



ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

ศศิภา ผาใต้

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ธันวาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิทยานิพนธ์
ของ
ศศิภา ผาใต้

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ธันวาคม 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

INNOVATIVE LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING THE
EFFECTIVENESS OF TEACHERS' PERFORMANCE IN THE DIGITAL
ERA UNDER SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2

By

SASIPAPHA PHATAI

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

December 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ศศิภา ผาใต้

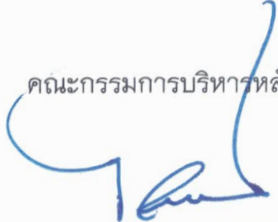
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 ประธานกรรมการสอบ	 กรรมการสอบและ ประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์)	(ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ)

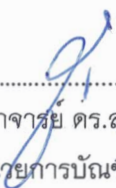
 กรรมการสอบ	 กรรมการสอบและ กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์)	แต่งตั้งเพิ่มเติม (รองศาสตราจารย์ ดร.สาयนต์ บุญใบ)

 กรรมการสอบ	กรรมการสอบ ผู้ทรงคุณวุฒิ
(ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร)	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว


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

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


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

เมื่อวันที่ 9 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ดร.เพ็ญผกา ปัญญา ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ เสนอแนะ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล นายณรงค์ศักดิ์ จันทรังษี นายเสกสรรค์ จุนจันทา นางไกรสรยา ผ่านสุวรรณ ดร.พลชัย ชุมปัญญา ดร.สนธยา หลักทอง ดร.ยุพธนา อุทโท นางมะลิวัลย์ เชื้อนศิริ ดร.วีระศักดิ์ นาเคอินทร์ นางวิภารัตน์ พลศักดิ์ขัว และนางภาณุมาศ ฟองอ่อน ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยตลอดจน เป็นผู้เชี่ยวชาญในการเสนอแนวทางพัฒนางานวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ในหลักการและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ชื่นพื้นฐานในสังกัดทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

สำคัญที่สุด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา และสมาชิกในครอบครัวทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุน ดูแล และให้กำลังใจในทุก ๆ ด้านตลอดมา คุณค่าและประโยชน์ของ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา และบูรพาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนและสนับสนุนการศึกษาของผู้วิจัยตั้งแต่ต้นจนปัจจุบัน

ศศิภา ผาใต้

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ผู้วิจัย	ศศิภา ภาใต้
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.เพ็ญผกา ปัญญา รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ หาอำนาจพยากรณ์ และแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน จำนวน 346 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 77 คน หัวหน้างานวิชาการ จำนวน 77 คน และครูผู้สอน จำนวน 192 คน จาก 77 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.298–0.714 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.927 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.241 – 0.683 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.901 และแบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว กรณิพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่ละขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมไม่แตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพและลักษณะการเปิดสอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
6. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม และด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 53.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.19295
7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล 2 ด้าน ได้แก่ การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม ที่เน้นส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี สนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากร และสร้างระบบบริหารความเสี่ยงที่ยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง และการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง การนำสื่อนวัตกรรมใหม่มาใช้ ติดตามประเมินผล และส่งเสริมการต่อยอดนวัตกรรมในองค์กร

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ยุคดิจิทัล

TITLE	Innovative Leadership of Administrators Affecting the Effectiveness of Teachers' Performance in the Digital Era under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2
AUTHOR	Sasipapha Phatai
ADVISORS	Dr. Penphaka Panjana Assoc. Prof. Dr. Sayan Boonbai
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2025

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, and determine the relationship, identify the predictive power, and propose guidelines for developing innovative leadership of administrators affecting the performance effectiveness of teachers in the digital era under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 346 participants, including 77 school administrators, 77 heads of academic affairs departments, and 192 teachers from 77 schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2 in the 2025 academic year. The sample was determined using Krejcie and Morgan's sampling table and selected through multi-stage sampling. The research instruments were a set of 5-point rating scale questionnaires and interview forms. The questionnaire assessing administrators' innovative leadership and the performance effectiveness of teachers in the digital era showed discriminative power values ranging from 0.298 to 0.714, and from 0.241 to 0.683, respectively, and the reliability of 0.927 and 0.901. The interview form was used to collect data regarding development guidelines for enhancing administrators' innovative leadership affecting the performance effectiveness of teachers in the digital era. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation. Mean differences were tested using a t-test, One-Way ANOVA, pairwise differences using Scheffe's method, Pearson's product-moment

correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

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

2. The performance effectiveness of teachers in the digital era was overall at the highest level.

3. The innovative leadership of administrators, classified by positions, showed no overall differences.

4. The performance effectiveness of teachers in the digital era, classified by positions and school types, revealed no overall differences.

5. The relationship between administrators' innovative leadership and the performance effectiveness of teachers in the digital era showed a positive correlation at a moderate level, at the 0.01 level of significance.

6. The innovative leadership of administrations, comprising two aspects, namely Risk Management in Innovation and Innovative Creativity, could predict the performance effectiveness of teachers in the digital era at the 0.01 level of significance. These variables accounted for 53.10%, with a standard error of estimate of ± 0.19295 .

7. The proposed guidelines for developing administrators' innovative leadership that affect the performance effectiveness of teachers in the digital era consist of two key aspects: Risk Management in Innovation focuses on promoting technology use, supporting staff participation, and creating flexible risk-management systems; and Innovative Creativity involves continuous learning in improving digital skills, adopting new innovative media for monitoring and measurement, and promoting of ongoing innovation within organizations.

Keywords: Innovative Leadership, Teachers' Performance Effectiveness, Digital Era

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	7
ความมุ่งหมายของการวิจัย	8
สมมติฐานของการวิจัย	9
ความสำคัญของการวิจัย	10
ขอบเขตของการวิจัย	11
กรอบแนวคิดของการวิจัย	13
นิยามศัพท์เฉพาะ	15
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
ยุคดิจิทัล	20
ความหมายยุคดิจิทัล	20
ความสำคัญยุคดิจิทัล.....	22
แนวคิดยุคดิจิทัล	24
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร.....	29
ความหมายของภาวะผู้นำ	29
ความหมายของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล.....	31
ความสำคัญของภาวะผู้นำ.....	33
ความสำคัญของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล.....	34
คุณลักษณะของภาวะผู้นำ	37
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร.....	38
ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	40
องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร.....	41
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล.....	76
ความหมายของประสิทธิผล	76

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู.....	77
ความสำคัญของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู.....	79
ขอบข่ายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู.....	80
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ...	93
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	99
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	99
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู.....	105
3 วิธีดำเนินการวิจัย	111
ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล	
การปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล.....	112
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	112
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	120
การเก็บรวบรวมข้อมูล	125
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	125
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	127
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล	128
ผู้ทรงคุณวุฒิ	129
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	130
การเก็บรวบรวมข้อมูล	130
การวิเคราะห์ข้อมูล	131

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	133
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	133
ลำดับการวิเคราะห์ข้อมูล	135
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	137
ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.....	137
ตอนที่ 2 แนวทางภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต2.....	166
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	181
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	181
สมมติฐานของการวิจัย	182
วิธีดำเนินการวิจัย	183
สรุปผลการวิจัย.....	185
อภิปรายผลการวิจัย.....	188
ข้อเสนอแนะ.....	195
ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย	195
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	196
บรรณานุกรม.....	197
ภาคผนวก	215
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	217
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	223
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้การวิจัย	233

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีสอดคล้อง IOC	255
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม....	267
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป	273
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางการพัฒนา	289
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อหาแนวทางการพัฒนา.....	295
ประวัติย่อของการวิจัย	303

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ตัวบ่งชี้สำคัญยุคดิจิทัล.....	28
2 การวิเคราะห์ห้องค้ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	48
3 การกำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ที่ได้จากการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบ ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร.....	56
4 ตัวบ่งชี้สำคัญการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง.....	60
5 ตัวบ่งชี้ความสำคัญเป็นนิยามเชิงปฏิบัติของการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม.....	63
6 ตัวบ่งชี้สำคัญการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม.....	67
7 ตัวบ่งชี้สำคัญการบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม.....	71
8 ตัวบ่งชี้สำคัญการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม.....	75
9 แนวคิดและนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการจัดการเรียนรู้.....	84
10 ความหมาย แนวคิดและนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการส่งเสริมและ สนับสนุนการจัดการเรียนรู้.....	88
11 ความหมาย แนวคิดและนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ..	91
12 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามลักษณะการเปิดสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.....	95
13 จำนวนโรงเรียนจำแนกตาม ลักษณะการเปิดสอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.....	112
14 จำนวนประชากรตามลักษณะการเปิดสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2568).....	113
15 จำนวนประชากรและตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและ ครูผู้สอนจำแนกตามลักษณะการเปิดสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.....	115
16 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ และลักษณะที่เปิดสอน.....	116
17 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพและลักษณะ การเปิดสอน.....	137
18 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โดยรวม.....	138

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์ เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง.....	139
20 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ด้านการคิดสร้างสรรค์ เชิงนวัตกรรม.....	140
21 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ด้านการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	141
22 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ด้านการบริหาร ความเสี่ยงด้านนวัตกรรม	142
23 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ด้านการสร้างบรรยากาศ องค์กรนวัตกรรม.....	144
24 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล โดยรวม.....	145
25 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ด้านการจัดการเรียนรู้.....	146
26 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้.....	148
27 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ.....	149
28 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพ.....	151
29 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพรายคู่ โดยใช้วิธีการ LSD.....	152
30 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร จำแนกตามลักษณะ การเปิดสอน.....	153
31 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล.....	154
32 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน.....	155

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
33 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในยุคดิจิทัล มีความสัมพันธ์กันทางบวก.....	156
34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล โดยรวม.....	157
35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ด้านการจัดการเรียนรู้.....	158
36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ด้านการส่งเสริมและ สนับสนุนการจัดการเรียนรู้.....	159
37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ด้านการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ.....	160
38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลโดยรวม.....	162
39 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ด้านการจัดการเรียนรู้.....	163
40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลด้านการส่งเสริม และสนับสนุน การจัดการเรียนรู้.....	164
41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ด้านการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ.....	165
42 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านนวัตกรรม.....	169

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
43 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม....	176
44 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ.....	257
45 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล.....	263
46 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร.....	269
47 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู.....	271

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	14
2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร. ธวัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำ หลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	297
3 สัมภาษณ์ นางวิภารัตน์ พลศักดิ์ขวา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านบึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	297
4 สัมภาษณ์ นางภาณุมาศ พองอ่อน ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านวังยาง (วังยางวิทยานุกูล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2	298
5 สัมภาษณ์ ดร. ยุทธนา อุทโท ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	298
6 สัมภาษณ์ ดร.วีระศักดิ์ นาตะอินทร์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านพอกใหญ่ดอนต้นม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	299
7 สัมภาษณ์ นางไกรลยา ผ่านสุวรรณ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านพอกใหญ่ดอนต้นม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	299
8 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยา ภาระบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	300
9 สัมภาษณ์ ดร.สนธยา หลักทอง ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและ ประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	300

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
10 สัมภาษณ์ นางมะลิวัลย์ เชื้อนครี ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองพะเนาวิมตรภาพที่ 126 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	301
11 สัมภาษณ์ ดร.พลชัย ชุมปัญญา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	301

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า เป็นที่ยอมรับกันว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศนั้น คือ การศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติระบุว่า การศึกษาเพื่อสร้างคน และพลเมืองของชาติ ให้มีคุณภาพตามนโยบายของการศึกษาแห่งชาติ 2542 (และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) (ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553, หน้า 9) และการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษ ที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขัน และยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัตประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ประเทศไทยมีจุดเน้นในการขับเคลื่อนเพิ่มเติมวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี รวมทั้งการวิจัยเพื่อเป็นแรงผลักดันให้ประชากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และแหล่งเรียนรู้ที่ไร้ขีดจำกัด สามารถพัฒนาองค์ความรู้ และสร้างปัญญาที่เพิ่มเป็นทวีคูณ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 1)

ผู้บริหารถือเป็นบุคคลสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาสำหรับผู้นำยุคใหม่จึงต้องมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำที่มีอยู่ให้ทันกับเหตุการณ์ปัจจุบันตลอดเวลาผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นสัญลักษณ์ที่เป็นแรงขับเคลื่อน และผู้นำทางวิชาการต้องมีทักษะในการสอนจริงที่นิยามเฉพาะว่าทั้งหมดของโรงเรียนคืออะไร มิติทางการศึกษาทางสัญลักษณ์และทางวัฒนธรรมเป็นเรื่องสำคัญต่อภาวะผู้นำในโรงเรียนนอกจากนี้ Daniel L. Duke (2010, p. 120) กล่าวว่า ภาวะผู้นำต้องมีความท้าทายเชิงกลยุทธ์

ความท้าทายในการกำกับดูแลและความท้าทายในการดำเนินงานโดยเฉพาะความท้าทายทางการเปลี่ยนแปลงจะนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการได้ ดังที่ ไชยา ภวະบุตร (2565, หน้า 115) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความใส่ใจอย่างมากของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน มุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครูซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน การกำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การจัดทำพันธกิจของโรงเรียน การจัดทำเป้าหมายโดยรวมของโรงเรียน การบริหารจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมบรรยากาศของโรงเรียน การจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การนิเทศและประเมินครู การประสานงานโครงการการพัฒนาบุคลากรรวมถึงการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บริหารโรงเรียนตลอดจนเพื่อนครูกับนักเรียนและชุมชน

ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมและกระบวนการของบุคคลที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งสามารถจูงใจให้บุคคลยอมรับและร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพภาวะผู้นำจึงเป็นสภาพหรือการแสดงออกของบุคคลที่เป็นผู้นำที่มีพื้นฐานความคิด เพื่อบรรลุความสำเร็จด้วยคนอื่น และฐานความคิด เพื่อการเปลี่ยนแปลงและเพื่ออนาคตที่ดีกว่า (วิโรจน์ สารรัตน์, 2557, หน้า 12) หรืออาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำตามเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และมีความจำเป็นอย่างยิ่งในยุคดิจิทัล ซึ่งถือว่าเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนผ่านที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทและมีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก ภาวะผู้นำจึงมีการเปลี่ยนแปลงแนวคิดและรูปแบบมาอย่างต่อเนื่อง ตามสภาพแห่งการเปลี่ยนแปลงในแต่ละยุคสมัย (ดาวรรุวรรณ ฤทธิการ, 2564, หน้า 5) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำแสดงออกให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่นได้รับความยอมรับจากสมาชิกและความไว้วางใจจากบุคคลในองค์กรมีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตามทำตามและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ กระตุ้นให้ผู้อื่นปฏิบัติงาน สร้างแรงบันดาลใจ มีคุณลักษณะที่เหมาะสม ทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม เป็นผู้คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทาง ที่ดี มุ่งสู่ความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่ผู้นำกำหนดไว้

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึง วิสัยทัศน์ ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตนเองในทักษะใหม่ ๆ ใช้

ความคิดสร้างสรรค์มาแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเรียนรู้และปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นผู้ริเริ่มนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามความมุ่งหวังก่อให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ว่าการบริหารของสถานศึกษาสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้เทคนิคในการบริหารจัดการ และความเป็นผู้นำเพื่อนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพสูงสุดผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับ และเรียนรู้แนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การคิดอย่างมีวิสัยทัศน์การขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงาน มีกลยุทธ์ใหม่ ๆ และนำสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยที่ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างปฏิเสธไม่ได้การก้าวสู่ความสำเร็จของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้นำที่ครองตน ครองคน และครองงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งต้องมีศิลปะในการทำงานทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพสิ่งสำคัญคือการพัฒนามนทางความคิดเพื่อให้คนพัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยผู้บริหารที่มีเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ทิศทางที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันซึ่งการที่จะนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไปใช้นั้น เราต้องคำนึงถึงองค์ประกอบหลาย ๆ สิ่งรวมทั้งบริบทของสถานศึกษาด้วย (ลูตินันท์ นันทะศรี, 2563, หน้า 11)

นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำที่ดีและเหมาะสมแล้วการปฏิบัติงานที่ดีและการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ยังเป็นอีกปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถก้าวหน้าไปสู่ความเป็นผู้นำและแข่งขันกับนานาชาติได้และการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยครู ทั้งนี้เพราะครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาเพราะคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนจะดีมากน้อยเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 ได้มีมติกำหนดตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการครู

เพื่อใช้เป็นกรอบของการปฏิบัติงานของครู จำนวน 3 ด้าน แต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน และการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน
- 2) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึงการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชาการดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษาและการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองภาคีเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ
- 3) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ หมายถึง ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการนำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนา การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564, หน้า 47 – 48) สอดคล้องกับที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557, หน้า 15) กล่าวว่า ครูผู้สอนเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาที่พร้อมจะนำประเทศไปสู่การพัฒนาให้เจริญ ซึ่งนับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อกระบวนการเรียนการสอนและเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาเพราะเป็นผู้จัดระบบการเรียนการสอนโดยตรงให้กับเด็กเช่นเดียวกับ สุนันธิณี ม่วงเนียม (2560, หน้า 22) กล่าวว่า ครูมีหน้าที่หลักในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงามเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะมีบทบาทต่อการสร้างคนเพื่อไปพัฒนาสังคมประเทศชาติต่อไป นั่นคือ บทบาทของความเป็นครูที่มีหน้าที่อบรมสั่งสอนศิษย์ในด้านวิชาการและการใช้ชีวิต ประเทศชาติจะพัฒนาให้เจริญรุ่งเรืองได้นั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของครู ดังนั้นการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลจึงเป็นความจำเป็นที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ จะเห็นได้ว่าเทคโนโลยีดิจิทัลได้เปลี่ยนแปลงทั้งพฤติกรรมผู้บริโภคและวิธีการทำงานของมนุษย์ไปอย่างสิ้นเชิงการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลจึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของครูในยุคปัจจุบัน เนื่องจากจะเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางปฏิบัติ และวัฒนธรรมของโรงเรียน

การปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลจะเป็นตัวแทนของแนวคิดและวิธีปฏิบัติใหม่ ๆ โดยการใช้การสื่อสารทางโซเชียลมีเดียในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ของโรงเรียน (ไววิทย มุลทรัพย์, 2565, หน้า 12)

จะเห็นได้ว่า การปฏิบัติงานของครูยุคดิจิทัลเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีของครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน สามารถทำให้นักเรียนได้รับความรู้ข้อมูลข่าวสารมากมายเกิดทักษะการใช้เทคโนโลยีมีความพร้อมที่จะก้าวสู่การเป็นพลโลกที่มีคุณภาพและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ตรงตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาตลอดจนพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูจะต้องสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของยุคดิจิทัลเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ดึงดูดความสนใจของผู้เรียนและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ครูถือเป็นบุคลากรสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และยังมีบทบาทเป็นผู้นำในการจัดกระบวนการเรียนการสอน อันจะนำไปสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยผู้บริหารที่ดีต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถใช้พลังและความสามารถของตนในการโน้มน้าว จูงใจและกระตุ้นบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย มุ่งให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมปฏิบัติงานและคิดสร้างสรรค์แนวทางการดำเนินงานใหม่ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัยเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและสถานศึกษาสูงสุด รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์ (กุลชลี จงเจริญ, 2561, หน้า 31 – 32)

ดังนั้นจึงเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารเป็นภาวะผู้นำที่สำคัญและจำเป็นมากในปัจจุบัน เนื่องจากสามารถช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวหน้าไปยังจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้จนสำเร็จท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงได้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเรียนรู้และปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน ทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามความมุ่งหวังก่อให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งเป็นเป็นตัว

บ่งชี้ว่าการบริหารของสถานศึกษาสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ (จตุรภัทร ประทุม, 2560, หน้า 14) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่บ่งชี้ความสามารถของสถานศึกษานั้น ๆ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเกิดจากการที่สถานศึกษามีสภาพทางสังคม บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมรอบตัวผู้เรียน ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ อย่างเหมาะสมมีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ เอกสาร สื่อวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีงบประมาณและทรัพยากรมนุษย์เพียงพอมีการบริหารจัดการควบคุมเพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาจนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน (รัตนา เหลืองงาม, 2562, หน้า 22)

ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนสังคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้ตระหนักถึงภารกิจสำคัญในการยกระดับองค์การสู่การเป็น รัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) โดยมุ่งเน้นการพัฒนา ระบบบริหารจัดการและการจัดการศึกษาด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย เพื่อให้การดำเนินงานมีความรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ และน่าเชื่อถือ หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงนี้ คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการกำหนดวิสัยทัศน์ วางกลยุทธ์ และสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการใช้แนวคิดหรือวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ ภาวะผู้นำในลักษณะนี้ ไม่เพียงแต่ช่วยให้องค์กรเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง แต่ยังเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู (Teacher Performance Effectiveness) จากการวิเคราะห์ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ซึ่งครอบคลุมโรงเรียนทั้งสิ้น 255 โรงเรียน พบว่าการจะบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้นั้น จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้เป็นวิทยาศาสตร์และมีความทันสมัยมากขึ้น ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่จะส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของครู จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ประชากรวัยเรียนในเขตพื้นที่ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับบริบทของโลกอนาคต (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 (2568, หน้า 19)

จากความสำคัญดังกล่าว ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาการเรียนการสอนการพัฒนาโรงเรียนให้มีศักยภาพ และมีความพร้อมในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ เป็นต้นแบบและเป็นแบบอย่างของ โรงเรียนอื่นที่เป็นรูปธรรม ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่ง ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปเป็นสารสนเทศ เกณฑ์การประเมิน และแนวทางในการ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการ เรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาด้านการศึกษาที่ สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ สามารถปรับตัวก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม ที่รวดเร็ว และเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของการศึกษาไทยในระดับสากล เพื่อพัฒนาผู้เรียน ที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนโมเดลไทยแลนด์ 4.0 ต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูอยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้า งานวิชาการ และครู อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู จำแนกตามสถานภาพ และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้า งานวิชาการ และครู จำแนกตามสถานภาพ และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้.

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู จำแนกตามสถานภาพ และลักษณะการเปิดสอน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู จำแนกตามสถานภาพ และลักษณะการเปิดสอน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู จำแนกตาม สถานภาพ และลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู จำแนกตาม สถานภาพ และลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

ประโยชน์ในด้านการวิชาการ

1. ผลการวิจัยทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในการส่งเสริมพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ให้สามารถดำเนินการให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด
2. ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และบุคคลทั่วไป ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล

ประโยชน์ในด้านการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารโรงเรียน สามารถนำข้อมูลจากการศึกษาไปใช้ในการวางแผนพัฒนาส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
2. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และจังหวัดอื่น ๆ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 17); ปวีณา กันถิ่น (2560, หน้า 5); ภิรญา สายศิริสุข (2561, หน้า 4); อรพิน อิมรัตน์ (2561, หน้า 31); สฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 17); อภิรักษ์ บุปผาชื่น (2563, หน้า 212); ศิริพรรณ สียวง (2563, หน้า 16); เดชา ลุนาวงค์ (2564, หน้า 75 – 107); แพรพรรณ เปรมลาภ (2565, หน้า 35); นันทิยา ยิ้มรักษา (2565, หน้า 4); สุธิตา สอนสีบ (2565, หน้า 47); Couros (2014, p. 63); Doss (2015, p. 114); Horth (2014, p. 58); Wooi (2013, p. 142) และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1.1.1 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง

1.1.2 การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

1.1.3 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

1.1.4 การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม

1.1.5 การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

1.2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้ทำงานศึกษาเอกสารวิชาการ ตามคู่มือ การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 ได้มีมติกำหนดตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564, หน้า 23) เพื่อใช้เป็นกรอบของการปฏิบัติงานของครู จำนวน 3 ด้าน ดังนี้

1.2.1 ด้านการจัดการเรียนรู้

1.2.2 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

1.2.3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,375 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 243 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,132 คน จากทั้งหมด 255 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2568, ออนไลน์)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 77 คน หัวหน้างานวิชาการ จำนวน 77 คน และครู จำนวน 192 คน จากโรงเรียน 77 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพ

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 หัวหน้างานวิชาการ

3.1.1.3 ครู

3.1.2 ลักษณะการเปิดสอน

3.1.2.1 โรงเรียนประถมศึกษา

3.1.2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

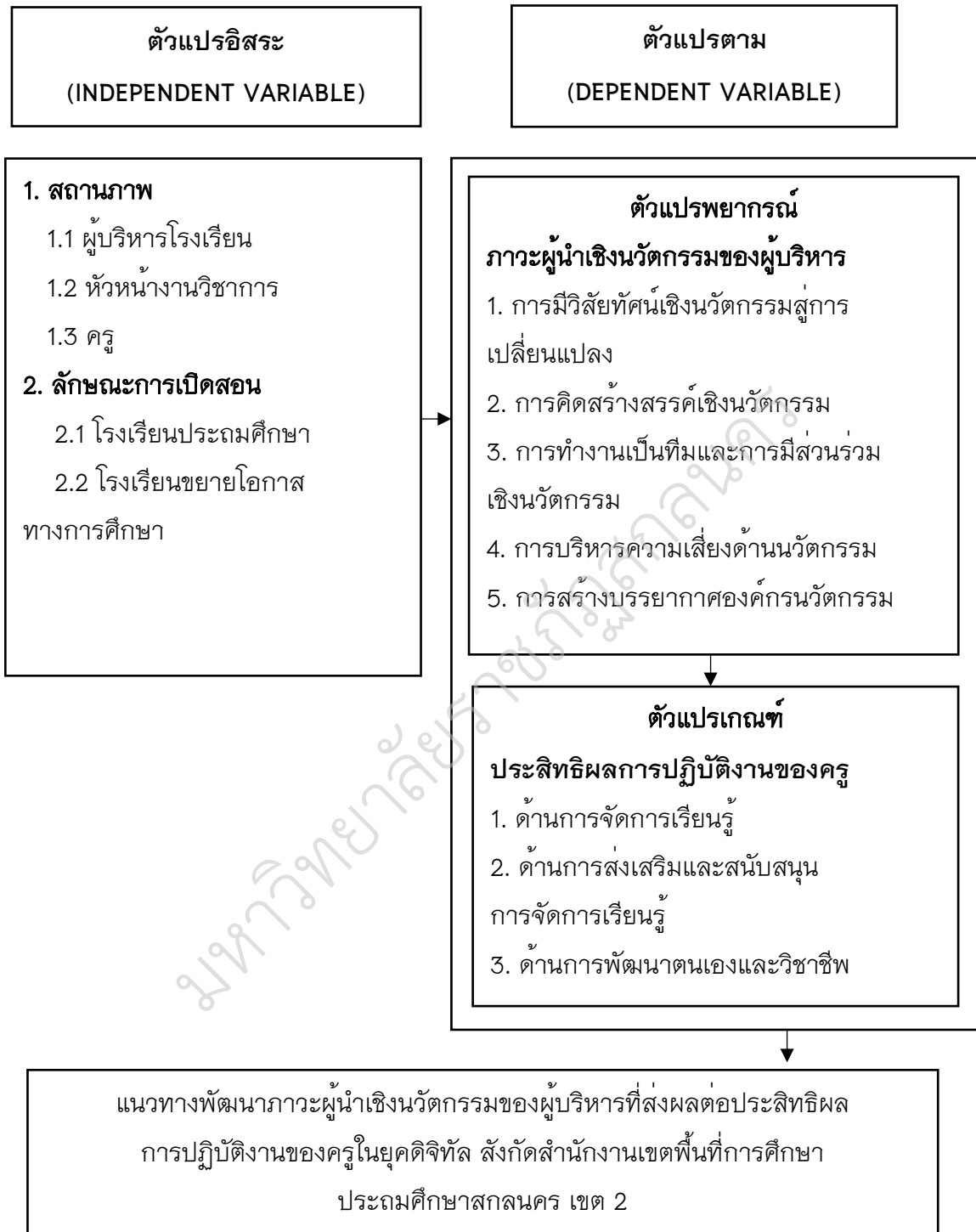
3.2.1.1 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง

3.2.1.2 การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

- 3.2.1.3 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม
- 3.2.1.4 การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม
- 3.2.1.5 การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม
- 3.2.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล
 - 3.2.2.1 ด้านการจัดการเรียนรู้
 - 3.2.2.2 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้
 - 3.2.2.3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหาร 5 ด้าน คือ 1) การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 2) การมีวิสัยทัศน์ เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง 3) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 4) การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม 5) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ได้จาก การสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 17); ปวีณา กันถิ่น (2560, หน้า 5); ภิรญา สายศิริสุข (2561, หน้า 4); อรุณ อิมรัตน์ (2561, หน้า 31); ลลิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 17); อภิรักษ์ บุปผาชื่น (2563, หน้า 212); ศิริพรรณ สียวง (2563, หน้า 16); เดชา ลุนาวงค์ (2564, หน้า 75 – 107); แพรพรรณ เปรมลาภ (2565, หน้า 35); นันทิยา ยัมรักษา (2565, หน้า 4); สุธิดา สอนสีบ (2565, หน้า 47); Couros (2014, p. 44); Doss (2015, p. 21); Horth (2014, p. 41); Wooi (2013, p. 65) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุค ดิจิทัล 3 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการ เรียนรู้ และ 3) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 ได้มีมติกำหนดตามหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่ง ครู เพื่อใช้เป็นการรอบของการปฏิบัติงานของครู (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (2564)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ยุคดิจิทัล หมายถึง ช่วงเวลาที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร มีการนำเทคโนโลยีสำหรับการประมวลผลสารสนเทศ ซึ่งครอบคลุมถึงการรับ-ส่ง การแปลง การจัดเก็บ การประมวลผล และการค้นคืนสารสนเทศ ในการประยุกต์การบริการ และพื้นฐานทางเทคโนโลยี โดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม ทักษะหรือกระบวนการของผู้บริหารในการโน้มน้าวใจ ผลักดันให้ครูยอมรับ ไว้วางใจ และเต็มใจทำตาม เป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพส่งเสริมความร่วมมือเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรและต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารไม่ได้กำหนดโดยตำแหน่ง แต่กำหนดโดยประสบการณ์ การฝึกอบรม และพฤติกรรม องค์ประกอบเหล่านี้ทำหน้าที่เป็นกรอบสำหรับผู้บริหาร เพื่อความสำเร็จและเป็นส่วนประกอบสำคัญของความเป็นผู้บริหารในการเปลี่ยนแปลง กลยุทธ์ที่สำคัญ ได้แก่ ความกล้าที่จะท้าทายสถานะเดิม การส่งเสริมวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเสริมพลังให้ครู การเป็นแบบอย่าง และการส่งเสริมขวัญ กำลังใจและกำลังใจ

2.1 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการมองเห็นเหตุการณ์ในอนาคตและคาดการณ์ได้อย่างแม่นยำ มีการแสดงออกทางด้านการคิด วิเคราะห์ อย่างมีแบบแผน มีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กรเพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้กับเพื่อน ในการสร้างนวัตกรรมที่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

2.2 การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ ได้หลากหลายรูปแบบโดยไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือรูปแบบการทำงานแบบเดิม ๆ โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยอยู่เสมอ หรือสนับสนุนใช้รูปแบบเดิมแล้วนำมาพัฒนาต่อยอดให้มีคุณค่ามากขึ้น เพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ที่ใช้ได้จริงพร้อมทั้งเปิดโอกาสในการนำเสนอผลงานในการ

ขับเคลื่อนการสร้างนวัตกรรมให้ประจักษ์

2.3 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงความร่วมมือกันในการทำงานเป็นทีมโดยมีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันพร้อมเปิดโอกาสให้ทุกคน ได้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เชื่อมั่นในบุคคลและองค์กรมีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ร่วมคิดร่วมทำแก้ไขปัญหาการสะท้อนผลแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา

2.4 การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่เปิดรับและพร้อมนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจในการพัฒนาการทำงาน โดยมีการวิเคราะห์ ควบคุม และติดตามผลอย่างใกล้ชิด เพื่อป้องกันหรือจำกัดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ทั้งยังนำข้อมูลจากความสำเร็จและข้อผิดพลาดมาปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น พร้อมทั้งวางมาตรการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้นวัตกรรมในสถานศึกษาดำเนินไปอย่างราบรื่นและสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.5 การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรมีการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน จัดปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมทั้งบรรยากาศในการทำงานให้เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียดในการทำงานมากเกินไป สนับสนุนให้มีการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเองเปิดโลกทัศน์สื่อสารแลกเปลี่ยนการเรียนรู้เพื่อทำให้องค์กรดำเนินไปบรรลุเป้าหมาย

ในการวิจัยครั้งนี้ วัตถุประสงค์ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากความสามารถของครูในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยครูจะต้องทำทุกวิถีทาง เพื่อที่จะทำให้นักเรียนเกิดการพัฒนาที่มีความก้าวหน้า ทั้งทางด้านความรู้ สติปัญญา คุณธรรม และประพฤติตนเป็นคนดีของสังคม ถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียนมีความสามารถในการด้าน ICT ในการรับมือกับความซับซ้อนและความไม่แน่นอนในอนาคต ด้วยการวางแผนการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหาร และสามารถจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างมี

ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้ผู้วิจัยยึดตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร 0206.3/ว 9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 ได้มีมติกำหนดตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครู และแนวคิดการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ใช้เป็นกรอบของการปฏิบัติงานของครู จำนวน 3 ด้าน แต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู ในการจัดการเรียนรู้ของครูที่เป็นระบบ ครบคลุมการพัฒนาหลักสูตร จัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับผู้เรียนรายบุคคล ใช้สื่อและเทคโนโลยีหลากหลาย พร้อมสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และประเมินผลตามสภาพจริง ครูต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้ ICT ออกแบบการเรียนรู้ที่เสริมทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และปลูกฝังคุณลักษณะที่ดี โดยทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการความสะอาดและส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนให้บรรลุผลลัพธ์ที่มีคุณภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

3.2 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น ทันสมัย และเข้าถึงได้ ครูมีหน้าที่ดูแลผู้เรียนอย่างใกล้ชิดใช้ข้อมูล ที่แม่นยำ ออกแบบกิจกรรมผ่านสื่อออนไลน์ และประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างรอบด้าน

3.3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ หมายถึง ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูที่สะท้อนผ่านกระบวนการที่ครูเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องและมีเป้าหมาย โดยครูใช้ความรู้ ทักษะ และนวัตกรรมที่ได้รับมา ในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนจริง ๆ นอกจากนี้ยังส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนร่วมวิชาชีพในรูปแบบที่หลากหลาย การพัฒนานี้ต้องมีการวางแผนที่ชัดเจน สอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่ของครู และเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัดทั้งในวิธีการทำงานและคุณภาพของผลลัพธ์สอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่ของครู

