับความสำเร็จเป็นความท้าทายของผู้บริหารที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงแนวความคิดไปสู่การปฏิบัติร่วมกันในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

3. วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรไว้ดังนี้

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560, หน้า 27) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การส่งเสริมนวัตกรรม หมายถึง กลุ่มค่านิยม ความเชื่อ และแนวทางปฏิบัติที่ถาวรของบุคลากรในองค์การยึดถือร่วมกัน ช่วยให้บุคลากรภายในองค์การทราบว่าการกระทำใดบ้างเป็นสิ่งยอมรับได้และการกระทำใดบ้างเป็นสิ่งที่ยอมรับไม่ได้ ซึ่งถูกสื่อสาร ถ่ายทอด เผยแพร่ทั่วทั้งองค์การ

ปฏิพัทธ์ เรืองพยุงค์กดี (2565, หน้า 6 – 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมในองค์กร จะช่วยสนับสนุนนวัตกรรม โดยบรรยากาศและวัฒนธรรมในองค์กรนั้นเป็นตัวกระตุ้นสำคัญที่จะช่วยปรับปรุงผลงานขององค์กร โดยผ่านการสนับสนุนของผู้นำองค์กร กลยุทธ์และพฤติกรรมขององค์กรเอง

Higgins (1995, p. 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร หมายถึง การสร้างคุณค่าร่วมหรือวัฒนธรรมองค์การเป็นลักษณะที่สำคัญขององค์การที่บุคลากรนั้นกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดใหม่ ๆ และกำหนดค่านิยมของหน่วยงาน และปฏิบัติตามค่านิยมนั้น รวมถึงการสร้างค่านิยม ในหมู่บุคลากร เพื่อให้เป็นองค์การนวัตกรรมโดย กำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ นวัตกรรมและประเมินผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จัดให้มีวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมขึ้นตลอดจนทำให้การเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การ

จากความหมายที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของ วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร สรุปความหมายได้ว่า การสร้างค่านิยม ความเชื่อหรือแนวทางการปฏิบัติที่เป็นระบบ การจัดบรรยายภาคของบุคลากรในองค์กร โดยยึดถือร่วมกัน ซึ่งจะช่วยสนับสนุนนวัตกรรม โดยบรรยายภาคและวัฒนธรรมในองค์กรนั้นเป็นตัวกระตุ้นสำคัญที่จะช่วยปรับปรุงผลงานขององค์กร โดยผ่านการสนับสนุนของผู้นำองค์กร กลยุทธ์ และพฤติกรรมขององค์กรเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

4. นวัตกรรมและเทคโนโลยี

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงนวัตกรรมและเทคโนโลยีไว้ดังนี้

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560, หน้า 23) ได้ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรมทางเทคโนโลยี (Technological innovation) หมายถึง นวัตกรรมที่มีพื้นฐาน หรือขอบเขตของการพัฒนามาจากเทคโนโลยี โดยปัจจุบันการพัฒนานวัตกรรมทางเทคโนโลยี มีบทบาทและความสำคัญต่อหลาย ๆ องค์การ ทั้งนี้เนื่องจากเทคโนโลยี สามารถช่วยทำให้การพัฒนา นวัตกรรมสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคและสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน ได้เป็นอย่างดี รวมทั้งเป็นนวัตกรรมที่มีแรงผลักดันที่สำคัญต่อความก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม และความเป็นอยู่ของประชากร

จันทนา อุดม, นงนุช ไพบูลย์รัตนานนท์, ไพโรจน์ บุตรชิวัน, หะริน สัจเดชย์, พระครูกาญจนกิจโสภณ (2563, หน้า 83) ได้ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม” (Innovation) ความหมายของนวัตกรรมในเชิงเศรษฐศาสตร์ หมายถึง การนำแนวความคิดใหม่หรือการใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วมาใช้ในรูปแบบใหม่เพื่อทำให้เกิดการ

เปลี่ยนแปลงหรือเป้าหมายอรรถประโยชน์ทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี ค่านิยม และวิถีการดำเนินชีวิตของสังคม ประโยชน์ทางเศรษฐกิจหรือการทำในสิ่งที่แตกต่างจากคนอื่น โดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ (Change) ที่เกิดขึ้นรอบตัวเราให้กลายมาเป็นโอกาส (Opportunity) และถ่ายทอดไปสู่แนวความคิดใหม่ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง เทคโนโลยีเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสนับสนุนองค์กร และเอื้อต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม เช่น การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการลดเวลาในการทำงาน การกระจายข่าวสารและสร้างการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์ ในยุคโลกาภิวัตน์

จากความหมายที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของนวัตกรรมและเทคโนโลยี สรุปความหมายได้ว่า นวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กรที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่แปลกใหม่ มีความทันสมัย อำนาจความสะดวกสบายต่อการใช้งานในระบบขององค์กร การเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้หลากหลายช่องทาง การกระจายข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ การสร้างการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์และช่วยลดระยะเวลาในการทำงานในองค์กร

5. การส่งเสริมบุคลากร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการส่งเสริมบุคลากรไว้ดังนี้

ปฏิพัทธ์ เรืองพยุงค์ดี (2565, หน้า 6 – 9) ได้ให้ความหมายของการส่งเสริมบุคลากร ไว้ว่าเป็นวิธีการที่องค์กรจะสามารถจัดการหรือเพิ่มความสามารถ มุมมองที่หลากหลาย และพฤติกรรมต่าง ๆ ของแรงงานในองค์กร เพื่อที่องค์กรจะสามารถไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

Higgins (1995, p. 13) ได้ให้ความหมายของการส่งเสริมบุคลากร ไว้ว่า หมายถึง การที่องค์กรจะสนับสนุนให้บุคลากรมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยการให้ความสำคัญกับบุคลากร คัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เข้าไปในองค์กร มีการฝึกอบรมทักษะและความรู้ใหม่ ๆ พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกทางกายภาพเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ มีการนำกระบวนการที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในองค์กรและให้ข้อมูลสะท้อนกลับแก่บุคลากร อันจะส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

Tidd, Bessant and Pavitt (2009, pp. 3 – 4) ได้ให้ความหมายของการส่งเสริมบุคลากรไว้ว่า หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีความสำคัญ (Key Individual) หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถอาจ เป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลก็ได้ เป็นผู้มีความกระตือรือร้นมีพลังที่จะช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จ บุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะสร้างนวัตกรรมที่มีชื่อเสียง มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี มีแรงบันดาลใจ แรงจูงใจและข้อผูกพันเป็นผู้ที่มีอำนาจ มีอิทธิพล เครือข่าย มีความสามารถตามศักยภาพที่มีอยู่และเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนในองค์การจะทำให้เกิดความก้าวหน้าทางนวัตกรรม

จากความหมายที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการส่งเสริมบุคลากร สรุปความหมายได้ว่า การที่องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรมีการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยการให้ความสำคัญกับบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนา การสร้างสรรค์นวัตกรรม เทคโนโลยีสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร มีการฝึกอบรมทักษะ กระบวนการการทำงานและความรู้ใหม่ ๆ พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมที่แปลกใหม่ ทันสมัยต่อการใช้งานในระบบองค์กรเพื่อการพัฒนาองค์กรให้ประสิทธิภาพ

6. การทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายการทำงานเป็นทีม และคำอื่น ๆ ที่มีความหมายในลักษณะเดียวกันที่ผู้วิจัยศึกษานำเสนอ ไว้ดังนี้

กิตติคุณ ลีตโสภณกุล (2560, หน้า 41 – 51) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์การมีโอกาสแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน มีความรักสามัคคีกัน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลโดยมีผู้บริหารคอยสนับสนุนส่งเสริมระบบการทำงานเป็นทีมให้บุคลากรของหน่วยงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ในการสร้างสรรค์งานร่วมกันกับผู้อื่น มีโอกาสเรียนรู้การทำงานเป็นทีม มุ่งพัฒนาวิธีการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีการเผยแพร่แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

รัฐสภา จันทรลี (2562, หน้า 52 – 58) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การที่บุคลากรทราบถึงความสัมพันธ์สำคัญของการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในหน่วยงาน รับรู้ และเข้าใจเกี่ยวกับการระดมความคิดร่วมกัน รับรู้ถึงการยอมรับและเห็นคุณค่าในความแตกต่างระหว่างบุคคลในทีม มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงานและยอมรับเหตุผลซึ่งกันและกัน รับรู้ถึงการสร้างบรรยากาศเพื่อให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้ และได้รับการยอมรับจากสมาชิกทีมรวมทั้งแนวทางที่หน่วยงานมีการจัดโครงสร้างหน้าที่ของ บุคลากรและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในหน่วยงาน

สำเร็จ อ่อนสัมพันธ์ (2563, หน้า 229) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานเป็นกลุ่มหรือทีมที่จะทำให้เกิดความคิด สร้างสรรค์และพัฒนาแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้อย่างยืดหยุ่น ในการสร้างนวัตกรรมจึงเน้นให้การทำงานเป็นทีม ทีมข้ามสายงาน ทีมงาน โครงการและทีมแก้ปัญหาระหว่างองค์การ การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องประกอบไปด้วย การระบุภาระงานอย่างชัดเจน ผู้นำทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การแก้ปัญหาคความขัดแย้งที่มีประสิทธิภาพในทีมงาน และมีการติดต่อประสานงานกับภายนอกองค์การอย่างต่อเนื่อง

Senge (2000, pp. 7 – 8) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง เป็นการเรียนรู้ ร่วมกันของสมาชิก โดยอาศัยความรู้ และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น จนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่มและกลุ่มควรลดสิ่งที่ก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวความคิดของสมาชิก พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนาและอภิปรายอย่างกว้างขวางเพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์การ โดยการเรียนรู้เป็นทีมมี 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) สมาชิกทีมต้องมีความสามารถในการคิด แก้ปัญหา ตัดปัญหา หรือประเด็นพิจารณาให้แตกหลายหัวร่วมกันคิด ย่อมดีกว่าการให้บุคคลคนเดียวคิด 2) ภายในทีมต้องมีการทำงานที่สอดคล้องประสานกันเป็นอย่างดี คิดในสิ่งใหม่และแตกต่าง มีความไวใจต่อกัน 3) บทบาทของสมาชิกทีมหนึ่งที่มีต่อทีมอื่น ๆ ขณะที่ทีมหนึ่งสมาชิกเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การประพฤติปฏิบัติของทีมหนึ่งยังส่งผลต่อทีมอื่น ๆ ด้วย

Tidd, Bessant and Pawit (2001, p. 125) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง มีส่วนช่วยในการแก้ปัญหที่เกิดขึ้นได้สูงเมื่อบุคลากรมีความ

ยืดหยุ่นสูงและมีความรู้ที่แตกต่างกัน เมื่อนำมารวมกันทำงานจะทำให้เกิดมุมมองใหม่ ๆ และก่อให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ถือว่าเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างหนึ่ง

Kitzinger (1994, p. 120) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ไว้ว่า หมายถึง การกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า เพื่อช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพของทีมในการทำงานและปรับปรุงความสามารถของสมาชิกทีมงานในการแก้ปัญหาอันเกิดจากการทำงานร่วมกันเป็นทีม รวมทั้งเสริมสร้างความสามัคคีของสมาชิกในทีมงาน การพัฒนาการทำงานเป็นทีมจึงเป็นกระบวนการที่ทำให้คนกลุ่มหนึ่ง หรือที่เรียกว่า “ทีมงาน” ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่ประสิทธิภาพหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือกระบวนการที่ทำให้ทีมงานทำงานได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสมาชิกในทีมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน

จากความหมายที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม สรุปความหมายได้ว่า การที่บุคลากรในองค์กรได้วางแผนการดำเนินงานร่วมกัน การแสดงความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน มีความรักสามัคคีกัน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล โดยมีผู้บริหารคอยสนับสนุนส่งเสริมระบบการทำงานเป็นทีมให้บุคลากรของหน่วยงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในการสร้างสร้งงานร่วมกันกับผู้อื่น มีโอกาสเรียนรู้การทำงานเป็นทีม และมุ่งพัฒนาวิธีการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรดำเนินงานและบรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กร 2) วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ 3) วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร 4) นวัตกรรมและเทคโนโลยี 5) การส่งเสริมบุคลากร และ 6) การทำงานเป็นทีม

ตอนที่ 3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีบริบททั่วไปดังนี้
(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2567, หน้า 1 – 7)

1. ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบด้วยเขตพื้นที่ ปกครอง 4 อำเภอ คือ อำเภอดงเจริญ อำเภอวานรนิวาส อำเภออากาศอำนวย อำเภอบ้านม่วง และอำเภอคำตากล้า แบ่งการปกครองออกเป็น 35 ตำบล 338 หมู่บ้าน พื้นที่ 2,838 ตาราง กิโลเมตร มีประชากร 274,814 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2566) ประกอบด้วย ชนพื้นเมืองหลายเผ่าพันธุ์ เช่น ไทยย้อ ไทยย้อย ไทยลาว และภูไท

2. ข้อมูลโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตั้งอยู่ในศูนย์ราชการอำเภอดงเจริญ เลขที่ 530 หมู่ 5 ถนนเดื่อเจริญ อำเภอดงเจริญ จังหวัดสกลนคร อยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของจังหวัดสกลนคร ระยะทางห่างจากตัวจังหวัดสกลนคร 85 กิโลเมตร ห่างจากอำเภอคำตากล้า 25 กิโลเมตร ห่างจากอำเภออากาศอำนวย 30 กิโลเมตร และห่างจากอำเภอบ้านม่วง 37 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ มีเขตติดต่อ อำเภอพรเจริญ อำเภอบึงโขงหลง
อำเภอโซ่พิสัย และอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

ทิศตะวันออก มีเขตติดต่อ อำเภอนาทม อำเภอนาหว้า และอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

ทิศใต้ มีเขตติดต่อ อำเภอพรรณานิคม และอำเภอฟังโคน
จังหวัดสกลนคร

ทิศตะวันตก มีเขตติดต่อ อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร
และอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

2.1 ภูมิประเทศ ภูมิอากาศ และการคมนาคม

พื้นที่ทั่วไปเป็นที่ราบ ล้อมรอบไปด้วยป่าไม้ ไร่นา สวน มีแม่น้ำที่สำคัญ 2 สายไหลผ่าน คือ แม่น้ำยาม และแม่น้ำสงคราม มีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 222 (พัง โคน – บึงกาฬ) แยกจากทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 222 (อุดรธานี – สกลนคร) และมีทาง หลวงแผ่นดินเชื่อมติดต่อทุกอำเภอทุกโรงเรียน สามารถเดินทางได้ทุกฤดูกาล ลักษณะ ภูมิอากาศแบบฝนเมืองร้อนเฉพาะฤดู (Tropical Savanna Climate: AW) แบ่งเป็น 3 ฤดู คือ ฤดูร้อน ระหว่างเดือนมีนาคมถึงเดือนมิถุนายน ฤดูฝน ระหว่างเดือนกรกฎาคมถึงเดือน ตุลาคม และฤดูหนาว ระหว่างเดือนพฤศจิกายนถึงเดือนกุมภาพันธ์ อุณหภูมิเฉลี่ยตลอดปี ประมาณ 26.10 องศาเซลเซียส ปริมาณน้ำฝนเฉลี่ยตลอดปี 1,500 มิลลิเมตร

2.2 สภาพเศรษฐกิจ

ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ร้อย ละ 80 ประกอบอาชีพทางการเกษตร เช่น ทำนา ทำไร่ ทำสวน ประชากรมีรายได้เฉลี่ย 25,642 บาท ต่อคนต่อปี มีการทำนาเกลือที่ได้รับอนุญาตจากสำนักงานอุตสาหกรรม จังหวัดสกลนคร 4 ตำบล ได้แก่ บ้านหนองกวาง บ้านโนนแสง ตำบลหนองกวาง, บ้านคำ อ้อ ตำบลดงเหนือ อำเภอบ้านม่วง, บ้านดอกลอย ตำบลอินทร์แปลง, บ้านกุดเรือคำ บ้านจำปาตง ตำบลกุดเรือคำ อำเภอมารวิชัย จังหวัดสกลนคร

2.3 สภาพทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม

ประชากรส่วนใหญ่ ประมาณร้อยละ 95 นับถือศาสนาพุทธ ที่เหลือ นับถือ ศาสนาคริสต์ และศาสนาอิสลาม มีสถานที่วัฒนธรรมประเพณีที่น่าสนใจ ประเพณี แข่งขัน เรือยาวและไหลเรือไฟ ที่อำเภออากาศอำนวย พิธีกรรมหมอเหยา ที่อำเภอมารวิชัย ศูนย์วัฒนธรรมที่โรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา อำเภออากาศอำนวย นอกจากนี้ ยังมีศูนย์ หัตถกรรมช่างฝีมือ ได้แก่ ศูนย์ศิลปาชีพบ้านจาร อำเภอบ้านม่วง ศูนย์ศิลปาชีพ วัดเสนา นฤมิตร อำเภอคำตากล้า และศูนย์หัตถกรรมทอผ้าพื้นเมืองบ้านวาใหญ่และ ผ้าย้อมคราม บ้านถ้ำเต่า อำเภออากาศอำนวย

2.4 การจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จัดการศึกษา สำหรับระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ตอนต้นและระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย ส่วนภาคเอกชนจัดการศึกษาทั้งสายสามัญ และสายอาชีพรวมทั้งมีการจัดการศึกษานอกระบบ โดยสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการ ศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

2.5 ข้อมูลสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 181 โรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566) โรงเรียนก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษา จำนวน 117 โรงเรียน คิดเป็น 64.64 % โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 2 โรงเรียน คิดเป็น 1.10 % โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา / มัธยมตอนต้น จำนวน 61 โรงเรียน คิดเป็น 33.70 % โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา / มัธยมตอนปลาย จำนวน 1 โรงเรียน คิดเป็น 0.56 % รวมทั้งสิ้น 181 โรงเรียน คิดเป็น 100% โดย จำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาด ดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก 88 โรงเรียน (จำนวนนักเรียน 1 – 120 คน)
คิดเป็น 48.61%
โรงเรียนขนาดกลาง 90 โรงเรียน (จำนวนนักเรียน 121 – 600 คน)
คิดเป็น 49.72%
โรงเรียนขนาดใหญ่ 3 โรงเรียน (จำนวนนักเรียน 601 – 1,500 คน)
คิดเป็น 1.67%

3. นโยบายด้านการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 (2567, หน้า 32 – 77) แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางการบริหาร จัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และโรงเรียน ในสังกัด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองความเปลี่ยนแปลงโดยเชื่อมโยงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 13 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 แผนพัฒนาการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดสกลนคร และแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อให้การบริหารแผนสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับเป้าหมายการให้บริการทางการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จึงกำหนดแนวทางในการบริหารแผนสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. สร้างการรับรู้และความเข้าใจให้กับผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานทุกระดับ ในความเป็นมาและความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 กับนโยบายและแผนที่สำคัญอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการรับรู้และเข้าใจในทิศทางเดียวกัน
2. เน้นย้ำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาให้ความสำคัญในการพิจารณาแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดนโยบายแผน และกรอบแนวทางในการดำเนินงานของหน่วยงาน
3. บูรณาการแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อนำไปสู่การกำหนดมาตรการและโครงการที่เป็นรูปธรรมสำหรับการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
4. กำกับ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 อย่างเป็นระบบ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจและพัฒนาการศึกษาสู่ความสำเร็จในกระบวนการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 กำหนดแนวทางเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตามนโยบายวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และจุดเน้น ซึ่งมีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานในระดับพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัด โดยมีเงื่อนไขความสำเร็จ ดังนี้
 1. ความต่อเนื่องด้านนโยบายทุกระดับ
 2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และทุกโรงเรียนในสังกัดมีแผนและกลยุทธ์นำไปสู่การปฏิบัติที่บรรลุผลได้

3. การได้รับการสนับสนุนทรัพยากรด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และบริหารจัดการอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมภารกิจ และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมา ใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการสนับสนุนทรัพยากรดังกล่าว

4. การดำเนินการของหน่วยงานทุกระดับเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้หน่วยงาน องค์กร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยผู้บริหารทุกระดับต้องให้ความสำคัญในการบริหารจัดการ การติดตามประเมินผล โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่เอื้อต่อการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. สร้างและประสานเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างเป็นระบบทั้งหน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานภาคเอกชน องค์กรอื่น ๆ เพื่อสนับสนุน การดำเนินงานตามแผนและขับเคลื่อนเป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยมีผู้รับผิดชอบการ สร้างและประสานเครือข่ายความร่วมมือที่ชัดเจน

6. หน่วยงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดำเนินการตามบทบาท ดังนี้

6.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาและพิจารณา จัดทำหรือปรับเปลี่ยนแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

6.2 สถานศึกษา นำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 เป็นกรอบทิศทางการดำเนินการจัดทำหรือปรับเปลี่ยนแผนอื่น ๆ ของสถานศึกษา

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรในสังกัดเป็นจำนวนมาก ได้ตระหนักถึงความสำคัญในภารกิจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง พนักงานราชการ ในสังกัดที่จะต้องดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ ให้เจริญก้าวหน้าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จึงได้จัดให้มีโครงการต่าง ๆ ขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ศักยภาพ การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ความสามัคคีและจรรยาบรรณของบุคลากร แก่ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง ในสังกัด โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนสอนของข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อประกอบการขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ และประสบการณ์ให้แก่ครูผู้ช่วยในอันที่จะทำให้ การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ และเป็นครูที่ดีได้ พัฒนากระบวนการทำงาน อย่างมีแผนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในวัตถุประสงค์ขององค์กรร่วมกัน และพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีโอกาสได้รับการพัฒนางานในหน้าที่โดยทั่วถึงและเท่าเทียม กัน ตามศักยภาพ เป้าหมายพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง ที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะเจตคติ ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ ราชการ เกิดประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิภาพต่อสถานศึกษา โดยครูผู้ช่วยที่เข้ารับการ อบรม พัฒนา มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ สามารถปฏิบัติหน้าที่สามารถจัดการเรียน การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นครูมืออาชีพ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีนโยบายให้สถานศึกษาพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดความตื่นตัว ในการเรียนรู้ มีสมรรถนะสูงในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน บริหารจัดการ พัฒนาระบบต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น สามารถพัฒนากระบวนการทำงานอย่างมีแผนและมีส่ว ร่วมในการพัฒนาองค์กรและผู้บริหารสถานศึกษา สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมี ประสิทธิภาพส่งผลต่อสถานศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

อัครณศักดิ์ สิทธิ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน 3) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 – 20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี

ชุดิกาญจน์ ทักโลวา และวันทนา อมตาริยกุล (2564, หน้า 311)

ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่าใช้ได้ทุกแนวทาง

ชาญวิทย์ หาญรินทร์ (2565, หน้า 56) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับหัวหน้าสาขาวิชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นเดียวกัน 2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับหัวหน้าสาขาวิชาโดยเรียงตามลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านการมีวิสัยทัศน์ตามลำดับ

ธนากร นิลน้อย, พิมพ์ประภา อมรกิจภิญญา และรวีวรรณ กลิ่นหอม (2565, หน้า 136) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการสร้างบารมี และด้านการกระตุ้นทางปัญญา และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่าด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปิยะมาศ คงทน (2563, หน้า 56) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเขตตลิ่งชัน ผลการวิจัย (1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับดีมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจรองลงมา คือ ด้านการสร้างบารมี การกระตุ้นเชิงปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ (2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตตลิ่งชัน จำแนกตาม เพศ ประสิทธิภาพในการทำงานและขนาด สถานศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกัน

สุนิสา เมฆวิสัย และชวน ภารังกุล (2566, หน้า 84) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาในรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับมาก

ทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา

2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาในรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหา และความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อกันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .680$) เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกทุกคู่โดยที่การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลกับประสิทธิภาพของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันอยู่ในลำดับสูงที่สุด ($r = .678$) และการสร้างแรงบันดาลใจกับประสิทธิภาพของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กัน อยู่ในลำดับต่ำที่สุด ($r = .644$)

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน

ไอริน โรจนรักษ์ (2558, หน้า 46) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การนวัตกรรมกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเป็นองค์การนวัตกรรมและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานที่สังกัดที่มีความแตกต่างกัน ทำให้การรับรู้ถึงปัจจัยองค์ประกอบความเป็นองค์การนวัตกรรมและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่แตกต่างกัน 3) ระดับความเป็นองค์การนวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีความสัมพันธ์กับระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