ทั้งนี้ ผู้วิจัยวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4. สถานภาพ หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครู

4.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568

4.2 หัวหน้างานวิชาการ หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568

4.3 ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568

5. ลักษณะการเปิดสอน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนในระดับชั้นประถมศึกษาของรัฐบาลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 จำแนกเป็น 2 ขนาด ดังนี้

5.1 โรงเรียนประถม หมายถึง โรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอนในระดับชั้นอนุบาล 2 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2

5.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอนในระดับชั้นอนุบาล 2 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2

6. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล โดยผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจาก ค่าอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 โดยรวม มาพิจารณา ถ้าพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารด้านใดมีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลแล้ว ผู้วิจัย นำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์และทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ยุคดิจิทัล

- 1.1 ความหมายยุคดิจิทัล
- 1.2 ความสำคัญยุคดิจิทัล
- 1.3 แนวคิดยุคดิจิทัล

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

- 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
- 2.2 ความหมายของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล
- 2.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
- 2.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล
- 2.5 คุณลักษณะของภาวะผู้นำ
- 2.6 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
- 2.7 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
- 2.8 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล

- 3.1 ความหมายของประสิทธิภาพ
- 3.2 ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
- 3.3 ความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
- 3.4 ขอบข่ายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

4. บริบทสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 5.1 งานวิจัยในประเทศ
- 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. ยุคดิจิทัล

1.1 ความหมายของยุคดิจิทัล

ยุคดิจิทัล คือ ช่วงเวลาที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสาร การศึกษา การประกอบธุรกิจ หรือการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนผ่านจากการใช้เทคโนโลยีแบบอนาล็อกไปสู่ระบบดิจิทัล ซึ่งเน้นการใช้คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถประมวลผล จัดเก็บ และถ่ายโอนข้อมูลในรูปแบบดิจิทัลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561, หน้า 125)

ยุคดิจิทัลเริ่มต้นจากการพัฒนาของคอมพิวเตอร์และไมโครชิปในช่วงปลายทศวรรษ 1970s – 1980s ซึ่งทำให้เกิดคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลที่เริ่มเข้ามามีบทบาทในธุรกิจและองค์กร ต่อมาในทศวรรษ 1990s การมาของอินเทอร์เน็ตและเว็บไซต์เปิดโลกของการสื่อสารและข้อมูลให้เข้าถึงได้ทั่วโลก นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในภาคธุรกิจและชีวิตประจำวันอย่างกว้างขวาง จากนั้นในช่วงปี 2000s สมาร์ทโฟนและโซเชียลมีเดียเข้ามาเปลี่ยนพฤติกรรมผู้คนให้เชื่อมโยงกันผ่านโลกออนไลน์แบบเรียลไทม์ และเริ่มใช้ดิจิทัลเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันอย่างเต็มรูปแบบ เมื่อเข้าสู่กลางทศวรรษ 2010s เทคโนโลยีขั้นสูงอย่างปัญญาประดิษฐ์ (AI), บิ๊กดาต้า (Big Data), คลาวด์คอมพิวติ้ง และ IoT กลายเป็นหัวใจสำคัญของระบบเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม นำไปสู่การทำงานอัตโนมัติ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก และการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล และในยุคปัจจุบัน เทคโนโลยีกำลังก้าวไปสู่การเชื่อมต่ออัจฉริยะผ่านเครือข่าย 5G, ระบบอัตโนมัติระดับสูง, การผสานโลกจริงกับโลกเสมือน (Metaverse, AR/VR) และระบบเศรษฐกิจดิจิทัลที่ขับเคลื่อนโดยข้อมูล ทำให้ยุคดิจิทัลกลายเป็นโครงสร้างพื้นฐานใหม่ของชีวิต เศรษฐกิจ และสังคมในอนาคต (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2561, หน้า 10)

จากการศึกษาความหมายของยุคดิจิทัลของนักวิชาการท่านต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของยุคดิจิทัลไว้โดยสรุปได้ดังนี้

เสาวลักษณ์ พันธบุตร (2560, หน้า 163) กล่าวว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง สังคมยุคที่สื่อและเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิต โลกถูกย่อให้เล็กลงด้วยเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสาร การค้นข้อมูลต่าง ๆ เป็นได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

อลิศรา เปี่ยมถาวร (2560, หน้า 11) กล่าวว่า เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) หมายถึง เทคโนโลยีสำหรับการประมวลผลสารสนเทศ ซึ่งครอบคลุมถึงการ

รับ - ส่ง การแปลง การจัดเก็บ การประมวลผล และการค้นคืนสารสนเทศ ในการ
ประยุกต์ การบริการ และพื้นฐานทางเทคโนโลยี เช่นเดียวกันกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของ “ยุคดิจิทัล”
ว่าหมายถึง ยุคของอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร
การส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคมไม่ว่าจะเป็นข่าวสาร ภาพหรือวิดีโอที่ทุกคน
สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วทุกที่ทุกเวลา

วรพล พรวาณิชย์ (2561, หน้า 12) ให้ความหมายของยุคดิจิทัล ว่าเป็นยุค
การเปลี่ยนแนวความคิดและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการธุรกิจในยุคดิจิทัล ตั้งแต่การวางรากฐาน
เป้าหมายไปจนถึงการดำเนินธุรกิจและส่งต่อคุณค่าให้แก่ผู้บริโภค ไม่เพียงแต่ภาคการ
ปฏิบัติที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่เท่านั้น แต่สิ่งนี้รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงด้าน
วัฒนธรรมที่องค์กรและบุคลากรทุกภาคส่วน ตั้งแต่ผู้บริหารไปจนถึงพนักงานตำแหน่ง
ล่างสุดจะต้องมีส่วนร่วมในการปรับตัวไปสู่ยุค 4.0 นี้ด้วย ทั้งนี้เพื่อเพิ่มศักยภาพให้องค์กร
สามารถแข่งขันในยุคที่มีการต่อสู้กันอย่างดุเดือดได้

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2561, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของ
ยุคดิจิทัลว่า เป็นยุคที่ความฉลาดของเทคโนโลยีจะทำให้อุปกรณ์ต่าง ๆ สื่อสารและทำงาน
กันเองได้อย่างอัตโนมัติ เทคโนโลยีในอดีตเปรียบเสมือนเป็นแขน ขาให้แก่มนุษย์ เป็น
เทคโนโลยีที่ช่วยเหลืออำนวยความสะดวก หยิบจับ คำนวณ ประมวลผลให้มนุษย์
และเพิ่มศักยภาพของมนุษย์ในการใช้ความคิด เพื่อข้ามขีดจำกัดสร้างพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ
โดยจะใช้ชื่อยุคนี้ว่าเป็นยุค Machine – to – Machine

ศศิวิมล ม่วงกล่ำ (2562, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของ ยุคดิจิทัลว่า
ยุคดิจิทัลเป็นยุคของอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร
การส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ไม่ว่าจะเป็นข่าวสาร ภาพหรือวิดีโอที่ทุกคนสามารถ
เข้าถึงได้อย่างรวดเร็วทุกที่และทุกเวลา สังคมยุคดิจิทัลเป็นสังคมที่สื่อและเทคโนโลยีมี
อิทธิพลต่อการดำเนินชีวิต คนในยุคดิจิทัลจึงต้องมีการปรับตัวให้เท่าทันเทคโนโลยี
ต้องพัฒนาความรู้และการคิดวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร เพื่อนำสารสนเทศมาช่วยในการ
ตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง พร้อมทั้งรู้จักการเรียนรู้สิ่งใหม่ไม่หยุดนิ่ง สามารถสร้างสรรค์
และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
นวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์ และทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อขับเคลื่อนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
ไปสู่ความมั่นคงและยั่งยืน

LEAD Research Series (2015, p. 4) ได้ให้ความหมายว่า ยุคดิจิทัลเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างพื้นฐาน สิ่งแวดล้อม ธุรกิจ และข้อมูลข่าวสารกระจายไปอย่างรวดเร็ว มีการเชื่อมต่อของโลกเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องและชัดเจน มีรูปแบบธุรกิจใหม่ ๆ เกิดขึ้น และธุรกิจบางอย่างได้หมดไปกลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของสร้างข้อเรียกร้องและแสดงความต้องการขึ้นในองค์กร หมายความว่าผู้นำจะต้องวางแผนมีกลยุทธ์มากกว่าเดิมเพื่อเตรียมความพร้อมในขนาดขององค์กร และผู้นำต้องทำการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์กรด้วย ในขณะเดียวกันผู้นำก็จะตกอยู่ในสภาวะภายใต้แรงกดดันเช่นกัน

Bank Alfalah (2017, p. 1) ได้ให้ความหมายว่า ยุคดิจิทัลเป็นยุคที่คนส่วนใหญ่เข้าใจว่าเป็นสิ่งใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจุบัน เช่น อินเทอร์เน็ต (Internet) อีเมล (Email) แอปพลิเคชันมือถือ (Mobile Apps) การติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์เคลื่อนที่ (Mobile Communication) การส่งข้อความ (Texting) การเรียนรู้ด้วยตนเองของคอมพิวเตอร์ (Machine Learning) ซึ่งเป็นการรวมของศาสตร์หลายแขนงและวิทยาการคอมพิวเตอร์ วิศวกรรม สถิติ เป็นต้น การแฮกข้อมูล (Hacking) พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E – Commerce) การบริหารจัดการภาครัฐผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E – Governance) และสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) เป็นต้น ซึ่งเป็นยุคที่มีลักษณะการเชื่อมโยงที่กว้างขวางขึ้นมีข้อมูลข่าวสารมากขึ้นและกระจายได้รวดเร็วขึ้น ลดลำดับขั้นในการติดต่อสื่อสาร ทำให้การทำงานใช้เวลา น้อยลง และลดข้อจำกัดในเรื่องสถานที่ด้วย

สรุปได้ว่า “ยุคดิจิทัล” หมายถึง ช่วงเวลาที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร มีการนำเทคโนโลยีสำหรับการประมวลผลสารสนเทศ ซึ่งครอบคลุมถึงการรับ-ส่ง การแปลง การจัดเก็บ การประมวลผล และการค้นคืนสารสนเทศ ในการประยุกต์ การบริการ และพื้นฐานทางเทคโนโลยี โดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล

1.2 ความสำคัญยุคดิจิทัล

ยุคดิจิทัลมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมในระดับบุคคล องค์กร และประเทศ โดยเทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ช่วยให้การสื่อสารและการเข้าถึงข้อมูลสามารถทำได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ จากการศึกษาความสำคัญยุคดิจิทัลของนักวิชาการท่านต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญยุคดิจิทัลไว้โดยสรุปได้ดังนี้

เกสรา คักดีฌีวงศ์ (2561, หน้า 10) กล่าวว่า ยุคดิจิทัลความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ให้ปรับเปลี่ยนตัวเองไปสู่องค์กรดิจิทัลอย่างเร่งด่วน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันในโลกการค้าไร้พรมแดน อย่างไรก็ตามจะเห็นได้ว่า ในขณะที่หลายองค์กรประสบความสำเร็จในกระแสโลกดิจิทัล กลับมีองค์กรอีกจำนวนมากที่กำลังประสบปัญหาในการตอบรับ และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว หากวิเคราะห์องค์กรที่สามารถตอบรับกระแสโลกดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุรินทร์ทิพ คักดีฌีวงศ์ (2561, หน้า 26) กล่าวว่า ยุคดิจิทัล (Digital Firm) เป็นการบริหารจัดการในระบบดิจิทัล กระบวนการหลักทางธุรกิจสามารถทำให้ประสบผลสำเร็จ ได้โดยการใช้เครือข่ายดิจิทัลที่ครอบคลุมกว้างขวางทั่วทั้งองค์กร หรือเชื่อมโยงเข้ากับองค์กรอื่นจำนวนมาก ช่วยเพิ่มการคล่องตัวขององค์กร ช่วยให้องค์กรขนาดเล็กปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับองค์กรขนาดใหญ่ ในขณะเดียวกันช่วยให้องค์กรขนาดใหญ่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างองค์กรขนาดเล็กสามารถทำได้

จันทร์จิรา เหลลราช (2564, หน้า 32) กล่าวว่า ยุคดิจิทัลการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบ การแข่งขันในปัจจุบันได้ การกำเนิดสินค้าและบริการ รวมถึงธุรกิจรูปแบบใหม่ ส่งผลให้ผู้บริหารองค์กรหลายแห่งจำเป็นต้องมีการกำหนดกลยุทธ์ดิจิทัลเพื่อเป็นแผนในการดำเนินงาน ด้วยการผนวกกับวิวัฒนาการของเทคโนโลยีและอุปกรณ์ดิจิทัลที่มีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วเข้าสู่กระบวนการดำเนินงานภายใน เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่บีบคั้นนี้ หลายองค์กรประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงไปสู่ดิจิทัลแล้ว แต่ทว่าองค์กรดิจิทัลไม่ได้เป็นเพียงแค่มีการจัดหาอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยเท่านั้น หากแต่เป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมในการเปิดรับการใช้เทคโนโลยีรูปแบบใหม่เพื่อการปรับโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการดำเนินงาน

การสร้างธุรกิจเพื่อการแข่งขันรูปแบบใหม่ การสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่ลูกค้า รวมถึงการปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย การพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์และบริการที่ตรงกับความคาดหวังของผู้ใช้ปลายทาง

Foerster – Metz, U.S. et al (2018, p.12) กล่าวว่า การแปลงระบบดิจิทัลเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงวิธีที่บริษัทต่างๆ ดำเนินการอยู่ มีข้อดีหลายประการที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาสู่องค์กร เช่น โมเดลธุรกิจใหม่การเพิ่มประสิทธิภาพความยืดหยุ่นความหลากหลายกระบวนการอัตโนมัติและกิจกรรมต่าง ๆ นอกจากนี้เทคโนโลยี

ดิจิทัลยังนำไปสู่วิธีการทำงานและการทำงานร่วมกันในหมู่พนักงานการเคลื่อนไหวที่คล่องตัวมากขึ้นและการตัดสินใจที่ดีขึ้น ซึ่งเป้าหมายที่สำคัญซึ่งทุกองค์กรมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จด้วยการแปลงระบบดิจิทัลสะท้อนให้เห็นถึงการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน

สรุปได้ว่า ยุคดิจิทัลมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของโลกในศตวรรษที่ 21 เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้การจัดการเรียนการสอนมีความยืดหยุ่น ทันสมัย และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนแต่ละบุคคลได้มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ (Online Learning) การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) หรือการเรียนรู้ด้วยตนเองจากแหล่งข้อมูลดิจิทัล (Self-directed Learning)

1.3 แนวคิดยุคดิจิทัล

ยุคดิจิทัลเป็นยุคที่เทคโนโลยี เข้ามามีบทบาทสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านการดำเนินชีวิตและการดำเนินงานของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน มีความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเตรียมพร้อมสำหรับการรับมือกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายให้กับบุคลากรในองค์กร การพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถ การสร้างเจตคติที่ดี การโน้มน้าวให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม โดยคำนึงถึงความสำเร็จขององค์การ การจัดการกับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและอิทธิพลจากภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัลไว้ ดังนี้

สำนักพิมพ์ IGI Globa (2560, หน้า 45) ระบุเกี่ยวกับ IGI Global หรือความรู้ทันเวลา (IGI global publisher or timely knowledge) ครอบคลุม ยุคดิจิทัลไว้ดังนี้

1. ศตวรรษที่ 21 เปลี่ยนจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมไปสู่การปกครองเศรษฐกิจแบบใหม่ของเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. ช่วงเวลาในประวัติศาสตร์ของมนุษย์ที่โดดเด่นด้วยการเปลี่ยนจากอุตสาหกรรมแบบดั้งเดิมมาเป็นเศรษฐกิจบนพื้นฐานของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)
3. ช่วงเวลาที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการกำหนดและควบคุมพฤติกรรมกรรมการแสดง มาตรฐาน ฯลฯ ของสังคม ชุมชน องค์กร และบุคคล

4. เป็นช่วงเวลาต่อเนื่องที่มีลักษณะเศรษฐกิจที่อิงตามข้อมูล โดยมีคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีอื่น ๆ ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการสื่อสาร ตั้งแต่ทศวรรษ 1980

5. ยุคที่อยู่ภายใต้อิทธิพลมหาศาลของอินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น cloudcomputing, Internet of Things, mobile อุปกรณ์และความเป็นจริงเสมือน

6. สภาพแวดล้อมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

7. ยุคปัจจุบันที่ระบบดิจิทัลมีความสำคัญ

8. ช่วงเวลาแห่งประวัติศาสตร์เกิดขึ้นหลังจากการสร้างเทคโนโลยีการสื่อสารหลักที่มีอยู่ถือว่าเป็นยุคปัจจุบันของประวัติศาสตร์

9. โดดเด่นด้วยเทคโนโลยีที่เพิ่มความเร็วและความกว้างของการหมุนเวียนความรู้ภายในเศรษฐกิจและสังคม

10. คำที่ใช้อธิบายยุคปัจจุบัน ซึ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในเกือบทุกด้านของชีวิต

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2565, หน้า 12) ได้กล่าวถึงยุคดิจิทัล (digital era) คือ ยุคของยุคของอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคมไม่ว่าจะเป็นข่าวสาร ภาพ หรือวิดีโอที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วทุกที่และทุกเวลา

สุชัชวีร์ สุวรรณสวัสดิ์ (2561, หน้า 3) ได้กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ยุคดิจิทัลได้ คือ เทคโนโลยี ปัจจุบันเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบ ต่อการดำเนินงานเป็นอย่างมาก มิใช่เพียงด้านเศรษฐกิจเพียงเท่านั้นที่ได้รับผลกระทบ ในด้านการศึกษาที่ได้รับผลกระทบอย่างมาก เช่นเดียวกันการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้เข้าถึงแหล่งเรียนรู้เทคโนโลยีได้ก้าวเข้ามามีบทบาทกับชีวิตประจำวันมากขึ้น ในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการเดินทาง การติดต่อสื่อสาร การศึกษา ซึ่งเทคโนโลยีได้เข้ามาช่วยให้มีความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้นประเทศไทยจึงได้ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยี โดยระบุไว้ในหมวด 9 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตั้งแต่มาตรา 63 ถึง มาตรา 69 เพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับการจัดการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีเพื่อศึกษามาโดยตลอด จะเห็นได้ว่าการที่จะพัฒนาคนในชาติให้ทันการเปลี่ยนแปลงนั้น

ต้องอาศัยระบบการศึกษาเป็นสำคัญ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาการศึกษาทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพอย่างรีบด่วน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาและครูเป็นองค์ประกอบสำคัญ สำหรับการจัดการเรียนรู้ในอนาคต

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ยุคดิจิทัลเป็นยุคที่เทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้า ทำให้มีความสะดวกรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลข่าวสาร และองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคมไม่ว่าจะเป็นข้อความ ภาพ เสียง หรือคลิปวิดีโอทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างรวดเร็วในทุกที่และตลอดเวลา รวมทั้งสามารถ เข้าถึงแหล่งข้อมูลปริมาณมหาศาลผ่านโลกออนไลน์มากขึ้น เป็นโลกที่อินเทอร์เน็ตเป็น ทุกสรรพสิ่ง (Internet of things) อันเนื่องมาจากเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่สามารถเชื่อมต่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่มี อยู่จำนวนมากมหาศาล (Big data) ผ่านการวิเคราะห์ ประมวลผลอย่างรวดเร็ว ทำให้มีความสะดวกรวดเร็วในการใช้งาน ความเป็นยุคดิจิทัลนี้จึงเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของมนุษย์ไปได้อย่างมากมายโดยสภาพดังกล่าวนำไปสู่โอกาสอย่างมหาศาล แต่ในทางตรงกันข้ามทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้อีกมากมายด้วยเช่นกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่และทำให้เกิดสภาวะการแข่งขันสูงขึ้นในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ที่สำคัญคือส่งผลให้คุณลักษณะของเด็กเปลี่ยนไป

ลลิตา สมใจ (2565, หน้า 18) ได้กล่าวว่า ยุคดิจิทัลเป็นยุคที่เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมีความก้าวหน้า และเทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลต่อการใช้ชีวิตของคนในสังคมไม่ว่าจะเป็นด้านธุรกิจ ด้านการ ติดต่อสื่อสาร ด้านการศึกษา เป็นเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกสบายในการใช้ชีวิต และตอบสนองความต้องการของคนรุ่นใหม่

Adnan Rizal Haris (2003, p. 45) กล่าวว่า ยุคดิจิทัลเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับการเปลี่ยนจากอุตสาหกรรมเป็นเศรษฐกิจฐานข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์เทคโนโลยีอื่น ๆ เป็นสื่อกลางหรือการสื่อสาร

Laura (2003, p. 23) ให้คำจำกัดความยุคดิจิทัลว่าเป็นเวลาที่มีการเข้าถึง แบ่งปันและการใช้ข้อมูลอย่างกว้างขวาง พร้อมและง่ายดายในรูปแบบที่เข้าถึงได้ทางอิเล็กทรอนิกส์

Subbrain (2003, p. 15) กล่าวว่า ยุคดิจิทัลหรือ digital era เป็นการเรียกรวม ๆ ของเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ที่เกิดขึ้นมาเพื่อช่วยให้ชีวิตของผู้คนสะดวกสบายยิ่งขึ้นและสนองความต้องการของมนุษย์ในแบบใหม่ ๆ โดยสิ่งที่คนส่วนมาก

เข้าถึงและใช้กันเป็นประจำในชีวิตประจำวันคือโซเชียลมีเดีย (social media) ซึ่งมีลักษณะเป็นกลุ่มสังคมบนโลกออนไลน์ที่มีหน้าที่ เป็นแหล่งสื่อสารใหม่และเป็นแหล่งพบปะคุยกันของผู้คนผ่านอุปกรณ์อย่าง smart phone, tablet, PC และ laptop เป็นต้น

Jill Shepherd (2022, p. 23) ได้กล่าวว่า ยุคดิจิทัลโดดเด่นด้วยเทคโนโลยี ซึ่งเพิ่มความเร็วและความกว้างของการหมุนเวียนความรู้ภายในเศรษฐกิจและสังคม ทฤษฎีวิวัฒนาการกล่าวว่าความยั่งยืนขึ้นอยู่กับ การหมุนเวียนความรู้ ในส่วนของระบบที่ค่อนข้างจะมั่นคง ความรู้หมุนเวียนต่ำ และรูปแบบใหม่ เมื่อผลิตขึ้นจะไม่ค่อยเก็บไว้ในส่วนอื่น ๆ ที่มีความเสถียรน้อยกว่า การหมุนเวียนความรู้เร็วขึ้นเนื่องจากการสร้างความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถปรับตัวได้กับสิ่งแวดล้อมรอบข้างที่เปลี่ยนไป อัตราการผสมและจับคู่ความรู้ การหมุนเวียนทำให้โลกมีพลวัตแต่ยั่งยืน ยุคดิจิทัลสามารถมองได้เป็น การพัฒนาระบบวิวัฒนาการที่การหมุนเวียนความรู้ขึ้นอยู่กับการควบคุมของมนุษย์มากขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้เป็นยุคที่ชีวิตของเราจะจัดการได้ยากขึ้น เช่นในรุ่นที่สอง อินเทอร์เน็ต ความหมายการทำงานที่เข้าใจความหมายแทนที่ฟังก์ชัน การค้นหาของคำที่ตรงกันโดยไม่รู้ตัว ซึ่งมักมีหลายความหมาย การแลกเปลี่ยนความรู้จากการเชื่อมโยงกันด้วยเทคโนโลยีบนอินเทอร์เน็ตทำให้เกิดคำถามเกี่ยวกับสมมติฐานของการควบคุม เราเพิ่งพอเกี่ยวกับอนาคตของเราในการเปลี่ยนแปลงจีโนมของเราหรือไม่ เราสามารถควบคุมการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวและการแพร่กระจายได้หรือไม่ผลกระทบทางสังคมและเศรษฐกิจของยุคดิจิทัลนั้นยิ่งใหญ่และจะเพิ่มขึ้นตามฟังก์ชันทางเทคโนโลยีที่เพิ่มมากขึ้นตามความรู้ในชีวิตประจำวันของเราและความเข้าใจในตัวเรามีความเชื่อมโยงกันมากขึ้นการทำความเข้าใจยุคดิจิทัลในแง่ของวิวัฒนาการจะช่วยให้มั่นใจได้ว่าเราสร้างความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืนทั้งกับเทคโนโลยีและด้วยความรู้ขั้นสูงที่เทคโนโลยีช่วยให้เราสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า ยุคดิจิทัล เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านวิทยาการของโลกส่งผลให้เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความเจริญก้าวหน้า ทำให้เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของมนุษย์ไปได้อย่างมาก มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในโครงสร้างพื้นฐานมากขึ้นเพื่อลดลำดับในการติดต่อสื่อสาร การเชื่อมต่อของโลกเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องการทำงาน เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษารวมถึงการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) มาใช้เพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการมาใช้ในการขับเคลื่อนองค์กร ให้พร้อมเติบโตไปกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วรวมถึงการใช้เทคโนโลยี ในการต่อยอดและเพิ่มความคล่องตัว ส่งผลให้สามารถอยู่รอดในทุกวิกฤต

ดังนั้นเพื่อให้เห็นแนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัลที่สำคัญที่ผู้วิจัยจะนำไปใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยจึงสรุปตัวบ่งชี้สำคัญ ดังตาราง 1

ตาราง 1 ตัวบ่งชี้สำคัญยุคดิจิทัล

ความหมาย	ความสำคัญ	แนวคิด	ตัวชี้วัด
ยุคของอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร มีการนำเทคโนโลยีสำหรับการประมวลผลสารสนเทศ ซึ่งครอบคลุมถึงการรับ-ส่ง การแปลง การจัดเก็บ การประมวลผล และการค้นคืนสารสนเทศ ในการประยุกต์ การบริการ และพื้นฐานทางเทคโนโลยี โดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล	ยุคดิจิทัลมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของโลกในศตวรรษที่ 21 เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้การจัดการเรียนการสอนมีความยืดหยุ่น ทันสมัย และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนแต่ละบุคคลได้มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ (Online Learning) การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) หรือการเรียนรู้ด้วยตนเองจากแหล่งข้อมูลดิจิทัล (Self-directed Learning)	ยุคดิจิทัล เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านวิทยาการของโลก ส่งผลให้เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าทำให้เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของมนุษย์ไปได้อย่างมาก มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการโครงสร้างพื้นฐานมากขึ้น เพื่อลดลำดับในการติดต่อสื่อสาร การเชื่อมต่อของโลกเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง	1. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ 2. มีการสื่อสารได้ทุกที่ทุกเวลา 3. สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างรวดเร็วในทุกที่และตลอดเวลา 4. มีความรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูล ความรู้ต่าง ๆ 5. เชื่อมโยงเข้ากับองค์กรอื่นจำนวนมาก ช่วยเพิ่มการคล่องตัวขององค์กร

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นคำที่มาจากภาษาอังกฤษคือ Leadership มีความหมายโดยตรงต่อผู้นำ และส่งผลอย่างมากต่อประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กร ประสิทธิภาพของการดำเนินการเหล่านี้ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้นำ และแนวทางในการเป็นผู้นำ นักวิชาการหลายคนในสาขาการบริหารการศึกษาได้ให้คำจำกัดความ และการตีความแนวคิดนี้ไว้หลายท่าน

จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำ ของนักวิชาการท่านต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้โดยสรุปได้ดังนี้

เอมอร์ จันทบูลย์ (2560, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพล ในการโน้มน้าวผู้อื่นหรือกลุ่มให้เห็นพ้องและ อำนวยบุคคลหรือกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

นฤมล สุวรรณรงค์ (2564, หน้า 40) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการโน้มน้าวจิตใจของผู้ตามให้ปฏิบัติตามจนนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ

กันตชาติ กุदनอก (2565, หน้า 28) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะความสามารถของบุคคลในการใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือขององค์การ สามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม เกิดแรงบันดาลใจอย่างมีเหตุผล เห็นด้วยกับเป้าหมาย ขององค์การ และผู้ตามพยายามหาหนทางลงมือปฏิบัติ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

พิชญ์พิมล สุนทะวงศ์ (2565, หน้า 11) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำจะมีลักษณะเด่นที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อองค์การเป็นผู้นำที่ไม่ใช้แรงจูงใจทางวัตถุ เพื่อให้มีอิทธิพลเหนือผู้ตามแต่พยายามทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำมีความหมาย เชิงคุณค่าสร้างความเข้าใจและความรู้สึกร่วมของผู้ตาม ผู้นำจะเน้นที่ความมีประสิทธิผลของงาน

รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565, หน้า 23) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำหรือการแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นและผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีพฤติกรรมที่คล้อยตามหรือยอมรับสามารถชักนำ กระตุ้น จูงใจ หรือชี้แนะให้บุคคลหรือสมาชิกในองค์กรร่วมกันปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

วสันต์ ศักดาศักดิ์ (2565, หน้า 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะที่ แสดงออกทางพฤติกรรม ที่ประกอบด้วย “ศาสตร์” การมีความรู้ความสามารถเชิงปัญญา และ “ศิลป์” ทักษะในการเป็นผู้นำไม่ว่าจะเป็นทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทักษะการพูดโน้มน้าวใจ ทักษะการติดต่อประสานงาน ทักษะการตัดสินใจ และทัศนคติในฐานะผู้นำของกลุ่ม เพื่อสร้างอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผ่านกระบวนการที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนเพื่อให้ผู้อื่นร่วมมือร่วมแรงกันทำงานด้วยความสมัครใจ ตระหนักและกระตือรือร้น เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ร่วมกัน

Bass (1985, p. 11) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามต้องให้เกิดเป้าหมายที่กำหนด ทัศนคติ ความเชื่อมั่น และความต้องการของผู้ตามได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงกว่า

Daft (1994, p. 478) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของคนที่ เป็นผู้นำในการใช้อิทธิพลหรือโน้มน้าวบุคคลอื่นเพื่อนำไปสู่การบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นเมื่อกล่าวถึงภาวะผู้นำก็แสดงว่าต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ต้องมีทั้งคนซึ่งได้แก่ ผู้นำกับผู้ตามการโน้มน้าวหรืออิทธิพลและเป้าหมายขององค์การ

Kotter (1999, p. 24) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการเผชิญกับภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงได้ โดยมีผู้นำเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ ให้เป็นตัวกำกับทิศทางขององค์การในอนาคตจากนั้นจึงจัดวางคนพร้อมทั้งสื่อความหมายให้เข้าใจวิสัยทัศน์และสร้างแรงศรัทธาแก่คนเหล่านั้นให้สามารถเอาชนะอุปสรรคเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าว

Yulk (2002, p. 345) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการอิทธิพลของบุคคลคนหนึ่งที่มีต่อคนอื่นในองค์กรในด้านต่าง ๆ ทั้งการเป็นคนชี้แนะ การจัดโครงสร้าง การอำนวยความสะดวกและการสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มบุคคล

Howell & Costley (2001, pp. 1 – 4) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้เพื่ออิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มในการทำให้กลุ่มประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสมาชิกในกลุ่มเห็นว่าอิทธิพลนั้นมาอย่างถูกต้องและมีความชอบธรรม

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม ทักษะหรือกระบวนการภายในกลุ่มที่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการโน้มน้าวผู้อื่นผลักดันให้ผู้บริหารยอมรับ ไว้วางใจ และเต็มใจทำตามความเป็นผู้นำเกี่ยวข้องกับศิลปะของการกระทำของแต่ละคนเพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลในขณะที่ส่งเสริมความน่าดึงดูดใจในหมู่ผู้อื่น ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพส่งเสริมความร่วมมือเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรและต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ความเป็นผู้นำไม่ได้กำหนดโดยตำแหน่ง แต่กำหนดโดยประสบการณ์ การฝึกอบรม และพฤติกรรม องค์ประกอบเหล่านี้ทำหน้าที่เป็นกรอบสำหรับผู้นำเพื่อความสำเร็จและเป็นส่วนประกอบสำคัญของความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง กลยุทธ์ที่สำคัญ ได้แก่ ความกล้าที่จะท้าทายสถานะเดิม การส่งเสริมวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเสริมพลังให้ผู้อื่น การเป็นแบบอย่าง และการส่งเสริมขวัญกำลังใจและกำลังใจ

2.2 ความหมายของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาให้มีคุณภาพ และนำพาสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ มีนัยการศึกษาและนวัตกรรมการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน ดังนี้

กรณีฐฐ์ ตาแปง (2562, หน้า 19 – 20) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลหมายถึง ผู้นำที่มีบทบาทเกี่ยวกับการบริหารจัดการในสถานศึกษาโดยการส่งเสริม กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รู้เท่าทันถึงเทคโนโลยีพร้อมขับเคลื่อนการใช้องค์ความรู้ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ให้ดำรงอยู่และแข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชัตสกร พิกุลทอง (2563, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลหมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ค่านิยมและทิศทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนมีความสามารถในการคาดการณ์ มีการตัดสินใจตามความเชื่อและค่านิยมของตนเอง โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ มีการส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยี อุปกรณ์สื่อสารต่าง ๆ ในการพัฒนางานในหน้าที่ มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเพื่อนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างยั่งยืน

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 36) กล่าวว่าภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลหมายถึง พฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน

กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้ตนเองและบุคคลอื่นในองค์กร มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และเชื่อมโยง พร้อมสร้างนวัตกรรมและศักยภาพ เพื่อผลักดันโอกาสและความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงการทำงานในยุคดิจิทัล

พิชญ์พิมล สุนทรวงศ์ (2565, หน้า 31) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลหมายถึง กระบวนการหรือความสามารถ หรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้อิทธิพล และอำนาจที่มีกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น และเต็มใจ โดยผู้นำมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถในการนำกระบวนการทางดิจิทัลใช้อย่างเหมาะสม นำทางพฤติกรรมของบุคคลมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของคุณ พร้อมจะผลักดันและสนับสนุนการเปลี่ยนการจัดการศึกษาและการทำงานภายในโรงเรียนได้อย่างสอดคล้องกับสภาพบริบท

ลลิตา สมใจ (2565, หน้า 5) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลหมายถึง ทักษะและกรอบความคิดที่จะเอื้ออำนวยให้บุคคลหรือองค์กรนำพา สมาชิกอื่นในองค์กร ให้สามารถอยู่รอดในยุคดิจิทัลได้ ในการจัดการศึกษา และรู้จักนำความรู้เหล่านั้นไปบูรณาการกับการจัดการศึกษาและบริหารการศึกษาให้เป็นหนึ่งเดียวอย่างมีความหมายบนพื้นฐานของทฤษฎี ตลอดจนใช้อิทธิพลอำนาจและจูงใจให้ครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องตระหนักเห็นประโยชน์ของการนำเทคโนโลยีไปบูรณาการในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

จากความหมายของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบันและทิศทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนที่ผู้นำมีการส่งเสริม กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ รู้เท่าทันถึงเทคโนโลยีพร้อมขับเคลื่อนการใช้องค์ความรู้ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ให้ดำรงอยู่สร้างแรงจูงใจให้สามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัลสามารถสร้างสรรค์และนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียนเผยแพร่ข้อมูล

ระหว่างองค์กรพร้อมสร้างนวัตกรรมและศักยภาพอย่างสร้างสรรค์ และมีจริยธรรมเพื่อนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างยั่งยืน

2.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ ถือเป็นองค์ประกอบที่มีสำคัญในการกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เนื่องจากเกี่ยวข้องกับการจัดการด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน คุณภาพและปริมาณ ซึ่งส่งผลกระทบต่อบุคลากรและทรัพยากรในสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้นำมีหน้าที่รับผิดชอบในการวางแผน ควบคุม ดูแล และชี้นำทีมงานโดยใช้ทักษะความรู้และความสามารถของทีมงานเพื่อบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 25) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์การใด ๆ ก็ตาม ทรัพยากรบุคคลถือเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนกลไกการทำงานให้ดำเนินไปเพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์การนั้น ซึ่งในการขับเคลื่อนกลไกการทำงานนี้เองทำให้เกิดการใช้ภาวะผู้นำขึ้นในหน่วยงานหรือองค์การบุคคลที่สามารถใช้ภาวะผู้นำจนทำให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานเกิดการยอมรับทั้งทางกายโดยการลงมือปฏิบัติตาม และทางใจ คือการชื่นชม ยินดี เห็นชอบด้วย โดยให้สมาชิกทุกคนเกิดการร่วมมือร่วมใจ พึงพอใจ ทำให้บุคคลที่ใช้ภาวะผู้นำถือเป็นผู้นำในหน่วยงานหรือองค์การนั้น ๆ

ปารัตน์ รัตนทองคง (2560, หน้า 20) ได้กล่าวว่า ความสำคัญต่อกระบวนการเชิงบริหารทุกระบบทุกงานซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้เกิดพลังอิทธิพลในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดการมีได้ความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจ ความอบอุ่นในการรวมทีมหรือกลุ่มดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2560, หน้า 22) ได้กล่าวว่า สิ่งที่สำคัญและเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ในตัวบุคคล มีหลักการพื้นฐานคือ เชื่อมั่นในตัวเอง กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ และมีทักษะการสื่อสารและโน้มน้าวใจบุคคลอื่น หากผู้นำในองค์กรใดมีภาวะผู้นำก็จะสามารถทำให้องค์การนั้นประสบผลสำเร็จสูง เพราะบุคลากรที่มีภาวะผู้นำนั้นสามารถทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา พึงพอใจผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งส่งผลทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้

นราธิป โชคชัยสุนทร (2562, หน้า 18) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการบริหารจะส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีความเต็มใจมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ผลงานที่

ออกมาอย่างมีคุณภาพและตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

โอบเด โพธิจโก (วิลันดอน) (2563, หน้า 20) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อกระบวนการเชิงบริหารทุกระบบทุกงานซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถให้เกิดพลังอิทธิพลในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดการมีได้ความเชื่อมั่นความนับถือ กำลังใจความอบอุ่นในการรวมทีมหรือกลุ่มดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 26) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อทุกคนในองค์กรเพราะการขับเคลื่อนกลไกการทำงานในทุกสถานการณ์สามารถทำให้เกิดการใช้ภาวะผู้นำขึ้นในองค์กรได้โดยบุคคลที่สามารถใช้ภาวะผู้นำจนทำให้เพื่อนร่วมงานหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับทั้งทางกายโดยการลงมือปฏิบัติทางใจโดยการชื่นชมหรือเห็นชอบด้วย โดยทำให้สมาชิกทุกคนเกิดการร่วมมือร่วมใจพึงพอใจทำให้บุคคลที่ใช้ภาวะผู้นำเป็นในองค์กรนั้น ๆ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้นำที่แสดงออกถึงพฤติกรรมในแต่ละสถานการณ์โดยใช้กระบวนการโน้มน้าวใจเพื่อให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาคล้อยตามได้ในทุกสถานการณ์

Schein (1992, p. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่จะก้าวออกมาจากวัฒนธรรมเดิมเพื่อเริ่มกระบวนการเปลี่ยนแปลงบางสิ่งที่ทำให้มีการปรับตัวได้มากขึ้น

Yukl (1998, p. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Daft (1999, p. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำจะมีลักษณะเด่นที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อองค์กรเป็นผู้นำที่ไม่ใช้แรงจูงใจทางวัตถุเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้ตามแต่พยายามทำให้งานต่าง ๆ ที่ทำมีความหมายเชิงคุณค่า สร้างความเข้าใจและความรู้สึกร่วมของผู้ตาม ผู้นำจะเน้นที่ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) ของงาน

2.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลมีความสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อให้สามารถปรับตัวสู่ยุคที่มีเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารสถานศึกษาซึ่ง

สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นต้องเข้าใจบริบทของสถานศึกษาในยุคนี้ที่สภาพแวดล้อมภายนอกได้เข้ามามีผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างมากโดยเฉพาะสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีที่เป็นทั้งปัจจัยเอื้อ และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนทั้งการเปลี่ยนแปลงในระดับต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาของไทย นโยบายประเทศไทย 4.0 ของรัฐบาลที่ต้องการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องใช้การศึกษา 4.0 ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศด้วยสิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบทำให้สภาพแวดล้อมภายในไม่ว่าจะเป็นผู้เรียนในยุคดิจิทัลการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล และเทคโนโลยีและนวัตกรรม การเรียนรู้ในยุคดิจิทัลเปลี่ยนแปลงตามไปด้วยมีนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ดังนี้

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562, หน้า 9) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลนั้น โดยสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปของโลกในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะ ในส่วนที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เรียนในยุคดิจิทัลหากผู้มีส่วนรับผิดชอบโดยตรงขาดความเข้าใจ การเปลี่ยนแปลงนี้ และไม่ได้จัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนจะทำให้ผู้เรียนขาดความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัลบทบาทของนักบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลจะต้องสามารถอำนวยความสะดวกสนับสนุน ส่งเสริม และเข้าร่วมการแข่งขันขั้นสูงท่ามกลางกระแสแห่งโลกาภิวัตน์ (globalization) ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขการปรับเปลี่ยนการแข่งขันเพื่อสร้างข้อได้เปรียบและความมุ่งมั่นของสังคมโลกที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็วและรุนแรงผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานในองค์การสูงขึ้น

กัญญารัตน์ สุขแสน (2563, หน้า 55) กล่าวถึงความสำคัญของผู้นำในยุคดิจิทัลนั้น ผู้นำต้องสามารถปรับเปลี่ยนองค์การให้สามารถรองรับการทดลองให้ได้มากขึ้น องค์การจำเป็นที่จะต้องปรับตัววัฒนธรรมและวิธีการบริหารโดยสามารถใช้กระบวนการหลาย ๆ อย่างเพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลา และพิจารณาว่ากระบวนการมีความเหมาะสมอย่างไรและผู้นำองค์การต้องสนับสนุนให้พนักงานสามารถจะทำอะไรที่แตกต่างและใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้ทุกส่วนขององค์การสามารถถูกทดลองเพื่อสร้าง

นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการผลักดันให้มีการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่เพิ่มขึ้น

ชีวิน อ่อนละออ (2563, หน้า 108) กล่าวว่า ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลมีความสำคัญเนื่องจากการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อให้สามารถที่จะเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษาให้ได้อย่างเหมาะสมคุ้มค่าและเพียงพอต่อการใช้งานโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการพระราชดำริของกระทรวงศึกษาธิการที่ร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนาการศึกษาของชาติผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงศักยภาพทางด้านการบริหารและจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นซึ่งนอกจากจะมีผลต่อภาพลักษณ์ของสถานศึกษาในชุมชนแล้วยังจะทำให้สถานศึกษาเป็นที่ไว้วางใจของชุมชนในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้อย่างยั่งยืน

ธนากร จันทะนาม (2563, หน้า 39) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนด้านประเด็นสังคม กฎหมายและจริยธรรมนั้น ผู้นำต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายเทคโนโลยีสารสนเทศและบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงข้อมูล การส่งเสริม และบังคับใช้มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยการสนับสนุนและจัดให้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศรวมถึงด้านการเรียนการสอนนั้นผู้นำต้องเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้ และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถสร้างความมั่นใจว่าการออกแบบหลักสูตรกลยุทธ์การเรียนการสอน และการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ได้มีการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมืออย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์อย่างสูงสุดต่อการสอนของครู และการเรียนรู้ของนักเรียนทุกกลุ่มทั้งกลุ่มปกติ กลุ่มด้อยโอกาส และกลุ่มของผู้มีความบกพร่องทางการเรียนรู้

จากความสำคัญดังกล่าว สรุปได้ว่าผู้นำในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ความจำเป็นต้องกระตุ้น และเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และแสดงศักยภาพทางด้านการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้เหมาะสม คุ้มค่าและเพียงพอต่อการใช้งานกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผลักดันให้มีการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่เพิ่มขึ้นพัฒนาทั้งคน เครื่องมือ สื่อ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ยังจะทำให้สถานศึกษาเป็นที่ไว้วางใจของชุมชนในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้อย่างยั่งยืน

2.5 คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

ทฤษฎีความเป็นผู้นำได้ศึกษาลักษณะสำคัญของผู้นำมาเป็นเวลานานกว่า ศตวรรษ โดยยึดหลักความเชื่อที่ว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จมีลักษณะร่วมกันบางประการ มุมมองนี้ชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่ดีนั้นเกิดมามีลักษณะเหล่านี้โดยกำเนิด ไม่ใช่ได้มาตามกาลเวลา ซึ่งหมายความว่าคุณสมบัติความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด ไม่ใช่พัฒนาขึ้น ลักษณะเฉพาะเหล่านี้ทำให้ผู้นำแตกต่างจากบุคคลทั่วไป

(ภัสราภรณ์ พอมทอง, 2561, หน้า 15 – 16)

1. ความมุ่งมั่น (Drive)
2. แรงจูงใจในการเป็นผู้นำ (Leadership Motivation)
3. ความซื่อสัตย์ (Integrity)
4. ความเฉลียวฉลาด (Intelligence)
5. ความมั่นใจในตัวเอง (Self-confidence)
6. ความรอบรู้ในสิ่งที่ตนเองทำ (Knowledge of the Business)

การเป็นผู้นำนักทฤษฎีบางท่านได้ให้ความเห็นว่าเป็นบุคลิกลักษณะเด่นซึ่งบางคนมีมาตั้งแต่กำเนิดจึงศึกษาเล่าเรียนหรือสอนกันไม่ได้ เช่น มหาบุรุษของโลก นโปเลียน อับราฮัม ลินคอล์น เป็นต้น บุคคลเหล่านี้ มีบุคลิกลักษณะเด่นเป็นพิเศษกว่าบุคคลธรรมดา นานนับร้อย ๆ ปี จึงจะพบสักคนหนึ่งแต่การเป็นผู้นำในลักษณะการบริหาร นั้น อาจจะศึกษาหรือฝึกฝนให้มีขึ้นได้ ชีระ บุญเจริญ (2562, หน้า 12) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในยุคนี้ เพื่อส่งเสริมให้การบริหารจัดการ การศึกษายุคดิจิทัล และการเรียนรู้สู่เป้าหมายของความสำเร็จ ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ ICT
2. พัฒนาตนเองให้สามารถใช้ ICT
3. มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ และสร้างบรรยากาศการใช้ ICT
4. สนับสนุนจูงใจให้ทุกคน ครู นักเรียนใช้ ICT

พรพิมล แก้วอ่อน (2564, หน้า 27) กล่าวว่า ลักษณะคุณสมบัติของผู้นำที่ดี นั้น เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญและเป็นมรรควิธีหรือเป็นกลยุทธ์ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้ง ปัญหาของผู้นำ ปัญหาของผู้ใต้บังคับปกครอง ปัญหาวัฒนธรรมขององค์กร ปัญหาการบริหาร และปัญหาจากสภาพแวดล้อมอื่น ๆ และยังเป็นปัจจัยให้ผู้นำมีสัมพันธภาพกับ มวลชนได้อย่างองอาจและทำให้มวลชนยอมรับเลือกให้มาดำรงตำแหน่งซึ่งจะเป็นผลให้

แสดงบทบาทและหน้าที่ได้อย่างชอบธรรมและมีประสิทธิภาพจริยธรรมของผู้นำสามารถนำพาองค์กรก้าวพ้นปัญหา และพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พิชญ์พิมล สุนทวงค์ (2565, หน้า 15 – 16) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงพฤติกรรมของผู้บริหารและผู้นำที่มีคุณภาพและนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งได้แก่ มีบุคลิกภาพด้านร่างกายดี ด้านจิตใจดี ด้านสังคมดี คือ มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ช่วยเหลือสังคม เห็นประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตนมีคุณลักษณะด้านวิชาการ มีด้านประสบการณ์ของผู้บริหารคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารคุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นและความเคารพในความคิดเห็นของตนและผู้อื่นมีความรอบรู้ความสามารถในงานที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบมีความคิดริเริ่มและสนับสนุนให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาที่มีความคิดริเริ่มด้วยมีความเสียสละมีความกระตือรือร้นและเข้าสังคมได้ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความกล้าในการตัดสินใจมีความสมานไมตรีและสร้างสามัคคีกับผู้ร่วมงานมีดุลยพินิจมั่นคงและรอบคอบมีความจงรักภักดีต่องานและผู้ร่วมงานมีความเป็นผู้นำมีการตัดสินใจ กระตุ้นการใช้ปัญญาการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคลซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะใช้การจูงใจให้ผู้ตามเกิดการเพิ่มความพยายามในการทำงานมากขึ้นกว่าปกติ

สรุปได้ว่า ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีสติปัญญา มีความรู้ความสามารถมีทักษะในการสื่อสารที่ดีมีความกระตือรือร้น มีความคิดสร้างสรรค์สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในองค์กร

2.6 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาให้มีคุณภาพและนำพาสถานศึกษาประสบผลสำเร็จมีนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแตกต่างกัน ดังนี้

นกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 85) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมหมายถึง ผู้มีความสามารถในการพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ที่จะผลักดันให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าโดยการนำกระบวนการปฏิบัติงานใหม่ ๆ มาใช้องค์กรสามารถส่งเสริมนวัตกรรมและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, หน้า 424) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำนักคิดสร้างสรรค์ หรือนวัตกรรม โดยผู้นำลักษณะเดิมเรียกว่า “Conventional Leadership” ไม่ได้ผลในการชี้นำองค์กรให้มุ่งสู่การสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรมองค์กรสมัยใหม่ ต้องการแนวทางความเป็นผู้นำที่แตกต่างออกไป

กุลชลี จงเจริญ (2561, หน้า 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึงบุคลิกภาพ ความรับผิดชอบ และการเข้าถึงความท้าทายหรือโอกาสที่ซับซ้อนอาจนำไปสู่การค้นพบวิธีการใหม่ ๆ การเน้นย้ำความสัมพันธ์และความไว้วางใจระหว่างสมาชิก และส่งเสริมแนวคิดที่สร้างสรรค์เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ช่วยเพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562, หน้า 130) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการสังเกตและมุ่งเน้นไปที่รายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์อย่างละเอียดยอมรับแนวคิดใหม่ ๆ คิดอย่างสร้างสรรค์ และพัฒนาแนวคิดที่มีอยู่เพื่อค้นหาวิธีแก้ปัญหาใหม่ ๆ หรือสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรมที่จับต้องได้

ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงลักษณะความเป็นผู้นำ เช่น ความสามารถ บุคลิกภาพ และความสามารถในการรับรู้ ประเมิน และเข้าใจสถานการณ์ที่ซับซ้อนขององค์กร ภาวะผู้นำประเภทนี้ใช้การคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ ๆ หรือปรับปรุงแนวคิดที่มีอยู่เดิม กระตุ้นให้บุคคลต่าง ๆ ในองค์กรสร้างกระบวนการทำงานหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อประโยชน์ขององค์กร นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการสร้างโครงสร้างความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ภายในองค์กรเพื่อให้แน่ใจว่าจะประสบความสำเร็จเมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 80 – 169) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ว่าเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งนวัตกรรมการจัดการ นวัตกรรมการทำงานและนวัตกรรมการนำโดยมุ่งใจให้ผู้บริหารการศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษา นำความรู้ ทักษะ กระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและการจัดการศึกษา

วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ว่าผู้บริหารมีความสามารถในการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการแก้ไขปัญหาขององค์กร เป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำให้บุคลากรในองค์กรสร้างนวัตกรรมใหม่ขึ้นมา และทำให้

องค์กรขับเคลื่อนโดยใช้แนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ โดยการสร้างนวัตกรรมขึ้นมา

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564, หน้า 108) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึงผู้นำที่มีสมรรถนะบุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยใช้กระบวนการการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการขับเคลื่อนองค์กร และตอบสนองความต้องการในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ช่วยสนับสนุนความคิดและสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหารจัดการในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

ปรีชา ออกกิจวัตร (2564, หน้า 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีบุคลิกภาพ บทบาทและทักษะที่เหมาะสมสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานพัฒนาโซลูชันที่สร้างสรรค์เพื่อรับมือกับความท้าทายและตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้ ซึ่งจะส่งเสริมการทำงานที่มีคุณภาพและส่งเสริมการเติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม ทักษะหรือกระบวนการภายในกลุ่มที่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการโน้มน้าวผู้อื่นผลักดันให้บุคลากรยอมรับ ไว้วางใจและเต็มใจทำตามความเป็นผู้นำเกี่ยวข้องกับศิลปะของการกระทำของแต่ละคนเพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลในขณะที่ส่งเสริมความน่าดึงดูดใจในหมู่ผู้อื่น ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพส่งเสริมความร่วมมือเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร และต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปความเป็นผู้นำไม่ได้กำหนดโดยตำแหน่งแต่กำหนดโดยประสบการณ์ การฝึกอบรม และพฤติกรรมองค์ประกอบเหล่านี้ทำหน้าที่เป็นกรอบสำหรับผู้นำเพื่อความสำเร็จและเป็นส่วนประกอบสำคัญของความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ที่สำคัญ ได้แก่ ความกล้าที่จะท้าทายสถานะเดิม การส่งเสริมวิสัยทัศน์ร่วมกับการเสริมพลังให้ผู้อื่น การเป็นแบบอย่างและการส่งเสริมขวัญกำลังใจและกำลังใจ

2.7 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้บริหารหรือผู้นำในการทำงานร่วมกันกับผู้ร่วมงานในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ มีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว สามารถอยู่รอดและเติบโตได้ในยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญดังต่อไปนี้

กุลชลี จงเจริญ (2561, หน้า 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารถือเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีจุดเน้น หรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562, หน้า 131) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญสำหรับผู้นำหรือผู้บริหารภายในสถาบันการศึกษา หากต้องการให้นวัตกรรมเกิดขึ้น ผู้นำเหล่านี้จะต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติให้มีความคิดสร้างสรรค์และฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาทักษะในด้านนี้ ในยุคดิจิทัลปัจจุบัน ผู้บริหารด้านการศึกษามีจำเป็นต้องนำองค์การของตนอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อให้สถาบันการศึกษาของตนได้รับผลลัพธ์เชิงบวก

ณอมวรรณ ช่างทอง (2562, หน้า 15) จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญ คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่มกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจระหว่างกัน เป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรเกิดการสื่อสารที่ชัดเจนแก่บุคลากร ในกระบวนการขั้นตอนและสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริง ทำให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์และกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์ทำให้สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ในการการบริหารให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่เกิดขึ้นรวมถึงบทบาทของผู้นำในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และการจัดการเปลี่ยนแปลงองค์กร

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 71) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กร คือ ผู้นำที่มีทักษะ ความสามารถ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในองค์กรทั้งระบบ

วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563, หน้า 27) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานเนื่องจากเป็นผู้ที่ส่งเสริมให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาได้มีการพัฒนาตนเองโดยการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2564, หน้า 165) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ หรือยุคดิจิทัล จึงควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อสถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลง หรือเกิดสิ่งใหม่ ๆ ทั้งด้านเทคโนโลยี เทคนิคการสอน สิ่งประดิษฐ์ สื่อการเรียนการสอน และวิจัยในชั้นเรียน

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564, หน้า 109) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากร ในการกำหนดทิศทางขององค์กร เพื่อการได้เปรียบทั้งในเชิงการแข่งขัน และในเชิงคุณภาพการบริหารการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการบริหารทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

Loader, A. (2016, อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2561, หน้า 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญ คือ 1) สามารถกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต 2) ในองค์การกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานมีความเชื่อใจระหว่างกัน 3) เกิดการสื่อสารที่ชัดเจนแก่บุคลากรในองค์การในกระบวนการขั้นตอน และสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริงที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ 4) สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรได้ 5) สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อองค์กรในการขับเคลื่อนเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลง และส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสามารถคิดค้น สร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์กรเพื่อสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น และสร้างมูลค่าให้กับองค์กร

2.8 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการ นักวิจัย เพื่อทำการสังเคราะห์และกำหนดเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีดังต่อไปนี้

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 17) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
- 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์
- 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง
- 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ปวีณา กันถิน (2560, หน้า 5) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชูเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 5 สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง
- 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม
- 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร
- 4) ด้านการคิดสร้างสรรค์
- 5) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและ

เทคโนโลยี

- 6) ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม

ภิญญา สายศิริสุข (2561, หน้า 4) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญญาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- 2) การคิดสร้างสรรค์
- 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
- 4) การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้
- 5) การบริหารความเสี่ยง
- 6) บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

อรพิน อิมรัตน์ (2561, หน้า 31) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สรุป องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- 2) การมีส่วนร่วมในการทำงาน
- 3) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม
- 4) การมีความคิดสร้างสรรค์
- 5) การบริหารความเสี่ยง

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 17) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม
- 2) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
- 3) การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม
- 4) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

อภิรักษ์ นุปผาชื่น (2563, หน้า 212) ได้ให้องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม จำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

- 1) องค์ประกอบคุณลักษณะด้านทักษะ
- 2) องค์ประกอบคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ
- 3) องค์ประกอบคุณลักษณะด้านทางสังคม
- 4) องค์ประกอบด้านคุณลักษณะด้านบทบาทหน้าที่

ศิริพรรณ สียวง (2563, หน้า 16) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย มี 9 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง
- 2) ด้านการทำงานเป็นทีม
- 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์

- 4) ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร
- 5) ด้านการสร้างแรงจูงใจ
- 6) ด้านการบริหารความเสี่ยง
- 7) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร
- 8) ด้านการแก้ปัญหา
- 9) ด้านการสร้างเครือข่าย

เดชา ลุนาวงค์ (2564, หน้า 75 – 107) ได้ทำการวิจัยเรื่องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปองค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง
- 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม
- 3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 4) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565, หน้า 35) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม
- 2) ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม
- 3) ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
- 4) ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม
- 5) ด้านสร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม

นนทยา ยิ้มรักษา (2565, หน้า 4) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- 2) ด้านการคิดสร้างสรรค์
- 3) ด้านการสร้างความร่วมมือ
- 4) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 5) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

สุทธิดา สอนสีบ (2565, หน้า 47) ได้ศึกษาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สรุปองค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การมีวิสัยทัศน์
- 2) การมีความคิดสร้างสรรค์
- 3) การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม
- 4) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

Wooi (2013, อ้างถึงใน ครุฑิน คำแพง, 2563, หน้า 45) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ (Visioning) 2) การมีศรัทธาบาารมี (Influential) 3) การสร้างเครือข่าย (Networking) 4) การมีแบบจำลองความเสี่ยง (Risk taking Models) 5) การมีจินตนาการนวัตกรรม (Innovative mind) และ 6) การมีกลยุทธ์ (Strategy)

Couros (2014, p. 12) เป็นเจ้าของสถาบัน Division Principal of Innovative Teaching and Learning With Parkland School Division ซึ่งเป็นสถาบันพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนทั้งภาวะผู้นำและการเรียนรู้ ตั้งอยู่ในประเทศแคนาดา ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ (Visionary) 2) การเข้าใจคนอื่น (Empathetic) 3) การมีรูปแบบการเรียนรู้ (Models Learning) 4) เปิดรับความเสี่ยง (Open Risk Taker) 5) การสร้างเครือข่าย (Networking) 6) การช่างสังเกต (Observant) 7) การเป็นผู้สร้างทีมและ 8) การมีสัมพันธภาพที่ดี (Focused on Relationship)

Doss (2015, p. 123) ที่ปรึกษาด้านการจัดการและผู้จัดการของบริษัท Rainforest Strategies LLP และ UNC Charlotte ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior) 2) มีวิสัยทัศน์ (Visionary) 3) การชอบความเปลี่ยนแปลง (Love of Change) 4) กล้าเสี่ยง (Risk Taking) และ 5) ความรู้ (Knowledge)

Horth (2014, p. 44 อ้างถึงใน จีระศักดิ์ นามวงษ์, 2563, หน้า 29)

กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิธีการนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการมีภาวะผู้นำคือ การที่ผู้นำคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมเพื่อนำไปสู่วิธีการบริหารงานแบบใหม่ซึ่งจะนำมาซึ่งการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรม ผู้นำจะต้องเรียนรู้วิธีการสร้างบรรยากาศองค์การเพื่อให้บุคลากรในองค์การสามารถประยุกต์ใช้ความคิดเชิงนวัตกรรมในการบริหารความเสี่ยง แก้ไขปัญหาและพัฒนาสินค้าและการบริการใหม่ ๆ ภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรมจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีกระบวนการคิดที่แตกต่างและทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ ในการเผชิญสิ่งที่ท้าทาย เช่น การทำงานท่ามกลางทรัพยากรที่ขาดแคลนหรือการทำงานเพื่อความอยู่รอดท่ามกลางการแข่งขัน เป็นต้น

จากการศึกษาแนวความคิดและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารจากนักวิชาการและนักการศึกษา ผู้วิจัยจึงได้นำมาวิเคราะห์เป็นองค์ประกอบหลักสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหาร	ศิราภ ปะพันธุ์พัฒน์ (2560)	ปรีนา กันถิ่น (2560)	กริญา สายศิริสุข (2561)	อรพิน อิมรัตน์ (2561)	ลลิตินัน นันทะศรี (2563)	ศิริพรพรรณ สียงว (2563)	อภิรักษ์ บุผาชื่น (2563)	เดชา ลุงวงศ์ (2564)	แพรวพรรณ เปรมลาภ 2565	นันทิยา อัมรักษา (2565)	สุธิดา สอนสีบ (2565)	Wooi (2013)	Couros (2014)	Doss (2015)	Horth (2014)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	15	100	
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรมสู่การ เปลี่ยนแปลง/การมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง/ด้านการมี วิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14	93.33	✓
2. ด้านการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมเชิง นวัตกรรม/ด้านการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓			11	78.57	✓

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหาร	ศุภามา ประพันธ์พัฒน์ (2560)	ปวีณา กันธิน (2560)	ภริญา สายศิริสุข (2561)	อรพิน อิมรรัตน์ (2561)	ลิตินัน นันทะศรี (2563)	ศิริพรพรรณ สีวง (2563)	อภิรักษ์ บุปผาชื่น (2563)	เคชา ลุนาวงค์ (2564)	แพรวพรรณ เปรมลภา 2565	นันทิยา อิมรรัตน์ (2565)	สุธิดา สอนสีบ (2565)	Wooi (2013)	Couros (2014)	Doss (2015)	Horth (2014)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	15	100	
เป็นทีมและมีส่วนร่วม/ด้าน การทำงานเป็นทีม/การมีส่วน ร่วมในการทำงาน/สร้าง ทีมงานเชิงนวัตกรรม/การ สร้างความร่วมมือ/การเป็น ผู้สร้างทีม/คุณลักษณะด้าน ทางสังคม																		

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหาร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	15	100	องค์ประกอบที่เลือก
	ศรัทธา ประพันธ์พัฒน์ (2560)	ปวีณา กันธิณ (2560)	กริยา สายศิริสุข (2561)	อรพิน อิมรัตน์ (2561)	ลิตินัน นันทะศรี (2563)	ศิริพรพรณ สียวง (2563)	อภิรักษ์ บุญพาศิน (2563)	เดชา ลุนาวงค์ (2564)	แพรวพรณ เปรมลภ 2565	นันทิยา อิมรักษา (2565)	สุธิดา สอนสีบ (2565)	Wooi (2013)	Couros (2014)	Doss (2015)	Horth (2014)	ความถี่	ร้อยละ	
3. ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิง นวัตกรรม/ด้านการคิด	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	15	100.00	✓
4. ด้านการบริหาร ความเสี่ยง/ด้านความเสี่ยง นวัตกรรม/การมีแบบจำลอง ความเสี่ยง/กล้าเสี่ยง	✓		✓	✓		✓			✓			✓	✓	✓		8	57.14	✓

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหาร	ศุภามา ประพันธ์พัฒน์ (2560)	ปวีณา กันธิน (2560)	ภริญา สายศิริสุข (2561)	อรพิน อิมรัตน์ (2561)	ลิตินัน นันทะศรี (2563)	ศิริพรพรรณ สีวง (2563)	อภิรักษ์ บุปผาชื่น (2563)	เดชา ลูนางค์ (2564)	แพรวพรรณ เปรมลภา 2565	นันทิยา อัมรักษา (2565)	สุธิดา สอนสีบ (2565)	Wooi (2013)	Couros (2014)	Doss (2015)	Horth (2014)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	15	100	
5. ด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร/ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ/ สารสนเทศ และการสื่อสาร/ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	✓					✓				✓	✓					4	28.57	
6. ด้านการสร้างบรรยากาศ องค์กรนวัตกรรม/ด้านการ	✓	✓	✓	✓		✓				✓	✓					7	50	✓

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหาร	ศุภามา ประพันธ์พัฒน์ (2560)	ปวีณา กันธิน (2560)	ภริญา สายศิริสุข (2561)	อรพิน อิมรัตน์ (2561)	ลิตินัน นันทะศรี (2563)	ศิริพรพรรณ สีวง (2563)	อภิรักษ์ บุปผาชื่น (2563)	เคชา ลุนาวงค์ (2564)	แพรวพรรณ เปรมลภา 2565	นันทิยา อิมรักษา (2565)	สุธิดา สอนสีบ (2565)	Wooi (2013)	Couros (2014)	Doss (2015)	Horth (2014)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	15	100	
สร้างบรรยากาศขององค์กร/ ด้านการสร้างบรรยากาศ แห่งการส่งเสริมองค์กร นวัตกรรมและเทคโนโลยี																		
7. ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม/การมีจริยธรรม และตรวจสอบได้		✓	✓													2	14.29	

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหาร	ศรัทธา ประพันธ์พัฒน์ (2560)	ปวีณา กันธิณ (2560)	ภริญา สายศิริสุข (2561)	อรพิน อิมรัดน์ (2561)	ลิตินัน นันทะศรี (2563)	ศิริพรพรรณ สีวง (2563)	อภิรักษ์ บุปผาชื่น (2563)	เดชา ลูนางค์ (2564)	แพรวพรรณ เปรมลภา 2565	นันทิยา อิมรักษา (2565)	สุธิดา สอนสีบ (2565)	Wooi (2013)	Couros (2014)	Doss (2015)	Horth (2014)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	15	100	
8. ด้านการแสดงบทบาท หน้าที่เชิงนวัตกรรม/ การช่าง สังเกต/ พฤติกรรมผู้นำ/ คุณลักษณะด้านบทบาท หน้าที่					✓		✓						✓	✓		4	28.57	
9. ด้านการมีบุคลิกภาพเชิง นวัตกรรม/ การมี					✓		✓	✓	✓				✓			5	35.71	

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหาร	ศรัทธา ประพันธ์พัฒน์ (2560)	ปวีณา กันธิณ (2560)	ภริญา สายศิริสุข (2561)	อรพิน อิมรัดน์ (2561)	ลิตินัน นันทะศรี (2563)	ศิริพรพรรณ สีวง (2563)	อภิรักษ์ บุปผาชื่น (2563)	เดชา ลูนางค์ (2564)	แพรวพรรณ เปรมลภา 2565	นันทิยา อิมรักษา (2565)	สุธิดา สอนสีบ (2565)	Wooi (2013)	Couros (2014)	Doss (2015)	Horth (2014)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	15	100	
สัมพันธภาพที่ดี/ ด้าน บุคลิกภาพ																		
10. ด้านการสร้างความงูใจ ให้กับบุคคลากร/ การเข้าใจ คนอื่น		✓				✓							✓			3	28.57	
11. ด้านการแก้ปัญหา/ ชอบ การเปลี่ยนแปลง						✓								✓		2	14.29	

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหาร	ศิวภา ประพันธ์พัฒน์ (2560)	ปวีณา กันธิณ (2560)	ภริญา สายศิริสุข (2561)	อรพิน อิมรัดน์ (2561)	ลิตินัน นันทะศรี (2563)	ศิริพรพรรณ สีวง (2563)	อภิรักษ์ บุปผาชื่น (2563)	เดชา ลุนาวงค์ (2564)	แพรวพรรณ เปรมลภา 2565	นันทิยา อิมรักษา (2565)	สุธิดา สอนสีบ (2565)	Wooi (2013)	Couros (2014)	Doss (2015)	Horth (2014)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	15	100	
12. ด้านการสร้างเครือข่าย						✓						✓	✓			3	21.43	
13. การมีศรัทธาบารมี									✓			✓				2	14.29	
14. การมีกลยุทธ์									✓			✓				2	14.29	

จากตาราง 2 จากแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ
หลาย ๆ ท่าน ได้ศึกษาองค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ที่เป็นกรอบ
แนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) ที่ได้จากการวิเคราะห์ มีจำนวน 15
องค์ประกอบ ที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย โดยในแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะ
ขององค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายกันตามเกณฑ์ร้อยละ 46 ขึ้นไป (ความถี่ 7) ที่ผู้วิจัย
กำหนดขึ้น และได้กำหนดเป็นชื่อองค์ประกอบใหม่ดังนี้

ตาราง 3 การกำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของ
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