อนุพงษ์ ชุมแสงวาปี (2560, หน้า ง - จ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันขององค์การแห่งนวัตกรรมการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวม มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยสภาพปัจจุบันขององค์การแห่งนวัตกรรมการที่มีสภาพการดำเนินงานลำดับสูงสุด คือ ด้านการมุ่งเน้น ความสำคัญของบุคลากรและด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม ด้านการปรับปรุง โครงสร้างองค์การ ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องตามลำดับ 2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการมี 6 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การพัฒนานักนวัตกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โครงสร้างองค์การที่เหมาะสมวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรมและบรรยากาศองค์การสร้างสรรค์ 3) รูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 องค์ประกอบ 8 ขั้นตอน คือ 1. การวางแผนองค์การ มี 3 ขั้นตอน คือ การเตรียมความพร้อมโดยผู้บริหาร การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมเชิงนวัตกรรม และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 2. การนำองค์การ มี 1 ขั้นตอน คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3. การจัดการองค์การ มี 2 ขั้นตอน คือ การจัดโครงสร้างองค์การ และการมุ่งเน้นการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์สู่ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการ และ 4) การควบคุมองค์การ มี 2 ขั้นตอน คือ การตรวจสอบและประเมินผลและการปรับปรุงและพัฒนา โดยภาพรวมของรูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสม

รัตนวดี โมรากุล, ดวงใจ ชนะสิทธิ์, นภาเดช บุญเชิดชู, อรพรรณ ตูจินดา (2560, หน้า 2341) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเกี่ยวกับองค์ประกอบการเป็นองค์การแห่ง นวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 8 องค์ประกอบ คือ 1) การจัดการความรู้ 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 3) ภาวะผู้นำ 4) บรรยากาศองค์การ 5) การทำงานเป็นทีม 6) โครงสร้างองค์การ 7) วัฒนธรรมองค์การ และ 8) การบริหารทรัพยากรมนุษย์

สุรเชษฐ์ หิรัญสถิตย์, สุภัฏญา แซ่มซ้อย (2562, หน้า 252)

ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนวัดทรงธรรมตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนวัดทรงธรรมตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม มีลำดับความต้องการจำเป็นจากสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุดคือ ด้านที่ 3 การตรวจสอบ (PNI_{Modified} = 0.342) มีองค์ประกอบที่มีค่าความต้องการจำเป็นที่สูงสุด และต่ำสุดคือ องค์ประกอบ ที่ 2 เทคโนโลยี (PNI_{Modified} = 0.377) และองค์ประกอบที่ 1 โครงสร้างการบริหาร (PNI_{Modified} = 0.315) ด้านที่ 2 การดำเนินงานตามแผน (PNI_{Modified} = 0.333) มีองค์ประกอบที่มีค่าความต้องการจำเป็น

ปานชนก ด่วงอุดม (2562, หน้า 49) ได้ศึกษาการศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

วรรษยา ลาบุญ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและวุฒิทางการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านบุคลิกภาพ (X1) มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.644 6) แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูมี 2 ด้าน คือ ด้านความเป็นผู้นำ และด้านมนุษยสัมพันธ์

รัตน์สุตา พรหมสุปัด, และพิมพ์อร สดเอี่ยม (2566, หน้า 254)

ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ทั้ง 5 องค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ 2) ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน ทั้ง 7 องค์ประกอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสนับสนุนบุคลากร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนโดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่ง นวัตกรรมการศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน มีจำนวน 5 องค์ประกอบ ซึ่งทั้ง 5 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Luck (2000, Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจของครูโรงเรียนเทศบาลในเมืองนิวออร์คซีตีผลการศึกษาพบว่า ไม่พบหลักฐานที่สนับสนุนถึงความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่ามีผลกระทบต่อแรงจูงใจของโรงเรียนเทศบาลเมือง กล่าวคือ การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูใหญ่ไม่ได้ช่วยให้การสร้างแรงจูงใจของครูได้ดีไปกว่าการใช้ภาวะผู้นำแบบอื่น

Wheelehan (2000, Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการปรับปรุงโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ โดยการศึกษาจากประสิทธิผลของอาจารย์ใหญ่ พบว่า ครูที่รับรู้ว่าอาจารย์ใหญ่แสดงลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถทำงานในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Anderson (2002, Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน ประถมศึกษาสู่การศึกษาริชาชีพชุมชน โดยเริ่มจากระดับบนสู่ระดับล่าง ผลการวิจัยสรุปได้ว่า หลักเบื้องต้นที่สำคัญของผลสำเร็จของโรงเรียน รวมถึงวัฒนธรรมโรงเรียน ที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการศึกษาชุมชน และภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Schippers (2008, p. 92) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการยกระดับทีมโดยใช้ปฏิกิริยาสะท้อนกลับ โดยขั้นตอนแรกทำการพัฒนารูปแบบและเน้นการทำความเข้าใจกับการใช้ปฏิกิริยาสะท้อนกลับของทีมมุ่งเน้นพฤติกรรมของผู้นำโดยการสำรวจภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อปฏิกิริยาสะท้อนกลับของทีม ผลการปฏิบัติงานของทีม ผลการศึกษาระหว่าง 32 ทีมงานใน 9 องค์กร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสัมพันธ์ต่อการนำมาซึ่งการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของทีม ลำดับต่อมาสัมพันธ์กับปฏิกิริยาสะท้อนกลับของทีมงานสูงมากขึ้น

Thompson (2008, p. 114) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลและอิทธิพลของพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ตามพบว่า พื้นฐานทางอารมณ์ ความเชื่อใจในภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานของผู้ตาม เช่น ความพึงพอใจในงานของผู้ตาม ความพึงพอใจที่มีต่อผู้นำ การรับรู้เกี่ยวกับลักษณะงานหลักและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สำหรับหลักการในการประเมินตนเองของผู้ตามมีความสัมพันธ์ที่สอดคล้องระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในงานของผู้ตามที่มีต่อผู้นำ

Nachoem. M wijnberg (2004, p. 19) ได้ศึกษาแนวคิด “นวัตกรรม” และ “องค์กร” โดยพิจารณาเสนอคำจำกัดความใหม่สำหรับ “ความสำคัญของนวัตกรรม” และ “นวัตกรรมด้านอาหาร” ผลลัพธ์บางอย่างสามารถได้โดยตรงจากคำจำกัดความ เช่น หน่วยงานทางเศรษฐกิจสามารถดำรงอยู่ได้ซึ่งเป็นองค์กรในการรับรู้ของสมาชิกรายบุคคล และกลุ่มของนักแสดงที่แข่งขันกันในการรับรู้ของผู้อื่น คำจำกัดความใหม่ร่วมกันเป็น

รากฐานสำหรับความเข้าใจที่ดีขึ้นไม่เพียงแต่แนวคิดเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างประเภทและความสำคัญของนวัตกรรมและลักษณะที่เป็นไปได้มากที่สุดของผู้สร้างนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จ

จากการสรุปผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่จะมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาที่ทำการวิจัยโดยตรง ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ได้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 5) การสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง และการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน มี 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ 2) โครงสร้างองค์กร 3) นวัตกรรมและเทคโนโลยี 4) วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร 5) การส่งเสริมบุคลากรและ 6) การทำงานเป็นทีม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1. คุณสมบัติและรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3**

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2567
จำนวน 1,994 คน จาก 181 โรงเรียน จำแนกเป็น

1.1 ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 จำนวน 181 คน

1.2 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 จำนวน 1,813 คน ดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ขนาดโรงเรียน สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง	ขนาดโรงเรียน			
	ขนาดเล็ก (คน)	ขนาดกลาง (คน)	ขนาดใหญ่ (คน)	รวม (คน)
ผู้บริหาร	88	90	3	181
ครูผู้สอน	406	1,242	165	1,813
รวม	494	1,332	168	1,994

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2567 การกำหนด
ขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และเมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970,

pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 324 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 74 คน และครูผู้สอน จำนวน 250 คน จากโรงเรียน 74 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น ดังนี้

กำหนดโรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่ม ใช้เกณฑ์ร้อยละ 100 ของโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่มีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงเลือกโรงเรียนขนาดใหญ่ทุกโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวน 88 โรงเรียน สุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 35 โรงเรียน ดังนั้น การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงผู้บริหาร โรงเรียนละ 1 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 35 คน สุ่มครูผู้สอน โรงเรียนละ 2 คน โดยการสุ่มแบบง่าย โดยการจับสลากแบบใส่คืน รวมกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 70 คน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 3 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดเล็ก 105 คน

2.2 โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวน 90 โรงเรียน สุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 36 โรงเรียน ดังนั้น การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงผู้บริหาร โรงเรียนละ 1 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 36 คน สุ่มครูผู้สอน โรงเรียนละ 4 คน โดยการสุ่มแบบง่าย โดยการจับสลากแบบใส่คืน รวมกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 144 คน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 5 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดกลาง 180 คน

2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวน 3 โรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนขนาดใหญ่มีจำนวนน้อยผู้วิจัยจึงเลือกโรงเรียนขนาดใหญ่ทุกโรงเรียน เป็นหน่วยการสุ่ม ดังนั้น การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ผู้วิจัยเจาะจงเลือกผู้บริหาร 1 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 3 คน และครูผู้สอน โรงเรียนละ 12 คน โดยในการสุ่มครูผู้สอน ใช้การสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืน รวมกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 36 คน ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดใหญ่ 39 คน ดังรายละเอียดที่แสดงในตาราง 6 – 9

ตาราง 6 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
และขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	รวม
ผู้บริหาร	35	36	3	74
ครูผู้สอน	70	144	36	250
รวม	105	180	39	324

ตาราง 7 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนครเขต 3 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและ
ขนาดโรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากรผู้บริหารและ ครูผู้สอนในโรงเรียน ที่เป็นหน่วยการสุ่ม			กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียน ที่เป็นหน่วยการสุ่ม		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอวานรนิวาส						
1. นางามเลา	1	3	4	1	2	3
2. นาโคย	1	3	4	1	2	3
3. กุดจิก	1	4	5	1	2	3
4. หนองสนม	1	4	5	1	2	3
5. โนนเต้	1	4	5	1	2	3
6. กอ	1	6	7	1	2	3
7. โนนเจริญ	1	5	6	1	2	3

ตาราง 7 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากรผู้บริหารและ ครูผู้สอนในโรงเรียน ที่เป็นหน่วยการสุ่ม			กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียน ที่เป็นหน่วยการสุ่ม		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
8. กุดเรือ	1	6	7	1	2	3
9. วังเวิน	1	6	7	1	2	3
10. ห้วยโทงดอนสวรรค์	1	5	6	1	2	3
11. ห้วยแสง	1	5	6	1	2	3
12. ดอนมุยหนองแฝก	1	4	5	1	2	3
13. นาบัว	1	6	7	1	2	3
อำเภอบ้านม่วง						
14. นาคุณนาดี	1	6	7	1	2	3
15. ซ่อมคู	1	4	5	1	2	3
16. น้ำจั้น	1	3	4	1	2	3
17. โนนไทย	1	3	4	1	2	3
18. ชุมชนนาเตาสวรรค์ (ประชากรอายุ 347)	1	6	7	1	2	3
19. บ้านจาน	1	6	7	1	2	3
20. โนนแสง	1	5	6	1	2	3
21. สรรคี	1	3	4	1	2	3
22. พระเทพญาณวิศิษฐ์ ลี้มบองวิทย์	1	4	5	1	2	3
อำเภออากาศอำนวย						
23. ดงมะกุ่ม	1	2	3	1	2	3
24. นาหวาย	1	4	5	1	2	3
25. วังม่วง	1	6	7	1	2	3

ตาราง 7 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากรผู้บริหารและ ครูผู้สอนในโรงเรียน ที่เป็นหน่วยการสุ่ม			กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียน ที่เป็นหน่วยการสุ่ม		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
26. กุดจอก	1	4	5	1	2	3
27. ดอนทอย	1	6	7	1	2	3
28. หนองสามขา	1	3	4	1	2	3
29. โพนก้อ	1	3	4	1	2	3
30. นาฮี	1	6	7	1	2	3
31. คีม	1	6	6	1	2	3
32. หนองฝือ	1	5	7	1	2	3
33. ทาควาย	1	6	6	1	2	3
อำเภอคำตากลา						
34. ดอนคำ	1	4	5	1	2	3
35. หนองเหมือดเมียง	1	6	7	1	2	3
รวม	35	16	196	35	70	105

ตาราง 8 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนครเขต 3 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและ
ขนาดโรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากรผู้บริหารและ ครูผู้สอนในโรงเรียน ที่เป็นหน่วยการสุ่ม			กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียน ที่เป็นหน่วยการสุ่ม		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอวานรนิวาส						
1. หุ่งโพธิ์	1	16	17	1	4	5
2. สุวรรณคีรี	1	14	16	1	4	5
3. อินทร์แปลง	1	15	16	1	4	5
4. โนนอุดม	1	9	10	1	4	5
5. วังบง	1	21	22	1	4	5
6. หินเห็บ	1	9	10	1	4	5
7. นาซอ	1	15	16	1	4	5
8. ขาม	1	10	11	1	4	5
9. ธาตุตาลเดี่ยว	1	9	10	1	4	5
10. ขัวกาย	1	14	15	1	4	5
11. ชุมชนบ้านโพธิ์ตาก	1	16	17	1	4	5
อำเภอบานม่วง						
12. โพธิ์ชัย	1	9	10	1	4	5
13. ขาวสง่าเจริญวิทย์	2	22	24	1	4	5
14. บ้านหวานสหวิทยา	1	16	17	1	4	5
15. บ่อแก้วดงมะไฟมิตรภาพที่ 81	1	14	16	1	4	5
16. ชุมชนบ้านมาย	1	14	16	1	4	5

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากรผู้บริหารและ ครูผู้สอนในโรงเรียน ที่เป็นหน่วยการสุ่ม			กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียน ที่เป็นหน่วยการสุ่ม		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
17. หนองบัวหนองกรุงศรี	1	14	15	1	4	5
อำเภออากาศอำนวย						
18. ชุมชนบ้านกลางนาโน	2	21	23	1	4	5
19. ขาวแบ่ง	1	9	10	1	4	5
20. ดงสาร	1	14	16	1	4	5
21. ทากอน	1	9	10	1	4	5
22. ชุมชนบ้านโพรงาม	2	17	19	1	4	5
23. ดงเสี้ยว	1	14	15	1	4	5
24. โคกไม้ล้ม	1	9	10	1	4	5
25. เสาวัด	1	9	10	1	4	5
26. นาเมือง	1	15	16	1	4	5
27. หนองบัวแดง	1	15	16	1	4	5
28. วาใหญ่	1	15	16	1	4	5
29. นาดอกไม้	1	15	16	1	4	5
30. เชื่อม	1	16	17	1	4	5
อำเภอดำรงวิทยาร						
31. กุดจาน	2	14	16	1	4	5
32. สันติสุขสระแก้ว	1	8	9	1	4	5
33. หนองบัวลิม	1	16	17	1	3	4
34. แพดพิทยารัตน์	1	9	10	1	3	4
35. ดงอิดอย	1	9	10	1	3	4
36. ตาด	1	9	10	1	3	4
รวม	36	480	524	36	144	180

ตาราง 9 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและ
ขนาดของโรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดใหญ่	จำนวนผู้บริหารและ ครูผู้สอนในโรงเรียนที่เป็น หน่วยการสุ่ม			กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียน ที่เป็นหน่วยการสุ่ม		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1. อนุบาลวานรนิวาส (ราษฎร์บำรุง)	4	63	67	1	12	13
2. บ้านอากาศ	4	62	66	1	12	13
3. อนุบาลบ้านม่วง	3	41	44	1	12	13
รวม	11	166	177	3	36	39

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แบบมาตราส่วนประมาณ
ค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซีสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)
มี 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ
แบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ลักษณะการเปิด
สอนของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจ

3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
5. การสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม

ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์และกลยุทธ์
2. โครงสร้างองค์กร
3. นวัตกรรมและเทคโนโลยี
4. วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร
5. การส่งเสริมบุคลากร
6. การทำงานเป็นทีม

สำหรับแบบสอบถาม ในตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของไลเคิร์ต (Likert's rating scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) โดยกำหนดช่วงระดับของคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร / การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร / การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร / การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร / การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร / การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมี ดังนี้

4.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.2 สร้างแบบสอบถาม และนำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

4.3 นำร่างแบบสอบถามที่เสนออาจารย์ที่ปรึกษานำมาแก้ไข

แบบสอบถามให้สมบูรณ์ แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง ก่อนให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

4.3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ

สกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือตรวจสอบเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ

4.3.2 นำร่างแบบสอบถามที่สร้าง เสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบ

ความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา

(Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording)

และด้านอื่น ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์

ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

4.3.2.1 เป็นนักวิชาการในสถาบันระดับอุดมศึกษา สำเร็จ

การศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ใน

การสอนระดับบัณฑิตศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1) รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร

ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำ

หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.3.2.2 ผู้บริหารการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษา

และมีประสบการณ์ในการบริหาร ไม่น้อยกว่า 5 ปีจำนวน 1 คน คือ นายสมพงษ์ แสนโคตร

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

4.3.2.3 ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา

และมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน คือ
นายสัญญา วัฒนาเนตร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์ อำเภอมหาชนะชัย
จังหวัดสกลนคร

4.3.2.4 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหาร
การศึกษา จำนวน 1 คน คือ นางวิวรรรัตน์ สิม่า ครูโรงเรียนบ้านนาจารย์ อำเภอมหาชนะชัย
จังหวัดสกลนคร

4.4 นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC (Index of
item objective congruence) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยแบบสอบถามมีค่า IOC
อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 แสดงว่าใช้ได้

4.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญไปนำเสนอ
คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

4.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try – out) กับโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน
10 โรงเรียน ประกอบด้วย 1) โรงเรียนบ้านท่าแร่แดงปลาปาก 2) โรงเรียนบ้านเชียงเพ็ง
3) โรงเรียนบ้านถ้ำเต่า 4) โรงเรียนบ้านบะป่าคา 5) โรงเรียนบ้านตาตโดน 6) โรงเรียน
บ้านโพธิ์แพ่ง 7) โรงเรียนบ้านวาน้อย 8) โรงเรียนบ้านบะยาว 9) โรงเรียนบ้านแพ่งใหญ่
10) โรงเรียนบ้านดอนแดง โรงเรียนละ 5 ฉบับ รวม 50 ฉบับ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หา
ค่าอำนาจจำแนก (discrimination) และหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยตัดข้อคำถาม
ที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไปไว้ใช้ นำข้อคำถามไปคำนวณหาความเชื่อมั่น
(Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค
(Cronbach) (บุญสม ศรีสะอาด, 2556 ,หน้า 117) มีรายละเอียดดังนี้ สรุปคุณภาพของ
แบบสอบถาม ได้ดังนี้

4.6.1 ค่าอำนาจจำแนกของภาวະผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งฉบับอยู่
ระหว่าง 0.561 – 0.832 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.972 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.6.1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
0.611 – 0.846 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.912

4.6.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
0.799 – 0.822 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.926

- 4.6.1.3 การกระตุ้นทางปัญญา ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
0.596 – 0.798 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.891
- 4.6.1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ค่าอำนาจจำแนกอยู่
ระหว่าง 0.659 – 0.838 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.896
- 4.6.1.5 การสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง ค่าอำนาจจำแนกอยู่
ระหว่าง 0.731 – 0.839 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.913
- 4.6.2 ค่าอำนาจจำแนกของการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน
ทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 0.536 – 0.825 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.972 โดยมีรายละเอียด
ดังนี้
- 4.6.2.1 วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
0.825 – 0.933 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.954
- 4.6.2.2 โครงสร้างองค์กร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
0.660 – 0.859 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.910
- 4.6.2.3 นวัตกรรมและเทคโนโลยี ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
0.735 – 0.794 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.900
- 4.6.2.4 วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
0.718 – 0.861 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.920
- 4.6.2.5 การส่งเสริมบุคลากร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
0.760 – 0.858 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.932
- 4.6.2.6 การทำงานเป็นทีม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
0.627 – 0.801 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.891
- 4.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วนำเสนอคณะกรรมการ
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง
- 4.8 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และใช้เพื่อเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวม
ข้อมูลผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา
เขต 3 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 324 คน โดยมีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม สำหรับการวิจัยในครั้งนี้

5.2 นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 324 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะใช้แบบสอบถามทั้งที่เป็นเอกสารและแบบสอบถามออนไลน์ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ซึ่งหากข้อมูลไม่ครบถ้วนผู้วิจัยจะใช้วิธีเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองและส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

5.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.4 ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้วได้ทำการพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จัดระเบียบของข้อมูล และลงรหัสแล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.2 การวิเคราะห์ระดับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การแปลความหมายค่าคะแนนของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร / การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สามารถแปลความหมายได้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 120 – 127)

4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร / การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร / การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร / การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร / การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร / การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและลักษณะการเปิดสอน ใช้สถิติ ทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent Sample ส่วนการจำแนกตามขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทำการทดสอบเป็นรายคู่ใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วน กรณีมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใช้วิธี LSD. วิเคราะห์ความ แตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

6.4 การเปรียบเทียบองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและลักษณะการเปิดสอน ใช้สถิติทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent Sample ส่วนการจำแนกตามขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบ ค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

ในการค้นพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทำการทดสอบเป็นรายคู่ใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนกรณีมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใช้วิธี LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

6.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และแปลค่าความสัมพันธ์ตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 120 – 127)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร / การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร / การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร / การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร / การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร / การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

7.1 สถิติพื้นฐาน

7.1.1 ความถี่ (Frequency)

7.1.2 ร้อยละ (Percentage)

7.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

7.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

7.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

7.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

7.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.3.2 สมมติฐานข้อที่ 3 และข้อที่ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหาร และครูผู้สอน และจำแนกตามลักษณะการเปิดสอน คือ ประถมศึกษาและขยายโอกาส ใช้สถิติทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent Sample

7.3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 และข้อที่ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทำการทดสอบเป็นรายคู่ใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) กรณีมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนกรณีมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใช้ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

7.3.4 สมมติฐานข้อที่ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล หากผลการวิเคราะห์พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน โดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูงขึ้นไป ผู้วิจัยจะนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน มาสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะวิธีการพัฒนาด้านดังกล่าว แล้วสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน รายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. คุณสมบัติและรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

1.1 เป็นนักวิชาการในสถาบันระดับอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.3 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้บริหารการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษา และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน คือ นายสมพงษ์ แสนโคตร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.3 ศึกษานิเทศก์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษาและมีประสบการณ์ในงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน คือ ดร.วีระศักดิ์ สุวรรณไตร ศึกษานิเทศก์ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน ได้แก่

1.4.1 นายวงศ์นรินทร์ แก้วฝ่าย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดงสาร อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

1.4.2 นายวงศ์ธร แก้วฝ่าย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนถ้ำเต่า อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

1.4.3 นายไพจิตร คัดโสตา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเสาวัด อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

1.5 ครูผู้สอน ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1.5.1 นางอมรรัตน์ หมั่นมี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดงสาร อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

1.5.2 นางสาวอาภาพร วังใจ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านอากาศ อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่สัมพันธ์กับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้นำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมโรงเรียนที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมในระดับสูงขึ้นไป มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) และทำการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอวิธีหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านนั้นต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒินั้น ผู้วิจัยได้นำข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และเรียบเรียงการนำเสนอเป็นรายชื่อเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t – distribution)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F – distribution)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

X_1	แทน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
X_2	แทน การสร้างแรงบันดาลใจ
X_3	แทน การกระตุ้นทางปัญญา
X_4	แทน การดำรงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
X_5	แทน การสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง
X_t	แทน ผลรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
Y	แทน การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน
Y_1	แทน วิสัยทัศน์และกลยุทธ์
Y_2	แทน โครงสร้างองค์กร
Y_3	แทน นวัตกรรมและเทคโนโลยี
Y_4	แทน วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร
Y_5	แทน การส่งเสริมบุคลากร
Y_6	แทน การทำงานเป็นทีม
Y_t	แทน ผลรวมของการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน
SS	แทน ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง
MS	แทน คะแนนเฉลี่ยยกกำลังสอง
df	แทน ชั้นแห่งความอิสระ
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
α	แทน ค่าคงที่ของพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด จำนวน 324 ฉบับ โดยจำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 74 ฉบับ และครูผู้สอน จำนวน 250 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 324 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของทั้งหมด จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ให้คะแนนตามที่กำหนดไว้แล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม
สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และลักษณะการเปิดสอน โดยใช้สถิติ ความถี่
ร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 “การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
อยู่ในระดับมาก” ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน
และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน” ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.3.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและลักษณะ
การเปิดสอน ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า t - test ชนิด Independent Samples

2.3.2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์
ค่า F - test ชนิด One - Way ANOVA

2.4 สมมติฐานข้อ 4 “การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน
และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน” ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.4.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและลักษณะ
การเปิดสอน ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า t - test ชนิด Independent Samples

2.4.2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ใช้การทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ค่า F – test ชนิด One – Way ANOVA

2.5 สมมติฐานข้อที่ 5 “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก” ใช้การทดสอบโดยหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 74 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 324 คน เป็นผู้บริหาร จำนวน 74 คน และครูผู้สอน จำนวน 250 คน ดังตาราง 10

ตาราง 10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และลักษณะการเปิดสอน (n = 324)

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1. ผู้บริหาร	74	22.80
2. ครูผู้สอน	250	77.20
รวม	324	100.00
ขนาดโรงเรียน		
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	105	34.30
2. โรงเรียนขนาดกลาง	180	55.60
3. โรงเรียนขนาดใหญ่	39	12.00
รวม	324	100.00
ลักษณะการเปิดสอน		
1. โรงเรียนประถมศึกษา	113	34.90
2. โรงเรียนขยายโอกาส	211	65.10
รวม	324	100.00

จากตาราง 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 324 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80 และครูผู้สอน จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 77.20

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 การปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 55.60 การปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00

เมื่อจำแนกตามลักษณะการเปิดสอน พบว่า กลุ่มตัวอย่างระดับโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90 และโรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 65.10

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” สถิติที่ใช้ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พิจารณาโดยรวมและรายด้านแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัย ดังนี้

2.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม ดังตาราง 11

ตาราง 11 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียน โดยรวม

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.73	0.37	มากที่สุด	1
2	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.53	0.45	มากที่สุด	5
3	การกระตุ้นทางปัญญา	4.59	0.40	มากที่สุด	4
4	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.62	0.40	มากที่สุด	3
5	การสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง	4.69	0.41	มากที่สุด	2
รวม		4.63	0.37	มากที่สุด	

จากตาราง 11 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.73$) การสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.69$) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.62$) การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.59$) การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.53$) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

2.1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 รายงาน ดังตาราง 12 - 17

ตาราง 12 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียน
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ข้อ	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีทัศนคติเชิงบวก	4.77	0.40	มากที่สุด	2
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการ หรือการควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี	4.72	0.45	มากที่สุด	3
3	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้ร่วมงาน	4.71	0.46	มากที่สุด	4
4	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น และทุ่มเท ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ	4.84	0.38	มากที่สุด	1
5	ผู้บริหารเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจกับผู้ร่วมงาน	4.65	0.47	มากที่สุด	5
รวม		4.73	0.37	มากที่สุด	

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ($\bar{X} = 4.84$) ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีทัศนคติเชิงบวก ($\bar{X} = 4.77$) ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการ หรือการควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี ($\bar{X} = 4.72$) ตามลำดับ

ตาราง 13 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ข้อ	การสร้างแรงบันดาลใจ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีทักษะที่สามารถกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น	4.47	0.61	มาก	5
2	ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกผ่านพฤติกรรมทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายใน	4.53	0.50	มากที่สุด	2
3	ผู้บริหารมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงาน	4.52	0.50	มากที่สุด	4
4	ผู้บริหารมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงาน	4.60	0.50	มากที่สุด	1
5	ผู้บริหารมีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญ	4.53	0.50	มากที่สุด	3
รวม		4.53	0.45	มากที่สุด	

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับกรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณาค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 13 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.60$) ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกผ่านพฤติกรรมทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายใน ($\bar{X} = 4.53$) ผู้บริหารมีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญ ($\bar{X} = 4.53$) ตามลำดับ

ตาราง 14 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ข้อ	การกระตุ้นทางปัญญา	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสามารถสร้างความร่วมมือรวมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน	4.54	0.49	มากที่สุด	4
2	ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกโดยมีการกระตุ้นจากผู้บริหารส่งผ่านไปยังผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ	4.65	0.47	มากที่สุด	1
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ ด้วยวิธีทางแบบใหม่ ๆ	4.53	0.50	มากที่สุด	5
4	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและเหตุผล	4.60	0.49	มากที่สุด	3
5	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน	4.65	0.48	มากที่สุด	2
รวม		4.59	0.40	มากที่สุด	

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับกรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณาค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 14 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกโดยมีการกระตุ้นจากผู้บริหารส่งผ่านไปยังผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.65$) ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน ($\bar{X} = 4.65$) ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและเหตุผล ($\bar{X} = 4.60$) ตามลำดับ

ตาราง 15 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ข้อ	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	4.57	0.50	มากที่สุด	5
2	ผู้บริหารเป็นพี่เลี้ยงและเป็นที่ปรึกษาของผู้ร่วมงานแต่ละคนเพื่อพัฒนาผู้ร่วมงาน	4.66	0.47	มากที่สุด	2
3	ผู้บริหารคอยดูแลให้คำแนะนำให้การสนับสนุน และช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ	4.60	0.49	มากที่สุด	4
4	ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ การมอบหมายงานต่อผู้ร่วมงาน	4.65	0.47	มากที่สุด	3
5	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ	4.67	0.47	มากที่สุด	1
รวม		4.62	0.40	มากที่สุด	

จากตาราง 15 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.67$) ผู้บริหารเป็นพี่เลี้ยงและเป็นที่ปรึกษาของผู้ร่วมงานแต่ละคนเพื่อพัฒนาผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.66$) ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ การมอบหมายงานต่อผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.65$) ตามลำดับ

ตาราง 16 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง

ข้อ	การสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีความสามารถ ผู้ร่วมงานมีความเชื่อมั่นในตัวของผู้บริหาร	4.65	0.47	มากที่สุด	4
2	ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรม และการปฏิบัติงานของทีมงาน	4.64	0.49	มากที่สุด	5
3	ผู้บริหารปฏิบัติเป็นตัวอย่าง และแนวทางที่ส่งผลต่อให้ผู้อื่น	4.70	0.46	มากที่สุด	2
4	ผู้บริหารมีความเชื่อและการเป็นตัวอย่างของผู้บริหารมีอิทธิพล ทำให้บุคลากรเป็นพวกเดียวกัน	4.70	0.47	มากที่สุด	3
5	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ และมีความเสียสละทุ่มเท เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ	4.78	0.42	มากที่สุด	1
รวม		4.69	0.41	มากที่สุด	

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับกรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณาค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 16 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ และมีความเสียสละทุ่มเท เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ($\bar{X} = 4.78$) ผู้บริหารปฏิบัติเป็นตัวอย่างและแนวทางที่ส่งผลต่อให้ผู้อื่น ($\bar{X} = 4.70$) ผู้บริหารมีความเชื่อและการเป็นตัวอย่างของผู้บริหารมีอิทธิพล ทำให้บุคลากรเป็นพวกเดียวกัน ($\bar{X} = 4.70$) ตามลำดับ

2.2 ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า “การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย

($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยพิจารณาโดยรวมและรายด้าน เปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยขอเสนอการวิจัย ดังนี้

2.2.1 การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม ดังตาราง 17

ตาราง 17 การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน โดยรวม

ด้านที่	การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ในโรงเรียน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	วิสัยทัศน์และกลยุทธ์	4.49	0.60	มาก	6
2	โครงสร้างองค์กร	4.53	0.58	มากที่สุด	4
3	นวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.54	0.60	มากที่สุด	3
4	วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร	4.53	0.58	มากที่สุด	5
5	การส่งเสริมบุคลากร	4.57	0.59	มากที่สุด	2
6	การทำงานเป็นทีม	4.63	0.57	มากที่สุด	1
รวม		4.55	0.56	มากที่สุด	

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับกรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณาค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 17 พบว่า การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.63$) การส่งเสริมบุคลากร ($\bar{X} = 4.57$) นวัตกรรมและเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.54$) โครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 4.53$) วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ($\bar{X} = 4.53$) และอยู่ในระดับมาก คือ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.49$) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า “การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

2.2.2 การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 รายด้าน ดังตาราง 18 – 23

ตาราง 18 การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์

ข้อ	วิสัยทัศน์และกลยุทธ์	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	โรงเรียนกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลวิธี เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม	4.41	0.64	มาก	5
2	โรงเรียนกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมโดยผู้บริหารเป็นผู้นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม	4.47	0.64	มาก	4
3	โรงเรียนกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นพื้นฐานเกี่ยวกับความสำเร็จและความท้าทายขององค์กร	4.53	0.64	มากที่สุด	2
4	โรงเรียนกำหนดเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร	4.59	0.63	มากที่สุด	1
5	โรงเรียนสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรที่มีความชัดเจน และแสดงถึงการอุทิศตนให้แก่องค์กรในการที่จะปฏิบัติงาน	4.47	0.62	มาก	3
รวม		4.49	0.60	มาก	

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับกรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณาค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 18 พบว่า การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนกำหนดเกี่ยวกับการสร้าง

นวัตกรมาร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.59$) โรงเรียนกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์เป็นพื้นฐานเกี่ยวกับความสำเร็จและความท้าทายขององค์กร ($\bar{X} = 4.53$) และโรงเรียนสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรที่มีความชัดเจน และแสดงถึงการอุทิศตนให้แก่องค์กรในการที่จะปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.47$) ตามลำดับ

ตาราง 19 การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค์กร

ข้อ	โครงสร้างองค์กร	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	โรงเรียนมีการจัดระบบหรือปรับโครงสร้างการดำเนินงานที่เหมาะสมกับองค์กร	4.61	0.60	มากที่สุด	1
2	โรงเรียนมีการออกแบบงานการดำเนินงานที่เหมาะสมกับองค์กร	4.53	0.61	มากที่สุด	4
3	โรงเรียนมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับบุคคล	4.48	0.61	มาก	5
4	โรงเรียนมีการบริหารจัดการองค์กรให้มีความยืดหยุ่นที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร	4.54	0.61	มากที่สุด	2
5	โรงเรียนมีการสนับสนุนเครือข่ายในองค์กรเป็นส่วนสำคัญและเป็นกลไกการพัฒนาที่ทำให้ระบบต่าง ๆ มีการจัดองค์กรให้มีความยืดหยุ่น	4.54	0.61	มากที่สุด	3
รวม		4.53	0.58	มากที่สุด	

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับกรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณาค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 19 พบว่า การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านโครงสร้างองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก

ที่สุด 4 ข้อ และระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนมีการจัดระบบหรือปรับโครงสร้างการดำเนินงานที่เหมาะสมกับองค์กร ($\bar{X} = 4.61$) โรงเรียนมีการบริหารจัดการองค์กรให้มีความยืดหยุ่น ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร ($\bar{X} = 4.54$) โรงเรียนมีการสนับสนุนเครือข่ายในองค์กรเป็นส่วนสำคัญและเป็นกลไกการพัฒนาที่ทำให้ระบบต่าง ๆ มีการจัดองค์กรให้มีความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.54$) ตามลำดับ

ตาราง 20 การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ข้อ	นวัตกรรมและเทคโนโลยี	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	โรงเรียนมีการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ	4.48	0.71	มาก	4
2	โรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยีทำให้เกิดการเรียนรู้ที่แปลกใหม่และมีความทันสมัย	4.42	0.72	มาก	5
3	โรงเรียนมีการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้หลากหลายช่องทาง	4.65	0.63	มากที่สุด	2
4	โรงเรียนมีการกระจายข้อมูลข่าวสารสารสนเทศทันต่อเหตุการณ์ประจำวัน	4.65	0.61	มากที่สุด	1
5	โรงเรียนมีการกระจายข้อมูลข่าวสารสารสนเทศทันต่อเหตุการณ์ประจำวัน	4.53	0.62	มากที่สุด	3
รวม		4.54	0.60	มากที่สุด	

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับกรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณาค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 20 พบว่า การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนมีการกระจายข้อมูลข่าวสารสารสนเทศทันต่อเหตุการณ์ประจำวัน ($\bar{X} = 4.65$) โรงเรียนมีการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้หลากหลายช่องทาง

($\bar{X} = 4.65$) โรงเรียนมีการกระจายข้อมูลข่าวสารสารสนเทศทันต่อเหตุการณ์ประจำวัน
($\bar{X} = 4.53$) ตามลำดับ

ตาราง 21 การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร

ข้อ	วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	โรงเรียนจัดบรรยากาศและวัฒนธรรมในองค์กรนั้นเป็นตัวกระตุ้นสำคัญที่จะช่วยปรับปรุงผลงานขององค์กร	4.48	0.61	มาก	5
2	โรงเรียนกำหนดทิศทางและช่วยสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร	4.54	0.61	มากที่สุด	2
3	โรงเรียนสร้างค่านิยม ความเชื่อหรือแนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	4.54	0.62	มากที่สุด	3
4	โรงเรียนสร้างค่านิยม ความเชื่อหรือแนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	4.60	0.60	มากที่สุด	1
5	โรงเรียนสนับสนุนองค์กร กลยุทธ์และพฤติกรรมขององค์กรเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	4.53	0.61	มากที่สุด	4
รวม		4.53	0.58	มากที่สุด	

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับกรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณาค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 21 พบว่า การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนสร้างค่านิยม ความเชื่อหรือแนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.60$) โรงเรียนกำหนดทิศทางและช่วยสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร ($\bar{X} = 4.54$) โรงเรียนสร้างค่านิยม ความเชื่อหรือแนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.54$) ตามลำดับ

ตาราง 22 การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านการส่งเสริมบุคลากร

ข้อ	การส่งเสริมบุคลากร	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	โรงเรียนส่งเสริมบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนา การสร้างสรรค์นวัตกรรม เทคโนโลยีสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	4.60	0.60	มากที่สุด	1
2	โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ	4.60	0.73	มากที่สุด	2
3	โรงเรียนมีการฝึกอบรมทักษะกระบวนการการทำงานและความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร	4.54	0.61	มากที่สุด	4
4	โรงเรียนอำนวยความสะดวกทางกายภาพ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมที่แปลกใหม่	4.59	0.61	มากที่สุด	3
5	โรงเรียนมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมที่แปลกใหม่ ทันสมัยต่อการใช้งานในระบบองค์กรเพื่อการพัฒนาองค์กรให้ประสิทธิภาพ	4.53	0.62	มากที่สุด	5
รวม		4.57	0.59	มากที่สุด	

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับกรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณาค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 22 พบว่า การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านการส่งเสริมบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนส่งเสริมบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนา การสร้างสรรค์นวัตกรรม เทคโนโลยีสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.60$) โรงเรียน

สนับสนุนให้บุคลากรมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.60$) โรงเรียนอำนวยความสะดวกทางกายภาพ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมที่แปลกใหม่ ($\bar{X} = 4.59$) ตามลำดับ

ตาราง 23 การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	บุคลากรมีประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน ความสามารถและความตั้งใจปฏิบัติตามบทบาทที่ตนได้รับผิดชอบ	4.59	0.61	มากที่สุด	4
2	บุคลากรในองค์กรได้วางแผนการดำเนินงานร่วมกัน การแสดงความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนความรู้	4.58	0.62	มากที่สุด	5
3	บุคลากรในองค์กรมีความรักสามัคคีกัน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	4.65	0.60	มากที่สุด	3
4	สนับสนุนส่งเสริมระบบการทำงานเป็นทีมให้บุคลากร ของหน่วยงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	4.71	0.58	มากที่สุด	1
5	การทำงานเป็นทีม และมุ่งพัฒนาวิธีการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรดำเนินงานและบรรลุเป้าหมายเดียวกัน อย่างมีประสิทธิภาพ	4.66	0.60	มากที่สุด	2
รวม		4.63	0.57	มากที่สุด	

จากตาราง 23 พบว่า การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ

สนับสนุนส่งเสริมระบบการทำงานเป็นทีมให้บุคลากรของหน่วยงานได้มีโอกาสพัฒนา
ขีดความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 4.71$) การทำงานเป็นทีม และมุ่งพัฒนาวิธีการทำงาน
ต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรดำเนินงานและบรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ
($\bar{X} = 4.66$) บุคลากรในองค์กรมีความรักสามัคคีกัน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
($\bar{X} = 4.65$) ตามลำดับ

2.3 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยการจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
ขนาดโรงเรียน และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน” ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิจัย
ตามลำดับ ดังนี้

2.3.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 24

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t	Sig.
	ผู้บริหาร (n = 74)		ครูผู้สอน (n = 250)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	4.78	0.35	4.72	0.79	1.248	0.213
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.59	0.46	4.51	0.45	1.372	0.171
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.63	0.41	4.57	0.40	1.120	0.264
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล	4.70	0.37	4.60	0.41	1.904	0.058
5. การสร้างบารมีสู่การ เปลี่ยนแปลง	4.68	0.43	4.69	0.40	-0.154	0.878
โดยรวม	4.68	0.37	4.62	0.37	1.203	0.230

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนทุกด้าน ยกเว้นด้านการสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง ครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร

2.3.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตาราง 25

ตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	0.022	2	0.011	0.079	0.924
	ภายในกลุ่ม	45.128	321	0.141		
	รวม	45.150	323			
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.029	2	0.015	0.068	0.934
	ภายในกลุ่ม	68.275	321	0.213		
	รวม	68.304	323			
3. การกระตุ้นทาง ปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	0.124	2	0.062	0.374	0.688
	ภายในกลุ่ม	53.292	321	0.166		
	รวม	53.416	323			
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.151	2	0.076	0.459	0.632
	ภายในกลุ่ม	52.924	321	0.165		
	รวม	53.076	323			
5. การสร้างบารมี สู่การเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	0.001	2	0.000	0.002	0.998
	ภายในกลุ่ม	54.913	321	0.171		
	รวม	54.914	323			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.00	2	0.000	0.001	0.999
	ภายในกลุ่ม	45.519	321	0.142		
	รวม	45.519	323			

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.3.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน ดังตาราง 26

ตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกลักษณะ
การเปิดสอน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร	ลักษณะการเปิดสอน				t	Sig.
	ประถมศึกษา (n = 113)		ขยายโอกาส (n = 211)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	4.75	0.36	4.72	0.37	1.248	0.101
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.54	0.46	4.52	0.45	1.372	0.262
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.60	0.40	4.58	0.40	1.120	0.567
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล	4.64	0.39	4.62	0.40	1.904	0.185
5. การสร้างบารมีสู่การ เปลี่ยนแปลง	4.70	0.40	4.69	0.41	-154	0.148
โดยรวม	4.65	0.36	4.62	0.37	1.203	0.666

จากตาราง 26 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ลักษณะการเปิดสอน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารและครูผู้สอน
ในโรงเรียนประถมศึกษา มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน
ขยายโอกาสทุกด้าน

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน”

2.4 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (Independent Samples t – test) ในการวิเคราะห์การจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน ส่วนค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ใช้ในการวิเคราะห์การจำแนกตามขนาดโรงเรียน ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัย ดังนี้

2.4.1 ผลการเปรียบเทียบการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม

ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 27

ตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ในโรงเรียน	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t	Sig.
	ผู้บริหาร (n = 74)		ครูผู้สอน (n = 250)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. วิสัยทัศน์และกลยุทธ์	4.54	0.66	4.47	0.58	0.868	0.386
2. โครงสร้างองค์กร	4.54	0.67	4.53	0.56	0.172	0.863
3. นวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.54	0.66	4.54	0.58	0.058	0.954
4. วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร	4.55	0.66	4.53	0.56	0.229	0.819
5. การส่งเสริมบุคลากร	4.57	0.66	4.57	0.57	0.002	0.998
6. การทำงานเป็นทีม	4.64	0.64	4.63	0.55	0.084	0.933
โดยรวม	4.56	0.64	4.54	0.53	0.249	0.804

จากตาราง 27 การสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนทุกด้าน ยกเว้นด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีและด้านการส่งเสริมบุคลากรที่มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร

2.4.2 ผลการเปรียบเทียบการสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตาราง 28

ตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบการสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน
จำแนกตามขนาดโรงเรียน

การสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. วิสัยทัศน์และกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.666	2	0.333	0.919	0.400
	ภายในกลุ่ม	116.316	321	0.362		
	รวม	116.982	323			
2. โครงสร้างองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.123	2	0.062	0.176	0.838
	ภายในกลุ่ม	112.162	321	0.349		
	รวม	112.285	323			
3. นวัตกรรมและเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	0.213	2	0.107	0.292	0.747
	ภายในกลุ่ม	117.089	321	.365		
	รวม	117.302	323			
4. วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.520	2	0.260	0.759	0.469
	ภายในกลุ่ม	110.020	321	0.343		
	รวม	110.541	323			
5. การส่งเสริมบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.192	2	0.096	0.271	0.763
	ภายในกลุ่ม	114.129	321	0.356		
	รวม	114.321	323			

ตาราง 28 (ต่อ)

การสร้างองค์กร แห่งนวัตกรรม ในโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
6. การทำงาน เป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.418	2	0.209	0.625	0.536
	ภายในกลุ่ม	107.427	321	0.335		
	รวม	107.845	323			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.321	2	0.160	0.503	0.605
	ภายในกลุ่ม	102.455	321	0.319		
	รวม	102.776	323			

จากตาราง 28 การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4.3 ผลการเปรียบเทียบการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตาม
ลักษณะการเปิดสอน ดังตาราง 29

ตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน
จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร	ลักษณะการเปิดสอน				t	Sig.
	ประถมศึกษา (n = 113)		ขยายโอกาส (n = 211)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. วิสัยทัศน์และกลยุทธ์	4.49	0.63	4.49	0.58	0.104	0.917
2. โครงสร้างองค์กร	4.55	0.57	4.52	0.59	0.469	0.639
3. นวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.55	0.62	4.54	0.59	0.195	0.846
4. วัฒนธรรมและค่านิยม องค์กร	4.55	0.57	4.53	0.59	0.288	0.774

ตาราง 29 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร	ลักษณะการเปิดสอน				t	Sig.
	ประถมศึกษา (n = 113)		ขยายโอกาส (n = 211)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
5. การส่งเสริมบุคลากร	4.59	0.58	4.56	0.60	0.444	0.657
6. การทำงานเป็นทีม	4.65	0.57	4.62	0.57	0.458	0.647
โดยรวม	4.56	0.56	4.54	0.56	0.341	0.733

จากตาราง 29 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนขยายโอกาสทุกด้าน ยกเว้นด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนขยายโอกาสมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน ประถมศึกษา

ดังนั้นผลการวิจัยนี้จึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 4 “การสร้าง องค์การแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน”

5. ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารกับการสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้สถิติการ ทดสอบโดยหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation) ดังตาราง 30

ตาราง 30 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตัวแปร	X_t	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y_t	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6
X_t													
X_1	.869**												
X_2	.936**	.726**											
X_3	.920**	.705**	.866**										
X_4	.939**	.850**	.888**	.783**									
X_5	.890**	.710**	.762**	.825**	.757**								
Y_t	.843**	.669**	.784**	.821**	.754**	.809**							
Y_1	.824**	.642**	.805**	.762**	.769**	.762**	.969**						
Y_2	.811**	.650**	.775**	.795**	.712**	.755**	.966**	.930**					
Y_3	.682**	.486**	.606**	.768**	.549**	.691**	.900**	.836**	.807**				
Y_4	.835**	.619**	.818**	.801**	.774**	.775**	.979**	.956**	.951**	.849**			
Y_5	.828**	.653**	.776**	.820**	.710**	.806**	.983**	.939**	.962**	.881**	.964**		
Y_6	.846**	.780**	.703**	.747**	.800**	.837**	.921**	.878**	.872**	.769**	.876**	.875**	

จากตาราง 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ ($R_{XY} = .843^{**}$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก เรียงลำดับดังนี้ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี (X_{3yt}) 0.821 การสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง (X_{5yt}) 0.809 ด้านโครงสร้างองค์กร (X_{2yt}) 0.784 ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (X_{4yt}) 0.754 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_{1yt}) 0.669 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ส่วนการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ต่อความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม (Y_{6xt}) 0.846 ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (Y_{4xt}) 0.835 ด้านการส่งเสริมบุคลากร (Y_{5xt}) 0.828 ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Y_{1xt}) 0.824 ด้านโครงสร้างองค์กร (Y_{2xt}) 0.811 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี (Y_{3xt}) 0.682 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ จึงสอดคล้องสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์ทางบวก”

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
กับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน โดยรวม (Y_t)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ในโรงเรียน	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	0.669**	ปานกลาง
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.784**	สูง
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.821**	สูง
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.754**	สูง
การสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง (X_5)	0.809**	สูง
โดยรวม	0.843**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน พบว่า โดยรวม
มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง $R_{xt} = 0.843^{**}$