ชื่อองค์ประกอบ ที่ได้จากการสังเคราะห์ของภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม/ด้าน การคิดสร้างสรรค์/การมีทักษะการคิด สร้างสรรค์นวัตกรรม	1. ด้านการคิด สร้างสรรค์เชิง นวัตกรรม	15	100.00
ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม/การมี วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง/ด้านการมี วิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	2. ด้านการมี วิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรมสู่การ เปลี่ยนแปลง	14	93.33
ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิง นวัตกรรม/ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่ว ร่วม/ด้านการทำงานเป็นทีม/การมีส่วนร่วม ในการทำงาน/สร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม/ การสร้างความร่วมมือ	3. ด้านการทำงาน เป็นทีมและการมี ส่วนร่วมเชิง นวัตกรรม	11	78.57
ด้านการบริหาร ความเสี่ยง/ด้านความเสี่ยงนวัตกรรม/การมี แบบจำลองความเสี่ยง/กล้าเสี่ยง	4. การบริหารความ เสี่ยงด้านนวัตกรรม	8	57.14

ตาราง 3 (ต่อ)

ชื่อองค์ประกอบ ที่ได้จากการสังเคราะห์	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม/ ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร/ด้าน การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กร นวัตกรรมและเทคโนโลยี	5. ด้านการสร้าง บรรยากาศองค์กร นวัตกรรมและ เทคโนโลยีดิจิทัล	7	50.00

จากตาราง 3 จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) ที่ได้จากการวิเคราะห์ทั้ง 15 องค์ประกอบและสังเคราะห์เป็นชื่อองค์ประกอบใหม่เรียงตามลำดับความถี่ ได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลงสู่การเปลี่ยนแปลง 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 4) การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม 5) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

แต่ทั้งนี้เพื่อให้ลำดับขององค์ประกอบสอดคล้องกับลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จึงจัดลำดับใหม่ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลงสู่การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 4) การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม 5) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง

1.1 ความหมายการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

ปวีณา กันธิณ (2560, หน้า 6) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง การมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของ

สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้

จรัลภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 17) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านทางสังคมที่อาจมีผลกระทบต่อการศึกษานำมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนแปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กรโดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น โดยใช้นวัตกรรมถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงมีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน

อรพิน อิมรรัตน์ (2561, หน้า 6) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง การเป็นผู้ที่มองการณ์ไกลมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลงการศึกษาพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มุ่งเน้น การสร้างวิสัยทัศน์ที่นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564, หน้า 47) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ทันสมัยสามารถวิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาเพื่อนำมากำหนดเป็นเป้าหมายที่ชัดเจนแปลกใหม่ และสอดคล้องกับบริบทแวดล้อมของสถานศึกษาโดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พระมหาประยูร ชีรวโร (ตระการ) (2565, หน้า 35) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ภาพแห่งอนาคตขององค์กรซึ่งได้มาจากสติปัญญา ความคิด โดยภาพนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของความจริง มีความเป็นไปได้ เกิดความอยากปฏิบัติตาม สอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์กรอันจะทำให้องค์กรมีสภาพดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เมื่อพิจารณาจากความหมายของวิสัยทัศน์จะเห็นว่าวิสัยทัศน์มีลักษณะเป็นภาพ สถานศึกษาไม่สามารถที่จะสร้างภาพด้วยตนเองได้ แต่จะมองเห็นอนาคตขององค์กรผ่านผู้บริหารสถานศึกษาที่จะกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างไรจึงจะเหมาะสม ดังนั้นวิสัยทัศน์หมายถึงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนจะต้องมีเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง มาสู่สถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการโดยเฉพาะ

อย่างยิ่งในท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เป็นพลวัตรเช่นในปัจจุบัน

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงความสามารถในการประเมินแนวโน้มในการพัฒนาด้านการศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารสื่อสารแนวทางปฏิบัติให้พนักงานทราบอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความชัดเจน โดยเน้นที่นวัตกรรมและการนำความก้าวหน้าที่เหมาะสมมาใช้เพื่อช่วยให้สถาบันบรรลุวัตถุประสงค์

1.2 ความสำคัญการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความสำคัญการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 17 – 19) กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่สอดคล้องกับสภาพองค์กรได้มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

ยินดี ฮานาฟี (2562, หน้า 13) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การ เปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มีพฤติกรรมให้เพื่อนร่วมงานยอมรับด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดีสร้างวิสัยทัศน์ เสริมแรงจูงใจ ให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถรวมถึงให้ทุกคนเห็นคุณค่าของตนเอง และแสดงออกถึงความเป็นนักคิด นักวางแผน คิดเชิง ระบบ และสามารถวิเคราะห์การทำงานได้อย่างเป็นระบบ มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยส่งเสริมการ รวมถึงมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของทำงาน

ปาริฉัตร พรสุวรรณ (2562, หน้า 10) การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารการศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กรโดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพ ปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กรสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงมีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านยอมรับและเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

สรุปได้ว่า ความสำคัญการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง คือ ผู้นำที่ต้องการพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำจะต้องสามารถวิเคราะห์แนวโน้มในอนาคตวางแผนอย่างมีระบบ และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทขององค์กร พร้อมขับเคลื่อนนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปความหมาย ความสำคัญเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของความสำคัญการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง ดังตาราง 4

ตาราง 4 ตัวบ่งชี้สำคัญการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกให้เห็นถึง ความสามารถในการ ประเมินแนวโน้มใน การพัฒนาด้าน การศึกษาเพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจ กลยุทธ์ และ เป้าหมายที่สอดคล้อง กับบริบท	ผู้นำที่ต้องการ พัฒนาองค์กรให้ ก้าวทันการ เปลี่ยนแปลง โดย ผู้นำจะต้อง สามารถวิเคราะห์ แนวโน้มในอนาคต วางแผนอย่างมี ระบบ และกำหนด เป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับ	ความสามารถในการ มองเห็นเหตุการณ์ใน อนาคตและคาดการณ์ ได้อย่างแม่นยำ มีการ แสดงออกทางด้านการ คิด วิเคราะห์ อย่างมี แบบแผน มีการกำหนด เป้าหมายอย่างชัดเจนที่ มุ่งให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงจากสภาพ ปัจจุบันไปสู่การสร้าง	1. การ แสดงออก ทางด้านการ คิด วิเคราะห์ อย่างมีแบบ แผน 2. การกำหนด เป้าหมายอย่าง ชัดเจน

ตาราง 4 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
ของสถานศึกษา ผู้บริหารสื่อสาร แนวทางปฏิบัติให้ พนักงานทราบอย่างมี ประสิทธิภาพเพื่อ ความชัดเจน โดยเน้น ที่นวัตกรรมและการ นำความก้าวหน้า ที่เหมาะสมมาใช้เพื่อ ช่วยให้สถานศึกษา บรรลุวัตถุประสงค์	บริบทขององค์กร พร้อมขับเคลื่อน นวัตกรรมเพื่อ ยกระดับคุณภาพ การศึกษา	นวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนา ไปในทางที่ดีขึ้น กระตุ้น และสร้างแรงบันดาลใจ ให้กับเพื่อนในการสร้า นวัตกรรมที่ช่วย ยกระดับ คุณภาพการศึกษาไปสู่ เป้าหมายที่วางไว้	3. กระตุ้นและ สร้างแรงบันดาลใจ 4. การ ยกระดับ คุณภาพ การศึกษา

2. ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

2.1 ความหมายการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามด้านการคิด
สร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ไว้ดังนี้

ปรีณา กันธิณ (2560, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านการคิดสร้างสรรค์
เชิงนวัตกรรม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบ หรือ
ทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู และการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ
เพื่อนำมาสู่การ พัฒนาตนเอง และเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงาน

อรพิน อิมรัตน์ (2561, หน้า 6) กล่าวว่า ด้านการคิด
สร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมหมายถึงผู้บริหารแสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์รูปแบบ
ใหม่ในการแก้ปัญหาและการทำงานของบุคลากรส่งเสริมให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนา
งานใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดสนับสนุนการทำงานที่ยืดหยุ่นสร้าง
ทางเลือกในการปฏิบัติงานและกระตุ้นให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการที่หลากหลายในการ
สร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่าในองค์กร

เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564, หน้า 7) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่คิดริเริ่มในการพัฒนาและขับเคลื่อนงานด้วยการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีอิสระทางความคิดและนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาพัฒนาการสอนและการทำงานจนเกิดเป็นนวัตกรรม สนับสนุนการประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ที่เข้ากับบริบทของสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานจนกลายเป็นนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา

กนกพิชญ์ สรรพศรี (2564 หน้า 12) กล่าวว่า ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการใช้ความสามารถในการคิดให้หลากหลายและแปลกใหม่จากเดิมมีความคิดที่หลากหลายมิติหลายทิศทาง สามารถคิดได้ กว้างไกลไร้กรอบ และไร้ขอบเขต รับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ ในการ ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบ คือ ความคิดริเริ่ม การสร้างแรงจูงใจ ความสามารถในการแก้ปัญหาและความยืดหยุ่น

บริพัทธ์ สารผล (2565, หน้า 10) กล่าวว่า ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาในรูปแบบที่แตกต่างเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีอิสระทางความคิด เพื่อส่งเสริมให้ครูประยุกต์ วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลายที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์พัฒนางาน ให้เกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

จากการศึกษาความหมายของการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมผู้วิจัยสรุปได้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ เป็นความคิดที่หลากหลาย คิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดกับสิ่งเดิม สำรวจและค้นหาความรู้ใหม่ ๆ สนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด จนนำไปสู่การคิดค้นและสร้างสิ่งประดิษฐ์ที่แปลกใหม่หรือรูปแบบความคิดใหม่เพื่อสร้างนวัตกรรมมาใช้ภายในสถานศึกษา

2.2 ความสำคัญการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

มีนักวิชาการนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ไว้ดังนี้

นฤมนต์ ไชยเพชร และพัชรา เดชโฮม (2562, บทคัดย่อ) กล่าวว่าผู้บริหารสามารถนำแนวคิด วิธีการรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดทำให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่และมีคุณค่า ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่ม สิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาและขับเคลื่อนการทำงานส่วนผู้บริหารสนับสนุนครูปฏิบัติงานด้วยวิธีที่หลากหลาย

ฮะฟีซุดดีน เจมะ และวรลักษณ์ ชูกำเนิด (2564, หน้า 82) กล่าวว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ทุนวิจัย สิ่งประดิษฐ์ และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

โดยสรุปแล้ว ความสำคัญของการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสามารถนำแนวคิด วิธีการ รูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดทำให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่และมีคุณค่ามากขึ้น ในการพัฒนาและขับเคลื่อนการทำงานด้วยวิธีที่หลากหลาย ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ทุนวิจัยสิ่งประดิษฐ์ และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปความหมาย ความสำคัญเป็นนิยามเชิงปฏิบัติของการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ดังตาราง 5

ตาราง 5 ตัวบ่งชี้ความสำคัญเป็นนิยามเชิงปฏิบัติของการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
พฤติกรรมของ ผู้บริหาร ความสามารถใน การมองเห็น ความสัมพันธ์ของสิ่ง ต่าง ๆ เป็นความคิด ที่หลากหลาย คิด นอกกรอบ ไม่ยึดติด	ผู้บริหารสามารถนำ แนวคิด วิธีการ รูป แบบเดิมมาพัฒนา ต่อยอดทำให้เกิด การสร้างสรรคสิ่ง ใหม่และมีคุณค่า มากขึ้น ในการ พัฒนาและ	ความสามารถในการ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ใน สิ่งใหม่ ๆ ได้ หลากหลายรูปแบบ โดยไม่ยึดติดกับกรอบ งานหรือรูปแบบการ ทำงานแบบเดิม ๆ โดยอาศัยเทคโนโลยี	1. ความสามารถ ในการคิด สร้างสรรค์ 2. การใช้ เทคโนโลยี สื่อสารที่ทันสมัย 3. สนับสนุนการ สร้างนวัตกรรม

ตาราง 5 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
กับสิ่งเดิม สรรวจและค้นหาความรู้ใหม่ ๆ สนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด จนนำไปสู่การคิดค้นและสร้างสิ่งประดิษฐ์ที่แปลกใหม่หรือรูปแบบความคิดใหม่เพื่อสร้างนวัตกรรมมาใช้ภายในสถานศึกษา	ขับเคลื่อนการทำงานด้วยวิธีที่หลากหลาย ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ทุนวิจัย สิ่งประดิษฐ์ และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	และสารสนเทศที่ทันสมัยอยู่เสมอ หรือสนับสนุนใช้รูปแบบเดิมแล้วนำมาพัฒนาต่อยอดให้มีคุณค่ามากขึ้นเพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ที่ใช้ได้จริงพร้อมทั้งเปิดโอกาสในการนำเสนอผลงานในการขับเคลื่อนการสร้างนวัตกรรมให้ประจักษ์	4. การนำเสนอผลงานนวัตกรรม

3. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

3.1 ความหมายการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

เชิงนวัตกรรม

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ไว้ดังนี้

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 18) กล่าวว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมหมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อรวมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันถ่ายทอดความรู้และ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า 47) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม หมายถึง การร่วมกันกำหนดภารกิจ เป้าหมายทำให้งานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนครู สร้างนวัตกรรมหรือประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการทำงาน และส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันในการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยมีกระบวนการสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 ขั้น คือ

- 1) ขั้นการวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
- 2) ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
- 3) ขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
- 4) ขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564, หน้า 32) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมหมายถึง การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมกันคิดวางแผนและทำงานเป็นทีมโดยมีเป้าหมายร่วมกัน ในการแก้ไขและพัฒนาประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษารวมทั้งนำครูออกไปร่วมงานกับหน่วยงานภายนอกอย่างเต็มความสามารถ

จากการศึกษาความหมายของการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย แสดงให้เห็นว่าบุคลากรภายในองค์กรมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จและเกิดความภาคภูมิใจด้วยการแสดงเป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรรับทราบด้วยการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพร่วมกันแก้ไขปัญหาขององค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงาน

3.2 ความสำคัญการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ไว้ดังนี้

ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562, หน้า 22) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมไว้ว่า การทำงานใด ๆ ก็ตามสภาพการทำงานโดยทั่วไปมักจะประกอบด้วยคนหลาย ๆ คน มาทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง การทำงานของกลุ่มคนเหล่านี้จะมีประสิทธิภาพมากเพียงใดหรือไม่ขึ้นอยู่กับพลังกลุ่มที่จะต้องเคลื่อนไหวไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้ได้ผลงานตามที่ต้องการพลังกลุ่มจะเกิดขึ้นได้ สมาชิกของกลุ่มจำเป็นต้องทำการงานที่ประสานกันอย่างราบรื่นและดำเนินไปในจังหวะเวลายิ่งหน่วยงานมีขนาดเล็กลงกำลังคนลดลงรูปแบบการทำงานเปลี่ยนไปหน่วยงานล้วนมีงานเร่งด่วนที่ต้องระดมบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนดงานบางอย่างก็จำเป็นในการที่จะต้องมียุทธศาสตร์หน่วยงานรับผิดชอบ ต้องการความร่วมมืออย่างจริงจังจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีการทำงานแบบพหุภาคีมีหุ้นส่วน (Partner) มีการเน้นความต้องการของลูกค้าหรือประชาชน ผู้รับบริการ ยิ่งทำให้แต่ละหน่วยงานต้องพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน และร่วมมือกันสร้างทีมงานที่แข็งแกร่ง สร้างพลังร่วม (Synergy) ทั้งนี้ผู้มีบทบาทสำคัญคือผู้บริหาร ซึ่งจะต้องแสดงออกถึงบทบาทในการเป็นผู้นำทีมที่ดีจะดึงศักยภาพของสมาชิกในทีมงานมาใช้รู้จักจุดอ่อน จุดแข็งของทีมและแก้ไขพร้อมทั้งนำจุดแข็งมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

นฤมนต์ ไชยเพชร และพัชรา เดชโสม (2562, หน้า 23) กล่าวว่าผู้บริหารส่งเสริมทักษะการทำงานเป็นทีมโดยให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กรที่พัฒนาร่วมกัน ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด ผู้บริหารส่งเสริมให้ครุมน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน

จิระศักดิ์ นามวงษ์ (2563, หน้า 13) กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมดังนี้เนื่องจากความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับการบริหารทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทีมงานจึงมีความจำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ของกระบวนการในการบริหารงานให้กระจ่างชัดในทุกแง่มุมไม่ว่าจะเป็นหลักในการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบของทีมงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ของทีมงาน ตลอดจนวิธีกระตุ้นหรือจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นอย่าง

ต่อเนื่องเพื่อให้ทีมงานได้ช่วยกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์การ หากผู้บริหารสามารถเรียนรู้และนำมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ที่จะส่งผลต่อองค์การเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์การและในด้านการสร้างความแข็งแกร่งขององค์การทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

โดยสรุปแล้วความสำคัญการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม คือ การที่ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดทักษะการทำงานเป็นทีมโดยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างครูกับนักเรียนที่พัฒนาร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปความหมาย ความสำคัญเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ ของการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ดังตาราง 6

ตาราง 6 ตัวบ่งชี้สำคัญการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารที่แสดงออก ถึงความสามารถในการนำบุคลากรให้ ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุตาม เป้าหมาย แสดงให้เห็น ว่าบุคลากรภายใน องค์การมีส่วนสำคัญ ต่อความสำเร็จและ เกิดความภาคภูมิใจ ด้วยการแสดง เป้าหมายขององค์กร	การที่ผู้บริหารมีการ ส่งเสริมให้เกิดทักษะ การทำงานเป็นทีมโดย ส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคลากรร่วมกัน ทำงานเป็นทีม ให้เกิด การเรียนรู้ระหว่างครูกับนักเรียนที่พัฒนาร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและ บรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่กำหนด	พฤติกรรมที่แสดงออก ถึงความร่วมมือกันในการ ทำงานเป็นทีมโดย มีเป้าหมายไปใน ทิศทางเดียวกันพร้อม เปิดโอกาสให้ทุกคน ได้สร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ เชื่อมมั่นในบุคคลและ องค์การมีสัมพันธ์ที่ดี กับเพื่อนร่วมงานร่วม คิดรวมทำแก้ไขปัญหา มีการสะท้อนผล แลกเปลี่ยนเรียนรู้และ ประสพการณ์ในการ	1. การร่วมมือ 2. การทำงานเป็นทีม 3. ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน 4. การแลกเปลี่ยนความรู้

ตาราง 6 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
ให้บุคลากรรับทราบ ด้วยการติดต่อสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพ ร่วมกันแก้ไขปัญหา ขององค์การเปิด โอกาสให้บุคลากรทุก คนได้สร้างสรรค์ ผลงานโอกาสให้ บุคลากรทุกคนได้ สร้างสรรค์ผลงาน		พัฒนานวัตกรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์ ต่อสถานศึกษา	

4. ด้านการบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม

4.1 ความหมายการบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม

การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรมมีนักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และเลือกความหมายที่มีความสอดคล้องกับหัวข้อของงานวิจัย ซึ่งมีดังต่อไปนี้

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 18) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม หมายถึง การจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตที่มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับและ ตรวจสอบติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญพิจารณาได้ตรง ประเมินสถานการณ์กล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากรและแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วม

รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษารวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

กริญา สายศิริสุข (2561, หน้า 7) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรมหมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตเมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบเชิงลบต่อการบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจขององค์กรโดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ

อรพิน อิมรรัตน์ (2561, หน้า 7) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรมหมายถึงผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ส่งเสริมให้องค์กรทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ สามารถควบคุมกิจกรรม และการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อลดหรือป้องกันโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ภายใต้เหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตเมื่อเกิดผลกระทบเชิงลบผู้บริหารสามารถควบคุมสถานการณ์และลดความเสี่ยงนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพให้การสนับสนุนทรัพยากรและพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดและ มีกำกับติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

คณิน คำแพง (2563, หน้า 8) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแสดงออกถึงการมีความกล้าทำงานที่ท้าทาย มีความรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ หรือจากการกระทำของตน

สรุปได้ว่า การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความพร้อมกับการนำนวัตกรรมมาทดลองใช้ในสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์และควบคุมการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีการติดตามผลการปฏิบัติทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว อันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ และมีการกำกับติดตามประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

4.2 ความสำคัญการบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม

การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม เป็นกระบวนการดำเนินงานที่เป็นระบบเพื่อช่วยลดสาเหตุและโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย หรือให้ระดับของความ

เสียหายที่จะเกิดขึ้นนั้นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ควบคุมได้โดยมีนักวิชาการ นักการศึกษา และงานวิจัย ได้ให้ความสำคัญการบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรมไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 18) กล่าวถึงความสำคัญ การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม ไว้ว่าเป็นการกำหนดหรือควบคุมปัจจัยที่อาจ ก่อให้เกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยมีการ วางแนวทางและมาตรฐานรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการ ดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

อรพิน อิมรรัตน์ (2561, หน้า 7) กล่าวถึงความสำคัญ การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม ไว้ว่าการควบคุมการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อลดหรือ ป้องกันโอกาสที่จะเกิดความเสียหายภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดผลกระทบเชิงลบก็สามารถควบคุมสถานการณ์และลดความเสี่ยงนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพให้การสนับสนุนทรัพยากรและพร้อมที่จะรับมือกับผลกระทบที่จะเกิด และมีการกำกับติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

สุจิตรา หนูงาม (2566, หน้า 7) กล่าวถึงความสำคัญ การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม ไว้ว่า การบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นใน อนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบเชิงลบต่อการบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจขององค์กร โดยควบคุมกิจกรรมกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ความสำคัญการบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำนวัตกรรมมาช่วยกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุม ความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายจากการทำงาน ที่อาจเกิดขึ้นให้มีผลน้อยที่สุดและอยู่ในระดับที่สถานศึกษายอมรับได้รวมทั้งวางมาตรฐาน การรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปความหมาย ความสำคัญเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ ของการบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม ดังตาราง 7

ตาราง 7 ตัวบ่งชี้สำคัญการบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความ พร้อมกับการนำ นวัตกรรมมาทดลอง ใช้ในสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์ และควบคุมการ ดำเนินงานที่จะทำให้อาจ เกิดความเสียหายใน การปฏิบัติงานของ บุคลากรมีการ ติดตามผลการ ปฏิบัติทั้ง ความสำเร็จและ ความล้มเหลว อัน เกิดจากการ ปรับเปลี่ยนวิธีการ ใหม่ และมีการกำกับ ติดตามประเมินผล การบริหารความ เสี่ยงอย่างเป็นระบบ	ผู้บริหาร สถานศึกษาสามารถ นำนวัตกรรมมาช่วย กำหนดแนวทางหรือ มาตรการควบคุม ความเสี่ยงอย่างเป็น ระบบ เพื่อป้องกันหรือ ลดโอกาสที่จะเกิด ความเสียหายจากการ ทำงานที่อาจเกิดขึ้นให้ มีผลน้อยที่สุดและอยู่ ในระดับที่สถานศึกษา ยอมรับได้รวมทั้งวาง มาตรฐานการรองรับ ในกรณีที่เกิด สถานการณ์ นอกเหนือจากแผนการ ดำเนินงาน เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายไปสู่ การสร้างนวัตกรรมใน สถานศึกษา	พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่เปิดรับ และพร้อมนำนวัตกรรม ใหม่มาใช้ แสดงให้เห็น ถึงความตั้งใจในการ พัฒนาการทำงาน โดยมี การวิเคราะห์ ควบคุม และติดตามผลอย่าง ใกล้ชิด เพื่อป้องกันหรือ จำกัดความเสียหายที่ อาจเกิดขึ้นจากการ ปรับเปลี่ยนวิธีการ ทำงาน ทั้งยังนำข้อมูล จากความสำเร็จและ ข้อผิดพลาดมาใช้ ปรับปรุงแนวทางการ ดำเนินงานให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น พร้อมทั้งวางมาตรการ บริหารความเสี่ยงอย่าง เป็นระบบ เพื่อให้ นวัตกรรมใน สถานศึกษาดำเนินไป อย่างราบรื่นและ สอดคล้องกับเป้าหมาย ที่กำหนดไว้	1. ด้านการ บริหาร ความเสี่ยง 2. ด้านความ เสี่ยง นวัตกรรม 3. การมี แบบจำลอง ความเสี่ยง 4. กล้าเสี่ยง

5. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

5.1 ความหมายการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมไว้ดังนี้

ปรีณ กัณณิน (2560, หน้า 7) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาและต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม

ภิรญา สายศิริสุข (2561, หน้า 7) กล่าวว่า บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน

อรพิน อิมรรัตน์ (2561, หน้า 6) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง แนวทางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับนวัตกรรมโดยส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลายและไม่มีความเครียด สิ่งนี้ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการสื่อสารแบบเปิดกว้าง แบ่งปันความรู้ และพัฒนาตนเองเพื่อสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ นอกจากนี้ การให้การยอมรับและให้รางวัลแก่พนักงานที่มีส่วนสนับสนุนนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพยังช่วยผลักดันให้องค์กรมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562, หน้า 9) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองตอบความต้องการของบุคลากรสร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม

จิระศักดิ์ นามวงษ์ (2563, หน้า 9) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ได้แก่ การมีวัฒนธรรมองค์การการสร้างเครือข่าย และการใช้เทคโนโลยี

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า 52) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร แสดงศักยภาพที่ดีทั้งภูมิรู้ ภูมิธรรม เป็นต้นแบบให้แก่ครูได้ ส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นรายบุคคลในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรม และสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน เต็มศักยภาพและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้บุคลากรเข้าถึงสารสนเทศและพัฒนาการเรียนรู้จัดสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม

เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564, หน้า 7) กล่าวว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุน ให้ครูแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดนวัตกรรมอันนำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

กนกพิชญ์ สรรพศรี (2564, หน้า 12) กล่าวว่า ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษาโดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองต่อความต้องการของบุคลากรสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมให้เห็นความสำคัญ และคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาบุคลากร เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

สรุปได้ว่า การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรมจัดบรรยากาศของสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้ พัฒนาในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อนำแนวคิดใหม่ ๆ มาสร้างเป็นนวัตกรรม สนับสนุนหรือให้รางวัลให้กับบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนา

สถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

5.2 ความสำคัญการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

มีนักวิชาการนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ไว้ดังนี้

นฤมนต์ ไชยเพชร และพัชรา เดชโสม (2562, บทคัดย่อ) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างกระบวนการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กร ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างบรรยากาศภายในองค์กร เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ และผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ จัดบรรยากาศสถานที่ให้บุคลากรร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

สะพิชุดดิน เจะมุ และวรลักษณ์ ชูกำเนิด (2564, หน้า 82) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญเห็นสอดคล้องไปในทางเดียวกันว่าผู้บริหารสร้างความรู้ ความเข้าใจ และส่งเสริมในการสร้างสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรม

โดยสรุปแล้วความสำคัญการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม หมายถึงการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างกระบวนการสร้างนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างบรรยากาศภายในองค์กร เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ และผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ จัดบรรยากาศสถานที่ให้บุคลากรร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปความหมาย ความสำคัญเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ดังตาราง 8

ตาราง 8 ตัวบ่งชี้สำคัญการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในการให้ ความสำคัญกับการสร้าง วัฒนธรรมของ สถานศึกษาให้เป็น องค์กรที่เห็นคุณค่า ของนวัตกรรม จัดบรรยากาศของ สถานศึกษาให้มีความ พร้อมในการสร้างสรรค์ นวัตกรรม ส่งเสริม บุคลากรให้มีการพัฒนา ความรู้ พัฒนาในด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อนำแนวคิดใหม่ ๆ มาสร้างเป็นนวัตกรรม สนับสนุนหรือให้รางวัล ให้กับบุคลากรที่สร้าง นวัตกรรมใหม่ที่มี ประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนา สถานศึกษาให้เป็น องค์กรแห่งนวัตกรรม	การสร้าง บรรยากาศและ สภาพแวดล้อมที่ เอื้อต่อการสร้าง กระบวนการสร้าง นวัตกรรมเพื่อ ส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรมีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้าง บรรยากาศภายใน องค์กร เพื่อต่อ ยอตแนวคิด นวัตกรรมใหม่ ๆ และผู้บริหารสร้าง บรรยากาศให้เกิด การถ่ายทอด ความรู้จัด บรรยากาศสถานที่ ให้บุคลากรรวม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้งาน ประสบผลสำเร็จ	การมีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากรใน องค์กรมีการ ปฏิบัติงานร่วมกับ บุคลากร รับฟังความ คิดเห็นซึ่งกันและกัน จัดปรับเปลี่ยน สภาพแวดล้อมทั้ง บรรยากาศในการ ทำงานให้เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรได้ ผ่อนคลายไม่ เคร่งเครียดในการ ทำงานมากเกินไป สนับสนุนให้มีการ สร้างหรือพัฒนา นวัตกรรมเป็นของ ตนเองเปิดโลกทัศน์ สื่อสารแลกเปลี่ยน การเรียนรู้เพื่อให้ องค์กรดำเนินไป บรรลุเป้าหมาย	1. การมี ปฏิสัมพันธ์และ ปฏิบัติงานกับ บุคลากร ในองค์กร 2. การรับฟัง ความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน 3. การ ปรับเปลี่ยน สภาพแวดล้อม ในการทำงาน 4. สนับสนุน การสร้าง นวัตกรรม ของตนเอง

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล

3.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

นักวิจัย นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ ไว้หลาย ทรรศนะ ดังนี้
 ฉัตรวิมล เข้มพันธ์ (2560, หน้า 10) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลของการดำเนินงานขององค์การหรือหน่วยงานที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบสามารถ บรรลุวัตถุประสงค์ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานของเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

วิภาภรณ์ สร้อยคำ (2560, หน้า 94) ได้ให้ ความหมาย ไว้ว่า ประสิทธิภาพหมายถึง ความสำเร็จของการปฏิบัติ หรือผลที่เกิดขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและ คุณภาพตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดของผู้บริหารและทีมงานในการดำเนิน กิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกคนและการดำเนิน กิจกรรมต่าง ๆ

รุจภา วรงค์พาณิชย์ (2560, หน้า 24) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับความสำเร็จตามเป้าหมายที่สังเกตได้ในองค์กร และความสามารถในการ ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงความพึงพอใจใน การทำงานของครู หรือขวัญของสมาชิกในโรงเรียนดี

ปริศนา เขียนชาติ (2564, หน้า 50) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การที่ กำหนดไว้ สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาเพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม กับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่แท้จริงที่บูรณาการผสมผสานคงสภาพขององค์การให้ เกิดความพึงพอใจและผลสำเร็จของการทำงานในองค์การหรือหน่วยงานให้เกิดประโยชน์ สูงสุดโดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้ เกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพในภาพรวมทั้งระบบ

แคทรียา บุตรสีผา (2564 หน้า, 62) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จของการปฏิบัติ หรือผล ที่เกิดขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพตาม เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดของผู้บริหารและทีมงานในการดำเนินกิจกรรมทุกอย่าง ที่เกี่ยวข้อง เกิดความสำเร็จแก่บุคลากรคือทำให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ และทุกคนในโรงเรียนสามารถปรับตัวเรียนรู้ที่จะทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จทุกสถานการณ์

จากความหมายของประสิทธิผลข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิผลหมายถึงความสามารถในการดำเนินงานการบริหาร การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพสามารถแก้ปัญหาภายในได้จนทำให้องค์กรเกิดความพึงพอใจ ประสพผลสำเร็จของการทำงานในองค์กรอย่างเป็นระบบ

3.2 ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการพบว่า มีผู้ให้ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูไว้หลากหลายแนวคิด ดังนี้

สุนันธิณี ม่วงเนียม (2560, หน้า 7 – 8) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของครู ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาทั้งงานในด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนและงานด้านการบริหารงานฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามความคาดหวังได้วางไว้

ภัทราภา วงศ์พันธ์ (2560, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานครูหมายถึง การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

ทิฆัมพร อุ๋นจันที (2561, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูว่า หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ตาม กระบวนการของระบบการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลจากการที่ครูได้รับการพัฒนาด้านการจัดการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ได้รับการนิเทศ ติดตามการทำงานและปรับปรุงการทำงานของตนเอง อยู่เสมอและสามารถจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ฐิติณัฐ ปรงชัยภูมิ (2561, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครู หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากความสามารถของครูในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างดีและส่งผลให้ครู สามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเกิดประโยชน์สูงสุดในองค์ประกอบของการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ การบริการที่ดี การรู้จักพัฒนาตนเองด้วย การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่ เสมอ ตลอดจนการทำงานเป็นทีมการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้ กำลังใจเพื่อนร่วมงานและปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่น ด้วยความเต็มใจและเกิดประโยชน์ สูงสุดต่อองค์กร

วรรษยา ลาบุญ (2563, หน้า 76) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครู หมายถึง การที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่โรงเรียน กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ ในการบริหาร โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและพึงพอใจ ต่อผลงานที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งกระบวนการที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผล ประโยชน์ต่อสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือคุณลักษณะที่ดีของครูที่เกิดขึ้นจากผลของ คุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ

วิชญ์ เลิศสงคราม (2563, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิผล การปฏิบัติงาน หมายถึง ชีตความสามารถของการบรรลุวัตถุประสงค์

ธนพล สะพังเงิน (2564, หน้า 14) กล่าวว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครูหมายถึง การแสดงพฤติกรรมการทำงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบ วิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะความชำนาญสูงขึ้น อย่างต่อเนื่อง ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้น จากความสามารถของครูในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยครูจะต้องทำ ทุกวิธีทาง เพื่อที่จะทำให้นักเรียนเกิดการพัฒนาที่มีความก้าวหน้า ทั้งทางด้านความรู้ สติปัญญา คุณธรรม และประพฤติตนเป็นคนดีของสังคม ถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียนมี ความสามารถในการด้าน ICT ในการรับมือกับความซับซ้อนและความไม่แน่นอนในอนาคตด้วยการวางแผนการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหาร และสามารถจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ซึ่งการปฏิบัติงานของครูในทั้งนี้ผู้วิจัยยึดตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 ได้มีมติกำหนดตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครู

3.3 ความสำคัญของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ทัศนะต่าง ๆ ไว้ดังนี้

สุนันธิณี ม่วงเนียม (2560, หน้า 22) กล่าวว่า ครูมีหน้าที่หลักในการ จัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงาม เป็นบุคคลที่มีความ สำคัญยิ่ง เพราะมีบทบาทต่อการสร้างคนไปพัฒนาสังคมประเทศชาติต่อไป นั่นคือ บทบาทของความเป็นครูที่มีหน้าที่อบรมสั่งสอนศิษย์ในด้านวิชาการ และการใช้ชีวิต ประเทศชาติจะพัฒนาให้เจริญรุ่งเรืองได้นั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของครู

ชนัญญาภรณ์ ใจแน่น (2560, หน้า 2) กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่ดีเป็น ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้สถานศึกษา สามารถก้าวหน้าไปสู่ความเป็นผู้นำและแข่งขันกับ นานาชาติได้และการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยครูทั้งนี้เพราะครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา เพราะคุณภาพการศึกษาของนักเรียนจะดีมากน้อยเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการ จัดการเรียนการสอนของครู ดังนั้นการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิผล จึงต้องพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูด้วย

สุนันธิณี ม่วงเนียม (2560, หน้า 22) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ครูมีหน้าที่หลักในการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงาม เป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งเพราะมี บทบาทต่อการสร้างคนเพื่อไปพัฒนาสังคมประเทศชาติต่อไป นั่นคือ บทบาทของความเป็นครูที่มีหน้าที่อบรมสั่งสอนศิษย์ในด้านวิชาการและการใช้ชีวิต ประเทศชาติจะพัฒนา

ให้เจริญรุ่งเรืองได้นั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของครู

ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์ (2561, หน้า 13) กล่าวว่า ความสำคัญของ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูที่มีความรู้ในส่วนที่เป็นศาสตร์ด้านการสอน มี ความสามารถในการปฏิบัติการสอนหรือมีศิลปะในการสอน ถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียน ได้ดี มีความสามารถในด้าน ICT เป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมความเป็นครู สามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้และเป็นผู้ที่พัฒนาความรู้ตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ

นาคยา ทับยาง (2561, หน้า 33) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูนั้นมีหลายประการทำหน้าที่อบรมสั่งสอน เสาะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อนำมาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถเป็นคนดีมีศีลธรรม ดูแลเอาใจใส่ คอยช่วยเหลือในสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้เรียนจะเกิดการพัฒนามากขึ้นเมื่อได้รับการกระตุ้น ส่งเสริมจากครูผู้สอน หน้าที่และบทบาทของครูจึงมีความสำคัญมากต่อผู้เรียน

สรุปได้ว่า ครูนับว่าเป็นผู้ที่มียุทธศาสตร์สำคัญในการพัฒนาสังคมและ ประเทศชาติ เพราะครูมีหน้าที่ต้องพัฒนาคน พัฒนาด้านความคิด พัฒนาด้านองค์ความรู้ และพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมให้แก่เยาวชนของชาติ ครูจะต้องทำทุกวิถีทาง เพื่อที่จะ ทำให้นักเรียนเกิดการพัฒนามีความก้าวหน้า ทั้งทางด้านความรู้สติปัญญา คุณธรรม และ ประพฤติตนเป็นคนดีของสังคม ถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียนมีความสามารถในด้าน ICT ในการรับมือกับความซับซ้อนและความไม่แน่นอนในอนาคตด้วยการวางแผนการพัฒนา ยุคดิจิทัลของครูอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการปฏิบัติงานของครูในครั้งนี้ผู้วิจัยยึดตาม หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 ได้มีมติกำหนด ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร การศึกษาตำแหน่งครู และแนวคิดการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลใช้เป็นกรอบ ของการปฏิบัติงานของครู จำนวน 3 ด้าน

3.4 ขอบข่ายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 ได้มีมติกำหนดตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครู (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564, หน้า 46 – 78) เพื่อใช้เป็นกรอบของการปฏิบัติงาน ของครู จำนวน 3 ด้าน แต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนรู้

1.1 ขอบข่ายด้านการจัดการเรียนรู้

ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 สรุปรายละเอียดดังนี้

1.1.1 สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร กำหนดให้ครูต้อง มีการจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ โดยมีการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น

1.1.2 ออกแบบการจัดการเรียนรู้กำหนดให้ครูมีการออกแบบโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตรโดยมีการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น

1.1.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยครูมีการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และส่งเสริมผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพเรียนรู้และทำงานร่วมกัน โดยมีการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียน

1.1.4 สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ โดยกำหนดให้ครูมีการสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้โดยมีการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียน และทำให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสามารถสร้างนวัตกรรมได้

1.1.5 วัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

1.1.6 ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้โดยให้มีการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

1.1.7 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน โดยให้มีการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี

1.1.8 อบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียนโดยให้มีการ
อบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยม
ความเป็นไทยที่งดงาม

1.2 แนวคิดการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

การจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่
ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมดิจิทัลอย่างหลากหลายเพื่อส่งเสริมการ
เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง พัฒนาทักษะในยุคดิจิทัล และสนับสนุนการเรียนรู้ที่
ยืดหยุ่นโดยผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา ในขณะที่ครูทำหน้าที่เป็นผู้
อำนวยความสะดวกและออกแบบกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน

เพ็ญจันทร์ สินธุเขต (2560, หน้า 9) กล่าวถึงแนวคิดการ
จัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลในการเรียนการสอนว่า ยุคดิจิทัล เป็นยุค “โลกคือห้องเรียน”
ครูยุคดิจิทัลควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีการนำสื่อเทคโนโลยีในการถ่ายทอดความรู้
จากครูผู้สอนไปสู่ผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ สนใจใฝ่เรียนรู้สนุกสนาน
กระตือรือร้นในการเรียนรู้อย่างมากขึ้น
2. ครูมีบทบาทในการเป็นผู้อำนวยความสะดวก
3. ครูเป็นผู้ชี้แนะแนวทางเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้
4. ต้องเป็นผู้ร่วมเรียนรู้ไปพร้อมกับผู้เรียนด้วย จึงต้องมี

ลักษณะที่เรียกว่า e-teacher

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562, หน้า 31-32) ได้แนวคิดการจัดการ
เรียนรู้ในยุคดิจิทัล ไว้ดังนี้

1. ผู้ฝึกสอนหรือผู้ชี้แนะ (Coach) โดยครูจะต้องไม่ตั้งตนเป็น
ผู้รู้แต่จะต้องเป็นผู้ที่พร้อมจะเรียนรู้ไปกับผู้เรียน ครูจะต้องมีทักษะในการกำกับ ติดตาม
การเรียนรู้ และคอยชี้แนะแนวทางในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมให้กับผู้เรียน
2. นักตั้งคำถาม (Questioner) ทักษะการตั้งคำถามเป็น
ทักษะที่สำคัญมากสำหรับครูในยุคดิจิทัลครูต้องฝึกการตั้งคำถามที่สามารถไปกระตุ้น
ความคิดท้าทายให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้ และสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน
3. นักออกแบบการเรียนรู้ (Learning designer) ทักษะการ
ออกแบบการเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อครูมีความรู้ความเข้าใจศาสตร์การสอน

ต่าง ๆ เป็นอย่างดี แล้วนำมาออกแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของผู้เรียน และวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนในยุคดิจิทัล

4. นักจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (Context provider)

การจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลนั้น สภาพแวดล้อมการเรียนรู้มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ในยุคดิจิทัลอย่างมาก หากครูสามารถจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม แล้ว ผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้ได้อย่างที่ครูอาจจะคาดไม่ถึงเลยทีเดียว

5. นักเทคโนโลยี (Educational technology) สำหรับการเป็น

ครูในยุคดิจิทัลที่ผู้เรียนเป็นชนพื้นเมืองชาวดิจิทัลดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นครูจึงจำเป็นต้องมีทักษะการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาในการบูรณาการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนโดย อาจจะไม่จำเป็นที่จะต้องใช้เทคโนโลยีทั้งหมดในการจัดการเรียนรู้ แต่ก็ควรที่จะมีการใช้สื่อ และนวัตกรรมที่หลากหลายมากยิ่งขึ้นกว่าในยุคที่ผ่านมา

6. ผู้ควบคุมคุณภาพ (Quality controller) การประเมินผล

การเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัลนี้ การพัฒนาให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ตาม มาตรฐานอาจจะไม่เพียงพอหากพบว่าผู้เรียนมีศักยภาพที่พัฒนาขึ้นงาน หรือมีผลการเรียน ได้สูงกว่านี้หน้าที่ของครูคือ ต้องกำกับ ควบคุม และกีดกั้นให้ผู้เรียนได้แสดง ความสามารถหรือผลสัมฤทธิ์ที่เต็มศักยภาพสูงสุดของผู้เรียนโดยครูไม่ควรพอใจที่เด็ก สามารถทำได้ตามเกณฑ์มาตรฐานเพียงเท่านั้น

7. ผู้เป็นแบบอย่างที่ดี (Role model) ทั้งในด้าน 1) เป็น

บุคคลแห่งการเรียนรู้โดยจะต้องมีทักษะในการทำงานเป็นทีมร่วมมือเรียนรู้กับผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นเพื่อนครูหรือชุมชน สามารถสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และออกไปใช้ทรัพยากรในชุมชน เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับตนเองและผู้เรียนได้เป็นอย่างดี และ 2) การเป็นบุคคลที่มี คุณธรรมจริยธรรมมีความรับผิดชอบ และเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเพื่อสร้างสังคม แห่งความเสมอภาค

อินทรา ชูศรีทอง (2563, หน้า 104) ได้แนวคิดการจัดการ เรียนรู้ในยุคดิจิทัลในการเรียนการสอนมี 5 องค์ประกอบย่อย 13 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

1. การใช้ ICT พื้นฐาน และระบบเครือข่าย
2. การใช้ ICT พัฒนา สนับสนุน ทักษะการคิด ความคิด

สร้างสรรค์

3. การใช้ ICT ในการประเมิน และวัดผลการเรียนการสอน

4. การใช้ ICT ในการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาริชาชีพ
5. การกำหนดเป้าหมาย และการออกแบบกิจกรรมคู่

ไปกับการใช้ ICT

สรุปได้ว่า แนวคิดการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล มุ่งเน้นให้ครูผู้สอน มีบทบาทในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถเรียนรู้และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) โดยครูสามารถประยุกต์ใช้ ICT เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ พัฒนานวัตกรรมการสอน ตลอดจนส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน นอกจากนี้ ครูยังทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกและผู้ชี้แนะแนวทางในการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ และนำไปสู่การประเมินและวัดผลการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพอันสอดคล้องกับบริบทของสังคมดิจิทัลในปัจจุบัน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปความหมาย แนวคิดและนิยามเชิงปฏิบัติการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ดังตาราง 9

ตาราง 9 แนวคิดและนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการจัดการเรียนรู้

ขอบข่ายด้านการจัดการเรียนรู้ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด	แนวคิดการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลความหมายสรุปของผู้วิจัย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ การวัดและ	มุ่งเน้นให้ครูผู้สอนมีบทบาทในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถเรียนรู้และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) โดยครูสามารถประยุกต์ใช้ ICT เป็นเครื่องมือในการจัดการ	กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัลต้องเป็นระบบ ครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร จัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับผู้เรียน รายบุคคล ใช้สื่อและเทคโนโลยี หลากหลาย พร้อมสร้างบรรยากาศที่	1. สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร 2. ออกแบบการจัดการเรียนรู้ 3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้

ตาราง 9 (ต่อ)

ขอบข่ายด้านการจัดการเรียนรู้ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด	แนวคิดการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลความหมายสรุปของผู้วิจัย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้อารมณ์ สังคม และพัฒนาผู้เรียน และการอบรมและพัฒนาคูณลักษณะที่ดีของผู้เรียน	เรียนรู้ พัฒนานวัตกรรม การสอน ตลอดจนส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน นอกจากนี้ ครูยังทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกและผู้ชี้แนะแนวทางในการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ และนำไปสู่การประเมินและวัดผลการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ อันสอดคล้องกับบริบทของสังคมดิจิทัลในปัจจุบัน	ส่งเสริมการเรียนรู้ และประเมินผลตามสภาพจริง ครูต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้ ICT ออกแบบการเรียนรู้ที่เสริมทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และปลูกฝังคุณลักษณะที่ดี โดยทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก และส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนให้บรรลุผลลัพธ์ที่มีคุณภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม	4. สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้

2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

2.1 ขอบข่ายของประสิทธิผล ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศช 0206.3/ว 9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 สรุปดังนี้

2.1.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา โดยมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.1.2 ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนโดยมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน

2.1.3 ปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่นๆ ของสถานศึกษาโดยร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2.1.4 ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคราชการและหรือสถานประกอบการ โดยประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคราชการและหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน

2.2 แนวคิดการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

ในยุคดิจิทัล

แนวคิดการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล เน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น ทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัล โดยครูมีบทบาทในการออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การเรียนรู้แบบมีปฏิสัมพันธ์ และการสร้างประสบการณ์เรียนรู้ผ่านสื่อและแพลตฟอร์มดิจิทัล ตลอดจนสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้อย่างเท่าเทียมและต่อเนื่อง ทั้งในและนอกห้องเรียน

กรองทิพย์ นาควิเชียร (2560, หน้า 21) ได้เสนอแนวคิดการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ไว้ดังนี้

1. จัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เน้นการปฏิบัติจริง
2. สอนแบบโครงงาน โดยครูเป็นผู้กระตุ้นในการทำกิจกรรมสร้างผลงานด้วยตัวนักเรียนเอง
3. ใช้การวิจัยเพื่อการเรียนรู้
4. สอนแบบโมเดลชิปปา
5. วัดและประเมินผลตามสภาพจริง
6. ใช้สื่อและเทคโนโลยีประกอบการจัดการเรียนรู้

อนันต์ เกื่อนเนาว์ (2561, หน้า 937-943) ได้เสนอแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ได้แก่

1. ช่วยให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการปรับตัวเพื่อดำรงชีวิตอยู่อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะที่เป็นไปของสังคมในยุคดิจิทัล
2. ครูคือผู้ที่ต้องช่วยผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้สูงสุดเท่าที่เป็นไปได้ในยุคดิจิทัล
3. ช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพของเขาในยุคดิจิทัล
4. สอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญในยุคดิจิทัล
5. ครูทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพโดยสอดคล้องกับความจำเป็นเพื่อการดำรงชีวิตในสังคมยุคใหม่
6. ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562, หน้า 29-30) ได้กล่าวถึงแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ไว้ว่า

1. สังคมยุคใหม่มีสื่อที่หลากหลายและมาในหลายรูปแบบ
2. ครูต้องวิเคราะห์ได้ว่าสิ่งใดเหมาะสมสิ่งใดไม่เหมาะสมแล้วถ่ายไปทอดไปสู่ผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง

3. คิดค้นหานวัตกรรมใหม่มาใช้ประกอบการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า แนวคิดการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล เน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น ทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยครูมีบทบาทในการออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การเรียนรู้แบบมีปฏิสัมพันธ์ และการสร้างประสบการณ์เรียนรู้ผ่านสื่อและแพลตฟอร์มดิจิทัล ตลอดจนสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้อย่างเท่าเทียมและต่อเนื่อง ทั้งในและนอกห้องเรียน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปความหมาย แนวคิดและนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ดังตาราง 10

ตาราง 10 ความหมาย แนวคิดและนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการส่งเสริมและ
สนับสนุนการจัดการเรียนรู้

ขอบข่ายด้านการ ส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด	แนวคิดการส่งเสริมและ สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ในยุคดิจิทัลความหมาย สรุปของผู้วิจัย	นิยามเชิง ปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
ลักษณะงานที่เสนอให้ ครอบคลุมถึงการจัดทำ ข้อมูลสารสนเทศของ ผู้เรียนและรายวิชา การดำเนินการตามระบบ ดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของ สถานศึกษา และการประสานความ ร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย และหรือ สถานประกอบการ	เน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นเครื่องมือสำคัญในการ พัฒนาสภาพแวดล้อม ทางการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น ทันสมัย และสอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียนใน ศตวรรษที่ 21 โดยครุมี บทบาทในการออกแบบ กิจกรรมที่ส่งเสริมการมี ส่วนร่วม การเรียนรู้แบบมี ปฏิสัมพันธ์ และการสร้าง ประสบการณ์เรียนรู้ผ่านสื่อ และแพลตฟอร์มดิจิทัล ตลอดจนสนับสนุนให้ผู้เรียน สามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ ได้อย่างเท่าเทียมและ ต่อเนื่อง ทั้งในและนอก ห้องเรียน	การใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการ เรียนรู้ช่วยสร้าง สภาพแวดล้อมที่ ยืดหยุ่น ทันสมัย และเข้าถึงได้ ครู มีหน้าที่ดูแล ผู้เรียนอย่าง ใกล้ชิด ใช้ข้อมูล ที่แม่นยำ ออกแบบ กิจกรรมผ่านสื่อ ออนไลน์ และ ประสานความ ร่วมมือกับ ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย เพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ อย่างรอบด้าน	1. จัดทำข้อมูล สารสนเทศของ ผู้เรียนและ รายวิชา 2. ดำเนินการ ตามระบบดูแล ช่วยเหลือ ผู้เรียน 3. ปฏิบัติงาน วิชาการ และ งานอื่น ๆ ของ สถานศึกษา 4. ประสาน ความร่วมมือ กับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย

3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

3.1 ขอบข่ายด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 สรุปไว้ดังนี้

3.1.1 พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษาศมรรถนะวิชาชีพครูและความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน

3.1.2 มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

3.1.3 นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้

3.2 แนวคิดการพัฒนาตนเองและวิชาชีพในยุคดิจิทัล

การพัฒนาตนเองและวิชาชีพในยุคดิจิทัล เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นให้บุคคล โดยเฉพาะผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา มีการเรียนรู้และปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว โดยการพัฒนาตนเองในบริบทดังกล่าวครอบคลุมทั้งด้านองค์ความรู้ ทักษะด้านดิจิทัล การคิดวิเคราะห์เชิงระบบ การทำงานร่วมกับผู้อื่นผ่านเทคโนโลยี ตลอดจนการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทของสังคมยุคใหม่

กองการบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา (2560, หน้า 20 – 21) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและวิชาชีพในยุคดิจิทัลไว้ดังนี้

1. มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
2. สร้างแนวคิดใหม่ทางดิจิทัล
3. มีทักษะการสอนแบบมีอาชีพ
4. เป็นผู้ที่ไม่รู้เรียนรู้

ประกาศา คนคลอง (2560, หน้า 85) ได้ทำได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและวิชาชีพในยุคดิจิทัลไว้ ดังนี้

1. มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทางด้านดิจิทัล
2. สามารถค้นหาตนเองได้
3. มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม

จิณฉัตร ปะโคทั้ง (2561, หน้า 170) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและวิชาชีพในยุคดิจิทัล ไว้ดังนี้

1. พัฒนาครูให้มีความรู้ในด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง
2. สร้างเครือข่ายการเรียนรู้อย่างหลากหลายที่สามารถพัฒนาตนเองได้

3. สามารถพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนได้ตลอดเวลา

กัญพร คำทอง (2563, หน้า 454) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและวิชาชีพในยุคดิจิทัลไว้ ดังนี้

1. มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในยุคดิจิทัลไว้
2. สามารถค้นหาตนเองได้ในยุคดิจิทัลไว้
3. สร้างแนวคิดใหม่ในยุคดิจิทัลไว้

สรุปได้ว่า แนวคิดการพัฒนาตนเองและวิชาชีพในยุคดิจิทัล สะท้อนถึงลักษณะของครูผู้สอนที่มีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในยุคดิจิทัลครูสามารถประเมินและค้นหาศักยภาพของตนเอง (self – assessment) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และทักษะใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล อีกทั้งยังสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดอย่างสร้างสรรค์และพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทของโลกยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปความหมาย แนวคิดและนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ดังตาราง 11

ตาราง 11 ความหมาย แนวคิดและนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ด้านการพัฒนา ตนเองและวิชาชีพ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด	แนวคิดการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพในยุคดิจิทัล ตามบทสรุปของผู้วิจัย	นิยามเชิง ปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
ลักษณะงานที่เสนอ ให้ครอบคลุมถึง การพัฒนาตนเอง อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง การมี ส่วนร่วม ในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทางวิชาชีพ เพื่อ พัฒนาการจัดการ เรียนรู้ และการนำ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนา ตนเอง และวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนา การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน และการ พัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้	มีหลักการเพื่อก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของบุคคล ตามท้องถื่นที่ต้องการ ซึ่งการเปลี่ยนแปลง สามารถสังเกตได้จาก การปฏิบัติงานผลงาน บรรยากาศของทีมงาน และวิธีการทำงานที่ เปลี่ยนไปรวมทั้งเกิด ความพึงพอใจในงานที่ทำ โดยการพัฒนาเพื่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จำเป็นต้องมีการเลือก วิธีการในการพัฒนาที่ เหมาะสมมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ล่วงหน้าอย่างชัดเจน โดย ให้สอดคล้องกับภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ของบุคลากรและที่สำคัญ คือทุกคนต้องได้รับการ พัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน	ผลสำเร็จในการ ปฏิบัติงานของครู สะท้อนผ่าน กระบวนการที่ครู เรียนรู้และพัฒนา ศักยภาพของตนเอง อย่างต่อเนื่องและมี เป้าหมาย โดยครูใช้ ความรู้ ทักษะ และ นวัตกรรมที่ได้รับมา ในการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียน จริง ๆ นอกจากนี้ยัง ส่งเสริมการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกับเพื่อนร่วม วิชาชีพในรูปแบบที่ หลากหลาย การ พัฒนานี้ต้องมีการ วางแผนที่ชัดเจน สอดคล้องหน้าที่ ของครู และเปิด โอกาสให้ครูทุก	1. มีความมุ่งมั่น พัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง 2. สร้างแนวคิดใหม่ ทางดิจิทัล 3. มีทักษะการสอน แบบมืออาชีพ 4. เป็นผู้ที่ใฝ่เรียนรู้ 5. สามารถค้นหา ตนเองได้ 6. มีบุคลิกภาพที่ เหมาะสม 7. พัฒนาครูให้มี ความรู้ในด้าน เทคโนโลยีอย่าง ต่อเนื่อง 8. สร้างเครือข่าย การเรียนรู้อย่าง หลากหลายที่ สามารถพัฒนา ตนเองได้ 9. สามารถพัฒนา ศักยภาพของผู้เรียน

ด้านการพัฒนา ตนเองและวิชาชีพ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด	แนวคิดการพัฒนา ตนเองและวิชาชีพ ในยุคดิจิทัล ตามบทสรุปของผู้วิจัย	นิยามเชิง ปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
		คนได้รับการพัฒนา อย่างเท่าเทียม เพื่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ ชัดทั้งในวิธีการ ทำงานและคุณภาพ ของผลลัพธ์	10. มีความมุ่งมั่น พัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่องในยุคดิจิทัล ไว้ 11. สามารถค้นหา ตนเองได้ในยุค ดิจิทัลไว้ 12. สร้างแนวคิด ใหม่ในยุคดิจิทัลไว้

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ขอบข่ายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามหนังสือ
สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร 0206.3/ว 9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 ได้มีมติกำหนดตาม
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทาง
การศึกษาตำแหน่งครู มี 3 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการส่งเสริมและ
สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และ 3) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

4. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

4.1 ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตั้งอยู่บ้านเลขที่ 917 หมู่ที่ 11 ตำบลสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ห่างจากศาลากลางหรือศูนย์ราชการจังหวัดสกลนคร 83 กิโลเมตร จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ในวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 โดยใช้สถานที่และอาคารสำนักงานของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสว่างแดนดินรับผิดชอบจัดการศึกษาใน 7 อำเภอ คือ อำเภอเจริญศิลป์ อำเภอนิคมน้ำอูน อำเภอพรณานิคม อำเภอส่องดาว อำเภอพังโคน อำเภอวาริชภูมิ และอำเภอสว่างแดนดิน

วิสัยทัศน์

ทิศทางการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2568 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้ “เป็นองค์กรมาตรฐาน ยึดหลักธรรมาภิบาล จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ”

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์
2. ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีความปลอดภัยแก่ผู้เรียน
3. ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีความพร้อมสำหรับการแข่งขัน
4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม
5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง มีความรับผิดชอบต่อการทำงาน และตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ
6. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงรวมถึงหลักธรรมาภิบาล บูรณาการการจัดการศึกษาที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนได้รับโอกาสการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและเสมอภาค ได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียม มีคุณภาพ มีสมรรถนะตามหลักสูตร มีทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และผู้เรียนมีขีดความสามารถในการแข่งขันรวมทั้งเป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะมีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย และ Soft Power
2. ผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยด้าน ได้แก่ ภัยจากบุคคล ภัยจากอุบัติเหตุ ภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพทางกายทางจิตใจ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และภัยจากไซเบอร์ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา นำข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบทโดยยึดหลักธรรมาภิบาล สร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

จุดเน้น

1. ขับเคลื่อนนโยบายโรงเรียนใจใส ปลอดภัย มีคุณภาพ
2. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อเป็นองค์กรมาตรฐาน ยึดหลักธรรมาภิบาลจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ
3. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นสมรรถนะ การจัดทำกรอบหลักสูตรท้องถิ่น รวมทั้งกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรมและประชาธิปไตย เรียนได้ทุกที่ ทุกเวลา (Anywhere Anytime)
4. เสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้พื้นที่เป็นฐานควบคู่กับการให้ความรู้ด้านการวางแผนและการสร้างวินัยด้านการเงินและการออมเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินครู

5. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกล (DLTV/DLIT) เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

4.2 ข้อมูลโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีพื้นที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาใน 7 อำเภอ โดยมีจำนวนโรงเรียนในสังกัด จำแนกตามตามลักษณะการเปิดสอน จำแนกรายอำเภอ ดังตาราง 12

ตาราง 12 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามลักษณะการเปิดสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

อำเภอ	โรงเรียน ประถมศึกษา	โรงเรียน ขยายโอกาส	รวมทั้งหมด
อำเภอสว่างแดนดิน	74	14	88
อำเภอพังโคน	24	5	29
อำเภอพรรณานิคม	40	14	54
อำเภอนิคมน้ำอูน	5	3	8
อำเภอวาริชภูมิ	22	5	27
อำเภอส่องดาว	14	8	22
อำเภอเจริญศิลป์	15	12	27
รวม	194	61	255

แหล่งที่มา: ข้อมูลสารสนเทศ ปีการศึกษา 2568 ณ 10 มิถุนายน 2568

4.3 ประเด็นกลยุทธ์/ยุทธศาสตร์ (STRATEGY)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ได้กำหนดประเด็นกลยุทธ์/ยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยทุกรูปแบบมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. สนับสนุน พัฒนา และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ เกี่ยวกับภัยรูปแบบต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อความปลอดภัยในการดำเนินชีวิตเพื่อสามารถดำเนินชีวิตในวิถีใหม่ และชีวิตวิถีถัดไปได้อย่างถูกต้อง
2. พัฒนาระบบการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษาให้ได้รับความปลอดภัยจากภัยทั้ง 4 ด้าน และพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
3. พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยสำหรับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาโดยการสนับสนุนหรือประสานการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้อาคารเรียนอาคาร ประกอบของสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และความปลอดภัยของผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา
4. ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาให้มีความร่วมมือกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง
5. ส่งเสริมให้มีการประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัย และจัดทำแผนบริหารจัดการ ด้านความปลอดภัย

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. ส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของสังคมอย่างต่อเนื่อง ประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและระดมทรัพยากรเพื่อแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
2. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีเทคโนโลยีดิจิทัล หรือนวัตกรรม ในการสร้างโอกาสทางการศึกษาให้ผู้เรียนทุกคน ทุกพื้นที่เข้าถึงการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ
3. พัฒนาระบบในการส่งต่อ ติดตาม และค้นหานักเรียน เพื่อช่วยเหลือเด็กตกหล่น เด็กออกกลางคันให้กลับเข้าสู่ระบบการศึกษา หรือได้รับการศึกษาด้วยรูปแบบที่เหมาะสม หรือมีทักษะอาชีพในการดำรงชีวิต
4. พัฒนารูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษารวมทั้งกระบวนการวัด

และประเมินผลที่ เหมาะสมกับการพัฒนาศักยภาพของเด็กพิการ

5. ส่งเสริมเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส มีโอกาสได้รับการศึกษาที่มี คุณภาพ มีทักษะชีวิต ทักษะวิชาการ และทักษะวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น สามารถพึ่งตนเองได้ ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษา มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะการ เรียนรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อย่างครบถ้วน เป็นคนดี มีวินัย มีความรักใน สถาบันหลักของชาติ ยึดมั่น การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุขและน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัวสู่การปฏิบัติ
2. พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยตามมาตรฐานสถานพัฒนา เด็กปฐมวัยแห่งชาติ จัดการศึกษาระดับปฐมวัยให้มีพัฒนาการสมวัย
3. พัฒนาและส่งเสริมผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาพหุปัญญารายบุคคล สถานศึกษาจัดการเรียนรู้ ที่หลากหลายตอบสนอง ความแตกต่างทางพหุปัญญาของ ผู้เรียน
4. ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามขีดความสามารถของผู้เรียนการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ความถนัดและศักยภาพของแต่ละบุคคล วางรากฐานการศึกษาเพื่ออาชีพ ให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่
5. ส่งเสริมให้นักเรียนนำความรู้ด้านเทคโนโลยีมาใช้ในชีวิตประจำวันและ หารายได้ระหว่างเรียน
6. บูรณาการการศึกษาเพื่ อการศึกษาต่อด้านอาชีพ และการประกอบ อาชีพ หรือ การมีงานทำตามความต้องการและความถนัดของผู้เรียน
7. พัฒนาศึกษานิเทศก์ รูปแบบ วิธีการนิเทศที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก (Active Learning) เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
8. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีศักยภาพในการจัด การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
9. ส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม (Co-creation) ให้กับผู้เรียนในทุกระดับชั้น
10. ส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนา

ตนเองทางวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องมีจรรยาบรรณ และจิตวิญญาณความเป็นครู

11. พัฒนาศักยภาพครูในด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment For Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. พัฒนาระบบสารสนเทศในส่วนราชการทุกระดับให้มีระบบข้อมูลจัดการและรายงาน (ปพ. Online /ระบบรายงานผลต่อพระราชบัญญัติอำนาจความสะดวก/ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการของสถานศึกษา/สพท./สพฐ. (นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา (อาคาร ครูภัณฑ์)/ด้านบุคลากร)
2. พัฒนาและส่งเสริมการใช้ระบบบริหารด้านการจัดการศึกษาพื้นฐานที่ดีสำหรับ สถานศึกษาให้เป็นระบบเดียวเพื่อลดภาระงานครู ลดความซ้ำซ้อนของระบบงาน และการจัดเก็บข้อมูล
3. ส่งเสริมหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐานของแต่ละหน่วยงาน เช่น PMQA มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มาตรฐานการประกันคุณภาพของสถานศึกษา หรือมาตรฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
4. เสริมสร้างขวัญกำลังใจในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร
5. พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยี ที่สอดคล้องกับ Digital Literacy และสมรรถนะครูในทุกด้าน มีคุณธรรม จริยธรรมและ การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล
6. ส่งเสริมทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา รมนาการการบริหารจัดการทุกภาคส่วนอย่างต่อเนื่องในการจัดการศึกษา

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มุ่งพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ ทั้งถึง และเท่าเทียม โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริมความปลอดภัยในโรงเรียน ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และพัฒนาครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการเรียนรู้เชิงรุกและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 พร้อมเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งระบบให้ดียิ่งขึ้น

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

5.1.1 งานวิจัยในประเทศ

บุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564, หน้า 32) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีที่มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและตรวจสอบความเหมาะสมของแบบแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนาแบบแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการโดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยและการสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และระยะที่ 2 ตรวจสอบความเหมาะสมของแบบแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการโดยการศึกษาคำคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 341 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.50 – 1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.34 – 0.85 และค่าความเชื่อมั่น 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1. รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 3) กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) ประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2. รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพภาวะ

ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับ

ศรารุณี การิรัตน์ (2566, หน้า 110) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

- 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3
- 2) ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 และ
- 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำนวน 434 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา เท่ากับ 0.92 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เท่ากับ .97 ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการสอนของครูเท่ากับ .85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .614^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ (X5) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X2) และด้านการสร้าง

แรงจูงใจ (X6) โดยตัวแปรทั้ง 3 ร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพการสอนของครู ได้ร้อยละ 44.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ไปรยา แลกะสินธุ์ (2566, หน้า 96) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และเพื่อยืนยันรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกลุ่มตัวอย่าง คือ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูหัวหน้างาน และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามและแบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ PNI modified และไคสแควร์(Chi-Square) ผลการวิจัยพบว่า 1.สภาพที่เป็นอยู่ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในภาพรวม มีสภาพที่ควรจะเป็นในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็น ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในภาพรวม มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับปานกลาง 2. รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์นวัตกรรม องค์ประกอบที่ 2 การมีศรัทธาและบารมี องค์ประกอบที่ 3 การมีกลยุทธ์นวัตกรรม และองค์ประกอบที่ 4 การเป็นนักสร้างเครือข่ายนวัตกรรม 3.ผลการยืนยันรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 หลังการทดลองใช้มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นฤมล แจ่มสว่าง (2566, หน้า 68) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เลข เขต 2 จำนวน 1,679 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 312 คนโดยกำหนดตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.96 วิเคราะห์ข้อมูล ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติอ้างอิงใช้สถิติการทดสอบ ค่าที (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ทดสอบเอฟ (F - test) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายเลข เขต 2 โดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ รองลงมา ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม ส่วนด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม (1) เพศ โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) อายุโดยรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกัน โดยด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างบรรยากาศ การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ (4) ประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรายด้าน ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปวีณนุช ภูกัน (2566, หน้า 123 - 125) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรทางการศึกษาสังกัดโรงเรียนนวมินทราชูทิศกรุงเทพมหานคร จำนวน 146 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รับแบบสอบถามตอบ

กลับมา 124 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติการถดถอยพหุคูณผลการวิจัย พบว่า 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศและประเภทตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ ไม่แตกต่างกัน 2) อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ที่ระดับ 0.05) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน 2 ด้านคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จของงาน และปัจจัยสุขวิทยาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการความปลอดภัยโดยมีนัยสำคัญทางสถิติ (ที่ระดับ 0.05) กรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

ณัฐฉิณห์ ฝอยฝน (2567, หน้า 1052) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการดำเนินงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2. ผู้บริหาร และครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดสถานศึกษา มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ผู้บริหาร และครูที่มีตำแหน่ง มีระดับความคิดเห็น

ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5.1.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Muhammad Ubaidillah (2012, p.89) ได้ทำการวิจัยเรื่องผู้นำด้านนวัตกรรมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า โรงเรียนบันกิลเป็นโรงเรียนประถมอิสลาม ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่ได้รับความไว้วางใจจากชุมชนอิสลามว่าเป็นโรงเรียนที่ดีที่สุด โดยผู้นำของโรงเรียนได้รับเลือกให้เป็นผู้นำของโรงเรียนอิสลามในอำเภอปาสุวัน ซึ่งเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีความมุ่งมั่น และเหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหลักการที่ผู้นำใช้คือหลักการสื่อสาร หลักการประสานสัมพันธ์และเข้าใจสภาพแวดล้อมขององค์การ ผู้นำของสถานศึกษาต้องมีความกระตือรือร้นที่จะกำหนดพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเป็นยุคที่มีการแข่งขันสูง ผู้นำต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการศึกษาภายในองค์การ