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
กับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Y₁)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Y ₁)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X ₁)	0.642**	ปานกลาง
การสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)	0.805**	สูง
การกระตุ้นทางปัญญา (X ₃)	0.762**	สูง
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X ₄)	0.769**	สูง
การสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง (X ₅)	0.762**	สูง
โดยรวม (X _t)	0.843**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหาร (X) กับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน (Y) ด้านวิสัยทัศน์และ
กลยุทธ์ (Y₁) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($R_{xt} = 0.843^{**}$) โดยภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X₂) มีความสัมพันธ์กันสูงสุด
อยู่ในระดับสูง ($R=0.805^{**}$) ในส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมี
อุดมการณ์ (X₁) ($R=0.642^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
กับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค์กร (Y_2)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ด้านโครงสร้างองค์กร (Y_2)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	0.650**	ปานกลาง
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.775**	สูง
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.795**	สูง
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.712**	สูง
การสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง (X_5)	0.755**	สูง
โดยรวม (X_t)	0.811**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหาร (X) กับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน (Y) ด้านโครงสร้างองค์กร (Y_2)
พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($R = 0.811^{**}$) โดยภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) มีความสัมพันธ์กันสูงสุด
อยู่ในระดับสูง ($R = 0.795^{**}$) ในส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมี
อุดมการณ์ (X_1) ($R = 0.650^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
กับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี
(Y_3)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี (Y_3)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	0.486**	ปานกลาง
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.606**	ปานกลาง
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.768**	สูง
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.549**	ปานกลาง
การสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง (X_5)	0.691**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	0.682**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหาร (X) กับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน (Y) ด้านนวัตกรรม
และเทคโนโลยี (Y_3) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($R = 0.682^{**}$)
โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)
มีความสัมพันธ์กันสูงสุด อยู่ในระดับสูง ($R = 0.768^{**}$) ในส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด
คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) ($R = 0.486^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
กับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านวัฒนธรรม
และค่านิยมองค์กร (Y_4)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (Y_4)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	0.619**	ปานกลาง
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.818**	สูง
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.801**	สูง
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.774**	สูง
การสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง (X_5)	0.775**	สูง
โดยรวม (X_t)	0.835**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X) กับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน (Y) ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (Y_4) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($R=0.835^{**}$) โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) มีความสัมพันธ์กันสูงสุดอยู่ในระดับสูง ($R=0.818^{**}$) ในส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) ($R=0.619^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
กับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านการส่งเสริมบุคลากร (Y_5)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ด้านการส่งเสริมบุคลากร (Y_5)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	0.653**	ปานกลาง
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.776**	สูง
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.820**	สูง
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.710**	สูง
การสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง (X_5)	0.806**	สูง
โดยรวม (X_t)	0.828**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหาร (X) กับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน (Y) ด้านการส่งเสริม
บุคลากร (Y_5) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($R = 0.828^{**}$) โดยภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) มีความสัมพันธ์กันสูงสุด
อยู่ในระดับสูง ($R = 0.820^{**}$) ในส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ การมีอิทธิพล
อย่างมีอุดมการณ์ (X_1) ($R = 0.653^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
กับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านการทำงานเป็นทีม (Y_6)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ด้านการทำงานเป็นทีม (Y_6)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	0.780**	สูง
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.703**	ปานกลาง
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.747**	สูง
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.800**	สูง
การสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง (X_5)	0.837**	สูง
โดยรวม (X_t)	0.846**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหาร (X) กับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน (Y) ด้านการทำงานเป็นทีม
(Y_6) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($R = 0.846^{**}$) โดยภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง (X_5) มีความสัมพันธ์กันสูงสุด
อยู่ในระดับสูง ($R = 0.837^{**}$) ในส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ การสร้าง
แรงบันดาลใจ (X_2) ($R = 0.703^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ตาราง 38 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมโรงเรียน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน							สรุปแนวทางการพัฒนา
	Y_t	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	ปานกลาง 0.669**	ปานกลาง 0.642**	ปานกลาง 0.650**	ปานกลาง 0.486**	ปานกลาง 0.619**	ปานกลาง 0.653**	สูง 0.780**	-
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	สูง 0.784**	สูง 0.805**	สูง 0.775**	ปานกลาง 0.606**	สูง 0.818**	สูง 0.776**	ปานกลาง 0.703**	✓
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	สูง 0.821**	สูง 0.762**	สูง 0.795**	สูง 0.768**	สูง 0.801**	สูง 0.820**	สูง 0.747**	✓
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	สูง 0.754**	สูง 0.769**	สูง 0.712**	ปานกลาง 0.549**	สูง 0.774**	สูง 0.710**	สูง 0.800**	✓
การสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง (X_5)	สูง 0.809**	สูง 0.762**	สูง 0.755**	ปานกลาง 0.691**	สูง 0.775**	สูง 0.806**	สูง 0.837**	✓
X_t	สูง 0.843**	สูง 0.824**	สูง 0.811**	ปานกลาง 0.682**	สูง 0.835**	สูง 0.828**	สูง 0.846**	

✓ = จำเป็นต้องพัฒนา

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำนวน 11 ด้าน พบว่า มีจำนวน 9 ด้าน มีความสัมพันธ์ที่สัมพันธ์กันในระดับสูง ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร การส่งเสริมบุคลากร และการทำงานเป็นทีม

ผู้วิจัยจึงนำผลการวิจัยทั้ง 9 ด้าน ไปจัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ในการเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ดังผลการสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจที่จะช่วยพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน
ดังคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ กระตุ้นเตือน แนะนำเรื่องการศึกษาหาความรู้ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับภาระ งานหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ให้ขวัญกำลังใจ ให้รางวัล เกียรติบัตร การเลื่อนเงินเดือน คำชม การประกาศเกียรติคุณ และควรส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 23 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง เช่น การอบรมพัฒนา การสอน การผลิตสื่อ นวัตกรรม อำนวยความสะดวกในการเดินทางไปราชการ ไม่ให้ครูต้องรับภาระในการไปราชการ การทำงานพิเศษ ต้องไม่กระทบกับงานสอนให้งานสอน

มาเป็นอันดับแรก การให้ครูไปอบรมงานต่าง ๆ ต้องให้ตรงกับความสามารถและต้องไปด้วยความสมัครใจ ไม่ใช่การบังคับ การแบ่งภาระงานให้ครูไม่ควรเหลื่อมล้ำกันมาก...”

(สมพงษ์ แสนโคตร, สัมภาษณ์, 25 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารจะต้องสร้างเจตคติที่ดีด้วยคำพูด หรือวาจา การโน้มน้าวใจ ด้วยการกระทำซึ่งถือว่าเป็นการสร้างกำลังใจที่ดีต่อครู ให้เกิดความรู้ที่จะพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิผลและมีคุณภาพต่อองค์กร...”

(วีระศักดิ์ สุวรรณไตร, สัมภาษณ์, 25 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนกระบวนการดำเนินงานในองค์กร มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคคลในองค์กรและกระตุ้นให้บุคคลกรมีแรงบันดาลใจในเป้าหมายอันเดียวกัน...”

(วงศธร แก้วฝ่าย, สัมภาษณ์, 26 ธันวาคม 2567)

“...มีเป้า มีสิ่งที่ยากจะเกิดขึ้นในเชิงหลักการที่เราอยากจะทำพัฒนาครู เพื่อพัฒนานักเรียน ครูต้องใช้ความรู้ความสามารถให้เต็มที่ ผู้บริหารต้องสร้างหรือเตรียมให้เกิดความพร้อมที่จะอำนวยความสะดวกให้แก่ครูผู้สอน เช่น โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ มีสัญญาณอินเทอร์เน็ต มีความพร้อมที่ตอบโจทย์ความต้องการของครู...”

(ไพจิตร คัดโสดา, สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นการทำงานที่เป็นทีม มีการให้กำลังใจต่อบุคคลในองค์กร สร้างสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นต่อที่ทำงาน และกระตุ้นให้องค์กรมีการทำงานให้ประสบความสำเร็จและมีเป้าหมายที่ตรงกัน...”

(วงศนรินทร์ แก้วฝ่าย, สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2567)

“...ในการทำงานในโรงเรียน สิ่งที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารจะต้องสร้างและกระตุ้นการทำงานที่เป็นทีม และแสดงออกถึงความกระตือรือร้นต่อการทำงานในทุกบทบาทที่ได้รับผิดชอบ รู้ใจ ยกย่องชมเชยต่อบุคคลในองค์กร หรือหน่วยงานของตนเอง...”

(อมรรัตน์ หมั่นมี, สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2567)

“...ในการทำงานไม่ว่าจะสถานที่ใดก็ตาม ทุกที่ทำงานควรมีคือ การกระตุ้นและสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงานในทีมเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำเร็จไปได้ด้วยดี...”

(อาภาพร วังใจ, สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2567)

“...กระตุ้นการทำงานเป็นทีม แสดงออกถึงความกระตือรือร้น วางเป้าหมายการทำงาน มีการสร้างเจตคติที่ดี...”

(สายนต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2568)

“...การทำงานเป็นทีมจะต้องมีการร่วมมือภายในทีม มีการกำหนด เป้าหมายร่วมกันและสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม...”

(ธวัชชัย ไพโหล, สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2568)

ตาราง 39 สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจที่จะช่วยพัฒนาการสร้างองค์กร
แห่งนวัตกรรมในโรงเรียน

แนวทางพัฒนา/ผู้ทรงคุณวุฒิ	ใช้ภาษา ภาพ	สมพงษ์ แสดงโคตร	วิเคราะห์ สู่ระดับดี	วิเคราะห์ สู่ระดับดี	วิเคราะห์ สู่ระดับดี	วิเคราะห์ สู่ระดับดี	วิเคราะห์ สู่ระดับดี	วิเคราะห์ สู่ระดับดี	วิเคราะห์ สู่ระดับดี	วิเคราะห์ สู่ระดับดี	วิเคราะห์ สู่ระดับดี	วิเคราะห์ สู่ระดับดี
1. ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นการทำงานเป็นทีม แสดงออกถึงความ กระตือรือร้น และการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ กระตุ้นเตือน แนะนำเรื่องการศึกษาหาความรู้ใน สิ่งที่เกี่ยวข้องกับภาระงานหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ให้ขวัญ กำลังใจ ให้รางวัล	✓		✓	✓			✓	✓			5	50
3. ผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนเป้าหมายการทำงานร่วมกันภายในทีม และ มีการสร้างเจตคติที่ดีต่อองค์กร						✓		✓	✓	✓	4	40
4. ผู้บริหารมีการให้กำลังใจต่อบุคคลในองค์กร สร้างสัมพันธ์ที่ดี ให้เกิดขึ้นต่อที่ทำงาน	✓	✓	✓			✓				✓	5	50

จากตาราง 39 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจที่จะช่วยพัฒนาการสร้างองค์กรแห่ง นวัตกรรมในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากความคิดเห็น มากที่สุด สรุปแนวทางได้ดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นการทำงานเป็นทีม แสดงออกถึงความ กระตือรือร้น และการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ กระตุ้นเตือน แนะนำเรื่องการศึกษาหาความรู้ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับภาระงานหน้าที่อย่าง สม่าเสมอ ให้ขวัญ กำลังใจ ให้รางวัล
3. ผู้บริหารมีการให้กำลังใจต่อบุคคลในองค์กร สร้างสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้น ต่อที่ทำงาน

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้น ทางปัญญาที่จะช่วยพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน

ดังคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...การเติมเต็ม สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ กระตุ้นเตือน แนะนำเรื่องการศึกษาหาความรู้ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับภาระ งานหน้าที่ อย่างสม่ำเสมอ ให้ขวัญกำลังใจ ให้รางวัล จัดหาผู้รู้มาอบรมและพัฒนาครู ในองค์กรและควรส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 23 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง เช่น การอบรมพัฒนา การสอน การผลิตสื่อ นวัตกรรม การให้ครูไปอบรมงานต่าง ๆ ต้องให้ตรงกับ ความสามารถและต้องไปด้วยความสมัครใจ...”

(สมพงษ์ แสนโคตร, สัมภาษณ์, 25 ธันวาคม 2567)

“...การพัฒนาครู ควรเป็นสิ่งที่สำคัญเพื่อที่จะพัฒนา เพื่อที่จะได้นำ ความรู้มาพัฒนานักเรียน ครูต้องใช้ความรู้ความสามารถให้เต็มที่ ผู้บริหารต้องสร้างหรือ

เตรียมให้เกิดความพร้อมที่จะอำนวยความสะดวกให้แก่ครูผู้สอน เช่น โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้มีสัญญาณอินเทอร์เน็ต มีความพร้อมที่ตอบโจทย์ความต้องการของครู...”

(วีระศักดิ์ สุวรรณไตร, สัมภาษณ์, 25 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารจะต้องให้การส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรในองค์กร พัฒนาตนเองโดยการอบรม สัมมนา ในเรื่องที่ครูสนใจ คอยอำนวยความสะดวกกับครูในการศึกษาและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ...”

(วงศธร แก้วฝ่าย, สัมภาษณ์, 26 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองและต้องสนับสนุน ใฝ่หาความรู้ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาสื่อนวัตกรรมใหม่ ๆ เสมอ และผู้บริหารต้องเตรียมความพร้อมและเอื้ออำนวยความสะดวกให้แก่ครู เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอนต่าง ๆ ต้องครบ ต้องมีอินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล...”

(ไพจิตร คิตโสภา, สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2565)

“...หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรรณรงค์ส่งเสริม และพัฒนาครูให้เกิดการพัฒนาตนเอง มีการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง จัดอบรมโดยผู้มีความรู้มาช่วยพัฒนาครูได้ เกิดการสร้างผลงาน สื่อนวัตกรรมใหม่...”

(วงศ์นรินทร์ แก้วฝ่าย, สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2567)

“...หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรที่จะมีการอบรม สัมมนา เกี่ยวกับการให้ความรู้กับครูเพื่อเติมเต็ม ความรู้ใหม่ ๆ ให้กับครู ส่งเสริมการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ...”

(อมรรัตน์ หมั่นมี, สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมนวัตกรรมใหม่ ๆ ในโรงเรียนเพื่อให้ครูไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน เช่น พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้หรือเทคนิควิธีสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำวิจัยในชั้นเรียน ทดลองแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน...”

(อาภาพร วังใจ, สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2567)

“...ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ในหน่วยงาน หาแนวทางใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน กระตุ้นการทำงานให้อยากทำงาน...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรคิดค้นหาแนวทางใหม่ ๆ หรือวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา และพัฒนางานให้หน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 40 สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญาที่จะช่วยพัฒนาการสร้างองค์กร
แห่งนวัตกรรมใน โรงเรียน

แนวทางพัฒนา / ผู้ทรงคุณวุฒิ	ใช้ภาษากระตุ้น	สัมพันธ์ แสวงหา	วิเคราะห์ สรรพคุณ	ตรวจสอบ แยกแยะ	ไฟจิตร คิดไกล	วงศน์รินทร์ แก้วฝ่าย	อมรรัตน์ หมั่นมี	อภาพร วังใจ	สายันต์ บุญใบ	ชัชชัย ไพฑูริ	ความถี่	ร้อยละ
1. ผู้บริหารควรส่งเสริมเพิ่มเติม สนับสนุนให้บุคคลในองค์กร ได้เกิดกระตุ้นทางปัญญา ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนา ตนเองจัดหาแหล่งแนะนำที่ให้ความรู้และพัฒนาตนเอง ส่งเสริม การอบรมให้ความรู้กับบุคคลในองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	9	90
2. ผู้บริหารควร หาแนวทางใหม่ ๆ วิธีการใหม่ในการทำงาน กระตุ้นการทำงานให้อยากทำงาน								✓	✓	✓	3	30
3. ผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองและต้องสนับสนุน ไม่หาความรู้ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาสื่อนวัตกรรมใหม่ ๆ		✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	7	70
4. ผู้บริหารต้องสร้างหรือเตรียม ให้เกิดความพร้อมที่จะอำนวยความสะดวกให้แก่ครูผู้สอน	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓		7	70

จากตาราง 40 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญาที่จะช่วยพัฒนาการสร้างสรรค์แห่งนวัตกรรม ในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากความถี่มากที่สุด สรุปแนวทางได้ดังนี้

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมเพิ่มเติม สนับสนุนให้บุคคลในองค์กรได้เกิดกระตุ้นทางปัญญา ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองจัดหาแหล่งแนะนำที่ให้ความรู้และพัฒนาตนเอง ส่งเสริมการอบรมให้ความรู้กับบุคคลในองค์กร
2. ผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองและต้องสนับสนุน ใฝ่หาความรู้ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาสื่อนวัตกรรมใหม่ ๆ
3. ผู้บริหารต้องสร้างหรือเตรียม ให้เกิดความพร้อมที่จะอำนวยความสะดวกให้แก่วิทยากร

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการคำนึง ความเป็นปัจเจกบุคคลที่จะช่วยพัฒนาการสร้างสรรค์แห่งนวัตกรรมในโรงเรียน
ดังคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคลากรในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแล เอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ...”
(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 23 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารจะต้องเป็นที่ปรึกษา เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรโดยจะต้อง เอาใจใส่ในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน...”
(สมพงษ์ แสนโคตร, สัมภาษณ์, 25 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารจะต้องพัฒนาศักยภาพของครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น และยังปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศ ของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล...”
(วีระศักดิ์ สุวรรณไตร, สัมภาษณ์, 25 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารต้องส่งเสริมการสื่อสารสองทาง มีการปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรเป็นการส่วนตัวและให้ความสนใจในความกังวลของบุคลากร รวมทั้งยังมองบุคคลเป็นบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา...”

(วงศ์ธร แก้วฝ่าย, สัมภาษณ์, 26 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้บาร์มีและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถของบุคลากรในองค์กร...”

(ไพจิตร คัดโสดา, สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2565)

“...เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรโดยจะต้องเอาใจใส่ในความต้องการของปัจเจกบุคคล...”

(วงศ์นรินทร์ แก้วฝ่าย, สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กรในทางที่ดี ให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาที่ดี...”

(อมรรัตน์ หมั่นมี, สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารต้องส่งเสริมการสื่อสารสองทาง มีการปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรเป็นการส่วนตัวและให้ความสนใจในความกังวลของบุคลากร รวมทั้งยังมองบุคคลเป็นบุคคลมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา...”

(อาภาพร วังใจ, สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2567)

“...เอาใจใส่เพื่อนร่วมเป็นรายบุคคล เอาใจใส่การมอบหมายงาน พัฒนาเพื่อนร่วมงาน คอยดูแลให้คำแนะนำ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรม การเรียนรู้ ตามความถนัดและความต้องการของบุคลากร ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้และปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน...”

(รัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2568)

[illegible]

จากตาราง 41 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ด้านการดำรงความเป็นปัจเจกบุคคลที่จะช่วยพัฒนาการสร้างสรรค์แห่ง นวัตกรรมในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากความถี่ มากที่สุด สรุปแนวทางได้ดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องเป็นที่ปรึกษา โดยจะต้องเอาใจใส่ในความต้องการของปัจเจก บุคคล
2. ผู้บริหารต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคลากรในฐานะ เป็นผู้นำให้การ ดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล
3. ผู้บริหารจะต้องพัฒนาศักยภาพของครูให้สูงขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ครูได้ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ
4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้าง บารมีสู่การเปลี่ยนแปลงที่จะช่วยพัฒนาการสร้างสรรค์แห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ดังคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารจะต้องพัฒนาสิ่งที่เปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีและสอดคล้อง กับเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน ในการสร้างงานหนึ่งสามารถนำไปใช้ได้ นำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ได้กับหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งถือว่าเป็นการสร้างบารมีให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารและได้ กว้างมากยิ่งขึ้น ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 23 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่น วางไว้ให้กับบุคคลและสร้างมนุษยสัมพันธ์ ที่ดีเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในด้านที่สนใจหรือจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น การเป็นผู้นำ การบริหารเวลา หรือการแก้ไขปัญหา...”

(สมพงษ์ แสนโคตร, สัมภาษณ์, 25 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจให้กับบุคคลนั้น มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่ดีในการสื่อสารกับบุคคลให้เกิดความน่าเชื่อถือในตัว ผู้บริหารและเป็นที่ปรึกษาที่ดี...”

(วีระศักดิ์ สุวรรณไตร, สัมภาษณ์, 25 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารจะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง และจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคคลที่ในองค์กร เป็นผู้นำที่กล้าเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี...”

(วงศธร แก้วฝ่าย, สัมภาษณ์, 26 ธันวาคม 2567)

“... ต้องสร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจกับบุคคลในองค์กร มีการนำความรู้มาพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กรของตน...”

(ไพจิตร คิตโสตา, สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาในโรงเรียน และเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับครูในโรงเรียน และพัฒนาองค์กรไปในทางที่ดียิ่งขึ้น...”

(วงศนรินทร์ แก้วฝ่าย, สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2567)

“...ฝึกลมองหาโอกาสในปัญหาและพยายามปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและเปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้อื่นเพื่อพัฒนา...”

(อมรรัตน์ หมั่นมี, สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารจะต้องกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตามยุค ตามสมัยที่มีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารงาน ศึกษาค้นคว้าและพัฒนาโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ...”

(อาภาพร วังใจ, สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2567)

“...การสร้าง ความเชื่อมั่น ความศรัทธาต่อบุคคล เป็นตัวอย่างในการบริการที่มีอิทธิพลให้บุคคลากร...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน อย่างเป็นรูปธรรม และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน เชิงคุณภาพขององค์กร...”

(ธวัชชัย โพธิ์ไธ, สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2568)

ตาราง 42 สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลงที่จะช่วยพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน

แนวทางพัฒนา / ผู้ทรงคุณวุฒิ	ใช้ภาษา ระดับ	สัมพันธ ไมตรี	วิสัยทัศน์ ที่ชัดเจน	วางแผน กลยุทธ์	วิเคราะห์ ข้อมูล	วางแผน กลยุทธ์	ประเมิน ผล	ปรับปรุง แก้ไข	สร้าง วัฒนธรรม	สร้าง เครือข่าย	ความ รู้	ร้อยละ
1. ผู้บริหารจะต้องพัฒนาสิ่งที่เปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดี และสอดคล้องกับเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน	✓	✓		✓		✓	✓	✓		✓	7	70
2. ผู้บริหารเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ไปใช้ประโยชน์ กับหน่วยงานอื่น ๆ ได้กว้างมากขึ้น	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓	7	70
3. ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาต่อบุคคล เป็นตัวอย่างในการบริการที่มีอิทธิพลให้บุคลากร		✓	✓	✓	✓	✓			✓		6	60
4. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานที่เอื้อต่อ การปฏิบัติงาน อย่างเป็นรูปธรรม และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน เชิงคุณภาพขององค์กร						✓		✓		✓	3	30

จากตาราง 42 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ด้านการสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง ที่จะช่วยพัฒนาการสร้างองค์กร แห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจาก ความถี่มากที่สุด สรุปแนวทางได้ดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องพัฒนาสิ่งที่เปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีและสอดคล้อง กับเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน
2. ผู้บริหารเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ไปใช้ประโยชน์กับหน่วยงาน อื่น ๆ ได้กว้างมากขึ้น
3. ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาต่อบุคคล เป็นตัวอย่างใน การบริการที่มีอิทธิพลให้บุคคลากร

5. แนวทางการพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ ที่จะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ดังคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารเสริมสร้างความคิดและกลยุทธ์ให้กับบุคคลากรในโรงเรียน ได้พัฒนา มีความหลากหลายมีความเปลี่ยนแปลงไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ครูจะต้องมี แนวทาง วิธีการ ลำดับขั้นตอนในการพัฒนา มีกลยุทธ์ในการดำเนินงานในระยะเวลาเป็น ช่วง ๆ ไปจนถึงระยะยาว กลยุทธ์คือวิธีการนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งมีวิธีการที่หลากหลาย มีคนหลากหลายคนช่วยกันทำให้งานสำเร็จ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 23 ธันวาคม 2567)

“...การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ การวางแผน การกำหนด กลยุทธ์ วิสัยทัศน์ถือเป็นเรื่องที่สำคัญในองค์กรอย่างยิ่ง ที่จะช่วยให้องค์กรดำเนินการไป ในทิศทางใดให้ประสบความสำเร็จร่วมกันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน...”

(สมพงษ์ แสนโคตร, สัมภาษณ์, 25 ธันวาคม 2567)

“...การมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ กำหนด วิสัยทัศน์ที่จะทำให้ องค์กรโรงเรียนเติบโตไปด้วยกัน การกำหนดวิสัยทัศน์จึงยึดการมีส่วนร่วมเป็นหลัก...”

(วีระศักดิ์ สุวรรณไตร, สัมภาษณ์, 25 ธันวาคม 2567)

“...การบริหารโรงเรียนทุกโรงเรียน จะมีการกำหนดกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ที่ในองค์กรโรงเรียน ที่แต่ละโรงเรียนปฏิบัติและดำเนินการมาเพื่อให้เห็นภาพได้ชัดเจนและความร่วมมือร่วมแรงปฏิบัติให้เกิดผล...”

(วงศ์ธร แก้วฝ่าย, สัมภาษณ์, 26 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารและบุคคลร่วมกัน การกำหนดกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ในโรงเรียนร่วมกันและถือปฏิบัติเป็นแนวทางอันหนึ่งอันเดียวกัน...”

(ไพจิตร คัดโสดา, สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2567)

“...การกำหนดกลยุทธ์และ วิสัยทัศน์ในโรงเรียนผู้บริหารจะต้องกำหนดแนวทางไปในทางที่สอดคล้องกับบุคคลากรในโรงเรียนเพื่อที่จะได้มีเป้าหมายเดียวกัน...”

(วงศ์นรินทร์ แก้วฝ่าย, สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2567)

“...กลยุทธ์และวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่เป้าหมายไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในสถานศึกษา...”

(อมรรัตน์ หมั่นมี, สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2567)

“...ในการดำเนินงานในแต่ละฝ่ายในโรงเรียน จะต้องการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์สำหรับดำเนินงานเพื่อให้เป็นเป้าหมายในการทำงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล...”

(อาภาพร วังใจ, สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2567)

“...กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน และสร้างวิสัยทัศน์ในองค์กร...”

(สาธนต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2568)

“...ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ในการทำงาน เพื่อเป้าหมายที่ชัดเจนของหน่วยงานอันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2568)

ตาราง 43 สัเคราะห์แนวทางการพัฒนาการสร้างสรรค์งานนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่จะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

แนวทางพัฒนา / ผู้ทรงคุณวุฒิ	ระดับระบบโรงเรียน	ระดับโรงเรียน	ระดับครู	ระดับนักเรียน	ระดับผู้ปกครอง	ระดับชุมชน	ระดับสังคม	ระดับประเทศ	ระดับนานาชาติ	ระดับโลก	ระดับสากล	ระดับมนุษยชาติ
1. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานภายในองค์กร	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	9	90
2. ผู้บริหารเสริมสร้างความคิดและกลยุทธ์ให้กับบุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนา	✓				✓			✓			3	30
3. ผู้บริหารกับบุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ร่วมกันที่จะพัฒนาโรงเรียนไปในทิศทางเดียวกัน		✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	7	70
4. ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ในโรงเรียนเพื่อเป็นเป้าหมายในการพัฒนาและเห็นภาพชัดเจน	✓		✓	✓	✓	✓		✓		✓	7	70

จากตาราง 43 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ที่จะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากความถี่มากที่สุด สรุปแนวทางได้ดังนี้

1. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานและสร้างวิสัยทัศน์ในองค์กร
2. ผู้บริหารกับบุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ และวิสัยทัศน์ร่วมกันที่จะพัฒนาโรงเรียนไปในทิศทางเดียวกัน
3. ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ในโรงเรียนเพื่อเป็นเป้าหมายในการพัฒนา และเห็นภาพชัดเจน

6. แนวทางการพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค์กร ที่จะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ดังคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ในการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน จะต้องเริ่มจากการสร้างโครงสร้างองค์กรให้มีความชัดเจน เช่น โครงสร้างในหน่วยงาน โครงสร้างสายบังคับบัญชา โครงสร้างบุคลากร ระเบียบข้อบังคับ คู่มือการปฏิบัติงานทั้งหมดจะนำไปสู่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 23 ธันวาคม 2567)

“...การสร้างโครงสร้างองค์กร ในองค์กรจะต้องมีโครงสร้างที่จะต้องดำเนินการอย่างชัดเจน เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานให้กับบุคลากรในองค์กรที่ชัดเจนและเหมาะสมกับงาน...”

(สมพงษ์ แสนโคตร, สัมภาษณ์, 25 ธันวาคม 2567)

“...ในแต่ละองค์กรจะมีโครงสร้างขององค์กรที่แน่นอนชัดเจนและเป็นรูปธรรม แนวทางที่จะพัฒนาให้เกิดนวัตกรรมนั้นการทำหน้าที่ของบุคลากรสำคัญ การเอาใจใส่ ความรับผิดชอบ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานมอบหมายงานตรงตามศักยภาพของบุคคล มีการมอบหมายที่ชัดเจน มีความเหมาะสมกับงานและที่สำคัญ คือ การติดตาม...”

(วีระศักดิ์ สุวรรณไตร, สัมภาษณ์, 25 ธันวาคม 2567)

“...การจัดทำโครงสร้างในองค์กรที่มีการมอบหมายหน้าที่การทำงาน
ที่ชัดเจนให้กับบุคลากรในโรงเรียนให้ยึดถือและปฏิบัติตาม...”

(วงศธร แก้วฝ่าย, สัมภาษณ์, 26 ธันวาคม 2567)

“...การจัดทำโครงสร้างองค์กร เพื่อให้เป็นระเบียบแบบแผนและปฏิบัติ
ตามในโรงเรียน...”

(ไพจิตร คิตโสตา, สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2567)

“...โครงสร้างองค์กรในโรงเรียน จะแบ่งเป็นลำดับชั้นของบุคลากรที่มี
บทบาทและหน้าที่แตกต่างกัน เพื่อให้การบริหารงานและการเรียนการสอนดำเนินไปอย่าง
มีประสิทธิภาพ...”

(วงศันรินทร์ แก้วฝ่าย, สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2567)

“...โครงสร้างองค์กรในโรงเรียนถือเป็นเสาหลักในการบริหารในโรงเรียน
ซึ่งมีการวางแผน ตั้งเป้าหมายและจัดสรรคนในแต่ละหน้าที่ในการทำงานร่วมกัน...”

(อมรรัตน์ หมั่นมี, สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2567)

“...การบริหารงานในโรงเรียน โครงสร้างองค์กรในโรงเรียน คือ
การบริหารในโรงเรียน ซึ่งมีการแบ่งฝ่ายบริหารงานอย่างชัดเจน ในหน้าที่ซึ่งแต่ละฝ่ายมี
การทำงานที่แตกต่างกันออกไปตามความเหมาะสม...”

(อาภาพร วังใจ, สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2567)

“...การปรับโครงสร้างการทำงาน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล
จัดองค์กรให้มีความยืดหยุ่น...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2568)

“...ควรจัดโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจน โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม
ในการกำหนดโครงสร้าง ตามความถนัดและความต้องการของแต่ละคน โดยผู้บริหาร
พิจารณาตามความเหมาะสม...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2568)

ตาราง 44 สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค์กร ที่จะพัฒนาภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

แนวทางพัฒนา / ผู้ทรงคุณวุฒิ	ใช้ภาษาภาวะ ผู้นำ	สมพงษ์ แสนโคตร	วิระศักดิ์ สุวรรณไธโร	วงศ์ธร แกวผาย	ไพจิตร คิดโสดา	วงศ์รินทร์ แกวผาย	อมรรัตน์ หม่อม	ใจ รณภพ	สายันต์ บุญเปิบ	ชัชชัย ไพฑูริ	คามณี	ร้อยละ
1. ผู้บริหารมีการปรับโครงสร้างการทำงาน มอบหมายงานให้ เหมาะสมกับบุคคลจัดองค์กรให้มีความยืดหยุ่น	✓	✓	✓			✓			✓	✓	6	60
2. ผู้บริหารโครงสร้างขององค์กรที่แน่นอนชัดเจนและเป็นรูปธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	9	90
3. ผู้บริหารมีจัดโครงสร้างองค์กรในโรงเรียน จัดแบ่งเป็นลำดับชั้น ของบุคลากรที่มีบทบาทและหน้าที่แตกต่างกัน เพื่อให้การ บริหารงานมีประสิทธิภาพ	✓	✓				✓	✓	✓			5	50
4. ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจน โดยให้บุคลากรมี ส่วนร่วม			✓			✓		✓		✓		40

จากตาราง 44 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค์กรที่จะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากความถี่มากที่สุด สรุปแนวทางได้ดังนี้

1. โครงสร้างขององค์กรที่แน่นอนชัดเจนและเป็นรูปธรรม
2. การปรับโครงสร้างการทำงาน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล จัดองค์กรให้มีความยืดหยุ่น
3. ผู้บริหารมีจัดโครงสร้างองค์กรในโรงเรียน จัดแบ่งเป็นลำดับขั้นของบุคลากรที่มีบทบาทและหน้าที่แตกต่างกัน เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ

7. แนวทางการพัฒนาแนวทางการพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ที่จะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ดังคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน มีการกำหนดระเบียบแบบแผนร่วมกันระหว่างครูในองค์กร จัดกิจกรรมที่เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างนักเรียน ครู และผู้ปกครอง เพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 23 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารมีการกำหนดวัฒนธรรมและค่านิยมในองค์กรร่วมกัน เพื่อเป็นแนวในการดำเนินการขององค์กรให้บริหารองค์กรไปให้ทางที่พัฒนายิ่งขึ้น...”

(สมพงษ์ แสนโคตร, สัมภาษณ์, 25 ธันวาคม 2567)

“...ในแต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรม ค่านิยมที่แน่นอน เป็นแนวปฏิบัติที่องค์กรจะดำเนินงานไปในทิศทางใด มีการสื่อสารที่ดีและมีการร่วมมือกันในองค์กรเพื่อ...”

(วีระศักดิ์ สุวรรณไตร, สัมภาษณ์, 25 ธันวาคม 2567)

“...การจัดวัฒนธรรม ค่านิยมในองค์กรทำที่ีมีความเป็นอนึ่งอันเดียวกัน
ในโรงเรียนให้ยึดถือและปฏิบัติตาม...”

(วงศ์ธร แก้วฝ่าย, สัมภาษณ์, 26 ธันวาคม 2567)

“...องค์กรวัฒนธรรมและค่านิยมมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
และการพัฒนาตนเองทั้งในหมู่นักเรียนและบุคลากร...”

(ไพจิตร คัดโสภา, สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2567)

“...ส่งเสริมการเรียนรู้แบบองค์รวมบูรณาการวัฒนธรรมองค์กรที่เน้น
ความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรทุกระดับ...”

(วงศ์นรินทร์ แก้วฝ่าย, สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการนำองค์กร
ไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์องค์กร...”

(อมรรัตน์ หมั่นมี, สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2567)

“...การสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมในองค์กร ผู้บริหารและครูควรมีการ
กำหนดค่านิยมร่วมกัน และดำเนินการให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพในองค์กร...”

(อาภาพร วั่งใจ, สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2567)

“...การจัดบรรยากาศของบุคคลในองค์กรโดยยึดถือร่วมกัน...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารและบุคลากร ควรร่วมกันกำหนดวัฒนธรรมและค่านิยมของ
องค์กร และมีการสื่อสารและการตัดสินใจร่วมกัน...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2568)

ตาราง 45 สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ที่จะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

แนวทางพัฒนา / ผู้ทรงคุณวุฒิ	ตระหนัก ประโยชน์	สมพงษ์ สเนบดิน	สละ สละ	สละ สละ	สละ สละ	สละ สละ	สละ สละ	สละ สละ	สละ สละ	สละ สละ	สละ สละ	สละ สละ
1. ผู้บริหารและบุคลากร ควรร่วมกันกำหนดวัฒนธรรมและ ค่านิยมขององค์กร และมีการสื่อสารและการตัดสินใจร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90
2. ผู้บริหารควรการจัดบรรยากาศของบุคคลในองค์กรโดยยึดถือ ร่วมกัน	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓		7	70
3. ผู้บริหารส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน มีการกำหนด ระเบียบแบบแผนร่วมกันระหว่างครูในองค์กร	✓	✓		✓		✓	✓			✓	6	60
4. ส่งเสริมการเรียนรู้แบบองค์รวมบูรณาการวัฒนธรรมองค์กร			✓	✓	✓						3	30

จากตาราง 45 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ที่จะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากความถี่มากที่สุด สรุปแนวทางได้ดังนี้

1. ผู้บริหารและบุคลากร ควรร่วมกันกำหนดวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร และมีการสื่อสารและการตัดสินใจร่วมกัน
2. ผู้บริหารควรการจัดบรรยากาศของบุคคลในองค์กรโดยยึดถือร่วมกัน
3. ผู้บริหารส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน มีการกำหนดระเบียบแบบแผนร่วมกันระหว่างครูในองค์กร

8. แนวทางการพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านส่งเสริมบุคลากร ที่จะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ตั้งคำถามสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรหรือมีพื้นฐานทำงานร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนมุมมองและความคิดใหม่ ๆ นวัตกรรมจึงเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการส่งเสริมบุคลากรให้มีความพร้อม ความรู้ และทักษะในการสร้างคุณค่าใหม่ ๆ ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 23 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารมีการส่งเสริมบุคลากรในองค์กรให้มีการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมสื่อเทคโนโลยีใหม่ มีการอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรอยู่เสมอ...”

(สมพงษ์ แสนโคตร, สัมภาษณ์, 25 ธันวาคม 2567)

“...การส่งเสริมให้รางวัลหรือการยอมรับบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจและการมีส่วนร่วมในระยะยาว...”

(วีระศักดิ์ สุวรรณไตร, สัมภาษณ์, 25 ธันวาคม 2567)

“...การส่งเสริมบุคลากรในองค์กรเป็นส่วนสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความพึงพอใจและมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนา

และเติบโตไปพร้อมกับองค์กร การส่งเสริมบุคลากรมีหลายรูปแบบที่สามารถนำมาปรับใช้ในองค์กรได้...”

(วงศธร แก้วฝ่าย, สัมภาษณ์, 26 ธันวาคม 2567)

“...การพัฒนาทักษะและความรู้อบรมและการเรียนรู้ การจัดการอบรม และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการทำงาน เช่น หลักสูตรด้านเทคโนโลยี, การจัดการ, การพัฒนาความเป็นผู้นำ...”

(ไพจิตร คัดโสตา, สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2567)

“...สนับสนุนการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย และเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสร้างบรรยากาศที่สร้างแรงบันดาลใจ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เช่น การทำกิจกรรมสร้างสรรค์นอกสถานที่ หรือกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร...”

(วงศนรินทร์ แก้วฝ่าย, สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2567)

“...การทำงานเป็นทีมจะต้องมีทักษะในการแก้ปัญหาที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การประชุมทีมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการค้นหาทางออกที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานร่วมกัน...”

(อมรรัตน์ หมั่นมี, สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2567)

“...ความสัมพันธ์ที่ดีในทีมเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การรู้จักกันในฐานะเพื่อนร่วมงานหรือคนในทีมจะทำให้การทำงานเป็นทีมเป็นไปอย่างราบรื่น...”

(อาภาพร วังใจ, สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2567)

“...ให้บุคลากรมีการสร้างสรรคงาน ให้มีความสำคัญกับบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาสร้างสรรค์นวัตกรรม...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2568)

“...สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม / สัมมนาในการ
สร้างและพัฒนานวัตกรรมและสิ่งเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้และการพัฒนางาน...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 46 สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านส่งเสริมบุคลากร ที่จะพัฒนาภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

แนวทางพัฒนา / ผู้ทรงคุณวุฒิ	ระดับคะแนน	ระดับคะแนน	ระดับคะแนน	ระดับคะแนน	ระดับคะแนน	ระดับคะแนน	ระดับคะแนน	ระดับคะแนน	ระดับคะแนน	ระดับคะแนน	ระดับคะแนน
1. บุคลากรมีการสร้างสรรค์งาน ให้ความสำคัญกับบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนา การสร้างสรรค์นวัตกรรม	✓	✓	✓			✓			✓	✓	60
2. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม / สัมมนา ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมและสิ่งเทคโนโลยีในการจัดการ เรียนรู้และการพัฒนางาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	90
3. ความสัมพันธ์ที่ดีในทีม ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและสร้าง บรรยากาศการทำงานที่ดี	✓		✓			✓		✓	✓	✓	60
4. สนับสนุนการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย และเปิดโอกาส ให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓		70

จากตาราง 46 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการสร้าองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านส่งเสริมบุคลากร ที่จะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากความถี่มากที่สุด สรุปแนวทางได้ดังนี้

1. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม / สัมมนาในการสร้างและพัฒนาวัตกรรมการและสิ่งเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้และการพัฒนางาน
2. สนับสนุนการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย และเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
3. ความสัมพันธ์ที่ดีในทีม ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

9. แนวทางการพัฒนาการสร้าองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนแนวทางการพัฒนาการสร้าองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านการทำงานเป็นทีม ที่จะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ดังคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลระหว่างสมาชิกในทีมเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้ทุกคนเข้าใจเป้าหมายเดียวกันและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การฟังอย่างตั้งใจและพูดอย่างชัดเจนช่วยให้ทีมสามารถแก้ไขปัญหาหรือปรับทิศทางการทำงานได้ทันเวลาที่...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 23 ธันวาคม 2567)

“...ทุกคนในทีมต้องเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมถึงการจัดสรรงานให้เหมาะสมกับทักษะและความสามารถของแต่ละคน การแบ่งงานที่ดีช่วยให้ทีมสามารถดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันและลดความซ้ำซ้อน...”

(สมพงษ์ แสนโคตร, สัมภาษณ์, 25 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารและสมาชิกในทีมต้องมีความเชื่อมั่นในตัวเองและกัน โดยการสนับสนุนซึ่งกันและกันในทุกขั้นตอนของการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรค ทีมจะสามารถร่วมมือกันหาทางออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(วีระศักดิ์ สุวรรณไตร, สัมภาษณ์, 25 ธันวาคม 2567)

“...สมาชิกในทีมต้องมีความเชื่อมั่นในตัวเองและกัน โดยการสนับสนุนซึ่งกันและกันในทุกขั้นตอนของการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรค ทีมจะสามารถร่วมมือกันหาทางออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(วงศ์ธร แก้วฝ่าย, สัมภาษณ์, 26 ธันวาคม 2567)

“...การส่งเสริมให้สมาชิกในทีมพัฒนาทักษะและความรู้รอบรอบและการเรียนรู้ การจัดการอบรมและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการทำงาน เช่น หลักสูตรด้านเทคโนโลยี, การจัดการ, การพัฒนาความเป็นผู้นำ...”

(ไพจิตร คัดโสดา, สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2567)

“...สนับสนุนการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย และเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสร้างบรรยากาศที่สร้างแรงบันดาลใจ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เช่น การทำกิจกรรมสร้างสรรค์นอกสถานที่หรือกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร...”

(วงศ์นรินทร์ แก้วฝ่าย, สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2567)

“...ให้โอกาสบุคลากรในการเติบโตในสายงานหรือมีโอกาสรายไปยังตำแหน่งอื่นที่ท้าทายมากขึ้นภายในองค์กร การให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำกับผู้ที่มีการประสบปัญหาเพื่อเป็นที่ปรึกษา การสอนและให้คำแนะนำในการพัฒนาอาชีพ...”

(อมรรัตน์ หมั่นมี, สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2567)

“...การสนับสนุนการทำงานยืดหยุ่นในองค์กร การให้บุคลากรสามารถเลือกทำงานในช่วงเวลาที่เหมาะสม ซึ่งช่วยให้บุคลากรมีสมดุลระหว่างการทำงาน...”

(อาภาพร วังใจ, สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2567)

“...สร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน การส่งเสริมความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์การทำงานร่วมกัน ให้เกิดความสามัคคี...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2568)

“...สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม โดยแบ่งหน้าที่ความ
รับผิดชอบ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติงาน...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 47 สักระยะแนวทางพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านการทำงานเป็นทีม ที่จะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

แนวทางพัฒนา / ผู้ทรงคุณวุฒิ	ระดับคะแนน	ระดับคะแนน	ระดับคะแนน	ระดับคะแนน	ระดับคะแนน	ระดับคะแนน	ระดับคะแนน	ระดับคะแนน	ระดับคะแนน	ระดับคะแนน	ระดับคะแนน
1. สร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน การแสวงความคิดเห็นให้เกิดความสามัคคี	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	8	80
2. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม โดยแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90
3. สมาชิกในทีมต้องมีความเชื่อมั่นในตัวเองและกัน โดยการสนับสนุนซึ่งกันและกันในทุกขั้นตอนของการทำงาน	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		7	70
4. เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	✓							✓	✓	3	30

จากตาราง 47 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการสร้างองค์กร
แห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านการทำงานเป็นทีม ที่จะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณา
จากความถี่มากที่สุด สรุปแนวทางได้ดังนี้

1. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม โดยแบ่งหน้าที่ความ
รับผิดชอบ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติงาน
2. สร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน การแสวงความคิดเห็น
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์การทำงานร่วมกัน ให้เกิดความสามัคคี
3. สมาชิกในทีมต้องมีความเชื่อมั่นในตัวเองและกัน โดยการสนับสนุนซึ่งกัน
และกันในทุกขั้นตอนของการทำงาน

ดังนั้นจึงสรุปแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
กับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีดังนี้

1. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรรณรงค์
ส่งเสริม และพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อที่จะได้นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน
และบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเกิดประโยชน์ต่อการทำงานมากขึ้น
2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสร้าง
จิตสำนึกที่ดีให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน ในการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน รวมทั้งภาวะผู้นำด้านการ
กระตุ้นทางปัญญาด้วย เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมการวางแผนก่อนการปฏิบัติงาน
ทุกครั้ง
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ควรรณรงค์ส่งเสริม และพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหาร
โรงเรียน มีความความเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเป็นกันเองกับทุกคน ให้การช่วยเหลือ
ให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีปัญหา และสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
มีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกัน
4. ด้านการสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ควรสร้างจิตสำนึกที่ดีให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน ในการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน รวมทั้งภาวะ
ผู้นำ เพื่อให้ผู้บริหาร สร้างความน่าเชื่อถือและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่
ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นให้เป็นที่ยอมรับต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

5. ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์การดำเนินงานของหน่วยงานให้ชัดเจน

6. ด้านการจัดโครงสร้างองค์กร โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการจัดโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจน โดยให้บุคลากรมีการกำหนดโครงสร้างตามความถนัดและความต้องการของบุคลากรในองค์กรตามความเหมาะสม

7. ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรร่วมกันวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีในองค์กร

8. ด้านการส่งเสริมบุคลากร โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาในการสร้างนวัตกรรมและสิ่งเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

9. ด้านการทำงานเป็นทีม โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม แบ่งหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ร่วมกันทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติงาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และลักษณะการเปิดสอน
4. เพื่อเปรียบเทียบการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และลักษณะการเปิดสอน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

6. เพื่อหาแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก
2. การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน
4. การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,994 คน จาก 181 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 181 คน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 1,813 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2567 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และเมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 324 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 74 คน และครูผู้สอน จำนวน 250 คน จากโรงเรียน 74 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) มี 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ลักษณะการเปิดสอนของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และตอนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สร้างแบบสอบถาม และนำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา นำร่างแบบสอบถามที่เสนออาจารย์ที่ปรึกษานำมาแก้ไขแบบสอบถาม

ให้สมบูรณ์ แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง ก่อนให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC (Index of item objective congruence) ได้ค่าระหว่าง 0.80 – 1.00 และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญไปนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try – out) กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 โรงเรียน โรงเรียนละ 5 ฉบับ รวม 50 ฉบับ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.561 – 0.832 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.972 และแบบสอบถามการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.536 – 0.825 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.972 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และใช้เพื่อเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.2 การวิเคราะห์ระดับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและลักษณะการเปิดสอน ใช้สถิติทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent Sample ส่วนการจำแนกตามขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

5.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและลักษณะการเปิดสอน

ใช้สถิติทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent Sample ส่วนการจำแนกตามขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

5.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และแปลค่าความสัมพันธ์ตามเกณฑ์

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สรุปผลดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

2. การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการส่งเสริมบุคลากร ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร และอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และลักษณะการเปิดสอน พบว่า

3.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน จำแนกตาม
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และลักษณะการเปิดสอน พบว่า