Chih – Hsiang Weng (2014, p. 114) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์การเป็นผู้นำนวัตกรรมกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนประถม ที่ผู้บริหารนวัตกรรมเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีมีส่วนทำให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิผลมากขึ้น นอกจากนี้พบว่าผู้บริหารโรงเรียนจะใช้กลยุทธ์การเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีได้ดีขึ้นเมื่อพวกเขาโตขึ้น ผลการวิจัย ยังระบุอีกว่าพื้นฐานของเทคโนโลยีเกิดจากความแพร่หลายของนวัตกรรม ซึ่งได้รับการริเริ่มจากคน ภายในองค์การไม่ว่าจะเป็นสิ่งประดิษฐ์ การสื่อสาร เวลา และผลกระทบต่าง ๆ และได้อบรมเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารควรพยายามที่จะแสวงหาการจัดสรร หรือจัดหาเงินทุนสำหรับพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน トラバิดที่การบูรณาการ ด้านเทคโนโลยีและความเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นส่วนสำคัญของนวัตกรรมทางการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียน

5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

5.2.1 งานวิจัยในประเทศ

สายฝน ชำนาญเรียน (2560, หน้า 76 – 77) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันยกเว้น ด้านการร่วมมือกับผู้อื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และจำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

จิตตวดี โพธินิล (2561, หน้า 159 – 164) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพการประเมินการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.1) วัตถุประสงค์ของการประเมินผล 1.2) เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผล 1.3) ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผล 1.4) เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผล 1.5) วิธีการที่ใช้ในการประเมินผล 1.6) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล 1.7) ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผล 1.8) ผู้ทำการประเมินผล 1.9) การแจ้ง ผลการประเมิน 2) ผลการพัฒนาระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู พบว่า ผู้เชี่ยวชาญ 17 คน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด และ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันทุกประเด็น 3) ผลการประเมินระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู พบว่ามีส่วนร่วมใน การประเมินความคิดเห็นต่อการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามกรอบมาตรฐาน 4 ด้าน คือ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด

ดารณี กิริติปกรณ์ (2561, หน้า 225 – 234) ได้ศึกษาการพัฒนา
มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ภาพการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูมีองค์ประกอบ จำนวน 12
มาตรฐาน 136 ตัวบ่งชี้ ผลการทดลองใช้มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ปรากฏว่า
โรงเรียนบ้านนอก และโรงเรียน บ้านเนินทุ่ง มีผลการประเมินของสถานศึกษากับผู้ประเมิน
สอดคล้องกันทุกมาตรฐาน ส่วนโรงเรียน วัดหนองปรือ (สามัคคีราษฎร์บำรุง) ผลการ
ประเมินของสถานศึกษากับผู้ประเมินไม่สอดคล้องกัน ในมาตรฐานที่ 12 ผลการประเมิน
ความเหมาะสมของมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78

ฐิติณัฐ ประจักษ์ภูมิ (2561, หน้า 113 – 115) ได้ทำการวิจัยเรื่อง
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการ
ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการศึกษา
พบว่า 1) ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 30 ตามความเห็นของผู้บริหารและครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและ
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ
คุณธรรมจริยธรรม รองลงมา คือ จรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ
ผลการปฏิบัติงาน 2) ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จำแนกตาม
สถานภาพ พบว่าความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูโดยภาพรวมและ
รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามขนาด
สถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

วรรษยา ลาบุญ (2563, หน้า 46) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะ
ส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า
1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น ของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูในโรงเรียน โดย
ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและวุฒิทางการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านบุคลิกภาพ (X1) มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.6446) แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูมี 2 ด้าน คือ ด้านความเป็นผู้นำและด้านมนุษยสัมพันธ์

สฤณา ไบภักดี (2566, หน้า 46) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ปวีณนุช ภูกัน (2566, หน้า 123 - 125) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการ

ทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศและประเภทตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ ไม่แตกต่างกัน 2) อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ที่ระดับ 0.05) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน 2 ด้านคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จของงาน และปัจจัยสุขวิทยาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการความปลอดภัยโดยมีนัยสำคัญทางสถิติ (ที่ระดับ 0.05)

5.2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Beerens (2000, p. 114) ได้ทำการวิจัยประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมเปรียบเทียบระหว่างครูใหม่และครูผู้มีประสบการณ์ในการสอน โดยมีการทดสอบเป็นระยะ ๆ และการให้ครูรายงานตนเองในช่วงสองปีแรกในปีที่เป็น การประเมินเพื่อพัฒนาและปรับปรุง โดยมีหลักการดังนี้คือ 1) ด้านการวางแผนและการเตรียมการสอน 2) ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมในห้องเรียน 3) ด้านการจัดการเรียนการฝึกสอน 4) ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ

Gratton (2004, p. 25) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความเข้าใจของครูผู้สอนเกี่ยวกับระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมขนาดใหญ่ เพื่อให้ทราบถึงความต้องการของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ ซึ่งจากการวิจัย พบว่าครูส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ หรือให้ความสำคัญเกี่ยวกับประโยชน์ของระบบการประเมิน ซึ่งส่วนใหญ่มองว่า การประเมินการปฏิบัติงานไม่ค่อยมีคุณค่าและสิ้นเปลืองเวลาในการทำงาน

George (2005, p. 25) ได้ศึกษาถึงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูประถมในประเทศเคนยาเพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศสำหรับการปรับปรุงและ

พัฒนาเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในประเทศโลกที่สามโดยเฉพาะในประเทศเคนยา โดยการวิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการออกแบบการประเมินวิธีวิทยาการการประเมิน และวิธีการประเมินด้วยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลายจากผู้ให้ข้อมูล จากงานวิจัย พบว่า นโยบายและการปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีการดำเนินงานอย่างจริงจัง ครูไม่เห็นความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานรวมทั้งขาดงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ครู ไม่สามารถที่จะพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในโรงเรียนได้จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล จากงานวิจัยของนักการศึกษาหลากหลายท่าน พบว่าปัจจัย การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ล้วนเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อให้บรรลุตาม เป้าหมายของการจัดการศึกษา และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งทางการบริหารที่ เป็นการกระตุ้นให้ครูเกิด ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ตามมาตรฐานวิชาชีพครูซึ่งมี องค์ประกอบหลัก ๆ 3 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และ 3) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ซึ่งประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ตามมาตรฐานวิชาชีพครูนี้เป็น ตัวชี้วัดในการปฏิบัติหน้าที่ของครู และเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงการเป็นครูที่ดี เมื่อผู้บริหาร สถานศึกษามีการใช้ผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ดีย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล เช่นกัน เมื่อสถานศึกษามีครูที่ดีการศึกษาภายในโรงเรียนย่อมดีไปด้วย ดังนั้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเป็นความสามารถของครูในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้รับความสำเร็จหรือเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างดี โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และส่งผลให้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเกิดประโยชน์สูงสุดด้วย ดังนั้น การปฏิบัติงานของครูผู้สอนนั้นว่ามีความสำคัญยิ่งด้วยส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทั้งต่อบุคคลและองค์กร องค์กรที่คาดหวังที่จะให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ด้วยจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพด้วย โดยเฉพาะ

ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน ซึ่งถือได้ว่าคุณภาพผู้เรียนเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างแท้จริงด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อให้ทราบถึงการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อีกทั้งเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาตนเอง และเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นการวิจัยความสัมพันธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,375 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 243 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,132 คน จากทั้งหมด 255 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2568, ออนไลน์)

ตาราง 13 จำนวนโรงเรียนจำแนกตาม ลักษณะการเปิดสอน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

อำเภอ	โรงเรียน ประถมศึกษา	โรงเรียน ขยายโอกาส ทางการศึกษา	รวมทั้งหมด
อำเภอสว่างแดนดิน	74	14	88
อำเภอพังโคน	24	5	29
อำเภอพรรณานิคม	40	14	54
อำเภอนิคมน้ำอูน	5	3	8
อำเภอวาริชภูมิ	22	5	27
อำเภอสองดาว	14	8	22
อำเภอเจริญศิลป์	15	12	27
รวม	194	61	255

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 77 คน หัวหน้างานวิชาการ จำนวน 77 คน และครูผู้สอน จำนวน 192 คน จากโรงเรียน 77 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49) ดังนี้

1.2.1 จำแนกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ออกเป็น 2 ลักษณะ ตามลักษณะการเปิดสอน ดังตาราง 14 ตาราง 14 จำนวนประชากรตามลักษณะการเปิดสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2568)

ลักษณะการเปิดสอน	จำนวนโรงเรียนในสังกัด
โรงเรียนประถมศึกษา	194
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	61
รวม	255

1.2.2 กำหนดหน่วยการสุ่มโรงเรียนของเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงของลักษณะการเปิดสอนทั้งหมด และสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้จำนวนโรงเรียนแบ่งตามลักษณะการเปิดสอน รวม 77 โรงเรียน ดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 194 โรงเรียน

เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 58 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 30

1.2.2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 61 โรงเรียน

เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 19 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 30

1.2.3 กำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโดยใช้การเลือกแบบเจาะจง

(Purposive Sampling) จากผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน 77 คน ดังนี้

1.2.3.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนประถมศึกษา ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจกสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 จาก 194 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน 58 โรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 58 คน

1.2.3.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจกสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 จาก 61 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน 19 โรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 19 คน

1.2.4 กำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากหัวหน้างานวิชาการ โรงเรียนที่ได้รับเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างหัวหน้างานวิชาการ จำนวน 77 คน ดังนี้

1.2.4.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนประถมศึกษา ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจกสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 จาก 194 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างหัวหน้างานวิชาการ จำนวน 58 โรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 58 คน

1.2.4.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจกสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 จาก 61 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างหัวหน้างานวิชาการ จำนวน 19 โรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 19 คน

1.2.5 กำหนดกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนแต่ละโรงเรียนใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะการเปิดสอน ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 192 คน ดังนี้

1.2.5.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 58 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 116 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหาร

1.2.5.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 19 โรงเรียน โรงเรียนละ 4 คน รวมทั้งสิ้น 76 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหาร

ดังนั้นได้กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 77 คน หัวหน้างานวิชาการ จำนวน 77 คน และครูผู้สอน จำนวน 192 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 346 คน

ตาราง 15 จำนวนประชากรและตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ
และครูผู้สอนจำแนกตามลักษณะการเปิดสอน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน ประชากร (โรงเรียน)			จำนวนโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)			จำนวนโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง (คน)			
	โรงเรียนประถมศึกษา	โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	รวม	โรงเรียนประถมศึกษา	โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	หัวหน้างานวิชาการ	ครู	รวม
1. สว่างแดนดิน	74	14	88	22	4	26	26	26	60	112
2. พังโคน	24	5	29	7	2	9	9	9	22	40
3. พรรณานิคม	40	14	54	12	4	16	16	16	40	72
4. นิคมน้ำอุ่น	5	3	8	2	1	3	3	3	8	14
5. วาริชภูมิ	22	5	27	7	2	9	9	9	22	40
6. สองดาว	14	8	22	4	2	6	6	6	16	28
7. เจริญศิลป์	15	12	27	4	4	8	8	8	24	40
รวม	194	61	255	58	19	77	77	77	192	346

ตาราง 16 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ และลักษณะที่เปิดสอน

ลักษณะที่ เปิดสอน	รายชื่อโรงเรียน จำแนกตามอำเภอ	กลุ่มตัวอย่าง			รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	หัวหน้างาน วิชาการ	ครู	
โรงเรียน ประถม ศึกษา	อำเภอสว่างแดนดิน				
	1. บ้านหนองแคนหนองไชย (อำนวยการศิลป์)	1	1	2	4
	2. บ้านนาดีนจีแสงตะวัน (รวมธรรมราษฎร์บำรุง)	1	1	2	4
	3. บ้านปลวกธาตุโสภะวิทยา	1	1	2	4
	4. บ้านหนองหมากแซว	1	1	2	4
	5. บ้านโคกคอนดอนม่วย	1	1	2	4
	6. บ้านตาล	1	1	2	4
	7. บ้านเลา (ประชาชนเคราะห์)	1	1	2	4
	8. บ้านนาดอกไม้ห้วยไร่สามัคคี	1	1	2	4
	9. ชุมชนบงเหนือ	1	1	2	4
	10. บ้านจำปานาถอน	1	1	2	4
	11. บ้านนาทม	1	1	2	4
	12. บ้านนามแท่ง	1	1	2	4
	13. บ้านคำชนดงตอง	1	1	2	4
	14. ชุมชนบ้านสร้างตูดดอนเชียง	1	1	2	4
	15. บ้านแวง	1	1	2	4
	16. บ้านสร้างแปน	1	1	2	4
	17. บ้านหนองซาด	1	1	2	4
	18. บ้านดงสวรรค์ (คุรุราษฎร์รังสรรค์)	1	1	2	4
	19. อนุบาลสว่างแดนดิน	1	1	2	4
	20. หนองหลวงวิทยานุกูล	1	1	2	4

ตาราง 16 (ต่อ)

ลักษณะที่ เปิดสอน	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง			รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	หัวหน้างาน วิชาการ	ครู	
	อำเภอสว่างแดนดิน				
โรงเรียน ประถมศึกษา	21. บ้านโคกดินแดง	1	1	2	4
	22. บ้านโคกลี (จตุรภูมิพิทยา)	1	1	2	4
โรงเรียนขยาย โอกาสทาง การศึกษา	23. บ้านตาลเ็น (โพธิราชอำนวย)	1	1	4	6
	24. ทรายมูลหนองกุ้งทรายศรี พิทยา	1	1	4	6
	25. บ้านขาม (ขามเขตวิทยาคาร)	1	1	4	6
	26. บ้านโพน (เกาะแก้ววิทยา)	1	1	4	6
	อำเภอฟังโคน				
โรงเรียน ประถมศึกษา	27. บ้านนาถอน	1	1	2	4
	28. บ้านนาลอม	1	1	2	4
	29. บ้านฟังโคน (จำปาสამัคคีวิทยา)	1	1	2	4
	30. บ้านดอนตาลโนนสูง	1	1	2	4
	31. บ้านผาขาวโพนแพง	1	1	2	4
	32. ชุมชนบ้านพังแดง	1	1	2	4
	33. บ้านอุมเหมา	1	1	2	4
โรงเรียน ขยายโอกาส ทางการศึกษา	34. บ้านหนองบัว	1	1	4	6
	35. บ้านไฮหยอง (ภูเงินประชานุกุล)	1	1	4	6
	อำเภอพรรณานิคม				
โรงเรียน ประถมศึกษา	36. บ้านถอน	1	1	2	4
	37. บ้านห้วยบุณนาทัน	1	1	2	4

ตาราง 16 (ต่อ)

ลักษณะที่ เปิดสอน แยกตามอำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง			รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	หัวหน้างาน วิชาการ	ครู	
โรงเรียน ประถมศึกษา	อำเภอพรหมานิคม				
	38. บ้านนาเลา	1	1	2	4
	39. บ้านโนนเรือตอเรือ	1	1	2	4
	40. บ้านนาสาวนาน	1	1	2	4
	41. บ้านปะหัวเมย	1	1	2	4
	42. อนุบาลพรหมานิคม	1	1	2	4
	43. วัดสุทิมงคล	1	1	2	4
	44. บ้านพอกใหญ่ดอนต้นม่วง	1	1	2	4
	45. บ้านสูงเนินสามัคคี	1	1	2	4
	46. บ้านโคก	1	1	2	4
	47. บ้านสว่าง	1	1	2	4
โรงเรียน ขยายโอกาส ทางการศึกษา	48. บ้านตาลเลียน	1	1	4	6
	49. บ้านผักคำภู	1	1	4	6
	50. ชุมชนบดมาดพอกน้อย	1	1	4	6
	51. บ้านวังยาง (วังยางวิทยานุกูล)	1	1	4	6
โรงเรียน ประถมศึกษา	อำเภอนิคมน้ำอุ่น				
	52. บ้านดงสว่าง	1	1	2	4
	53. ชุมชนบ้านหนองปลิง	1	1	2	4
โรงเรียน ขยายโอกาส ทางการศึกษา	54. บ้านสุวรรณคาม	1	1	4	6

ตาราง 16 (ต่อ)

ลักษณะที่ เปิดสอน แยกตามอำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง			รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	หัวหน้างาน วิชาการ	ครู	
โรงเรียน ประถมศึกษา	อำเภอวาริชภูมิ				
	55. บ้านหนองกุง (วาริชภูมิ)	1	1	2	4
	56. บ้านคำปัดโคกโพธิ์ยาง	1	1	2	4
	57. บ้านไฮปลาไหล	1	1	2	4
	58. บ้านจิ้งพั้งหอหนองทุ่ม	1	1	2	4
	59. บ้านห้วยยาง	1	1	2	4
	60. บ้านจำปาศิริราษฎร์	1	1	2	4
	61. บ้านดอนยาว ประชากรอุปการ	1	1	2	4
โรงเรียน ขยายโอกาส ทางการศึกษา	62. บ้านตาตุง	1	1	4	6
	63. บ้านกุดตากาบ	1	1	4	6
โรงเรียน ประถมศึกษา	อำเภอส่องดาว				
	64. บ้านภูตะคาม	1	1	2	4
	65. บ้านปทุมวาปี	1	1	2	4
	66. บ้านโคกสะอาด	1	1	2	4
	67. อุดมสังวรวิทยา	1	1	2	4
โรงเรียน ขยายโอกาส ทางการศึกษา	68. บ้านหนองแวง ประชาราษฎร์อำนวย	1	1	4	6
	69. หนองไสพรเจริญวิทยา	1	1	4	6

ตาราง 16 (ต่อ)

ลักษณะที่ เปิดสอน แยกตามอำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง			รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	หัวหน้างาน วิชาการ	ครู	
โรงเรียน ประถมศึกษา (เจริญศิลป์)	อำเภอเจริญศิลป์				
	70. อนุบาลเจริญศิลป์	1	1	2	4
	71. บ้านโสกวังอ้อยหนู (ประชาสามัคคี)	1	1	2	4
	72. บ้านทุ่งมนธาตุวิทยา	1	1	2	4
	73. บ้านคำเม็ก	1	1	2	4
โรงเรียน ขยายโอกาสทาง การศึกษา (เจริญศิลป์)	74. บ้านโคกศิลา	1	1	4	6
	75. บ้านเหล่าบ้านถ่อน	1	1	4	6
	76. บ้านดงปาก	1	1	4	6
	77. บ้านดงสง่า	1	1	4	6

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพ และลักษณะการเปิดสอน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพ

1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

1.2 หัวหน้างานวิชาการ

1.3 ครู

2. ลักษณะการเปิดสอน

2.1 โรงเรียนประถมศึกษา

2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้แก่ 5 ด้าน ดังนี้

1. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
2. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง
3. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม
4. การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม
5. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้แก่ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนรู้
2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้
3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

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

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร / ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร / ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร / ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 ระดับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร /
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร /
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ตามขั้นตอนต่อไปนี้

2.2.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่
เกี่ยวข้อง

2.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูล
จากการศึกษาตามข้อ 4.1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในยุคดิจิทัล แล้วกำหนดคำถาม
แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท
(Rensis Likert Method)

2.2.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับ
จุดมุ่งหมายของการวิจัย

2.2.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของ
คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา
(Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording)
และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข โดยผู้เชี่ยวชาญ
จำนวน 5 คน จำแนกเป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาจำนวน 2 คน ผู้บริหารการศึกษา
ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และครูผู้สอน
จำนวน 1 คน มีรายชื่อ ดังต่อไปนี้

2.2.5.1 คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ

1) นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาที่สำเร็จ

การศึกษาระดับปริญญาเอกและมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ดังนี้

1.1) รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธาน

หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2) รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ไธสง อาจารย์ประจำ

หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) ผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษาบริหารการศึกษา หรือองค์การด้านนวัตกรรมทางการศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปีจำนวน 1 คน คือ นายณรงค์ศักดิ์ จันทร์ขี้ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3) ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า

10 ปี และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 1 คน คือ นายเสกสันต์ จุมจันทา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านรักคำภูสามัคคี วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

4) ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มี

ความเชี่ยวชาญในการสร้างนวัตกรรม ประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 20 ปีและมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 1 คน คือ นางไวยัลยา ผ่านสุวรรณ โรงเรียนบ้านพอกใหญ่ดอนต้นม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.2.6 หาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยเลือกข้อ

ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.05 ขึ้นไป จากนั้นนำมาปรับปรุงสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องถูกต้องและสมบูรณ์นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้ (Try – out) กับผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 ชุด จาก 10 โรงเรียน โรงเรียนละ 5 คน ได้แก่

2.2.7 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α - Correlation) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป

2.2.8 นำคำถามที่ใช้ได้ มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α - Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117)

2.2.8.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าอำนาจจำแนก มีค่าอยู่ระหว่าง .298 - .714 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .927 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .276 - .803 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .783 คิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .313 - .704 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .73 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .496 - .833 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .85 การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .451 - .769 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .827 การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .550 - .759 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .844

2.2.8.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในยุคดิจิทัลค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .241 - .683 ค่าอำนาจจำแนก มีค่าอยู่ระหว่าง .486 - .923 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .901 การจัดการเรียนรู้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .353 - .538 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .689 การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .358 - .592 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .706 การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .289 - .500 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .673

2.2.9 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

2.2.10 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขจนสมบูรณ์ดีแล้วไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือตอบพันติวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการเก็บข้อมูลทั้งในรูปแบบเอกสารและเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ โดย

3.2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นส่งให้โรงเรียนโดยวิธีการของจดหมายของแต่ละโรงเรียนในแต่ละเขต

3.2.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปให้เจ้าหน้าที่ธุรการเขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละเขต ส่งหนังสือไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2.3 ผู้วิจัยติดตามการทำแบบสอบถามโดยการ โทรขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบข้อมูลให้

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วรวบรวมแบบสอบถามแล้วนำไปลงรหัส

3.4 ประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

4.1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

4.1.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด

4.1.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้

โปรแกรมสำเร็จรูป การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร/การปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลโดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร/การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร/การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร/การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร/การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร/การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.1.4 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งมีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 หมายความว่าไม่มีความสัมพันธ์ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน โดยในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2 – tailed) หากค่า Sig. (2 – tailed) มีค่าน้อยกว่า .05 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร/การปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล มีความสัมพันธ์กัน หากค่า Sig. (2 – tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร / การปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2553, หน้า 376 – 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร/การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในยุคดิจิทัล มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร/การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในยุคดิจิทัล มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร/การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในยุคดิจิทัล มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร/การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในยุคดิจิทัล มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร/การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในยุคดิจิทัล ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

4.1.5 วิเคราะห์หาตัวพยากรณ์ที่ดีและสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ความถี่ (Frequency)

5.1.2 ร้อยละ (Percentage)

5.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

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

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

5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐานจำแนกตามสถานภาพ โดยในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe – Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม และใช้สถิติการทดสอบค่าสถิติที่ (t – test) ชนิด Independent Samples ในการทดสอบสมมติฐานจำแนกตามลักษณะการเปิดสอน

5.3.3 สมมติฐานข้อ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product–Moment Correlation Coefficient)

5.3.4 สมมติฐานข้อ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล หากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารด้านใดที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ผู้วิจัยจะนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารด้านนั้น ๆ มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน ให้ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะวิธีการพัฒนาปัจจัยดังกล่าว แล้วสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล มีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

- 1.1 เป็นนักวิชาการในสถาบันระดับอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษาด้านวิชาการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่
 - 1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 - 1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- 1.2 ผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 1 คน ได้แก่ ดร.พลชัย ชุมปัญญา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
- 1.3 ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่ ดร.สนธยา หลักทอง ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
- 1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน ได้แก่
 - 1.4.1 ดร.ยุทธนา อุทโธ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
 - 1.4.2 นางมะลิวัลย์ เชื้อนศิริ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองพะเนาวิมตรภาพที่ 126 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
 - 1.4.3 ดร.วีระศักดิ์ นาตะอินทร์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านพอกใหญ่ดอนต้นม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.5 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1.5.1 นางไรรัลยา ผ่านสุวรรณ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านพอกใหญ่ดอนต้นม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.5.2 นางวิภารัตน์ พลศักดิ์ขวา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านปึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.5.3 นางภาณุมาศ ฟองอ่อน ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านวังยาง (วังยางวิทยานุกูล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้นำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลโดยรวม มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องและเหมาะสมนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 10 ท่าน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้า โดยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 10 ท่าน ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขอลหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักวิชาการในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และผู้บริหาร หัวหน้างานวิชาการและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.2 นำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่จัดทำขึ้นไปเก็บข้อมูลกับนักวิชาการ ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบและขอรับแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างคืนหลังจากสัมภาษณ์เสร็จเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล

3.3 รวบรวมแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่กรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้ว
แล้วไปวิเคราะห์สรุปข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่
ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญใช้เทคนิคการวิเคราะห์
เนื้อหา (Content Analysis)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในครั้งนี้ นำเสนอเป็น 2 ตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t - test)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F - test)
df	แทน	ค่าระดับขั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยยกกำลังสอง

*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
Sig.	แทน	ค่าสำคัญทางสถิติทดสอบ
X_t	แทน	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
X_1	แทน	การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง
X_2	แทน	การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
X_3	แทน	การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม
X_4	แทน	การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม
X_5	แทน	การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม
Y_t	แทน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
Y_1	แทน	การจัดการเรียนรู้
Y_2	แทน	การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้
Y_3	แทน	การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ
R_{SE}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
α	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์คะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
$S.E._b$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
Y'	แทน	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในรูปคะแนนดิบ
Z'	แทน	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ลำดับการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด จำนวน 346 ฉบับ โดยจำแนกเป็นผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 77 ฉบับ หัวหน้าวิชาการ จำนวน 77 ฉบับ และครู จำนวน 192 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 346 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม สถานภาพ และลักษณะการเปิดสอน โดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนหัวหน้างานวิชาการ และครู อยู่ในระดับมาก” โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนหัวหน้างานวิชาการ และครู อยู่ในระดับมาก” โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.3 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครู จำแนกตามสถานภาพ และลักษณะการเปิดสอนมีความแตกต่างกัน” โดยใช้สถิติดังนี้

2.3.1 จำแนกตามสถานภาพ ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า F – test ชนิด One – Way ANOVA หากพบว่า ค่า F – test มีความแตกต่างกัน ทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe's Method หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.3.2 จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า t - test ชนิด Independent Samples

2.4 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 4 “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู จำแนกตามสถานภาพ และลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน” โดยใช้สถิติดังนี้

2.4.1 จำแนกตามสถานภาพ ใช้การทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ค่า F - test ชนิด One - Way ANOVA หากพบว่า ค่า F - test มีความแตกต่างกัน ทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe's Method หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.4.2 จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า t - test ชนิด Independent Samples

2.5 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก” ใช้การทดสอบโดยหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

2.6 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ และลักษณะการเปิดสอน โดยใช้สถิติความถี่และร้อยละ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 77 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 คน เป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 77 คน หัวหน้างานวิชาการ จำนวน 77 คน และครู จำนวน 192 คน ดังตาราง 17

ตาราง 17 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพและลักษณะการเปิดสอน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพ		
1. ผู้บริหารโรงเรียน	77	22.30
2. หัวหน้างานวิชาการ	77	22.30
3. ครู	192	55.60
รวม	346	100.00
ลักษณะการเปิดสอน		
1. โรงเรียนประถมศึกษา	232	67.10
2. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	114	32.90
รวม	346	100.00

จากตาราง 17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 346 คน ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30 หัวหน้างานวิชาการ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30 และครู จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 55.60

เมื่อจำแนกตามลักษณะการเปิดสอนพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 67.10 การปฏิบัติงานในโรงเรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครู อยู่ในระดับมาก” สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทำการวิเคราะห์โดยรวมและรายด้านดังต่อไปนี้

2.1.1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู โดยรวม ดังตาราง 18

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โดยรวม

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสูง การเปลี่ยนแปลง	4.73	0.40	มากที่สุด	5
2	การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.86	0.33	มากที่สุด	3
3	การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม เชิงนวัตกรรม	4.88	0.32	มากที่สุด	1
4	การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม	4.85	0.36	มากที่สุด	4
5	การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.88	0.33	มากที่สุด	2
รวม		4.84	0.32	มากที่สุด	

จากตาราง 18 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.88$) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.88$)

ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.86$) ด้านการบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.85$) และด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.73$) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู อยู่ในระดับมาก”

2.1.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู รายด้าน ดังตาราง 19 – 23

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง

ข้อ	การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีการคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตอย่างแม่นยำและนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ในโรงเรียน	4.58	0.54	มากที่สุด	5
2	ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ในการออกแบบและสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน	4.68	0.48	มากที่สุด	4
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา	4.76	0.45	มากที่สุด	3
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและบุคลากรในการสร้างนวัตกรรม	4.80	0.45	มากที่สุด	2
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น	4.82	0.42	มากที่สุด	1
รวม		4.73	0.40	มากที่สุด	

จากตาราง 19 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.82$) ผู้บริหารโรงเรียนมีการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและบุคลากรในการสร้างนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.80$) ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.76$) ตามลำดับ

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ด้านการคิดสร้างสรรค์
เชิงนวัตกรรม

ข้อ	การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการในการส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ ได้หลากหลายรูปแบบ	4.84	0.40	มากที่สุด	5
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการสนับสนุนให้ครูและนักเรียน ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อพัฒนานวัตกรรมใหม่	4.87	0.37	มากที่สุด	2
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการขับเคลื่อนการสร้างนวัตกรรมในโรงเรียน โดยเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนได้นำเสนอผลงานของตนเอง	4.87	0.35	มากที่สุด	1
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการสนับสนุนให้ครูและนักเรียนนำรูปแบบการทำงานแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้มีคุณค่ามากขึ้น	4.86	0.40	มากที่สุด	4
5	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม โดยมีนโยบายหรือกลยุทธ์ในการให้ครูและนักเรียนไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือรูปแบบการทำงานแบบเดิม ๆ	4.87	0.38	มากที่สุด	3
รวม		4.86	0.33	มากที่สุด	

จากตาราง 20 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมโดยรวม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีการขับเคลื่อนการสร้างนวัตกรรมในโรงเรียน โดยเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนได้นำเสนอผลงานของตนเอง ($\bar{X} = 4.87$) ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการสนับสนุนให้ครูและนักเรียน ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อพัฒนานวัตกรรมใหม่ ($\bar{X} = 4.87$) ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม โดยมีนโยบายหรือกลยุทธ์ในการให้ครูและนักเรียนไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือรูปแบบการทำงานแบบเดิม ๆ ($\bar{X} = 4.87$) ตามลำดับ

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ด้านการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

ข้อ	การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน	4.90	0.33	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ	4.88	0.36	มากที่สุด	3
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการสร้างความเชื่อมั่นในตัวบุคคลและสถานศึกษา เพื่อให้เกิดสัมพันธที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.86	0.38	มากที่สุด	4
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสะท้อนผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนานวัตกรรม	4.84	0.41	มากที่สุด	5
5	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนานวัตกรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา	4.89	0.35	มากที่สุด	2
รวม		4.88	0.32	มากที่สุด	

จากตาราง 21 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X} = 4.90$) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาวัตกรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.89$) ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.88$) ตามลำดับ

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ด้านการบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม

ข้อ	การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับนวัตกรรมใหม่ พร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	4.87	0.37	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารโรงเรียนออกแบบกระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยงจากการใช้นวัตกรรม เพื่อป้องกันหรือลดผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.86	0.37	มากที่สุด	2
3	ผู้บริหารโรงเรียนใช้เครื่องมือหรือตัวชี้วัดในการติดตามประเมินผลการนำนวัตกรรมมาใช้ เพื่อนำข้อมูลทั้งเชิงบวกและลบมาปรับปรุงนโยบายการทำงาน	4.84	0.40	มากที่สุด	3
4	ผู้บริหารโรงเรียนออกแบบมาตรการควบคุมความเสี่ยงแบบยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ พร้อมรักษาความสมดุลระหว่างการทดลองนวัตกรรมใหม่กับความมั่นคงขององค์กร	4.84	0.41	มากที่สุด	4

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีกลไกในการถอดบทเรียนจากความสำเร็จ/ความล้มเหลวของการใช้นวัตกรรมเพื่อสร้างแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.82	0.43	มากที่สุด	5
รวม		4.85	0.36	มากที่สุด	

จากตาราง 22 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ด้านการบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับนวัตกรรมใหม่ พร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรนำนวัตกรรมมาใช้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.87$) ผู้บริหารโรงเรียนออกแบบกระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยงจากการใช้นวัตกรรม เพื่อป้องกันหรือลดผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.86$) ผู้บริหารโรงเรียนใช้เครื่องมือหรือตัวชี้วัดในการติดตามประเมินผลการนำนวัตกรรมมาใช้ เพื่อนำข้อมูลทั้งเชิงบวกและลบมาปรับปรุงนโยบายการทำงาน ($\bar{X} = 4.84$) ตามลำดับ

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ข้อ	การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการส่งเสริมปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างบุคลากรในโรงเรียน เพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม	4.88	0.37	มากที่สุด	3
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรจากทุกภาคส่วน เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	4.88	0.38	มากที่สุด	5
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและบรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความผ่อนคลาย ลดความเครียด และมีอิสระในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ	4.88	0.37	มากที่สุด	4
4	ผู้บริหารโรงเรียนให้การสนับสนุนบุคลากรในการสร้างสรรค์หรือพัฒนานวัตกรรมของตนเอง ทั้งในด้านทรัพยากร ความรู้ และโอกาสในการเรียนรู้	4.90	0.32	มากที่สุด	1
5	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างช่องทางและโอกาสในการสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเปิดโลกทัศน์ให้แก่บุคลากรเพื่อส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมและการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	4.88	0.34	มากที่สุด	2
รวม		4.88	0.33	มากที่สุด	

จากตาราง 23 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรมโดยรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนให้การสนับสนุนบุคลากรในการสร้างสรรค์หรือพัฒนานวัตกรรมของตนเอง ทั้งในด้านทรัพยากร ความรู้ และโอกาสในการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.90$) ผู้บริหารโรงเรียนสร้างช่องทางและโอกาสในการสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเปิดโลกทัศน์ให้แก่บุคลากรเพื่อส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมและการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน (4.88) ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการส่งเสริมปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างบุคลากรในโรงเรียน เพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.88$) ตามลำดับ