4.1 การเปรียบเทียบการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4.2 การเปรียบเทียบการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน
จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4.3 การเปรียบเทียบการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน
จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่ง
นวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X)
และการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน (Y) โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($R_{xy} = .843^{**}$) ในส่วนของภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม
ในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและการสร้าง
องค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 มีจำนวน 9 ด้าน จากทั้งหมด 11 ด้าน ที่ควรได้พิจารณา คือ 1) ด้านการมีอิทธิพล
อย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก
บุคคล 4) ด้านการสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง 5) ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์
6) ด้านโครงสร้างองค์กร 7) ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร 8) ด้านการส่งเสริม
บุคลากร และ 9) ด้านการทำงานเป็นทีม มีแนวทางพัฒนา ดังนี้

6.1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรรณรงค์
ส่งเสริม และพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อที่จะได้นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน
และบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเกิดประโยชน์ต่อการทำงานมากขึ้น

6.2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสร้าง
จิตสำนึกที่ดีให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน ในการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน รวมทั้งภาวะผู้นำ

ด้านการกระตุ้นทางปัญญาด้วย เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมการวางแผนก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง

6.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรรณรงค์ส่งเสริม และพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียน มีความความเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเป็นกันเองกับทุกคน ให้การช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาที่มีปัญหา และสามารถทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกัน

6.4 ด้านภาวะผู้นำสู่การเปลี่ยนแปลง โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสร้างจิตสำนึกที่ดีให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน ในการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน รวมทั้งภาวะผู้นำ เพื่อให้ผู้บริหาร สร้างความน่าเชื่อถือและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชา สามารถสร้างศรัทธา และความเชื่อมั่นให้เป็นที่ยอมรับต่อผู้ได้บังคับบัญชา

6.5 ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์การดำเนินงานของหน่วยงานให้ชัดเจน

6.6 ด้านการโครงสร้างองค์กร โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการจัดโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจน โดยให้บุคลากรมีการกำหนดโครงสร้างตามความถนัด และความต้องการของบุคลากรในองค์กรตามความเหมาะสม

6.7 ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรร่วมกันวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีในองค์กร

6.8 ด้านการส่งเสริมบุคลากร โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาในการสร้างนวัตกรรมและสิ่งเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

6.9 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม แบ่งหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ร่วมกันทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

ในการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผล
ในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ
มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
เป็นพฤติกรรม และคุณลักษณะสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารในโรงเรียน เป็นผู้ที่มี
คุณภาพมีความรู้ความสามารถ และมีการพัฒนา ศักยภาพของตนเองด้วยวิธีการ
ที่หลากหลาย เช่น เข้ารับการศึกษาค้นคว้าในระดับที่สูงขึ้น ศึกษาเพิ่มพูนความรู้ด้วยการอบรม
สัมมนา การศึกษาดูงาน ประกอบกับยุคปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง ทุกองค์กร
จะต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงทุกองค์กร จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการ
เปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีนำมาใช้ในองค์กร สอดคล้องกับการ
วิจัยของ อัฒนศักดิ์ ลิทธิ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและ
รายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะมาศ คงทน (2563, หน้า 56)
ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตตลิ่งชัน ผลการวิจัย ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูในภาพรวม
อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องการวิจัยธนากร นิลน้อย, พิมพ์ประภา อมรกิจบุญ,
รวิวรรณ กลิ่นหอม (2565, หน้า 136) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้คือ

เป็นผลดีต่อการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน สถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว นำเอานวัตกรรมเข้ามาใช้ในการดำเนินงานการจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานสถานศึกษา เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่รูปแบบใหม่ ทางด้านการบริหารจัดการ เน้นเป็นการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมภายในองค์กรให้เหมาะต่อการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาเพื่อการบริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ได้ดำเนินการตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยมีการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบในองค์กร เพื่อให้การดำเนินการในองค์กรมีประสิทธิภาพ โดยการเทคโนโลยีทางนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาและบูรณาการองค์ความรู้ต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับปัจจุบันโรงเรียนต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง องค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนมีลักษณะโดดเด่นที่สนับสนุนการสร้างและแลกเปลี่ยนความรู้ภายในโรงเรียน ทั้งในด้านบุคลากร กระบวนการทำงาน และโครงสร้างองค์กร โดยสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรเหล่านี้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม เช่น การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร หรือกระบวนการสอนใหม่ ๆ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนและบริหารจัดการ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการทำงานร่วมกัน ที่จะต้องเร่งพัฒนาและส่งเสริมให้รู้จักใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมในการหาความรู้และสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารงานในโรงเรียน อีกทั้งปัจจัยและองค์ประกอบที่เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้และความเข้าใจ ในการบริหารกระบวนการนวัตกรรมเชิงกลยุทธ์และมีการกระตุ้น ชี้นำ ให้บุคคลในองค์กรมีความเต็มใจในการทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อเป้าหมายหรือความสำเร็จขององค์กร มีด้านโครงสร้างองค์กร ที่มีความคล่องตัวยืดหยุ่นเพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมและให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานต่าง ๆ มีการพัฒนาบุคลากรที่มีกระบวนการในการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถที่จะพัฒนาเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้เกิดนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลสารสนเทศ ที่มีกระบวนการจัดการความรู้ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บและเผยแพร่องค์ความรู้ ด้านการทำงานเป็นทีม ที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และมีอิสระในการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น

ในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ ชวน ธารังกุล (2556, หน้า 236) ได้ศึกษาความเป็น
องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรี พบว่า ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรี ทั้งโดยภาพรวมและ
รายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560, หน้า - จ)
ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบัน
ขององค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ
งานวิจัยของ สอดคล้องงานวิจัยของปานชนก ดั่งอุดม (2562, หน้า 143) การศึกษาสภาพ
การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่าสภาพ
การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวมและ
รายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตน์สุดา พรหมสุภัต, และพิมพ์อร
สดีเยี่ยม (2566, หน้า 254) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของ
โรงเรียน ทั้ง 7 องค์ประกอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับมากทุกด้าน
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสนับสนุนบุคลากร

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตาม
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และลักษณะการเปิดสอน พบว่า

3.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตาม
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้อง
กับสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นผู้ที่มีความรู้ มีวิสัยทัศน์ ความเป็น
ผู้นำ สามารถวางแผนการบริหารโรงเรียนอย่างเป็นระบบ มีทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิด
คุณภาพทางการศึกษาและการบริหารจัดการในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ
ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลลักษณ์ สีดา (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง

ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน
ซึ่งสอดคล้องกับวรชัย ลาบุญ (2563, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะ
ส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู
ในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และวุฒิทางการศึกษา พบว่า
โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มั่นทนา
ชุมปัญญา (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ
ครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนก
ขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน
ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 การบริหารงานในโรงเรียนต่างมีเป้าหมาย ภาระงาน
ตามนโยบายหรือหน่วยงานต้นสังกัดที่เหมือนกัน จึงส่งผลให้แนวทางการบริหารเป็นไป
ในทิศทางเดียวกัน ความคิดเห็นจึงไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำที่มีเพื่อบริหาร
การดำเนินงานภายในโรงเรียนที่มีสภาพบริบทของแต่ละโรงเรียนต่างกัน ให้บรรลุตาม
นโยบาย ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของผกากรอง ศรีประโหม (2558, หน้า 131)
ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
สอดคล้องกับ อัมมศักดิ์ สิทธิ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียน ขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด นครพนม พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ขนาดของโรงเรียนต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกัน

3.3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนก ลักษณะการเปิดสอน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จ ของสถานศึกษาคือความสามารถของผู้บริหารในการมีความรู้และความเข้าใจต่อการใช้นวัตกรรมในโรงเรียน การที่ผู้บริหารมีความเข้าใจในเครื่องมือและระบบต่าง ๆ จะช่วยให้ สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเหล่านี้ ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ต่างให้ความสำคัญ ต่อการบริหารงานในสถานศึกษาและการใช้นวัตกรรมที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงสูงก็จะได้เปรียบในการแข่งขันที่จะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัย ปิยะมาศ คงทน (2563, หน้า 56) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครเขตตลิ่งชัน ผลการวิจัย ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตตลิ่งชัน จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับพัสกร โหมเพ็ง, รุจิรุ ภูสาระ, ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2565, หน้า 94) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาเครือข่ายที่ 42 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยการเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างกัน จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ตำแหน่งวิทยฐานะ และขนาดสถานศึกษา มีการรับรู้เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบการสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และลักษณะการเปิดสอน พบว่า

4.1 การเปรียบเทียบการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ถือว่าเป็นนโยบายที่สถานศึกษากำลังเร่งพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมบนพื้นฐานการจัดการเชิงกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้โดยมุ่งเน้น คุณภาพที่เกิดกับผู้เรียน ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่ทำท้ายผู้บริหารในการนำพาโรงเรียนไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม เป็นไปตามแนวคิดของ Chaemchay (2018) กระบวนการบริหารการศึกษา ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมในการทำงานให้เข้มแข็ง กระตุ้น ความคิดสร้างสรรค์ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร จึงเป็นความท้าทายของผู้บริหาร บุคลากร ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ต้องร่วมมือร่วมใจกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาที่เหมาะสมแต่ละโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของไอริน โรจน์รักษ์ (2558, หน้า 47) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรนวัตกรรมกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยองค์ประกอบความเป็นองค์การนวัตกรรมและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่แตกต่างกัน

4.2 การเปรียบเทียบการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน จำแนกขนาดโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ถือว่าเป็นนโยบายที่สถานศึกษากำลังเร่งพัฒนาให้เหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้โดยมุ่งเน้น คุณภาพที่เกิดกับผู้เรียน อีกทั้งในการขับเคลื่อนโรงเรียนตามแนวนโยบาย เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนประถมศึกษา หรือโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ต่างมองเห็นถึงความสำคัญของการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนเช่นกัน เพื่อให้ทันต่อสภาพปัจจุบัน ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่ทำท้ายผู้บริหารในการนำพาโรงเรียนไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม เป็นไปตามแนวคิดของ Chamchay (2012) ที่ว่าการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจนที่สามารถพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม รวมถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทของผู้บริหารเป็นคุณลักษณะของ องค์กรนวัตกรรม รวมถึงความเชื่อมโยงกับปัจจัย

ภายนอกองค์กรก็จัดว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญ เนื่องจากนวัตกรรมที่สำคัญภายในองค์กรไม่ได้เกิดขึ้นจากภายในแต่เป็นการเชื่อมโยง แนวคิดต่าง ๆ จากภายนอกเข้ามาสู่องค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของไอริน โรจน์รักษ์ (2558, หน้า 47) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การนวัตกรรมกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยองค์ประกอบความเป็นองค์การนวัตกรรมและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่แตกต่างกัน

4.3 การเปรียบเทียบการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมใน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนประถมศึกษาหรือโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ต่างมองเห็นถึงความสำคัญของการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนเช่นกัน เพื่อให้ทันต่อสภาพปัจจุบัน ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่ทำทนายผู้บริหารในการนำพาโรงเรียนไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม เป็นไปตามแนวคิดของ Adams et al. (2006) ที่ว่าการเปลี่ยนลักษณะองค์กรไปสู่ การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่ต้องมีการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษา การบริหารงานใหม่ ๆ รวมไปถึงการสร้างนิสัยนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับครูบุคลากรทางการศึกษา ต้องมีความคิดริเริ่มสรรค์มีรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ เป็นไปตามแนวคิดของ Plunkett (1994) ที่ว่าการพัฒนาองค์กรมีลักษณะสำคัญ คือ การให้ความสำคัญกับเป้าหมายและกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระยะปานกลางหรือระยะยาว การสร้างการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร เปลี่ยนบทบาทจากผู้นำเป็นผู้เอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของไอริน โรจน์รักษ์ (2558, หน้า 47) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การนวัตกรรมกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยองค์ประกอบความเป็นองค์การนวัตกรรมและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ในระดับสูง ($R_{xy} = .843$) ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความเข้าใจและคิดเห็นตรงกันว่าถ้ามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจะทำให้องค์กรมีความเข้มแข็ง และพัฒนาการให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

ที่มีประสิทธิภาพไปด้วย เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ล้วนส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน เนื่องมาจากในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามามีบทบาทต่อการบริหารงาน ในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก การนำพาสถานศึกษาไปสู่ ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้อย่างหนึ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยน รูปแบบโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่นและมีอิสระ เพื่อความคล่องตัวในการขับเคลื่อน การดำเนินงานภายในสถานศึกษา ให้มีการกระจายอำนาจที่สูงขึ้น ตลอดจนมีหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรมภายในสถานศึกษาโดยเฉพาะผ่านการสร้าง วัฒนธรรม ดิจิทัลในองค์กรที่ทำให้วัฒนธรรมการใช้ดิจิทัลและการสร้างนวัตกรรมเป็นเรื่องปกติภายใน สถานศึกษา ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ รัตน์สุดา พรหมสุปัด, และพิมพ์พร สดเอี่ยม (2566, หน้า 254) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.01 สอดคล้องกับ ภูริรัตน์ สุกใส (2566, หน้า ค) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็น องค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดอุดรดิตถ์ ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กร แห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรดิตถ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ กันทางบวกใน ระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับ ภาพร จันทร์บุตร, จิตมา วรณศรี (2567, หน้า 14) ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ใน ระดับสูงมาก ($r = .813^{**}$)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ระดับมากที่สุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ควรจัดอบรมหรือประชุมสัมมนา ให้แก่ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด หรือนำไปเป็นประเด็นพูดคุยในการประชุมประจำเดือนแต่ละครั้ง ส่งเสริมการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในแต่ละด้าน เพื่อนำมาปรับใช้ในการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน และควรพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแบบมีส่วนร่วมให้มากขึ้น เพื่อการยกระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารให้สูงขึ้น

1.2 การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ควรจัดการอบรมให้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัด เพื่อให้สามารถนำไปพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การทำวิจัย การสร้างนวัตกรรม และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนให้มากยิ่งขึ้น

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ดังนั้น ผู้บริหารต้องใช้ทักษะ กระบวนการ และประสบการณ์ในการนิเทศ นำไปนิเทศการศึกษา การสร้างความร่วมมือ รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการบริหารงานจากทุกฝ่าย เพื่อผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ควรพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนให้มีความแปลกใหม่ ทันสมัย อยู่ตลอดเวลา โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบหรือหน่วยงานต้นสังกัด เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ควรจัดอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ (work shop) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่สามารถพัฒนาได้อาติการบริหารงานแบบมืออาชีพในองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน

1.4 การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ควรสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรที่มีการอบรมเกี่ยวกับการคิดเชิงนวัตกรรมและการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้กับครู เพื่อให้สามารถปรับตัวและนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการสอน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาโรงเรียน เพื่อสร้างและมีแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัล สนับสนุนการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน เช่น แพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการแบ่งปันไอเดียและโครงการนวัตกรรม และควรสนับสนุนให้ครูและนักเรียนใช้เทคโนโลยีในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เช่น การใช้ AI, Coding หรือเครื่องมือดิจิทัลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ในตัวแปรหรือองค์ประกอบอื่น เช่น อายุ วุฒิการศึกษา ทรัพยากรในโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยการสร้างรูปแบบการปรับระดับความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน เพื่อนำไปปรับใช้ในการพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ เขียวนิล, ประทีป มากมิตร. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารวิชาการของโรงเรียนในเขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 6(12), 166 – 179.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ.
- _____. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน..พุทธศักราช 2551...* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กาญจนา ภาวงศ์. (2557). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กิตติคุณ ฐิตโสสมกุล. (2560). *องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย*. ปริญญาโท ปร.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2552). *องค์การแห่งนวัตกรรม แนวคิด และกระบวนการ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลพัทธ์ กุลชาติดีลก. (2563). *พัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม การศึกษาด้วยแนวคิดการสร้างตัวชี้วัดที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลัก*. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, 5(3), 69 – 72.

จันทนา อุดม, นงนุช ไพบูลย์รัตนานนท์, ไพโรจน์ บุตรชิวัน, หะริน ลัจเจย์, พระครูกาญจนกิจโสภณ. (2563). การเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, มหาวิทยาลัยมหิดล, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*.

3(1), 81 – 90.

จรุณี เก้าเอียน. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา: กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.

ชย พานะกิจ, สมใจ เดชบำรุง, สมบัติ เดชบำรุง. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารชมรมบัณฑิตศิลป์ ศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์*, 1(4), 41.

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

ชาญชัย อาจิมสมาจารย์. (2557). *ภาวะผู้นำการบริหารการศึกษา*. สถาบันเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ.

ชาญวิทย์ หาญรินทร์. (2565). สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 19(85), 53 – 54.

ชินวัตร เชื้อสระคู วิชัย เปรมมณีสกุล และ ธรา สิงห์ตะสะ. (2562). การบริหารทุนมนุษย์กับทรัพยากรมนุษย์: แนวคิดที่เหมาะสมต่อการนำมาใช้ในองค์กรไทย. *วารสาร HR intelligence*, 14(1), 88 – 104.

ไชย ณ พล อัครศุภเศรษฐ์. (2551). *Creativity & innovation การสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อศักยภาพการแข่งขันสู่อนาคต*. กรุงเทพฯ: Plus.

ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร, เบญจมาศ หมื่นสาย. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร. *วารสารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*, 3(3), 200.

- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำพหุปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา. *วารสารวิจัยวิชาการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 6(1), 131 – 135.
- ธนากร นิลน้อย, พิมพ์ประภา อมรกิจปัญญา, รวีวรรณ กลิ่นหอม. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 23 (2), 58 – 62.
- นันทิ จิตสว่าง. (2550). จาก Knowledge Management *สู่องค์กรนวัตกรรม*. สำนักการจัดการและพัฒนาความรู้กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม.
- นรวัฒน์ ชุตินวงศ์. (2554). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมในประเทศไทย. *วารสารบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, 34 (130), 47 – 57.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์. (2563). *หลักสูตรฝึกอบรม การสร้างองค์กรนวัตกรรมด้วยการคิดเชิงการออกแบบ*. เข้าถึงจาก <https://www.enttraining.net/course-tooling> 25 เมษายน 2567.
- ปฏิพัทธ์ เรืองพยุงค์ดี. (2563). *งานวิจัยเพื่อการวิเคราะห์ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัทยาในเครือองค์กรข้ามชาติ*. สารนิพนธ์ กจ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปิยะมาศ คงทน. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตตลิ่งชัน. *วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา*, 1(2).
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). *ราชกิจจานุเบกษา*. 116 (ตอนที่ 74 ก). 14.
- พัสกร โหมเพ็ง,รุจิรุ ภูสวระ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา เครือข่ายที่ 42 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร รามคำแหง, *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 7(7), 93 – 108.

พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ, สุริยะ วชิรวงศ์ไพศาล, วิบูลย์ ผกามาศ, อาศิรา ราชเวียง, อุดมวิทย์ ไชยสกุลเกียรติ, สำเริง อ่อนสัมพันธ์. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในประเทศไทย ภายใต้สถานการณ์วิถีปกติใหม่และวิถีถัดไป. *วารสารนวัตกรรมการเรียนรู้และเทคโนโลยี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี*. 3(2), 70 – 84.

ภาพร จันทร์บุตร, จิตมา วรณศรี. (2567). *ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ภารดี อนันต์นาวิ. (2564). องค์การนวัตกรรมทางการศึกษาการบริหารจัดการ. *วารสารวิชาการ สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ*, 10(2), 1 – 12.

ภารดี อนันต์นาวิ และสิทธิพร ประวัตรุ่งเรือง. (2563). การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศเพื่อความยั่งยืน. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ*. 9(2), 76 – 88.

ภคมน ทิฆัมพรบรรเจิด. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. 1(2), 18 – 36.

ภูริรัตน์ สุกใส. (2566). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2561). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. นครปฐม: บริษัทเพชรเกษมพรีนติ้งกรุ๊ป จำกัด.

- รัตน์วดี โมรากุล, ดวงใจ ชนะสิทธิ์, นภาเดช บุญเชิดชู และอรพรรณ ตู๋จินดา. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการ Veridian E – Journal, Silpakorn University*: ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ, 10(3).
- รัตน์สุตา พรหมสุปัด, และพิมพ์อร สดเอี่ยม. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. *บทความวิจัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง*, 10(6). 258.
- รุ่งนภา จันทร์ลี, (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ รำไพพรรณี.
- วรรษยา ลาบุญ. (2563). คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- วาทีณี พูลทรัพย์. (2563). องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิชาญ เจริญวิไลรัตน์, ธนฤต รัชตะศิริกุล, บังอร แก่นจันทร์. (2566). ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีต่อการบริหารโรงเรียนนาหลวง. *วารสารวิชาการ รัตนบุศย์ (RATANABUTH JOURNAL) วิทยาลัยทองสุข*, 5(1), 610.
- วิโรจน์ สารรัตน์, (2542). *หลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิทยสุทธิ.
- วรวงศ์ รักเรืองเดช. (2564). *งานแสดงนวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านการศึกษา*. (Thailand Education Technology Expo 2021. เข้าถึงจาก <https://www.bangkokbiznews.com /social/977893>. 4 กันยายน 2565.
- ศักดิ์สิน โรจน์สราญรมย์. (2561). *Active Learning กระบวนการสร้างคุณภาพแท้สู่ ประเทศไทย 4.0*. กรุงเทพฯ: พัฒนาคุณภาพวิชาการ อินเตอร์เนชั่นแนล.

- ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. (2552). องค์การแห่งนวัตกรรมการเลือกของผู้ประกอบการยุคใหม่. *วารสารนักบริหาร มหาวิทยาลัยกรุงเทพ*, 30(2), 60 – 63.
- ศุภสิทธิ์ พิสัยเลิศ, พูนชัย ยาวีราช, ไพโรภ รัตนชูวงศ์. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มยอดดอยเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. *วารสารสังคมพัฒนศาสตร์ จังหวัดนครศรีธรรมราช*, 4(1), 54 – 69.
- สจิวรรณ ทรรพสุ, สุทธิพงศ์ บุญผดุง. (2566). การบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรมของผู้เรียนยุคการศึกษาประเทศไทย 4.0. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 17(1).
- สุรเชษฐ์ หิรัญสถิตย์, สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). ความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนวัดทรงธรรมตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*, 10(2), 252 – 267.
- สุนิสา เมฆวิสัย,ชวน ภารังกุล. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. *วารสารสิทธิประโยชน์ หลักสูตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง*, 24(1).
- สุริศา ริมศิริ. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรรัตน์ โตเขียว. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21. ดุษฎีนิพนธ์ ค.ด. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานวิชาการและพัฒนาคุณภาพการศึกษา.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2553). *การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *แนวทางการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลที่เหมาะสมกับผู้เรียนในวัยเรียน*. นนทบุรี: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. (2564). *ปรับแนวทางการศึกษาไทย เน้นสร้างทักษะให้ไทยก้าวทันการเปลี่ยนแปลงโลก*. เข้าถึงจาก <https://www.nxpo.or.th/th/9456>. 28 เมษายน 2567.
- สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. (2549). *แนวการดำเนินงานโครงการหนึ่งโรงเรียนหนึ่งนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระพุทธศาสนา.
- ลำเรียง อ่อนสัมพันธ์. (2563). องค์การแห่งการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม: ปัจจัยการบริหารองค์การยุคใหม่. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(1).
- อัฒนศักดิ์ สิทธิ. (2561). *องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อารีรัตน์ จินแส. (2562). *ภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.อ.บ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2560). *การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุทุมพร จันทรสิงห์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.
- ไอริน โรจน์รักษ์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การนวัตกรรมกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อ้อยฤดี สันทร. (2560). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลนครในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ รป.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.

- องค์กร ประจันเขตต์. (2557). องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาทางเลือกใหม่ของการบริหารการศึกษา. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15 (1), 45 – 51.
- อมร นนทสุต. (2548). การสร้างสุขภาพสู่ความยั่งยืน. เข้าถึงจาก https://archive.lib.cmu.ac.th/full/T/2552/nuco1152np_bib.pdf. 25 เมษายน 2567.
- Adams, R., Bessant, J., & Phelps, R. (2006). Innovation management measurement: A review. *International Journal of Management Reviews*, 8(1), 21 – 47.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2006.00119.x>
- Achua, C. F., & Lussier, R. N. (2010). *Effective leadership (2th ed)*. Ohio: CengageLearning.
- Bass, (1990). *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership*. New York: The Free Press.
- Bass, B. M., & B. J. Avolio. (1994). Improving Organization Effectiveness Through Transformation Leadership. California: Sage.
- Bass. (1999). *Transformational Leadership and Organizational Culture*, Public Administration Quarterly.
- Barnard M. Bass and B.J. Avolio. (1994). Improving Organization Effectiveness Through Transformation Leadership (Thousand Oaks: Sage Publications).
- Bernad M Bass. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organiza tional Psychology*. 8 (1), 9 – 32.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Chamchoy, S. (2012). Concept of Innovation for School Management in the 21st Century. *Journal of Education Naresuan University*, 14(2), 117 – 128.
- Chemers, M. M. (1997). *An Integrative Theory of Leadership*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Christiansen, J. A. (2000). *Building the innovative organization: Management systems that encourage innovation*. Hampshire: Macmillan.
- Conger, J. A. (1998). and Kanungo, R., *Charismatic Leadership in Organizations.*, San Francisco: Jossey – Bass.
- Daft, L. R. (1989). *Organization theory and design*. St. Paul, MN: West.

- Dubrin, A. J. (2010). *Principles of leadership (6th ed)*. Ohio: South – Western.
- Jacobs, T.O. (1970). *Leadership and Exchang Informal Organization*. Aiexandria: Human Resource Research Organization.
- Judge, Woolf, (1977). Hurst and Livingston อ้างถึงใน House, R. J., A 1976 theory of Charismatic leadership, Carbondale, IL: Southern Illinois University Press, 336.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M. and Donnelly, James H. (2000). *Organizations: Behavior Structure Process*. Boston: McGraw – Hill.
- Kitzinger, J. (1994). The methodology of Focus Group: the importance of interaction between research participants. *Sociology of Health & Illness*, 1 6(1), 103 – 121.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. New York: McGraw – Hill.
- Hay Insight selections. (2005). *The innovative organization: Lessons learned from most admired companies*. New York: McGraw Hill.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of organizational behavior: Utilizing Human Resources*. (4th ed.). Englewood Cliffs NJ: Prentice – Hall International.
- Higgins, J. M. (1995). *Innovate or evaporate: Test & improve Your Organizations IQ – itsinnovation Quotient*. New York: New Management.
- Kuczmarski, T. D. (2003). What is innovation? and why aren't companies doing more of it?. *Journal of Consumer Marketing*, 20(6), 536 – 541.
- PlunKett, W. R. (1994). *Management (5th ed.)*. Wadsworth Publishing.
- Pual Hersey and Kenneth H Blanchard, (1970). *Management of Organizational: Utilizing Human Resources* (New York: McGraw – HillBook Co,86.
- Razil T.A. and A.D. (1998). *Swanson, Fundamental concept of Educational Leadership*, 2 nd New Jersey: Merrill Preantice – Hall.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Currency Doubleday.

- T.A.Razil and A.D. Swanson. (1998). Fundamentaental concepts of Educational Leadership, 2nd ed. (New Jersey): Merrill Preantice – Hall, 32.
- Tead Ordway, (1970). *The Art of Leadership* (New York: McGraw – HillBook Company.
- Tidd, J. (2001). Innovation management in context: environment, organization and performance. *International Journal of Management Reviews*, 3(3), 169 – 183.
- Tidd, Joe., Bessant, John. and Pavitt, Keith. (2001). *Managing Innovation*. 2nd ed. Chichester: John Willey and Son.
- T.O. Jacobs. (1970). *Leadership and Exchang Informal Organization* (Aiexandria: Human Resource Research Organization156.
- UNESCO. (2005). *School excellence: A training manual for educational management*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization Institute for Capacity Building in Africa.
- Vrakking, W. J. (1990). The innovative organization. *Long Range Planning*, 23(2), 94 – 102.
- Wichitchanya, Wannapa and Durongwatana, Supol and Vadhanasindhu, Pakpachong, The Components of the Innovative Organization: Evidence from Thailand (2012). *Review of Business & Finance Case Studies*, 3(1), 13 – 21.
- Yukl, G. (2006). *Leadership in organizations* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้าง
องค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
 และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
 และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายสมพงษ์ แสนโคตร รองผู้อำนวยการเขตสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. นายสัญญา วัฒนาเนตร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 3
5. นางวิวรรรัตน์ สุร่าไพ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาजार
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 3

ผู้ทรงคุณวุฒิที่เสนอแนวทางการพัฒนา
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้าง
องค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร . ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
 . และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 . สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 . มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ . อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
 . มหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี
 . บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 . มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ . อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
 . มหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี
 . บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 . มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. นายสมพงษ์ แสนโคตร . รองผู้อำนวยการเขตสำนักงานเขตพื้นที่
 . การศึกษาสกลนคร เขต 3
5. นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร . ศึกษาพิเศษ
 . สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 . สกลนคร เขต 3
6. นายวงศ์นรินทร์ แก้วฝ่าย . ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
 . โรงเรียนบ้านดงสาร
 . สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 . สกลนคร เขต 3
7. นายวงศธร แก้วฝ่าย . ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
 . โรงเรียนบ้านถ้ำเต่า
 . สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 . สกลนครเขต 3

8. นายไพจิตร คิตโสภา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเสาวัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3
9. นางอมรรัตน์ หมั่นมี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดงสาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3
10. นางสาวอาภาพร วังใจ ครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านอากาศ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๘๐๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิติโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้อยู่อาศัยตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐธยาน์ เข้มอุทา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐธยาน์ เข้มอุทา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๓๘ ๘๕๓๖



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๘๐๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย โพธิ์ใส

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐธยาน์ เข้มอุทา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๒๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐธยาน์ เข้มอุทา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๓๘ ๘๕๓๖

ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๘๐๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสมพงษ์ แสนโคตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐธยาน์ เข้มอุทา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐธยาน์ เข้มอุทา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๓๘ ๘๕๓๖

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๘๐๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้อยู่อาศัยตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสัญญา วัฒนาเนตร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐธยาน์ เข้มอุทา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐธยาน์ เข้มอุทา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๓๘ ๘๕๓๖

ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๘๐๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เป็นวัสดุตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางวิรัตน์ สุรไพ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐธยาน์ เข้มอุทา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๒๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสด์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐธยาน์ เข้มอุทา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๓๘ ๘๕๓๖



ที่ ถว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๑๗๑๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐธยาน์ เข้มอุทา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐธยาน์ เข้มอุทา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๓๘ ๘๕๓๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๓๒/ว ๑๗๑๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายสมพงษ์ แสนโคตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐธยาน์ เข้มอุทา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐธยาน์ เข้มอุทา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๓๘ ๘๕๓๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๑๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะทางพัฒนา

เรียน ดร.วิศักดิ์ สุวรรณไตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐธยาน์ เข้มอุทา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐธยาน์ เข้มอุทา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๓๘ ๘๕๓๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๑๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุนวม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายวงศ์กร แก้วฝ่าย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐธยาน์ เข้มอุทา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐธยาน์ เข้มอุทา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๓๘ ๘๕๓๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๗๑๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายไพจิตร คีตเสถา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐธยาน์ เข้มอุทา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐธยาน์ เข้มอุทา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๓๘ ๘๕๓๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๑๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายวงศันรินทร์ แก้วฝ่าย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐธยาน์ เข้มอุทา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวีสต์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐธยาน์ เข้มอุทา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๓๘ ๘๕๓๖



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๗๑๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุนวม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะทางพัฒนา

เรียน นางอมรรัตน์ หมั่นมี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐธยาน์ เข้มอุทา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐธยาน์ เข้มอุทา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๓๘ ๘๕๓๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๑๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะทางพัฒนา

เรียน นางสาวอาภาพร วังใจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐธยาน์ เข็มอุทา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐธยาน์ เข็มอุทา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๓๘ ๘๕๓๖

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กร
แห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3”
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

ผู้ประเมิน.....

ตำแหน่ง.....

คำชี้แจง

ขอให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญโปรดอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
ซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ขอให้พิจารณาแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย
✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น ซึ่งผู้วิจัยจะนำผลจากการประเมินของท่านมาพิจารณา
ปรับปรุงแบบสอบถามให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ตัวเลขแต่ละช่องประเมินมีความหมาย ดังนี้

+ 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “ใช้ได้”

0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “ไม่แน่ใจว่าใช้ได้”

- 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “ใช้ไม่ได้”

หรือท่านเห็นควรเพิ่มเติมประการใด กรุณาเขียนข้อมูลลงในช่องเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อผู้วิจัยจะได้ปรับปรุงให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน

นางสาวณัฐธยาน์ เข้มอุทา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น			
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง 1.1 ผู้บริหาร 1.2 ครูผู้สอน				
2	ขนาดของโรงเรียน 2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก 2.2 โรงเรียนขนาดกลาง 2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่				
3	ลักษณะการเปิดสอน 3.1 โรงเรียนประถมศึกษา 3.2 โรงเรียนขยายโอกาส				

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหาร

ข้อ	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ	
นิยามศัพท์เฉพาะ	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่กระทำตนเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่น และทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีความสามารถในการจัดการ หรือการควบคุมอารมณ์ตนเอง มีการเห็นคุณค่าของตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรม ผู้บริหารจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน					
	1	ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีทัศนคติเชิงบวก				
	2	ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการ หรือการควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี				
	3	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน				
	4	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น และทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ				
	5	ผู้บริหารเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือศรัทธา ไว้วางใจกับผู้ร่วมงาน				

ข้อ	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น			
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกผ่านพฤติกรรมทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายใน ผู้บริหารจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น ผู้บริหารจะทำให้ผู้ร่วมงานสัมผัสกับภาพงดงามของอนาคต ผู้บริหารจะสร้างและสื่อ ความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน มีการวางเป้าหมายในการทำงานและเชื่อมั่นว่า จะสามารถบรรลุเป้าหมาย มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญ โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงาน มีการสร้างเจตคติที่ดี				
	1 ผู้บริหารมีทักษะที่สามารถกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น				
	2 ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกผ่านพฤติกรรมทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายใน				
	3 ผู้บริหารมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงาน				
	4 ผู้บริหารมีการวางเป้าหมายในการทำงานและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย				
	5 ผู้บริหารมีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญ				

ข้อ	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น			
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกโดยมีการกระตุ้นจากผู้บริหารส่งผ่านไปยังผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ ด้วยวิธีทางแบบใหม่ ๆ ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและเหตุผล ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน สามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหของผู้ร่วมงานทุกคน				
1	ผู้บริหารสามารถสร้างความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหของผู้ร่วมงานทุกคน				
2	ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกโดยมีการกระตุ้นจากผู้บริหารส่งผ่านไปยังผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ				
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ ด้วยวิธีทางแบบใหม่ ๆ				
4	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและเหตุผล				
5	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน				

ข้อ	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น			
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้บริหารมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้ช่วยให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ผู้บริหารจะเป็นโค้ชและเป็นที่ปรึกษาของผู้ร่วมงานแต่ละคนเพื่อพัฒนาผู้ร่วมงาน ผู้บริหารจะเอาใจใส่เป็นพิเศษ การมอบหมายงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ร่วมงาน คอยดูแลให้คำแนะนำ ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ โดยผู้ร่วมงานไม่รู้สีกว่ากำลังถูกตรวจสอบจากผู้บริหาร				
1	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้ช่วยให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล				
2	ผู้บริหารเป็นโค้ชและเป็นที่ปรึกษาของผู้ร่วมงานแต่ละคนเพื่อพัฒนาผู้ร่วมงาน				
3	ผู้บริหารคอยดูแลให้คำแนะนำ ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ				
4	ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ การมอบหมายงานต่อผู้ร่วมงาน				
5	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ				

ข้อ	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น			
5. ด้านการสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	ด้านการสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถ ความเชื่อมั่นในตัวของผู้หน้าที่ส่งผลต่อให้ผู้อื่นมีความเชื่อถือ เชื่อมั่น ความศรัทธาในตัวบุคคลนั้น ความสัมพันธ์ซึ่งผู้บริหารปฏิบัติเป็นตัวอย่างและแนวทาง โดยมีอิทธิพลเหนือความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรม และการปฏิบัติงานของทีมบริหารผ่านพฤติกรรม ความเชื่อและการเป็นตัวอย่างของผู้นำฝ่ายบริหารมีอิทธิพลทำให้บุคลากรเป็นพวกเดียวกัน เกิดความซื่อสัตย์ และมีความเสียสละทุ่มเทเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ				
1	ผู้บริหารมีความสามารถ ความเชื่อมั่นในตัวของผู้หน้าที่ส่งผลต่อผู้อื่น				
2	ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรม และการปฏิบัติงานของทีมบริหาร				
3	ผู้บริหารปฏิบัติเป็นตัวอย่างและแนวทางที่ส่งผลต่อให้ผู้อื่น				
4	ผู้บริหารมีความเชื่อและการเป็นตัวอย่างของผู้นำฝ่ายบริหารมีอิทธิพลทำให้บุคลากรเป็นพวกเดียวกัน				
5	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ และมีความเสียสละทุ่มเท เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ				

ตอนที่ 3 การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ข้อ	การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
1. ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลวิธี เป้าหมายและวัตถุประสงค์การดำเนินงานเพื่อให้เกิดนวัตกรรมขึ้น โดยผู้บริหาร เป็นผู้นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม สร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรที่มีความชัดเจน และแสดงถึงการอุทิศตนให้แก่องค์กรในการที่จะปฏิบัติงาน ร่วมกันเพื่อให้ บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นพื้นฐานเกี่ยวกับความสำเร็จ เป็นความ ท้าทาย ของผู้บริหารที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงแนวความคิด ไปสู่การปฏิบัติ ร่วมกันในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ				
	1 โรงเรียนกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลวิธีเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม				
	2 โรงเรียนกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมโดยผู้บริหาร เป็นผู้นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม				
	3 โรงเรียนกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ เป็นพื้นฐานเกี่ยวกับความสำเร็จและความ ท้าทายขององค์กร				
	4 โรงเรียนกำหนดเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม ร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ขององค์กร				
	5 โรงเรียนสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรที่มีความ ชัดเจน และแสดงถึงการอุทิศตนให้แก่องค์กร ในการที่จะปฏิบัติงาน				

ข้อ	การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
2. ด้านโครงสร้างองค์กร		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	ด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึง การจัดระบบหรือปรับโครงสร้างการดำเนินงาน การออกแบบงาน สายบังคับบัญชา การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่เหมาะสมกับบุคคล หรือการสนับสนุนเครือข่ายในองค์กรเป็นส่วนสำคัญและเป็นกลไกการพัฒนา ที่ทำให้ระบบต่าง ๆ มีการจัดองค์กรให้มีความยืดหยุ่น ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร				
	1 โรงเรียนมีการจัดระบบหรือปรับโครงสร้างการดำเนินงานที่เหมาะสมกับองค์กร				
	2 โรงเรียนมีการออกแบบงานการดำเนินงานที่เหมาะสมกับองค์กร				
	3 โรงเรียนมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับบุคคล				
	4 โรงเรียนมีการจัดองค์กรให้มีความยืดหยุ่นที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร				
	5 โรงเรียนมีการสนับสนุนเครือข่ายในองค์กรเป็นส่วนสำคัญและเป็นกลไกการพัฒนาที่ทำให้ระบบต่าง ๆ มีการจัดองค์กรให้มีความยืดหยุ่น				

ข้อ	การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	3. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กรที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่แปลกใหม่ มีความทันสมัย อำนวยความสะดวกสบายต่อการใช้งานในระบบขององค์กร การเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้หลากหลายช่องทาง การกระจายข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ การสร้างการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์ และช่วยลดระยะเวลาในการทำงานในองค์กร				
	1 โรงเรียนมีการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ				
	2 โรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยีทำให้เกิดการเรียนรู้ที่แปลกใหม่และมีความทันสมัย				
	3 โรงเรียนมีการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้หลากหลายช่องทาง				
	4 โรงเรียนมีการกระจายข้อมูลข่าวสารสารสนเทศทันต่อเหตุการณ์ประจำวัน				
	5 โรงเรียนมีการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและช่วยลดระยะเวลาในการทำงานในองค์กร				

ข้อ	การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ	
4. ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร						
นิยามศัพท์เฉพาะ	4. ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร หมายถึง การสร้างค่านิยม ความเชื่อ หรือแนวทางการปฏิบัติที่เป็นระบบ การจัดบรรยายภาคของบุคลากรในองค์กร โดยยึดถือร่วมกัน ซึ่งจะช่วยสนับสนุนนวัตกรรม โดยบรรยายภาคและวัฒนธรรม ในองค์กรนั้นเป็นตัวกระตุ้นสำคัญที่จะช่วยปรับปรุงผลงานขององค์กร โดยผ่านการสนับสนุนของผู้นำองค์กร กลยุทธ์ และพฤติกรรมขององค์กร เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ					
	1	โรงเรียนจัดบรรยายภาคและวัฒนธรรม ในองค์กรนั้นเป็นตัวกระตุ้นสำคัญที่จะช่วย ปรับปรุงผลงานขององค์กร				
	2	โรงเรียนกำหนดทิศทางและจะช่วยสนับสนุน นวัตกรรมในองค์กร				
	3	โรงเรียนสร้างค่านิยม ความเชื่อหรือ แนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ				
	4	โรงเรียนจัดบรรยายภาคของบุคลากร ในองค์กรโดยยึดถือร่วมกัน ซึ่งจะช่วย สนับสนุนนวัตกรรมในโรงเรียน				
	5	โรงเรียนสนับสนุนองค์กร กลยุทธ์และ พฤติกรรมขององค์กรเพื่อนำพาองค์กร ไปสู่ความสำเร็จ				

ข้อ	การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
5. ด้านการส่งเสริมบุคลากร		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	ด้านการส่งเสริมบุคลากร หมายถึง การที่องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรมีการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยการให้ความสำคัญกับบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนา การสร้างสรรค์นวัตกรรมเทคโนโลยีสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร มีการฝึกอบรมทักษะ กระบวนการการทำงานและความรู้ใหม่ ๆ พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมที่แปลกใหม่ ทันสมัยต่อการใช้งานในระบบองค์กรเพื่อการพัฒนาองค์กรให้ประสิทธิภาพ				
1	โรงเรียนส่งเสริมบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนา การสร้างสรรค์นวัตกรรม เทคโนโลยีสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร				
2	โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ				
3	โรงเรียนมีการฝึกอบรมทักษะ กระบวนการการทำงานและความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร				
4	โรงเรียนอำนวยความสะดวกทางกายภาพ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมที่แปลกใหม่				
5	โรงเรียนมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมที่แปลกใหม่ ทันสมัยต่อการใช้งานในระบบองค์กรเพื่อการพัฒนาองค์กรให้ประสิทธิภาพ				

ข้อ	การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
6. ด้านการทำงานเป็นทีม		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ	
นิยามศัพท์เฉพาะ	ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรได้วางแผนการดำเนินงานร่วมกัน การแสดงความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน มีความรักสามัคคีกัน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล โดยมีผู้บริหารคอยสนับสนุนส่งเสริมระบบการทำงานเป็นทีมให้บุคลากรของหน่วยงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในการสร้างสรรค์งานร่วมกันกับผู้อื่น มีโอกาสเรียนรู้การทำงานเป็นทีม และมุ่งพัฒนาวิธีการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรดำเนินงานและบรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ					
	1	บุคลากรมีประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน ความสามารถและความตั้งใจปฏิบัติตนตามบทบาทที่ได้รับผิดชอบ				
	2	บุคลากรในองค์กรได้วางแผนการดำเนินงานร่วมกัน การแสดงความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนความรู้				
	3	บุคลากรในองค์กรมีความรักสามัคคีกัน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน				
	4	สนับสนุนส่งเสริมระบบการทำงานเป็นทีม ให้บุคลากร ของหน่วยงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง				
	5	การทำงานเป็นทีม และมุ่งพัฒนาวิธีการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรดำเนินงานและบรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตอนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อนานใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

นางสาวณัฐธยาน์ เข้มอุทา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลเกี่ยวกับท่านโดยการเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความ
ตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1.1 สถานภาพ

- ☐ ผู้บริหาร
- ☐ ครูผู้สอน

1.2 ขนาดโรงเรียน

- ☐ โรงเรียนขนาดเล็ก
- ☐ โรงเรียนขนาดกลาง
- ☐ โรงเรียนขนาดใหญ่

1.3 สถานะการเปิดสอน

- ☐ โรงเรียนประถมศึกษา
- ☐ โรงเรียนขยายโอกาส

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1.	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
0	ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีทัศนคติเชิงบวก					✓

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีทัศนคติเชิงบวก อยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์		1	2	3	4	5
1	ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีทัศนคติเชิงบวก					
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการ หรือการควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี					
3	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน					
4	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจ					
5	ผู้บริหารเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือศรัทธา ไว้วางใจกับผู้ร่วมงาน					
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ		1	2	3	4	5
6	ผู้บริหารมีทักษะที่สามารถกระตุ้นจิตวิญญาณ ของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออก ซึ่งความกระตือรือร้น					
7	ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกผ่านพฤติกรรม ทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายใน					
8	ผู้บริหารมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการสร้าง แรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงาน					
9	ผู้บริหารมีการวางเป้าหมายในการทำงาน และเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย					
10	ผู้บริหารมีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้น ผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญ					

ข้อ	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา		1	2	3	4	5
11	ผู้บริหารสามารถสร้างความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน					
12	ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกโดยมีการกระตุ้นจากผู้บริหารส่งผ่านไปยังผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ					
13	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ ด้วยวิธีทางแบบใหม่ ๆ					
14	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและเหตุผล					
15	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน					
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล		1	2	3	4	5
16	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล					
17	ผู้บริหารเป็นโค้ชและเป็นทีปรีक्षाของผู้ร่วมงานแต่ละคนเพื่อพัฒนาผู้ร่วมงาน					
18	ผู้บริหารคอยดูแลให้คำแนะนำ ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ					
19	ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ การมอบหมายงานต่อผู้ร่วมงาน					

ข้อ	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล		1	2	3	4	5
20	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานให้การช่วยเหลือในการทำงานที่รับผิดชอบ					
5. ด้านการสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง		1	2	3	4	5
21	ผู้บริหารมีความสามารถ ความเชื่อมั่นในตัวของผู้คนที่ส่งผลต่อผู้อื่น					
22	ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรม และการปฏิบัติงานของทีมบริหาร					
23	ผู้บริหารปฏิบัติเป็นตัวอย่างและแนวทางที่ส่งผลต่อผู้อื่น					
24	ผู้บริหารมีความเชื่อและการเป็นตัวอย่างของผู้คนฝ่ายบริหารมีอิทธิพลทำให้บุคลากรเป็นพวกเดียวกัน					
25	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ และมีความเสียสละทุ่มเทเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3

แบบสอบถามที่เกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน อยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน อยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน อยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน อยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
1. ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์		1	2	3	4	5
0	โรงเรียนกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลวิธี เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม					✓

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม อยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
1. ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์		1	2	3	4	5
1	โรงเรียนกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม					
2	โรงเรียนกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมโดยผู้บริหาร เป็นผู้นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม					
3	โรงเรียนกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ เป็นพื้นฐานเกี่ยวกับความสำเร็จและความท้าทาย ขององค์กร					
4	โรงเรียนกำหนดเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมร่วมกัน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร					
5	โรงเรียนสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรที่มีความชัดเจน และแสดงถึงการอุทิศตนให้แก่องค์กรในการ ที่จะปฏิบัติงาน					
2. ด้านโครงสร้างองค์กร		1	2	3	4	5
6	โรงเรียนมีการจัดระบบหรือปรับโครงสร้างการ ดำเนินงานที่เหมาะสมกับองค์กร					
7	โรงเรียนมีการออกแบบงานการดำเนินงาน ที่เหมาะสมกับองค์กร					
8	โรงเรียนมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่เหมาะสมกับบุคคล					
9	โรงเรียนมีการจัดองค์กรให้มีความยืดหยุ่น ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผลในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร					
10	โรงเรียนมีการสนับสนุนเครือข่ายในองค์กรเป็นส่วน สำคัญและเป็นกลไกการพัฒนาที่ทำให้ระบบต่าง ๆ มีการจัดองค์กรให้มีความยืดหยุ่น					

ข้อ	การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
3. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี		1	2	3	4	5
11	โรงเรียนมีการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ					
12	โรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยีทำให้เกิดการเรียนรู้ที่แปลกใหม่และมีความทันสมัย					
13	โรงเรียนมีการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้หลากหลายช่องทาง					
14	โรงเรียนการกระจายข้อมูลข่าวสารสารสนเทศทันต่อเหตุการณ์ประจำวัน					
15	โรงเรียนมีการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและช่วยลดระยะเวลาในการทำงานในองค์กร					
4. ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร		1	2	3	4	5
16	โรงเรียนจัดบรรยากาศและวัฒนธรรมในองค์กรนั้นเป็นตัวกระตุ้นสำคัญที่จะช่วยปรับปรุงผลงานขององค์กร					
17	โรงเรียนกำหนดทิศทางและจะช่วยสนับสนุนนวัตกรรมในองค์กร					
18	โรงเรียนสร้างค่านิยม ความเชื่อหรือแนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ					
19	โรงเรียนจัดบรรยายภาคของบุคลากรในองค์กรโดยยึดถือร่วมกัน ซึ่งจะช่วยสนับสนุนนวัตกรรมในโรงเรียน					

ข้อ	การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
4. ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร		1	2	3	4	5
20	โรงเรียนสนับสนุนองค์กร กลยุทธ์ และพฤติกรรมขององค์กรเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ					
5. ด้านการส่งเสริมบุคลากร						
21	โรงเรียนส่งเสริมบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนา การสร้างสรรค์นวัตกรรม เทคโนโลยีสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร					
22	โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ					
23	โรงเรียนมีการฝึกอบรมทักษะ กระบวนการการทำงานและความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร					
24	โรงเรียนอำนวยความสะดวกทางกายภาพ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมที่แปลกใหม่					
25	โรงเรียนมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมที่แปลกใหม่ ทันสมัยต่อการใช้งานในระบบองค์กร เพื่อการพัฒนาองค์กรให้ประสิทธิภาพ					
6. ด้านการทำงานเป็นทีม		1	2	3	4	5
26	บุคลากรมีประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน ความสามารถและความตั้งใจปฏิบัติตามบทบาทที่ตนได้รับผิดชอบ					
27	บุคลากรในองค์กรได้วางแผนการดำเนินงานร่วมกัน การแสดงความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนความรู้					
28	บุคลากรในองค์กรมีความรักสามัคคีกัน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน					

ข้อ	การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
6. ด้านการทำงานเป็นทีม		1	2	3	4	5
29	สนับสนุนส่งเสริมระบบการทำงานเป็นทีม ให้บุคลากร ของหน่วยงานได้มีโอกาสพัฒนา ขีดความสามารถของตนเอง					
30	การทำงานเป็นทีม และมุ่งพัฒนาวิธีการทำงาน ต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรดำเนินงานและบรรลุเป้าหมาย เดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารและการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

.....

ชื่อผู้วิจัย นางสาวณัฐธยาน์ เข้มอุทา นักศึกษาปริญญาโท
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ
กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

สถานที่ทำงาน

วัน / เดือน / ปี ที่ให้สัมภาษณ์

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา **จบการสัมภาษณ์เวลา**

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้ สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การสร้างแรงบันดาลใจ 2) การกระตุ้นทางปัญญา 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) การสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง และด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ 2) ด้านโครงสร้างองค์กร 3) ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร 4) ด้านการส่งเสริมบุคลากร และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญยิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิในการให้การสัมภาษณ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

นางสาวณัฐธยาน์ เข้มอุทา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นคำถาม

1. ท่านมีแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ที่จะช่วยพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนให้เกิดได้อย่างไร

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ที่จะช่วยพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนให้เกิดได้อย่างไร

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่จะช่วยพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนให้เกิดได้อย่างไร

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรทัดฐานการเปลี่ยนแปลง ที่จะช่วยพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนให้เกิดได้อย่างไร

.....

.....

.....

5. ท่านมีแนวทางพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านวิสัยทัศน์
และกลยุทธ์ ที่จะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นได้อย่างไร

.....

.....

.....

6. ท่านมีแนวทางพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค์กร
ที่จะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นได้อย่างไร

.....

.....

.....

7. ท่านมีแนวทางพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านวัฒนธรรม
และค่านิยมองค์กร ที่จะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นได้อย่างไร

.....

.....

.....

8. ท่านมีแนวทางพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน
ด้านการส่งเสริมบุคลากร ที่จะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นได้
อย่างไร

.....

.....

.....

9. ท่านมีแนวทางพัฒนาการสร้างสรรค์แห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ด้านการทำงานเป็นทีม
ที่จะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นได้อย่างไร

.....
.....
.....

กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางสาวณัฐธยาน์ เข็มอุทา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ง

คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กร
แห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3

ตาราง 48 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
 การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ขนาดของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ลักษณะที่เปิดสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 48 ตอนที่ 1 พบว่า การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญมีความ
 สอดคล้องทั้งหมด 3 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00

ตาราง 49 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์									
1	ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีทัศนคติเชิงบวก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการ จัดการ หรือการควบคุมอารมณ์ ตนเองได้ดี	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
3	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น และทุ่มเท ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือศรัทธา ไว้วางใจกับ ผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ									
6	ผู้บริหารมีทักษะที่สามารถ กระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความ กระตือรือร้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออก ผ่านพฤติกรรมทำให้ผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจภายใน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
8	ผู้บริหารมีคุณลักษณะสำคัญ ในด้านการสร้างแรงจูงใจภายใน ให้กับผู้ร่วมงาน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
9	ผู้บริหารมีการวางแผนเป้าหมาย ในการทำงานและเชื่อมั่น ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารมีการให้กำลังใจ ผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้น ผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึง สิ่งสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา									
11	ผู้บริหารสามารถสร้างความ ร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหา ของผู้ร่วมงานทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออก โดยมีการกระตุ้นจากผู้บริหาร ส่งผ่านไปยังผู้ร่วมงาน ให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน มีความต้องการหาแนวทาง ใหม่ ๆ ด้วยวิธีทางแบบใหม่ ๆ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
14	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น และเหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
15	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่ ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหา ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล									
16	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การ ดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็น รายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารเป็นพี่เลี้ยงและเป็น ที่ปรึกษาของผู้ร่วมงานแต่ละคน เพื่อพัฒนาผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารคอยดูแลให้คำแนะนำ ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือ ให้ผู้ร่วมงานก้าวหน้าในการ ทำงานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ การ มอบหมายงานต่อผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ ผู้ร่วมงานให้ก้าวหน้าในการ ทำงานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
5. ด้านการสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง									
21	ผู้บริหารมีความสามารถ ผู้ร่วมงานมีความเชื่อมั่น ในตัวของผู้หน้า	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรม และการ ปฏิบัติงานของทีมบริหาร	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
23	ผู้บริหารปฏิบัติเป็นตัวอย่างและ แนวทางที่ส่งผลต่อให้ผู้อื่น	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
24	ผู้บริหารมีความเชื่อและการเป็น ตัวอย่างของผู้หน้าฝ่ายบริหาร มีอิทธิพลทำให้บุคลากรเป็นพวก เดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ และมีความเสียสละทุ่มเท เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ที่ต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 49 ตอนที่ 2 พบว่า การหาค่า (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมิน
ความสอดคล้อง แบบสอบถาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสอดคล้อง
ทั้งหมด 25 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 แสดงว่าข้อคำถามใช้ได้ทุกข้อผู้วิจัย
นำไปสู่การสร้างแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ตาราง 50 การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1. ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์									
1	โรงเรียนกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลวิธี เกี่ยวกับการสร้าง นวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	โรงเรียนกำหนดเป้าหมาย และ วัตถุประสงค์เกี่ยวกับการสร้าง นวัตกรรมโดยผู้บริหารเป็น ผู้นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	โรงเรียนกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์เป็นพื้นฐาน เกี่ยวกับความสำเร็จและความ ท้าทายขององค์กร	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
4	โรงเรียนกำหนดเกี่ยวกับการ สร้างนวัตกรรมร่วมกันเพื่อให้ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของ องค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	โรงเรียนสร้างวิสัยทัศน์ของ องค์กรที่มีความชัดเจน และ แสดงถึงการอุทิศตนให้แก่องค์กร ในการที่จะปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 50 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
2. ด้านโครงสร้างองค์กร									
6	โรงเรียนมีการจัดระบบหรือปรับโครงสร้างการดำเนินงานที่เหมาะสมกับองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	โรงเรียนมีการออกแบบงานการดำเนินงานที่เหมาะสมกับองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	โรงเรียนมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	โรงเรียนมีการบริหารจัดการองค์กรให้มีความยืดหยุ่นที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	โรงเรียนมีการสนับสนุนเครือข่ายในองค์กรเป็นส่วนสำคัญและเป็นกลไกการพัฒนาที่ทำให้ระบบต่าง ๆ มีการจัดองค์กรให้มีความยืดหยุ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 50 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล	
		1	2	3	4	5				
3. ดานนวัตกรรมและเทคโนโลยี										
11	โรงเรียนมีการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
12	โรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยีทำให้เกิดการเรียนรู้ที่แปลกใหม่และมีความทันสมัย	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	
13	โรงเรียนมีการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้หลากหลายช่องทาง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
14	โรงเรียนมีการกระจายข้อมูลข่าวสารสารสนเทศทันต่อเหตุการณ์ประจำวัน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้	
15	โรงเรียนมีการกระจายข้อมูลข่าวสารสารสนเทศทันต่อเหตุการณ์ประจำวัน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้	
4. ดานวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร										
16	โรงเรียนจัดบรรยากาศและวัฒนธรรมในองค์กรนั้นเป็นตัวกระตุ้นสำคัญที่จะช่วยปรับปรุงผลงานขององค์กร	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้	

ตาราง 50 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
17	โรงเรียนกำหนดทิศทางและช่วยสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
18	โรงเรียนสร้างค่านิยม ความเชื่อหรือแนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	-1	+1	4	0.80	ใช้ได้
19	โรงเรียนสร้างค่านิยม ความเชื่อหรือแนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
20	โรงเรียนสนับสนุนองค์กร กลยุทธ์ และพฤติกรรมขององค์กรเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

5. ด้านการส่งเสริมบุคลากร

21	โรงเรียนส่งเสริมบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนา การสร้างสรรค์นวัตกรรม เทคโนโลยีสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากร มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 50 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
23	โรงเรียนมีการฝึกอบรมทักษะกระบวนการการทำงานและความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	โรงเรียนอำนวยความสะดวกทางกายภาพ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมที่แปลกใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	โรงเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมที่แปลกใหม่ ทันสมัย ต่อการใช้งานในระบบองค์กร เพื่อการพัฒนาองค์กร ให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้

6. ด้านการทำงานเป็นทีม

26	บุคลากรมีประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน ความสามารถและความตั้งใจปฏิบัติตามบทบาทที่ตนได้รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	บุคลากรในองค์กรได้วางแผนการดำเนินงานร่วมกัน การแสดงความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนความรู้	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 50 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
28	บุคลากรในองค์กรมีความรัก สามัคคีกัน ให้ความช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	สนับสนุนส่งเสริมระบบการ ทำงานเป็นทีมให้บุคลากร ของหน่วยงานได้มีโอกาสพัฒนา ขีดความสามารถของตนเอง	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
30	การทำงานเป็นทีม และมุ่งพัฒนา วิธีการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้ องค์กรดำเนินงานและบรรลุ เป้าหมายเดียวกันอย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้

จากตาราง 50 ตอนที่ 3 พบว่า การหาค่า (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมิน
ความสอดคล้อง แบบสอบถาม ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมโรงเรียน มีความ
สอดคล้อง 30 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 แสดงว่าข้อคำถามใช้ได้ทุกข้อผู้วิจัย
นำไปสู่การสร้างแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ภาคผนวก จ

คำอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 51 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.611 – 0.846 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.912	1	0.811
	2	0.611
	3	0.811
	4	0.811
	5	0.846
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.799 – 0.822 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.926	6	0.818
	7	0.799
	8	0.822
	9	0.806
	10	0.809
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.596 – 0.798 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.891	11	0.596
	12	0.764
	13	0.767
	14	0.750
	15	0.798
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.659 – 0.838 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.896	16	0.723
	17	0.838
	18	0.807
	19	0.659
	20	0.700

ตาราง 51 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก (r)
5. ด้านการสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง	21	0.811
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.731 – 0.839	22	0.731
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.913	23	0.735
	24	0.839
	25	0.790
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.561 – 0.832 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เท่ากับ 0.972		

จากตาราง 51 พบว่าแบบสอบถามการความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.561 – 0.832 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.972 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.611 – 0.846 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.912
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.799 – 0.822 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.926
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.596 – 0.798 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.891
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.659 – 0.838 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.896
5. ด้านการสร้างบารมีสู่การเปลี่ยนแปลง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.731 – 0.839 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.913

ตาราง 52 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์	1	0.825
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.825 – 0.933	2	0.901
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.954	3	0.933
	4	0.880
	5	0.836
2. ด้านโครงสร้างองค์กร	6	0.859
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.660 – 0.859	7	0.660
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.910	8	0.780
	9	0.846
	10	0.724
3. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี	11	0.735
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.735 – 0.794	12	0.753
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.900	13	0.794
	14	0.748
	15	0.742
4. ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร	16	0.757
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.718 – 0.861	17	0.861
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.920	18	0.718
	19	0.861
	20	0.775

ตาราง 52 (ต่อ)

การสำรวจองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. ด้านการส่งเสริมบุคลากร	21	0.818
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.760 – 0.858	22	0.852
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.932	23	0.760
	24	0.858
	25	0.816
การสำรวจองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	1	0.791
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.627 – 0.801	2	0.627
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.891	3	0.801
	4	0.659
	5	0.797
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.536 – 0.825 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม การสำรวจองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน เท่ากับ 0.972		

จากตาราง 52 พบว่าแบบสอบถามการสำรวจองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.536 – 0.852 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.972 เมื่อพิจารณา
รายด้าน ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.825 – 0.933
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.954
2. ด้านโครงสร้างองค์กร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.660 – 0.859
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.910
3. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.735 – 0.794
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.900
4. ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
0.718 – 0.861 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.920
5. ด้านการส่งเสริมบุคลากร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.760 – 0.858
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.932
6. ด้านการทำงานเป็นทีม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.627 – 0.801
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.891

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
xx1	Equal variances assumed	2.710	.101	1.248	322	.213	.06169	.04944	-.03557	.15894
	Equal variances not assumed			1.295	126.704	.198	.06169	.04762	-.03255	.15593
xx2	Equal variances assumed	1.261	.262	1.372	322	.171	.08339	.06077	-.03617	.20296
	Equal variances not assumed			1.351	116.874	.179	.08339	.06172	-.03883	.20562
xx3	Equal variances assumed	.328	.567	1.120	322	.264	.06024	.05380	-.04560	.16607
	Equal variances not assumed			1.097	116.045	.275	.06024	.05490	-.04850	.16898
xx4	Equal variances assumed	1.763	.185	1.904	322	.058	.10171	.05343	-.00341	.20682
	Equal variances not assumed			1.988	127.967	.049	.10171	.05116	.00048	.20294
xx5	Equal variances assumed	2.107	.148	-.154	322	.878	-.00841	.05465	-.11593	.09910
	Equal variances not assumed			-.147	112.234	.883	-.00841	.05713	-.12161	.10479
totelx	Equal variances assumed	.187	.666	1.203	322	.230	.05972	.04965	-.03795	.15739
	Equal variances not assumed			1.200	119.107	.233	.05972	.04977	-.03882	.15827

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Equal variances assumed		2.710	.101	1.248	322	.213	.06169	.04944	-.03557	.15894
	Equal variances not assumed			1.295	126.704	.198	.06169	.04762	-.03255	.15593
Equal variances assumed		1.261	.262	1.372	322	.171	.08339	.06077	-.03617	.20296
	Equal variances not assumed			1.351	116.874	.179	.08339	.06172	-.03883	.20562
Equal variances assumed		.328	.567	1.120	322	.264	.06024	.05380	-.04560	.16607
	Equal variances not assumed			1.097	116.045	.275	.06024	.05490	-.04850	.16898
Equal variances assumed		1.763	.185	1.904	322	.058	.10171	.05343	-.00341	.20682
	Equal variances not assumed			1.988	127.967	.049	.10171	.05116	.00048	.20294
Equal variances assumed		2.107	.148	-.154	322	.878	-.00841	.05465	-.11593	.09910
	Equal variances not assumed			-.147	112.234	.883	-.00841	.05713	-.12161	.10479
Equal variances assumed		.187	.666	1.203	322	.230	.05972	.04965	-.03795	.15739
	Equal variances not assumed			1.200	119.107	.233	.05972	.04977	-.03882	.15827

Independent Samples Effect Sizes

				95% Confidence Interval	
Standardizer ^a			Point Estimate	Lower	Upper
xx1	Cohen's d	.37355	.165	-.095	.425
	Hedges' correction	.37443	.165	-.094	.424
	Glass's delta	.37910	.163	-.097	.422
xx2	Cohen's d	.45923	.182	-.078	.441
	Hedges' correction	.46030	.181	-.078	.440
	Glass's delta	.45623	.183	-.077	.442
xx3	Cohen's d	.40650	.148	-.112	.408
	Hedges' correction	.40745	.148	-.111	.407
	Glass's delta	.40297	.149	-.110	.409
xx4	Cohen's d	.40373	.252	-.008	.512
	Hedges' correction	.40467	.251	-.008	.511
	Glass's delta	.41065	.248	-.013	.508
xx5	Cohen's d	.41295	-.020	-.280	.239
	Hedges' correction	.41391	-.020	-.279	.238
	Glass's delta	.40488	-.021	-.280	.239
totelx	Cohen's d	.37514	.159	-.101	.419
	Hedges' correction	.37602	.159	-.100	.418
	Glass's delta	.37476	.159	-.101	.419

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
yy1	Equal variances assumed	1.936	.165	.868	322	.386	.06915	.07967	-.08760	.22589
	Equal variances not assumed			.808	108.416	.421	.06915	.08553	-.10038	.23868
yy2	Equal variances assumed	2.820	.094	.172	322	.863	.01345	.07814	-.14029	.16719
	Equal variances not assumed			.157	105.318	.876	.01345	.08589	-.15684	.18374
yy3	Equal variances assumed	2.487	.116	.058	322	.954	.00465	.07987	-.15249	.16179
	Equal variances not assumed			.054	107.826	.957	.00465	.08612	-.16606	.17536
yy4	Equal variances assumed	2.326	.128	.229	322	.819	.01775	.07753	-.13478	.17029
	Equal variances not assumed			.209	105.652	.835	.01775	.08499	-.15075	.18626
yy5	Equal variances assumed	2.076	.151	.002	322	.998	.00017	.07885	-.15496	.15531
	Equal variances not assumed			.002	106.877	.998	.00017	.08563	-.16957	.16992
yy6	Equal variances assumed	.497	.481	.084	322	.933	.00644	.07659	-.14423	.15712

Independent Samples Effect Sizes

			Point Estimate	95% Confidence Interval	
Standardizer ^a				Lower	Upper
yy1	Cohen's d	.60204	.115	-.145	.374
	Hedges' correction	.60345	.115	-.144	.373
	Glass's delta	.58263	.119	-.141	.378
yy2	Cohen's d	.59049	.023	-.237	.282
	Hedges' correction	.59187	.023	-.236	.281
	Glass's delta	.56437	.024	-.236	.283
yy3	Cohen's d	.60356	.008	-.252	.267
	Hedges' correction	.60497	.008	-.251	.266
	Glass's delta	.58281	.008	-.251	.267
yy4	Cohen's d	.58587	.030	-.229	.290
	Hedges' correction	.58723	.030	-.229	.289
	Glass's delta	.56076	.032	-.228	.291
yy5	Cohen's d	.59585	.000	-.259	.260
	Hedges' correction	.59724	.000	-.258	.259
	Glass's delta	.57321	.000	-.259	.260
yy6	Cohen's d	.57872	.011	-.248	.271
	Hedges' correction	.58007	.011	-.248	.270
	Glass's delta	.55790	.012	-.248	.271
totely	Cohen's d	.56490	.033	-.226	.292
	Hedges' correction	.56622	.033	-.226	.292

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
xx1	Between Groups	.022	2	.011	.079	.924
	Within Groups	45.128	321	.141		
	Total	45.150	323			
xx2	Between Groups	.029	2	.015	.068	.934
	Within Groups	68.275	321	.213		
	Total	68.304	323			
xx3	Between Groups	.124	2	.062	.374	.688
	Within Groups	53.292	321	.166		
	Total	53.416	323			
xx4	Between Groups	.151	2	.076	.459	.632
	Within Groups	52.924	321	.165		
	Total	53.076	323			
xx5	Between Groups	.001	2	.000	.002	.998
	Within Groups	54.913	321	.171		
	Total	54.914	323			
totelx	Between Groups	.000	2	.000	.001	.999
	Within Groups	45.519	321	.142		
	Total	45.519	323			

Correlations

		totelx	xx1	xx2	xx3	xx4	xx5	totely	yy1	yy2	yy3	yy4	yy5	yy6
totelx	Pearson Correlation	1	.869**	.936**	.920**	.939**	.890**	.843**	.824**	.811**	.682**	.835**	.828**	.846**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324
xx1	Pearson Correlation	.869**	1	.726**	.705**	.850**	.710**	.669**	.642**	.650**	.486**	.619**	.653**	.780**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324
xx2	Pearson Correlation	.936**	.726**	1	.866**	.888**	.762**	.784**	.805**	.775**	.606**	.818**	.776**	.703**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324
xx3	Pearson Correlation	.920**	.705**	.866**	1	.783**	.825**	.821**	.762**	.795**	.768**	.801**	.820**	.747**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324
xx4	Pearson Correlation	.939**	.850**	.888**	.783**	1	.757**	.754**	.769**	.712**	.549**	.774**	.710**	.800**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324
xx5	Pearson Correlation	.890**	.710**	.762**	.825**	.757**	1	.809**	.762**	.755**	.691**	.775**	.806**	.837**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324
totely	Pearson Correlation	.843**	.669**	.784**	.821**	.754**	.809**	1	.969**	.966**	.900**	.979**	.983**	.921**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324
yy1	Pearson Correlation	.824**	.642**	.805**	.762**	.769**	.762**	.969**	1	.930**	.836**	.956**	.939**	.878**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324
yy2	Pearson Correlation	.811**	.650**	.775**	.795**	.712**	.755**	.966**	.930**	1	.807**	.951**	.962**	.872**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324
yy3	Pearson Correlation	.682**	.486**	.606**	.768**	.549**	.691**	.900**	.836**	.807**	1	.849**	.881**	.769**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324
yy4	Pearson Correlation	.835**	.619**	.818**	.801**	.774**	.775**	.979**	.956**	.951**	.849**	1	.964**	.876**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324
yy5	Pearson Correlation	.828**	.653**	.776**	.820**	.710**	.806**	.983**	.939**	.962**	.881**	.964**	1	.875**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324
yy6	Pearson Correlation	.846**	.780**	.703**	.747**	.800**	.837**	.921**	.878**	.872**	.769**	.876**	.875**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324

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

ภาคผนวก ข
ภาพประกอบการวิจัย

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันที่สัมภาษณ์ 23 ธันวาคม 2567



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ นายสมพงษ์ แสนโคตร

รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

วันที่สัมภาษณ์ 25 ธันวาคม 2567



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร
ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
วันที่สัมภาษณ์ 25 ธันวาคม 2567



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นายวงศ์ธร แก้วฝ่าย
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านถ้ำเต่า
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
วันที่สัมภาษณ์ 26 ธันวาคม 2567



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายไพจิตร คิตโสภา
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเสาววัด
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
วันที่สัมภาษณ์ 27 ธันวาคม 2567



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายวงศ์นรินทร์ แก้วฝ่าย
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดงสาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
วันที่สัมภาษณ์ 27 ธันวาคม 2567



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นางอมรรัตน์ หมั่นมี
 ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดงสาร
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากลนคร เขต 3
 วันที่สัมภาษณ์ 27 ธันวาคม 2567



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นางสาวอาภาพร วังใจ
 ครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านอากาศ
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากลนคร เขต 3
 วันที่สัมภาษณ์ 27 ธันวาคม 2567



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
วันที่สัมภาษณ์ 4 มกราคม 2568



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร. ธวัชชัย ไพใหญ่
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
วันที่สัมภาษณ์ 4 มกราคม 2568

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวณัฐธยาน์ เข้มอุทา
วัน เดือน ปีเกิด	11 สิงหาคม 2536
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 5 หมู่ 13 บ้านดงเสียว ตำบลโพรงาม อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู โรงเรียนบ้านดอนทอย
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านดอนทอย อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2554	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนโพรงามศึกษา อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2560	ปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
พ.ศ. 2568	ปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2561	เริ่มบรรจุรับราชการ ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย โรงเรียนวัดยาง สุทธาราม เขตบางกอกน้อย จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2561	เริ่มบรรจุรับราชการ ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านนาจารย์ อำเภอดงเจริญ จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2568 - ปัจจุบัน	ครู โรงเรียนบ้านดอนทอย อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3