2.2 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู อยู่ในระดับมาก” สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน วิเคราะห์ข้อมูล ทั้งโดยรวมและรายด้าน ดังต่อไปนี้

2.2.1 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครู อยู่ในระดับมาก” โดยรวม ดังตาราง 24

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล โดยรวม

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการจัดการเรียนรู้	4.91	0.24	มากที่สุด	1
ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	4.91	0.27	มากที่สุด	2
ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	4.90	0.27	มากที่สุด	3
รวม	4.89	0.26	มากที่สุด	

จากตาราง 24 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.91$) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.91$) และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.90$)

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู อยู่ในระดับมาก”

2.2.2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครู อยู่ในระดับมาก” รายด้าน ดังตาราง 25 – 27

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล
ด้านการจัดการเรียนรู้

ข้อ	การจัดการเรียนรู้	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ครูมีการพัฒนาหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับผู้เรียนรายบุคคล สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม	4.90	0.32	มากที่สุด	3
2	ครูมีการเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลายและการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้	4.90	0.30	มากที่สุด	2
3	ครูมีการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง และการให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.91	0.30	มากที่สุด	1

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อ	การจัดการเรียนรู้	ค่าสถิติ		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
4	ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และการนำ ICT มาใช้ในการออกแบบการเรียนรู้ที่เสริมทักษะแห่งศตวรรษที่ 21	4.82	0.39	มากที่สุด	5
5	ครูทำหน้าที่ในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) และส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนให้บรรลุผลลัพธ์ ที่มีคุณภาพ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม	4.90	0.32	มากที่สุด	4
รวม		4.91	0.24	มากที่สุด	

จากตาราง 25 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูมีการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง และการให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.91$) ครูมีการเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลาย และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.90$) ครูมีการพัฒนาหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับผู้เรียนรายบุคคล สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม ($\bar{X} = 4.90$) ตามลำดับ

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

ข้อ	การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ครูมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นทันสมัยและเข้าถึงได้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด	4.89	0.32	มากที่สุด	3
2	ครูมีการดูแลผู้เรียนอย่างใกล้ชิด และใช้ข้อมูลที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และแก้ไขปัญหาของผู้เรียนเป็นรายบุคคล	4.89	0.33	มากที่สุด	4
3	ครูมีการออกแบบกิจกรรมผ่านสื่อออนไลน์เพื่อให้ผู้เรียน มีส่วนร่วมในการเรียนรู้เชิงโต้ตอบและพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21	4.84	0.39	มากที่สุด	5
4	ครูมีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชนและเครือข่าย เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.90	0.33	มากที่สุด	2
5	ครูมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชนและเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างความสัมพันธ์ที่ดี	4.90	0.32	มากที่สุด	1
รวม		4.91	0.27	มากที่สุด	

จากตาราง 26 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารและทำงาน

ร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ($\bar{X} = 4.90$) ครูมีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชนและเครือข่าย เพื่อร่วมกัน แก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.90$) ครูมีการ สร้างสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น ทันสมัยและเข้าถึงได้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุน การเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ($\bar{X} = 4.89$) ตามลำดับ

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ด้านการพัฒนา ตนเองและวิชาชีพ

ข้อ	การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	ค่าสถิติ		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ครูมีการวางแผนและดำเนินการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อย่างไร เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ในการจัดการ เรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน	4.91	0.30	มากที่สุด	1
2	ครูมีการนำความรู้ ทักษะ และนวัตกรรมที่ ได้รับจากการพัฒนาตนเองมาประยุกต์ใช้ ในการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียน อย่างเป็นรูปธรรม	4.90	0.31	มากที่สุด	4
3	ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนร่วม วิชาชีพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ในรูปแบบเครือข่ายวิชาการ หรือชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.88	0.33	มากที่สุด	5
4	ครูมีการสร้างองค์ความรู้ใหม่และนวัตกรรม ที่เกิดจากการพัฒนาตนเอง เพื่อใช้ในการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กร และวิชาชีพ ของตน	4.90	0.29	มากที่สุด	3

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	ค่าสถิติ		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
5	ครูมีการได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเท่าเทียมและสอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่ของตน เพื่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัดในวิธีการทำงานและคุณภาพของผลลัพธ์	4.91	0.31	มากที่สุด	2
รวม		4.90	0.27	มากที่สุด	

จากตาราง 27 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ครูมีการวางแผนและดำเนินการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องอย่างไร เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.91$) ครูมีการได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเท่าเทียมและสอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่ของตน เพื่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัดในวิธีการทำงานและคุณภาพของผลลัพธ์ ($\bar{X} = 4.91$) ครูมีการสร้างองค์ความรู้ใหม่และนวัตกรรมที่เกิดจากการพัฒนาตนเองเพื่อใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กร และวิชาชีพของตน ($\bar{X} = 4.90$) ตามลำดับ

2.3 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนหัวหนองน้ำวิชาการ และครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอน มีความแตกต่างกัน” โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (Independent Samples t – test) ค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.3.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหนองน้ำวิชาการ และครู จำแนกตามสถานภาพ ดังตาราง 28

ตาราง 28 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การมีวิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรมสู่การ เปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	1.29	2	0.64	4.10**	0.02
	ภายในกลุ่ม	53.74	343	0.16		
	รวม	55.02	345			
การคิดสร้างสรรค์เชิง นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.34	2	0.17	1.55	0.21
	ภายในกลุ่ม	38.07	343	0.11		
	รวม	38.41	345			
การทำงานเป็นทีมและ การมีส่วนร่วม เชิงนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.41	2	0.20	1.94	0.15
	ภายในกลุ่ม	35.96	343	0.10		
	รวม	36.37	345			
การบริหารความเสี่ยง ด้านนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.44	2	0.22	1.72	0.18
	ภายในกลุ่ม	35.96	343	0.13		
	รวม	36.37	345			
การสร้างบรรยากาศ องค์กรนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.44	2	0.19	1.72	0.18
	ภายในกลุ่ม	43.48	343	0.11		
	รวม	43.92	345			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.52	2	0.26	2.53	0.08
	ภายในกลุ่ม	35.14	343	0.10		
	รวม	35.66	345			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของ LSD. ดังตาราง 29

ตาราง 29 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารจำแนกตามสถานภาพรายคู่ โดยใช้วิธีการ LSD.

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหาร	สถานภาพ	สถานภาพ			
			ผู้บริหาร โรงเรียน	หัวหน้า งานวิชาการ	ครู
การมีวิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรมสู่การ เปลี่ยนแปลง		$\bar{X}$	4.85	4.67	4.75
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.85	—	0.18*	0.10
	หัวหน้างานวิชาการ	4.67	—	—	0.08
	ครู	4.75	—	—	—

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู มีความคิดเห็นมากกว่า หัวหน้างานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน ดังตาราง 30

ตาราง 30 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร จำแนกตามลักษณะ
การเปิดสอน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหาร	ลักษณะการเปิดสอน				t – test	Sig.
	โรงเรียน ประถมศึกษา (n = 232)		โรงเรียนขยาย โอกาสทาง การศึกษา (n = 114)			
	$\overline{x}$	S.D.	$\overline{x}$	S.D.		
การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง	4.72	0.38	4.74	0.44	-0.51	0.61
การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.87	0.31	4.84	0.39	0.79	0.43
การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	4.89	0.29	4.84	0.39	1.26	0.21
การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม	4.86	0.34	4.83	0.39	0.62	0.54
การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.89	0.31	4.86	0.36	0.96	0.34
รวม	4.85	0.29	4.82	0.37	0.63	0.53

จากตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารจำแนกตามลักษณะการเปิดสอน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น จากสมมุติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู จำแนกตามสถานภาพ และลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน” ผลการวิจัย พบว่า สถานภาพและลักษณะการเปิดสอนโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้จึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย

2.4 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู จำแนกตามสถานภาพ และลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน” โดยใช้สถิติ ค่าเอฟ ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการ ทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความ แตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสมและทดสอบค่าที (Independent Samples t – test)

2.4.1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู จำแนกตามสถานภาพ ดังตาราง 31

ตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครูในยุคดิจิทัล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.074	2	.037	0.528	0.590
	ภายในกลุ่ม	23.874	343	.070		
	รวม	23.948	345			
ด้านการส่งเสริมและ สนับสนุนการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.116	2	.058	0.672	0.511
	ภายในกลุ่ม	29.494	343	.086		
	รวม	29.609	345			
ด้านการพัฒนาตนเองและ วิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.090	2	.045	0.612	0.543
	ภายในกลุ่ม	25.130	343	.073		
	รวม	25.220	345			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.076	2	.038	0.555	0.575
	ภายในกลุ่ม	23.412	343	.068		
	รวม	23.487	345			

จากตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลจำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.4.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน ดังตาราง 32

ตาราง 32 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครูในยุคดิจิทัล	ลักษณะการเปิดสอน				t - test	Sig.
	โรงเรียน ประถมศึกษา (n = 232)		โรงเรียนขยาย โอกาสทาง การศึกษา (n = 114)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ด้านการจัดการเรียนรู้	4.87	0.26	4.91	0.26	-1.150	0.25
ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการเรียนรู้	4.88	0.30	4.90	0.27	-0.798	0.43
ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	4.90	0.27	4.91	0.28	-0.395	0.69
รวม	4.88	0.26	4.91	0.26	-0.822	0.41

จากตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จากสมมุติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู จำแนกตามสถานภาพ และลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน” จากผลการวิจัย พบว่า สถานภาพและลักษณะการเปิดสอนโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้จึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย

2.5 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนหัวหนองวานิชการ และครูมีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 33

ตาราง 33 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ตัวแปร	X_t	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y_t	Y_1	Y_2	Y_3
X_t	1									
X_1	.862**	1								
X_2	.952**	.759**	1							
X_3	.946**	.748**	.914**	1						
X_4	.944**	.740**	.891**	.872**	1					
X_5	.914**	.684**	.845**	.850**	.863**	1				
Y_t	.704**	.546**	.691**	.666**	.723**	.632**	1			
Y_1	.664**	.529**	.638**	.636**	.665**	.606**	.947**	1		
Y_2	.659**	.504**	.646**	.613**	.699**	.588**	.946**	.843**	1	
Y_3	.676**	.517**	.679**	.645**	.687**	.604**	.947**	.857**	.839**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.704 ส่วนภาวะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ทั้ง 5 ด้าน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม (X_4) กับด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ (Y_2) มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.699 รองลงมา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม (X_4) กับด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (Y_3) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.687 รองลงมา คือ การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2) กับด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (Y_3) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.679

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล (Y_t)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1)	0.546**	ปานกลาง
การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2)	0.691**	ปานกลาง
การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3)	.666**	ปานกลาง
การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม (X_4)	0.723**	สูง
การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (X_5)	0.632**	ปานกลาง
รวม	0.704**	ปานกลาง

จากตาราง 34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล โดยรวม (Y) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xyt} = 0.704^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล โดยเรียงลำดับค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม (X_4) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล (Y_t) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ใน

ระดับสูง($r_{x4yt} = 0.723^{**}$) รองลงมา ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2) กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล (Y_t) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับ ปานกลาง ($r_{x2yt} = 0.691^{**}$) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล (Y_t) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับ ปานกลาง($r_{x3yt} = 0.666^{**}$) ตามลำดับ

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_1)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_1)	ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1)	0.529**	ปานกลาง
การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2)	0.638**	ปานกลาง
การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3)	0.636**	ปานกลาง
การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม (X_4)	0.665**	ปานกลาง
การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (X_5)	0.606**	ปานกลาง
รวม	0.664**	ปานกลาง

จากตาราง 35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_1) พบว่า โดยรวมมี ความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xty1} = 0.664^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร พบว่า มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล โดยเรียงลำดับค่า สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการบริหารความเสี่ยงด้าน นวัตกรรม (X_4) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x4y1} = 0.665^{**}$) รองลงมา ด้านการ

คิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล
ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง
($r_{x_2y_1} = 0.638^{**}$) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3)
กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_1)
มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_3y_1} = 0.636^{**}$)

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ด้านการส่งเสริมและ
สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ (Y_2)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ (Y_2)	ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการ จัดการเรียนรู้ (Y_2)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1)	0.504**	ปานกลาง
การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2)	0.646**	ปานกลาง
การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม เชิงนวัตกรรม (X_3)	0.613**	ปานกลาง
การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม (X_4)	0.699**	ปานกลาง
การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (X_5)	0.588**	ปานกลาง
รวม	0.659**	ปานกลาง

จากตาราง 36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน
การจัดการเรียนรู้ (Y_2) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง
($r_{xy_2} = 0.659^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร พบว่า มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของครูในยุคดิจิทัล โดยเรียงลำดับค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย
3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม (X_4) กับประสิทธิผล

การปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ (Y_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_4y_2} = 0.699^*$) รองลงมา ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ (Y_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_2y_2} = 0.646^{**}$) และลำดับที่ 3 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ (Y_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_3y_2} = 0.613^{**}$) ตามลำดับ

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (Y_3)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (Y_3)	ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (Y_3)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1)	0.517**	ปานกลาง
การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2)	0.679**	ปานกลาง
การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3)	0.645**	ปานกลาง
การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม (X_4)	0.687**	ปานกลาง
การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (X_5)	0.604**	ปานกลาง
รวม	0.676**	ปานกลาง

จากตาราง 37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (Y_3) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy2} = 0.676^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร พบว่า

มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม (X_4) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (Y_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_4y_3} = 0.687^{**}$) รองลงมา การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (Y_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_2y_3} = 0.679^{**}$) และด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (Y_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_3y_3} = 0.645^{**}$) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก”

2.6 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละ ขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 38

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลโดยรวม (Y_t)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
การบริหาร ความเสี่ยงด้าน นวัตกรรม (X_4)	.723	.522	.521	.181	.723	.379	6.387**	0.001
การคิดสร้างสรรค์ เชิงนวัตกรรม (X_2)	.730	.533	.531	.179	.730	.180	2.826**	0.001

$\alpha = 2.326$ S.E.set = ± 0.192

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 38 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า
มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้ โดยมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านการบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม (X_4)
และด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยงด้าน
นวัตกรรม (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.379 และด้าน
การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์
เท่ากับ 0.180 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ได้ร้อยละ 53.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.192

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 2.326 + 0.181X_4 + 0.179X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{yt}' = 0.379Z_4 + 0.180Z_2$$

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig
การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม (X_4)	.665	.443	.441	.340	.060	.461	5.658**	0.001
การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3)	.675	.456	.452	.190	.066	.234	2.873**	0.001

$$a = 2.310 \text{ S.E.set} = \pm 0.194$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 39 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_1) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านการบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม (X_4) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.461 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3) เท่ากับ 0.234 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_1) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้ร้อยละ 45.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.194

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_1' = 2.310 + 0.340X_4 + 0.190X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{Y_1}' = 0.461 Z_4 + 0.234 Z_3$$

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลด้านการส่งเสริมและสนับสนุน
การจัดการเรียนรู้ (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig
การบริหารความ เสี่ยงด้าน นวัตกรรม(X_4)	.699	.488	.487	.574	.032	.699	18.122**	0.001

$$a = 2.103 \text{ S.E.set} = \pm 0.209$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 40 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า
มีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล
ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ (Y_2) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การบริหาร
ความเสี่ยงด้านนวัตกรรม(X_4) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การบริหารความ
เสี่ยงด้านนวัตกรรม (X_4) เท่ากับ 0.699 ซึ่งตัวแปร ด้านนี้ สามารถ ร่วมกันพยากรณ์
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการ
เรียนรู้ (Y_2) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้ร้อยละ
48.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.209

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_2' = 2.103 + 0.574X_4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{Y_2}' = 0.699Z_4$$

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ด้านการพัฒนาตนเอง
และวิชาชีพ (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig
การบริหารความ เสี่ยงด้านนวัตกรรม (X_4)	.687	.471	.470	.298	.064	.394	4.658**	0.001
การคิดสร้างสรรค์ เชิงนวัตกรรม (X_2)	.703	.494	.491	.266	.069	.329	3.886**	0.001

$\alpha = 2.159$ S.E.set = ± 0.192

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 41 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า
มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ด้าน
การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (Y_3) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การบริหารความเสี่ยงด้าน
นวัตกรรม (X_4) และด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม
(X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.394 ด้านการคิดสร้างสรรค์
เชิงนวัตกรรม (X_2) เท่ากับ 0.329 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (Y_3)
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้ร้อยละ 49.10 และมี
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.192

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_3' = 2.159 + 0.298X_4 + 0.266X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{Y_3}' = 0.394Z_4 + 0.329Z_2$$

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 6 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู”

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 5 ด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารจำนวน 2 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ได้แก่ ด้านการบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม และด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน

ดังคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีดิจิทัลรูปแบบต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานการบริหารจัดการและการสื่อสารกับบุคลากรหลายช่องทาง โดยมีการวางแผนงานในการใช้งานให้เหมาะสมกับงานและความต้องการจำเป็นมีการควบคุมโดยการวางแผนมาตรการ ผ่านการเห็นชอบร่วมกันของบุคลากร...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนอำนวยความสะดวกให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะแนวคิดวิธีการรวมทั้งข้อดีและข้อจำกัดในการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนแล้วนำมาเปรียบเทียบปรับปรุงหาแนวทางแก้ไขเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนมาตรการบริหารความเสี่ยงที่เป็นระบบต่อไป...”

(วิภารัตน์ พลศักดิ์ขวา, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารให้ความมั่นใจในการทดลองใช้นวัตกรรม ผู้บริหารต้องสื่อสารอย่างชัดเจนว่าการล้มเหลวจากการทดลองอย่างมีเหตุผลจะไม่ถูกนำมาเป็นข้อผิดพลาดในการประเมินผลงานเพื่อลดความกังวลของครูในการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ...”

(ภาณุมาศ พองอน, สัมภาษณ์, 16 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องสร้างและส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งของตนเองและบุคลากรจนเป็นวัฒนธรรมหรือเป็นขององค์กรแห่งการเรียนรู้รวมทั้งการเรียนรู้ด้านการบริหารความเสี่ยง ให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความมั่นใจ ไม่เกิดความกลัวความผิดพลาดรวมถึงมีความกล้าในการทำสิ่งใหม่ ๆ...”

(ยุทธนา อุทโย, สัมภาษณ์, 16 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารร่วมกันกำหนดนโยบายกับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับความปลอดภัยของข้อมูลระบบสารสนเทศและจริยธรรมดิจิทัลมีระบบประเมินความเสี่ยงก่อนดำเนินโครงการใหม่เช่นวิเคราะห์ความพร้อมของบุคลากรและทุกเทคโนโลยีสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้จากความผิดพลาดเพื่อให้ครูกล้าทดลองแนวทางใหม่ ๆ โดยไม่กลัวความล้มเหลว...”

(วีระศักดิ์ นาคะอินทร์, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการระดมความคิดสร้างนวัตกรรมการสอนเช่นห้องเรียนดิจิทัลหรือสื่อออนไลน์ที่ตอบสนองผู้เรียนรายบุคคลควรจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดนอกกรอบและให้รางวัลกับครู ที่มีผลงานสร้างสรรค์ ช่วยวิเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้และต่อยอดเป็นนวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ ...”

(ไกรลยา ผ่านสุวรรณ, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องกล้าที่จะบริหารความเสี่ยง โดยการปรับเปลี่ยนการจัดสรรงบประมาณ เช่น ลดการซื้อวัสดุสิ้นเปลืองอย่างกระดาษ แล้วนำไปลงทุนในอุปกรณ์ เครื่องมือ หรือระบบดิจิทัล เช่น อินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและพื้นที่จัดเก็บข้อมูลเพื่อให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรบริหารความเสี่ยงด้านข้อมูลและความปลอดภัยทางดิจิทัลโดยมีมาตรการควบคุมบัญชีผู้ใช้การอบรมครูชั้นต้นและคู่มือการใช้งานเพื่อให้ครูมั่นใจในการนำเทคโนโลยีไปใช้ผลที่เกิดขึ้นคือโรงเรียนสามารถขับเคลื่อนนวัตกรรมได้อย่างมั่นคงลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นและสร้างความเชื่อมั่นทั้งต่อครูผู้ปกครองและนักเรียน...”

(มะลิวัลย์ เชื้อนศิริ, สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องร่วมกับบุคลากรในการกำหนดแผนหรือวางมาตรการในการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และป้องกันความเสี่ยงให้มากที่สุด...”

(สนธยา หลักทอง, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องวางระบบติดตามและประเมินความเสี่ยง เช่น ระบบรายงานออนไลน์และการประเมินความพร้อมของโรงเรียนก่อนนำนวัตกรรมไปใช้เพื่อป้องกันความเสียหายจากการใช้นวัตกรรมอย่างไม่เหมาะสม...”

(พลชัย ชุมปัญญา, สัมภาษณ์, 6 ตุลาคม 2568)

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังตาราง 42

ตาราง 42 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม

แนวทางพัฒนา/ผู้ทรงคุณวุฒิ	ตัวชี้วัด โฟโหล	การร้รต้น พลค้คค้ค

ตาราง 42 (ต่อ)

แนวทางพัฒนา/ผู้ทรงคุณวุฒิ	ลงทะเบียน สอน	ขอใบแสดงผลการเรียน	ขอใบแสดงผลการเรียน	ขอใบแสดงผลการเรียน	ขอใบแสดงผลการเรียน	ขอใบแสดงผลการเรียน	ขอใบแสดงผลการเรียน	ขอใบแสดงผลการเรียน	ขอใบแสดงผลการเรียน	ขอใบแสดงผลการเรียน	ขอใบแสดงผลการเรียน	ขอใบแสดงผลการเรียน
2. ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งของตนเองและบุคลากร/จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ครูมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็น/แลกเปลี่ยนแนวทางการใช้เทคโนโลยี/และสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจ กล้าคิด กล้าทำ และไม่กลัวความผิดพลาด	-	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	5	50
3. เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมระดมความคิด/จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้/ส่งเสริมการคิดนอกกรอบ/ให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานสร้างสรรค์/พัฒนานวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ	-	✓	-	✓	✓	-	-	-	-	-	3	30

ตาราง 42 (ต่อ)

แนวทางพัฒนา/ผู้ทรงคุณวุฒิ	รวัชชัย ไพไธเส	วิภารัตน์ พลศักดิ์ขว	ภาณุมาศ ฟองออน	ยุทธนา อุโธ	ศิริศักดิ์ นาคะอินทร์	ไกรลยา ผาสุวรรณ	ไชยา ภาวะบุตร	สนธยา หลักทอง	มะลิวัลย์ เชื้อนศิริ	พลชัย ชุ่มปัญญา	รวม	ร้อยละ
4. ผู้บริหารต้องกล้าที่จะบริหารความเสี่ยง/ผู้บริหารต้องร่วมกับบุคลากรกำหนดนโยบายและแผนบริหารความเสี่ยง/กำหนดมาตรการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์/กำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยของข้อมูลและจริยธรรมดิจิทัล/มีระบบประเมินความพร้อมของบุคลากรก่อนดำเนินโครงการใหม่/พัฒนาแนวทางการบริหารความเสี่ยงให้มีความต่อเนื่องและยั่งยืน/อำนวยความสะดวกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิด วิธีการ และข้อจำกัดในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนานวัตกรรม	-	-	-	✓	✓	-	✓	✓	✓	-	5	50

ตาราง 42 (ต่อ)

แนวทางพัฒนา/ผู้ทรงคุณวุฒิ	ลง ใหม่/ รื้อ เดิม	ขาด แต่ได้ ใหม่/ รื้อ เดิม	พอ พอ พอ/ รื้อ เดิม	ขาด แต่ได้ ใหม่/ รื้อ เดิม	ขาด แต่ได้ ใหม่/ รื้อ เดิม	ขาด แต่ได้ ใหม่/ รื้อ เดิม	ขาด แต่ได้ ใหม่/ รื้อ เดิม	ขาด แต่ได้ ใหม่/ รื้อ เดิม	ขาด แต่ได้ ใหม่/ รื้อ เดิม	ขาด แต่ได้ ใหม่/ รื้อ เดิม	ขาด แต่ได้ ใหม่/ รื้อ เดิม
5.กลาที่จะบริหารความเสี่ยงด้านงบประมาณ/ลงทุน ในอุปกรณ์และเทคโนโลยีดิจิทัล/เพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานของครูในยุคดิจิทัล/ป้องกันความเสียหาย จากการใช้นวัตกรรมไม่เหมาะสม	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	✓	2

จากตาราง 42 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด สรุปแนวทางทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม ผู้วิจัยเลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 5 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป สรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทั้งในการบริหารจัดการและการสื่อสารภายในองค์กร โดยต้องวางแนวทางการใช้งานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน พร้อมสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรการบริหารความเสี่ยง ตลอดจนอำนวยความสะดวกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิด วิธีการ และข้อจำกัดในการใช้เทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมนวัตกรรมและสร้างระบบบริหารจัดการความเสี่ยงที่เป็นระบบและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง

2. ผู้บริหารควรส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งของตนเองและบุคลากร โดยจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็นแลกเปลี่ยนแนวทางการใช้เทคโนโลยี และสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจ กล้าคิด กล้าลงมือทำ และไม่กลัวความผิดพลาด

3. ผู้บริหารยังต้องกล้าในการบริหารความเสี่ยง ร่วมกับบุคลากรกำหนดนโยบายและแผนบริหารความเสี่ยง กำหนดมาตรการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อบรรลุมิติวัตถุประสงค์ รวมถึงนโยบายด้านความปลอดภัยของข้อมูลและจริยธรรมดิจิทัล มีระบบประเมินความพร้อมของบุคลากรก่อนดำเนินโครงการใหม่ และพัฒนาแนวทางการบริหารความเสี่ยงให้มีความต่อเนื่องและยั่งยืน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิด วิธีการ และข้อจำกัดในการใช้เทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

ดั่งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารเรียนรู้และพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการคัดเลือกสื่อวัตกรรมการ์ใหม่ใหม่ที่เหมาะสมจากแหล่งต่าง ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองและบุคลากรทุก ฝ่ายงาน ในโรงเรียนทั้งงานสอนและงานพิเศษ...”

(ธวัชชัย โพธิ์ใส, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องเปิดกรอบตนเองให้รู้จักและเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาใช้ในการทำงานและใช้ในชีวิตประจำวันอย่างมีประสิทธิภาพ ควรให้โอกาสครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนได้เข้ารับการอบรมพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการใช้สื่อเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อนำมาพัฒนาตนเองพัฒนาการเรียนการสอนกับนักเรียนพัฒนาการทำงานในด้านอื่น ๆ ภายในโรงเรียน...”

(วิภารัตน์ พลศักดิ์ขวา, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการระดมความคิดสร้างนวัตกรรมการสอนเช่นห้องเรียนดิจิทัลหรือสื่อ ออนไลน์ที่ตอบสนองผู้เรียนรายบุคคล...”

(ภาณุมาศ พองอ่อน, สัมภาษณ์, 16 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องเรียนรู้รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เพื่อให้ความรู้และ การคิดเชิงสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมให้สามารถนำไปใช้ในการดำเนินงาน ผู้บริหารเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสามารถคิดค้นนวัตกรรมใหม่โดยมีการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้มีความพร้อมให้มากที่สุดมีการติดตามความก้าวหน้า วัตถุประสงค์และประเมินผลรวมถึงการต่อยอดเพื่อพัฒนาเพิ่มเติมมีการ เสริมสร้างขวัญกำลังใจ มีการเสริมแรงทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม...”

(ยุทธนา อุทโย, สัมภาษณ์, 16 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้มีความพร้อมให้มากที่สุดมีการติดตามความก้าวหน้าวัตถุประสงค์และประเมินผลรวมถึงการต่อยอดเพื่อพัฒนาเพิ่มเติม...”

(วีระศักดิ์ นาตะอินทร์, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้จักและเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาใช้ในการทำงานและใช้ในชีวิตประจำวันอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ไรรัลยา ผ่านสุวรรณ, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องส่งเสริมเพื่อให้ครูปรับปรุงวิธีการทำงานและการเรียนการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องเปิดพื้นที่และสร้างบรรยากาศให้ครูกล้าคิดกล้าลองสิ่งใหม่ใหม่ไม่จำกัดอยู่ในกรอบการสอนแบบเดิม ๆ และสร้างสื่อการเรียนรู้รวมทั้งการปรับปรุงสื่อและแผนการสอนให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ...”

(มะลิวัลย์ เชื้อนศิริ, สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องเป็นโค้ชและที่ปรึกษาด้านนวัตกรรม ให้แก่ครูเพื่อค้นหาช่องว่างโอกาสในการพัฒนางานและนำไปสู่การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(สนธยา หลัทอง, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการปรับปรุงวิธีการเรียนการสอนและการทำงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด...”

(พลชัย ชุมปัญญา, สัมภาษณ์, 6 ตุลาคม 2568)

ตาราง 43 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

แนวทางพัฒนา/ผู้ทรงคุณวุฒิ	เชิงนโยบาย	เชิงปฏิบัติ	เชิงเทคนิค	เชิงบริหาร	เชิงวิชาการ	เชิงวิชาชีพ	เชิงสังคม	เชิงวัฒนธรรม	เชิงจิตวิทยา	เชิงเศรษฐศาสตร์	เชิงกฎหมาย	เชิงสุขภาพ
1. สนับสนุนให้ผู้บริหารและบุคลากรเรียนรู้และพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล/คัดเลือกสื่อนวัตกรรมใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน/อำนวยความสะดวกและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี/ติดตามความก้าวหน้าและประเมินผล/ส่งเสริมให้เกิดการต่อยอดนวัตกรรม	✓	✓	-	✓	✓	✓	-	-	-	-	5	50

ตาราง 43 (ต่อ)

แนวทางพัฒนา/ผู้ทรงคุณวุฒิ	วิชาชีพ	วิถีดั้งเดิม	ภาคประชาสังคม	ชุมชน	ระดับ	นโยบาย	เป้าหมาย	ผลกระทบ	ข้อเสนอแนะ	เป้าหมาย	รวม	ร้อยละ
2. เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมระดมความคิด/ ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม/สนับสนุนการปรับปรุงสื่อและแผนการสอนให้ทันสมัย/ พัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด/ สร้างบรรยากาศให้ครูกล้าคิด กล้าลองสิ่งใหม่	-	-	✓	✓	-	-	✓	-	✓	✓	5	50
3. ผู้บริหารทำหน้าที่โค้ชและที่ปรึกษาด้านนวัตกรรม/ ช่วยค้นหาช่องว่างและโอกาสในการพัฒนางาน/ ส่งเสริมให้ครูปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างทันสมัย/ สนับสนุนให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดในการเรียนการสอน	-	-	✓	-	-	-	✓	✓	✓	✓	5	50

จากตาราง 43 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด สรุปแนวทางทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยเลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 5 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป สรุปได้ดังนี้

1. การสนับสนุนให้ผู้บริหารและบุคลากรเรียนรู้และพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร ผู้บริหารควรคัดเลือกสื่อนวัตกรรมใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี ตลอดจนติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้เกิดการต่อยอดนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการระดมความคิด ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และสนับสนุนการปรับปรุงสื่อและแผนการสอนให้ทันสมัย เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงสร้างบรรยากาศให้ครูกล้าคิด กล้าลองสิ่งใหม่ และเกิดความมั่นใจในการทดลองแนวทางใหม่ ๆ

3. ผู้บริหารยังมีบทบาทเป็นโค้ชและที่ปรึกษาด้านนวัตกรรม โดยช่วยค้นหาช่องว่างและโอกาสในการพัฒนางาน ส่งเสริมให้ครูปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างทันสมัย และสนับสนุนให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดในการเรียนการสอน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา และสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 ผู้วิจัยนำไปสรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะในบทที่ 5 ต่อไป

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู จำแนกตามสถานภาพ และลักษณะการเปิดสอน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของ

ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู จำแนกตามสถานภาพ และลักษณะ
การเปิดสอน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ
และครู

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ
และครู

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่
ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ
และครู อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้า
งานวิชาการ และครู อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ
และครู จำแนกตาม สถานภาพ และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน

4. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้า

งานวิชาการ และครู จำแนกตาม สถานภาพ และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,375 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 243 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,132 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 77 คน หัวหน้างานวิชาการ จำนวน 77 คน และครู จำนวน 192 คน จากโรงเรียน 77 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพ และลักษณะการเปิดสอน มีลักษณะเป็นแนวตรวจจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

4. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.60 – 1.00 และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 ฉบับ วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร อยู่ระหว่าง 0.298 – 0.714 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร เท่ากับ 0.927 และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ระหว่าง 0.241 – 0.683 ค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เท่ากับ 0.901

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนส่งถึงผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 346 ฉบับ ผู้วิจัย ดำเนินการส่ง – รับคืนแบบสอบถามด้วยตนเองทางไปรษณีย์ และแบบตอบกลับทางอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 346 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการหาร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยจำแนกตามความมุ่งหมายและสมมุติฐานของการวิจัย ดังนี้ สมมุติฐานข้อที่ 1 และ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สมมุติฐานข้อที่ 3 และ 4 ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพและลักษณะการเปิดสอน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม สมมุติฐานข้อที่ 5 ใช้วิธีการคำนวณหาความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient) และสมมุติฐานข้อที่ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สรุปผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม และด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารจำแนกตาม สถานภาพ และลักษณะการเปิดสอน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครู มีความคิดเห็นมากกว่า หัวหน้างานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร จำแนกตามลักษณะ การเปิดสอน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผลการวิจัยนี้ จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล จำแนกตามลักษณะ การเปิดสอนพบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.704^{**}$)

6. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล โดยภาพรวม (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม (X_4) และด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.379 ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2) เท่ากับ 0.180 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล (Y_t) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้ร้อยละ 53.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.19295

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 2.326 + 0.181X_4 + 0.179X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{yt}' = 0.394Z_4 + 0.180Z_2$$

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม และด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม สรุปจากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ด้านการบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม ดังนี้

1.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ และสื่อสารภายในองค์กร ให้เหมาะสมกับลักษณะงาน สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมสร้างระบบบริหารจัดการความเสี่ยงที่เป็นระบบและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง

1.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมการเรียนรู้ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ครูมีส่วนร่วม แลกเปลี่ยนแนวทางการใช้เทคโนโลยี และสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจ กล้าคิด กล้าทำ และไม่กลัวความผิดพลาด

1.3 ผู้บริหารควรมีความกล้าในการบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและแผนบริหารความเสี่ยงอย่างชัดเจน กำหนดมาตรการความปลอดภัยข้อมูลและจริยธรรมดิจิทัล ประเมินความพร้อมบุคลากรก่อนเริ่มโครงการใหม่ พัฒนาแนวทางการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนานวัตกรรม

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ดังนี้

2.1 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ตนเองและบุคลากรเรียนรู้และพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง คัดเลือกสิ่งนวัตกรรมใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี ติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการต่อยอดนวัตกรรมในองค์กร

2.2 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมระดมความคิดและส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม สนับสนุนการปรับปรุงสื่อและแผนการสอนให้ทันสมัย พัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และสร้างบรรยากาศที่ครูกล้าคิดกล้าทดลองสิ่งใหม่

2.3 ผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นโค้ชและที่ปรึกษาด้านนวัตกรรมให้กับครูช่วยค้นหาช่องว่างและโอกาสในการพัฒนางาน ส่งเสริมให้ครูปรับปรุงวิธีการทำงานให้ทันสมัย และสนับสนุนให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดในการเรียนการสอน

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในยุคนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร นวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมด้านการบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม และด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีแนวนโยบายการขับเคลื่อนให้ ทุกโรงเรียนได้มีการพัฒนาด้านนวัตกรรมที่เป็นผลงานโดดเด่นของแต่ละแห่งอย่างชัดเจน รวมถึงมีการทำข้อตกลง (MOU) ที่เป็นการร่วมมือด้านการสนับสนุนเครือข่ายนวัตกรรม ของโรงเรียน ทำให้ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กลยุทธ์ในการ สร้างนวัตกรรมที่สอดคล้องกับแนวนโยบายดังกล่าว และให้ความสำคัญกับการสร้าง บรรยากาศ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม มีการสร้างองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร ขจัดอุปสรรคในการ สร้างสรรค์นวัตกรรม สนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร จัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ กำหนดภาระงานที่เหมาะสม ให้เสรีภาพในการทำงานมีการทำงานเป็นทีมและการทำงาน ร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรภายในสถานศึกษาใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน นำนวัตกรรมมาใช้จนเกิดเป็นนิสัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา ของ นฤมล แจ่มสว่าง (2566, หน้า 385) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาของ ศราวุฒิ การิรัตน์ (2566, หน้า 163) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการแสดงออกของครูที่มีต่อสัมพันธภาพกับผู้ปกครองและชุมชน ในลักษณะการร่วมมือกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การยอมรับซึ่งกันและกันจะทำให้เกิดการร่วมกันทำงานกันอย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนได้อย่างแข็งแกร่งอันเกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูได้ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูควรรับผิดชอบงานของตนให้ดีที่สุด รวมถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และการจัดการเรียนรู้เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปัญญา รู้คิดและมีความเป็นนวัตกรรม ครูควรดูแลช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพที่ทำได้ และครูมีความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน รวมถึงมีความตระหนักในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในวิชาชีพครู ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม การเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพ ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางการศึกษาได้เป็นอย่างดีซึ่งสอดคล้องกับจิตตาวดี โพธินิล (2561, หน้า 159 – 164) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี พบว่า การประเมินการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณนุช ภูกัน (2566, หน้า 123 – 125) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู จำแนกตามสถานภาพ ลักษณะการเปิดสอน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู ต่างเห็นความสำคัญของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างให้โรงเรียนมีการขับเคลื่อนพัฒนาไปได้อย่างมีทิศทางที่

ชัดเจน โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ต้องมีการแข่งขันกันสูงระหว่างโรงเรียนด้วยกัน โดยผู้บริหารเองจะมีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร พัฒนาความรู้ความสามารถ รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานในองค์กร มีความรับผิดชอบต่อผลงานของตนเอง และสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมนต์ ไชยเพชร และพัชรา เดชโฮม (2562, หน้า 199) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนบางขุนเทียนศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพโรงเรียนดีประจำตำบล โดยรวมและรายด้านทุก ด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารส่งผล ให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจร่วมกันที่ได้ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ได้แก่ 1) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ สร้างกระบวนการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กร 2) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างบรรยากาศภายในองค์กร เพื่อต่อยอดแนวคิด นวัตกรรมใหม่ ๆ และ 3) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ จัดบรรยากาศสถานที่ให้บุคลากรร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดังที่ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 18) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารเปิด โอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยกัน คิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหา และ ปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานรวมทั้งการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรม ที่เป็นประโยชน์ร่วมกันถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เห็นคุณค่าของ นวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจร่วมกันที่ได้ทำให้องค์กร บรรลุวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับแนวคิดความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ Loader (2016, p. 7) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะช่วยให้สามารถกำหนดทิศทางของ องค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของ คุณภาพของผลผลิตบุคลากรในองค์กรจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจใน การทำงานมีความเชื่อใจระหว่างกัน บุคลากรในองค์กรจะได้รับการสื่อสารที่ชัดเจนใน กระบวนการและขั้นตอนและสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริงที่ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้

สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การได้ สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้

3.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ทั้งผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู มีความคิดเห็นด้านทัศนคติ ประสิทธิภาพ และบริบทของแต่ละโรงเรียนที่ไม่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการรับรู้และการนำวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสมีบริบทของการบริหารจัดการที่ใกล้เคียงกัน ทั้งในด้านการพัฒนาการนิเทศติดตาม และการสนับสนุนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งมักถ่ายทอดแนวทางการดำเนินงานและทิศทางการพัฒนาไปยังทุกโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน ส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนทั้งสองประเภทได้รับอิทธิพลจากนโยบายเดียวกันในระดับที่ใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ โรงเรียนทั้งสองประเภทต่างมีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ และต้องดำเนินงานภายใต้กรอบแผนยุทธศาสตร์การศึกษาของเขตพื้นที่ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ทำให้ผู้บริหารต้องปรับบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้สอดคล้องกับทิศทางเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหาร การสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ หรือการส่งเสริมการพัฒนาครู ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐฉินันท์ ฝอยฝน (2567, หน้า 1052) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแตกต่างกันตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู จำแนกตามสถานภาพและลักษณะการเปิดสอน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า

ในยุคดิจิทัลที่สังคมสามารถเข้าถึงกันได้ง่ายขึ้น ทำให้ครูมีผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อตอบสนองต่อผู้บริหาร หัวหน้างานวิชาการ ที่มีอำนาจในการบริหารจัดการภายใน โรงเรียน รวมถึงรับนโยบายเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้ตรงประเด็น ส่งผลต่อความคาดหวัง เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูและความต้องการให้ครูมีการพัฒนาในด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน บรรลุผลแบบเดียวกัน ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พีรวิชัย สุดสอห์น (2566, หน้า 132) ได้ทำการวิจัย เรื่องการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต พบว่า การปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลในโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูที่ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน ประถมศึกษาหรือในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ต่างก็มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในลักษณะเดียวกัน โดยต่างเห็นความสำคัญของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูทุกด้าน เป็นมาตรฐานแบบเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, หน้า 166) ได้ทำวิจัยเรื่องประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.704^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการสร้างแนวคิดใหม่ ๆ สามารถส่งเสริมให้

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เป็นไปเพื่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ทั้งที่เป็นวิธีการ และการกระทำเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นกระบวนการจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งมีความสำคัญซึ่งเป็นเครื่องมือเพื่อเพิ่มประสิทธิผลภาพในการปฏิบัติงาน กำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นกระบวนการ ซึ่งมีกระบวนการคิดที่เป็นระบบ มีทักษะในการคิดมีการประสานงานกับองค์กรต่าง ๆ พร้อมกับพัฒนาและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามให้ผู้ถูกพันต่อวิสัยทัศน์ในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพิน อิมรตัน (2561, หน้า 75) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมในทางบวก กล่าวคือภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน ทั้งด้านบรรยากาศองค์การ นวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงและด้านการมีความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง

6. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านการบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม (X_4) และด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านการบริหารความเสี่ยงและการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม มักจะมีลักษณะการทำงานที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมทางการศึกษาในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารกลุ่มนี้จึงมีความสามารถในการกำหนดทิศทางของโรงเรียนอย่างชัดเจน มองเห็นโอกาส จากความเสี่ยงที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งวางแผนการจัดการความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม เพื่อสนับสนุนให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้

ผู้บริหารยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความสามารถในการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับศักยภาพของบุคลากรแต่ละคน ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ครูรู้สึกมั่นใจและมีแรงบันดาลใจในการปรับตัวใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนในส่วนของการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2) ผู้บริหารที่มีแนวคิดสร้างสรรค์มักเป็นผู้ที่มีความตื่นตัว อยู่เสมอ มองเห็นแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สามารถริเริ่มแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและสนับสนุนการสอนของครู เช่น การนำสื่อดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในห้องเรียน การจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการพัฒนานวัตกรรมทางการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนในยุคดิจิทัล ซึ่งแนวทางดังกล่าวช่วยส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่ม กล้าลองสิ่งใหม่ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอในขณะเดียวกัน ด้านการบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม (X_4) ยังเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมเป็นไปอย่างราบรื่น ผู้บริหารที่มีทักษะในการบริหารความเสี่ยงจะสามารถคาดการณ์ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น วางแผนรับมือ และกำหนดมาตรการสนับสนุนครูอย่างเหมาะสม ซึ่งช่วยลดความวิตกกังวลและสร้างความมั่นใจในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุฒิ การิรัตน์ (2566, หน้า 235) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ (X_5) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_2) และด้านการสร้างแรงจูงใจ (X_6) โดยตัวแปรทั้ง 3 ร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพการสอนของครู ได้ร้อยละ 44.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นแบบอย่างในการสร้างแนวคิดและสิ่งใหม่ ๆ สามารถจูงใจให้ครูปฏิบัติตาม โดยการใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ทั้งที่เป็นวิธีการ และการกระทำเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นรวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหา อย่างเป็นกระบวนการจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งมีความสำคัญซึ่งเป็นเครื่องมือเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการแก้ปัญหาย่างเป็นกระบวนการ มีกระบวนการคิดที่เป็นระบบ มีทักษะในการคิด มีการประสานงานกับองค์กรต่าง ๆ พร้อมกับพัฒนาและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามให้ผูกพันต่อวิสัยทัศน์ในอนาคต

1.2 จากผลการศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน แต่ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ครูผู้สอนควรนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาวิชาชีพมาพัฒนา นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ร่วมเป็นวิทยากรการประชุม อบรม สัมมนา กิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายวิชาการ หรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาการและมีการสรุปรายงานผลการเข้าร่วมประชุมสัมมนาและนำมาปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและเกิดประโยชน์ ในการจัดการเรียนการสอนให้แก่ักเรียน

1.3 ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล คือ การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม และการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ดังนั้น ควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.4 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

เชิงนวัตกรรม และการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ไม่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ดังนั้นจึงควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับ การมีวิสัยทัศน์ เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม และ การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้ปัจจัยหรือ ทราบสาเหตุ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี ของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัย เชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ต่อไป

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ในเชิงลึก

2.3 ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลในบริบทที่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กันตชาติ กุตนอก. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กนกอร สมปราชญ์. (2560). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- กุลชลี จงเจริญ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. ในประมวลสาระชุดวิชา นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ หน่วยที่ 12. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*.
- กนกพิชญ์ สรรพศรี. (2564). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กรองทิพย์ นาควิเชียร. (2560). *คุณลักษณะครูมืออาชีพยุคการศึกษา 4.0: กรณีศึกษาครูที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอเจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา รางวัลครูคุณากร และรางวัลครูยิ่งคุณ*
- กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา. (2560). *พิมพ์เขียว Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน*. กรุงเทพฯ.
- เกสร่า คักดีมณีวงศ์. (2561). *การเตรียมความพร้อมให้กับองค์กรยุคดิจิทัล*.
กรุงเทพฯ ฯ: บริษัท ดีลรอยท์ ทัช โธมัส.
- กัญชพร คำทอง และประยุทธ์ ชูสอน. (2563). *กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(3), 446 – 460*.
- กรณีฐิต์ ตาแปง. (2562) *บทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*.
วิทยานิพนธ์. กศ.บ. พะเยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพะเยา.

- กัญญารัตน์ สุขแสน. (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย.
ดุสิตนิพนธ์ พร.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- คณิน คำแพง. (2563). โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบดิจิทัล. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- แคทรียา บุตรสีผา. (2564). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร
งานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จิระศักดิ์ นามวงษ์. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ศรีสะเกษ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิณณวัตร ปะโคพัง. (2561). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ.
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- จิตตวดี โพธินิล. (2561). การพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์จิรา เหลลราช. (2564). การปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลและผลกระทบต่อองค์กร.
วารสารมนุษยศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 22 (1), 227 – 240.
- ฉัตรวิมล เข้มพันธ์. (2560). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.

- ชลนิชา คีลาพงษ์. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ ฉบับปรับปรุง (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชนัญญาภรณ์ใจแน่น. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชีวิน อ่อนละออ และคณะ. (2563) *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับนักบริหารการศึกษา*. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 10(1), 108 – 119.
- ชัตสกร พิกุลทอง และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2565). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *Journal of Social Science and Buddhist Anthropology*, 7(1), 178 – 192.
- จิตติณัฐ ประจักษ์ภูมิ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
- จิตตินันท์ นันทะศรี. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2564). *ภาวะผู้นำ แนวคิด ทฤษฎี เพื่อการประยุกต์ใช้ทางการศึกษา*. เชียงใหม่: วนิตการพิมพ์.

- นิชาภา สุนทรไชย และคณะ (2561). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์. *สถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 5(1), 67 – 76.
- ณัฐจินันท์ ฝอยฝน. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.
วารสารสหวิทยาการศึกษาศึกษาและพัฒนาสังคม, 1(1), 1052 – 1062
- เดชา ลุนาวงค์. (2564). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *ดุชนิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร:*
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ดารณี กิริติปกรณ. (2561). การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานของครูของโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *ดุชนิพนธ์ ปร.ด.*
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณอมวรรณ ช่างทอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2. การศึกษา
ค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์. (2561). การบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21. ใน *ชุดวิชา 23728 นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและ
ภาวะผู้นำ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. กรุงเทพฯ:*
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ทศวรรษ เกิดตั้ง. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
การปฏิบัติงานของครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. *วารสารสิ่งแวดล้อมศึกษาการแพทย์
และสุขภาพ*, 9(3), 91 – 102.
- ทิพย์พร อุณจันท์ (2561). องค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. ขอนแก่น:*
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ธนพล สะพังเงิน. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับ
การปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีระ รุญเจริญ. (2562). ทิศทางการจัดการศึกษาเรียนรู้สู่การศึกษา 4.0 ในยุคดิจิทัล.
- ธนกร จันทะนาม. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2
วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธนายุทธ ช่อมะลิ. (2563). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน
โรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นันทิยา ยี่มรักษา. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์.
วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 6(3), 880 – 891
- นฤมล สุวรรณรงค์. (2564) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน
ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- นฤมิต ไชยเพชร และพัชรา เดชโฮม. (2562). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
โรงเรียนบางขุนเทียนศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร.
เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/hlwHN> 3 เมษายน 2568.
- นฤมล แจ่มสว่าง. (2566). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.
วารสารวิชาการรัตนบุศย์, 5(1), 385 – 397
- นราธิป โชคชัยสุนทร. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหาร
งานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.

- นาคยา ทับยาง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 3(2), 33.
- เนาวรัตน์ เยาวนาถ. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บริพัฒน์ สารผล. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปาริวัน รัตนทองคง. (2560). ภาวะผู้นำกับคำสั่งของสถานศึกษา สำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่ในการศึกษาเขต 9. วิทยานิพนธ์ ค.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ปวีณา กันถิ่น. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 5. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประภาดา คนคลอง. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21: กรณีโรงเรียนอนุบาลคำชะอี. ดุษฎีนิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปรีชา ออกกิจวัตร. (2564). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคกลางและภาคตะวันออก. ดุษฎีนิพนธ์ ป.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยนครปฐม
- ปริศนา เขียนชาติ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ปวีณนุช ภู่อ้น. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ ฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ปาริฉัตร พรสุวรรณ. (2562). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น
- บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์. (2564). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิชญ์พิมล สุนทวงค์. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรพิมล แก้วอ่อน และคณะ. (2565). แนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. วารสารวิจัยวิชาการ, 5(2), 91 – 104.
- พรพิมล อินแมน. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- แพรวพรรณ เปรมลาภ. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

เพ็ญพิมล คงมนต์. (2561). สังคมดิจิทัล. สืบค้น 20 ธันวาคม 2568.

จาก <http://www.newsletter.ipsr.mahidol.ac.th/index.php>

พระมหาประยูร ชีรวโร (ตระการ). (2565) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สู่ความเป็นเลิศวารสาร บวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์.

ปีที่ 3 ฉบับที่ 1, (น 35). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เพ็ญจันทร์ ลินธุเขต. (2560). การศึกษายุคนี้ (ยุคดิจิทัล): Thailand 4.0. การประชุม

วิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 3. การประชุมจัดโดย คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

พีรณัย จัตุรัส. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ

เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. พิษณุโลก:

มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พีรวิชัย สุตเสนห์. (2563). การปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร

งานวิชาการยุคดิจิทัลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาตาก. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ

สกลนคร.

ภริญา สายศิริสุข (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา

กลุ่มสหวิทยาเขตปัญญาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 4. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภัทราภา วงศ์พันธ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เมธี ตั้งสิริพัฒนา. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่

ส่งผลต่อความเป็นพลเมืองดิจิทัลของ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

ยินดี ฮานาฟี. (2562). แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู

โรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.

- รุจาภรณ์ ลักษณะดี. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- รุจาภา วงศ์กาฬสินธุ์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศภายในกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ลลิตา สมใจ. (2565). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วลันต์ ศักดาศักดิ์. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนกับประสิทธิภาพการบริหารงาน วิชาการโรงเรียน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี*. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วัชรพงศ์ ทศนบรรจง. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ไวยวิทย์ มูลทรัพย์. (2565). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ ปรัช.มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วรรษยา ลาบุญ. (2563). *คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิชญ์ เลิศสงคราม. (2563). *ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและประสิทธิผลการปฏิบัติงานชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- วรพล พรวาณิชย. (2561). *Digital Transformation ควรปรับตัวอย่างไรในยุคดิจิทัล*. [เว็บไซต์]. เข้าถึงได้จาก: [https://www.peerpower.co.th/blog/sme/management/digital Transformation-for-business/](https://www.peerpower.co.th/blog/sme/management/digital%20Transformation-for-business/).
- วิภาภรณ์ สร้อยคำ. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศราวุฒิ การ์ิรัตน์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. *ศึกษาวารสารศึกษาศาสตร์*, 11(1), 163 – 177.
- ศศิวิมล ม่วงกล้า. (2562). การวิเคราะห์องค์ประกอบด้านความสามารถทางดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี. ปริญญา ค.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศิริพรรณ สียวง. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ศิริพงษ์ กลั่นโพธิ์. (2564). รูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุธรรม ธรรมพัฒนานนท์. (2564). การพัฒนภาวะผู้นำการศึกษาในยุค Thailand 4.0 มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- สายฝน ชำนาญเรียน. (2560). การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุธิดา สอนสืบ และพชรวิทย์ จันทร์ศิริ. (2565). โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 6(2), 212 – 225.
- สุรินทร์ทิพย์ ตักดีภูวดล. (2561). การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในชีวิตประจำวัน. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

- สุนันธิณี ม่วงเนียม. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวม* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล. (2560). *แผนการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล พ.ศ. 2561 – 2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- สุธิกานต์ บริเอก. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุจิตรา หนูงาม. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เสาวลักษณ์ พันธบุตร. (2560). *อยู่อย่างคนร่วมสมัยในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการ นวัตกรรมสื่อสารสังคม. 5(2).* กรกฎาคม – ธันวาคม.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: บริษัท ฟริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. (2563). *แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2563 – 2565)*. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2. (2568). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง 2568)*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, (2568). [เว็บบล็อก]. เข้าถึงได้จาก: <https://shorturl.asia/z7UYB> สืบค้นวันที่ 4 เมษายน 2568

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). รายงานผลการดำเนินงานตาม
จุดเน้น พัฒนาผู้เรียนตามนโยบายในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง
(พ.ศ. 2555 – 2561). สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). คู่มือ
การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู. สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2561). แผนปฏิบัติการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่
เขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561.
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุชัยวีร์ สุวรรณสวัสดิ์. (2561). 3 บทบาทใหม่ครูยุคอัลฟ่า รับวันครูแห่งชาติ 2562.
เข้าถึงได้จาก <https://www.prachachat.net/education/news-278682>
- สำนักพิมพ์ IGI Global. (2560). "What Is Digital Era." accessed, available from
[https://www.igiglobal.com/dictionary/ethical-values-and-responsibilities-of-
director-in-the-digital-e/7612](https://www.igiglobal.com/dictionary/ethical-values-and-responsibilities-of-director-in-the-digital-e/7612)
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สฤณา ใบภักดี. (2566). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร.
วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย.
5(1), 27 – 40.
- เอมอร จันทบุลย์. (2560). ภาวะผู้นำและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรกรณีศึกษา ไคเซล กรุ๊ป (ประเทศไทย). การค้นคว้าอิสระ
บธ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยี ไทย – ญี่ปุ่น.

- อลิศรา เปี่ยมถาวร. (2560). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากร
ในสายวิชาชีพด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชน กรณีศึกษา
บริษัทเทคโนโลยีสารสนเทศ. ปริญญา วท.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โอเด (โพธิ์จุกโก) วิลันดอน. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสงฆ์ ในแขวง
สะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วารสารการบริหาร
การศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 9(33): 273 – 282.
- อภิรักษ์ บุปผาชื่น. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม: การขับเคลื่อนองค์การสู่ความ
เป็นเลิศ. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อรพิน อิมรรัตน์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เอกชัย กิสุขพันธ์ และคณะ. (2565). การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนา
คุณภาพการศึกษาของไทยในยุคหลัง COVID-19.
วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์, 23(2), 1 – 15.
- อินทรา ชูศรีทอง. (2563). รูปแบบการพัฒนาครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ
การสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการภาค 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อนันต์ เกื้ออนเนาว์. (2561). บทบาทของครูกับการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21.
ในการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 2
“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2018” (30 พฤศจิกายน หน้า 937 – 943).
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ฮะฟีซุดดิน เจเม และวรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
อาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, 66(3), 62.
- Adnan Rizal Haris (2003). "Leadership in the Digital Era: How to Grow Digital Leaders."
Available from <https://medium.com/@andrewsenduk/leadership-in-the-digital-era-how-to-grow-digital-leaders72f6143a9b95>

- Bank, A. (2017). *Leadership in the digital age*. Retrieved April 16, 2025, from <http://farrukhiqbal.iba.edu.pk/pdfs/BankAlfalahLeadershipintheDigitalAge.pdf>
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: Free press.
- Couros, G. (2014). *Eight characteristics of the innovative leader*. Retrieved from <http://georgecouros.ca/blog/archives/4811>, May26, 2021,
- Doss, H. (2015). *Five character traits of innovation leaders*. Retrieved from <https://bit.ly/1NwKuEL>. July 26, 2021,
- Daft, R.L. (1994). *Management* (3rd ed.). Fort Worth, TX: The Dryden.
- Daft, L. (1999). *Leadership: Theory and practice*. Orlando: The Dryden Press Harcourt Brace College Publishers
- Daniel, L. Duke. (2010). *The Challenges of Shool District Leadership*. NewYork: Walsworth Plubishing Company.
- Foerster–Metz, U. S., Marquardt, K., Golowko, N., Kompalla, A. & Hell, Ch. (2018). Digital Transformation and its Implications on Organizational Behavior. *Journal of EU Research in Business*, Vol. 2018 (2018), Article ID 340873, 1 – 14.
- Grootenber, P. (2005). *Self-Directed Teacher Professional Development*. Retrieved 18 June 2018, From <http://www.edu.Au/99601>
- Horth, D. M. (2020). *Becoming a leader who fosters innovation*. Baffles: Guildford & KingLynn.
- Horth. (2014). *Innovation leadership: How to use innovation to lead effectively*, Work collaboratively, and drive results. Greensborough, NC: Center for Creative Leadership.
- Jill Shepherd. (2022). "Why the Digital Era?", accessed, available from <https://www.igi-global.com/chapter/digital-era/29024#:~:text>
- Kotter, J.P. (1999). *On What Leaders, Really Do*. Havard Business Review Book Boston : Harvard Business School.

- Kitana, A . (2016). *The Effect Of Innovative Leadership On The Management Of Change Process*. Business Management College City University College of Ajman United Arab Emirates. Proceedings of ISER 26 th International Conference, Bangkok, Thailand, 14th March 2016, ISBN: 978-93-85973-66-6, 97-107.
- Krejcie R.V. & Morgan D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30: 607 – 610.
- LEAD Research Series. (2015). *Beyond easy answers: New leadership practice for the digital age*. Berlin: Mercator Capacity Building Center for Leadership and Advocacy
- Loader, A. (2016). *Why should you show innovative leadership?*. Retrieved from <https://blog.castle.co/innovative-leadership>
- Laura, H Keskkula, (2003), *JW Barlow, DR Paul – Polymer*, – Elsevier
- Mouhamadou Sow. (2018). Impact of Leadership on Digital Transformation. *Business And Economic Research*, 8(3), 139 – 148.
- Pill, A. (2007). *Models of Professional Development. In the Education and Practice of New Teachers in Higher Education*. Retrieved 19 June 2018, From <http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/Home.portal>.
- Ruilin Lin. (2010). The Relationship between Teacher Quality and Teaching Effectiveness Perceived by Students from Industrial Vocational High School. *Asian Journal of Arts and Sciences*, 1(2), 167 – 187.
- Sen, A., & Eren, E. (2012). Innovative leadership for the twenty-first century. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 41, 1 – 14
- Sen, A. and Eren, E. (2020). *Innovation Leadership for the Twenty-first Century*. from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281200>
- Schein, E.H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco :josseyBass

- Safura. Taghavi. (2014). A study of the relationship between quality of work life and performance effectiveness of high school teachers' in Shirvan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, vol. 4(1), p 295 – 301.
- Subbrain. (2003). The Language of Praise and Criticism in a Student Evaluation Survey. *Studies in Educational Evaluation*, 45(1), 1 – 9.
- Verbeeten, F. H. M. (2008). Performance management practices in public sector organizations: Impact on performance. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21(3), 427 – 454.
- Wooi, T. (2013). *Innovation leadership in education*. Retrieved from <http://www.slideshare.net/timothywooi/innovation-leadership-in-education29983666>.
- Yulk, G (2002). *Leadership in Organizations* (4thed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall
- Yukl, G., Gordon, A., & Taber, T. (1998). A hierarchical taxonomy of leadership behavior: Integrating a half century of behavior research. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(1), 15 – 32

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญและรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เรื่อง ภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายณรงค์ศักดิ์ จันทรัมย์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. นายเสกสรรค์ จุนจันทา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านผักคำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
5. นางไรร้อยยา ผ่านสุวรรณ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านพอกใหญ่ดอนต้นม่วง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนวทางการพัฒนา เรื่อง ภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 10 คน
ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายยุทธนา อุทโธ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. นางไรรัลยา ผ่านสุวรรณ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านพอกใหญ่ดอนต้นม่วง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
5. นางวิภารัตน์ พลศักดิ์ขวา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านบึง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

6. นางภาณุมาศ ฟองอ่อน
 ครูชำนาญการพิเศษ
 โรงเรียนบ้านบ้านวังยาง (วังยางวิทยานุกุล)
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
7. ดร.วีระศักดิ์ นาเคอินทร์
 ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
 โรงเรียนบ้านพอกใหญ่ดอนต้นม่วง
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
8. ดร.สนธยา หลักทอง
 ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตาม
 และประเมินผลการจัดการศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
9. นางมะลิวัลย์ เชื้อนศิริ
 ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
 โรงเรียนบ้านหนองหนองพะเนาวัมมิตรภาพที่ 126
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
10. ดร.พลชัย ชุมปัญญา
 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๙๔



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

๙ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวศศิภา ผาใต้ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา บัญชนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวศศิภา ผาใต้ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๖๘๙ ๓๒๐๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๙๔

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

๙ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวศศิภา ผาใต้ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวศศิภา ผาใต้ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๖๘๘ ๓๒๐๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๙๔

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

๙ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายณรงค์ศักดิ์ จันทร์ชัย

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

ด้วย นางสาวศศิภา ผาใต้ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวศศิภา ผาใต้ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๖๘๙ ๓๒๐๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๙๔

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

๙ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายเสกสันต์ จุ่มจันทา

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

ด้วย นางสาวศศิภา ฝาใต้ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวศศิภา ฝาใต้ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๖๘๙ ๓๒๐๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๙๔

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

๙ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางไรรัตยา ผ่านสุวรรณ

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

ด้วย นางสาวศศิภา ผาใต้ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา บัญชนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวศศิภา ผาใต้ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๖๘๙ ๓๒๐๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๖๒

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

๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปลวกธาตุโสภวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวศศิปปา ผาใต้ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญชนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวศศิปปา ผาใต้ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๖๘๙ ๓๒๐๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๖๒

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

๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดินจี่แสงตะวัน (รวมธรรมราษฎร์บำรุง)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวศศิภา ฝาใต้ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๕๒๑๒๔๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญชนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวศศิภา ฝาใต้ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๖๘๙ ๓๒๐๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๖๒



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

๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแคนหนองโซ้ย (อำนวยการศิลป์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวศศิปปา ผาใต้ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวศศิปปา ผาใต้ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๖๘๙ ๓๒๐๕

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2”

(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

ผู้ประเมิน.....

ตำแหน่ง.....

คำชี้แจง

ขอให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญโปรดอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็น
แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 ขอให้พิจารณาแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น
ซึ่งผู้วิจัยจะนำผลจากการประเมินของท่านมาพิจารณาปรับปรุงแบบสอบถามให้เกิดความ
สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ตัวเลขแต่ละช่องประเมินมีความหมาย ดังนี้

- + 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ "ใช้ได้"
- 0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ "ไม่แน่ใจว่าใช้ได้"
- 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ "ใช้ไม่ได้"

หรือท่านเห็นควรเพิ่มเติมประการใด กรุณาเขียนข้อมูลลงในช่องเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อผู้วิจัยจะได้ปรับปรุงให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน

นางสาวศศิภา ผาใต้

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น			
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
1	สถานภาพ 1.1 ผู้บริหารโรงเรียน 1.2 หัวหน้างานวิชาการ 1.3 ครูผู้สอน				
2	ลักษณะการเปิดสอน 2.1 โรงเรียนประถมศึกษา 2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา				

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น			
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกให้เห็นถึงความสามารถในการประเมินแนวโน้มในการพัฒนาด้านการศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารสื่อสารแนวทางปฏิบัติให้บุคลากรทราบอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความชัดเจน โดยเน้นที่นวัตกรรมและการนำความก้าวหน้าที่เหมาะสมมาใช้เพื่อช่วยให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์				
	1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา			
	2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา			
	3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายของสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา			
	4	ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ			
	5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมในบริหารงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้			

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น			
2. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์	หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ เป็นความคิดที่หลากหลาย คิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดกับสิ่งเดิม สำรวจและค้นหาความรู้ใหม่ ๆ สนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด จนนำไปสู่การคิดค้นและสร้างสิ่งประดิษฐ์ที่แปลกใหม่หรือรูปแบบความคิดใหม่เพื่อสร้างนวัตกรรมมาใช้ภายในสถานศึกษา				
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการหาข้อมูลสารสนเทศ ความรู้ใหม่ ๆ ที่แตกต่าง มาใช้พัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ				
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดริเริ่มนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการจัดการศึกษาในสถานศึกษา				
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดในการวางแผนการทำงานของตนอย่างสร้างสรรค์ และนำมาปฏิบัติได้ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน				
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทางเลือกและส่งเสริมให้บุคลากรมีทางเลือกในการปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย				
5	ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมแนวความคิดใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมจัดการศึกษาได้				

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
3. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ	
นิยามศัพท์เฉพาะ	หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย แสดงให้เห็นว่าบุคลากรภายในองค์กรมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จและเกิดความภาคภูมิใจ ด้วยการแสดงเป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรรับทราบด้วยการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ร่วมกันแก้ไขปัญหาขององค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงาน					
	1	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีการกำหนดเป้าหมายทางด้านนวัตกรรมการเรียนการสอนร่วมกัน				
	2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการสร้างนวัตกรรมการศึกษา				
	3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคลากรมีการส่งเสริมสนับสนุน และกำกับติดตามเพื่อให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา				
	4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดี				
	5	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมกับบุคลากรส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน เพื่อก่อให้เกิดแนวคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม				

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น			
4. การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความพร้อมกับการนำนวัตกรรมมาทดลองใช้ในสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์และควบคุมการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีการติดตามผลการปฏิบัติทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว อันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ และมีการกำกับติดตามประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ				
1	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการทดลองนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน				
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษาทดลองใช้นวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน				
3	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์หัวข้อความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้				
4	ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมมีการติดตามผลทั้งความสำเร็จและล้มเหลวจากการเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ				
5	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตาม ประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ				

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น			
5. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม จัดบรรยากาศของสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้พัฒนาในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อนำแนวคิดใหม่ ๆ มาสร้างเป็นนวัตกรรม สนับสนุนหรือให้รางวัลให้กับบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม				
	1 ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน				
	2 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กร				
	3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าถึงการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้				
	4 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อนำไปสร้างและพัฒนานวัตกรรมของตนเอง				
	5 ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากร ในการพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง				

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
1. ด้านการจัดการเรียนรู้		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ	
นิยามศัพท์เฉพาะ	หมายถึง ผลสำเร็จในการกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัลต้องเป็นระบบ ครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร จัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับผู้เรียนรายบุคคล ใช้สื่อและเทคโนโลยีหลากหลาย พร้อมสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และประเมินผลตามสภาพจริง ครูต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้ ICT ออกแบบการเรียนรู้ที่เสริมทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และปลูกฝังคุณลักษณะที่ดี โดยทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการความสะดวก และส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนให้บรรลุผลลัพธ์ที่มีคุณภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม					
	1	สร้างและพัฒนาหลักสูตร ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่หลากหลายตามความสนใจของผู้เรียน จัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับผู้เรียนรายบุคคล				
	2	ปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องออกแบบการเรียนรู้ที่เสริมทักษะแห่งศตวรรษที่ 21				
	3	นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาแหล่งเรียนรู้และจัดทำสื่อการเรียนการสอนเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน				
	4	ดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ และรายงานผลการพัฒนาคุณภาพได้อย่างเป็นระบบ				
	5	เป็นผู้อำนวยการความสะดวกและส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนให้บรรลุผลลัพธ์ที่มีคุณภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม				

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น			
2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์	หมายถึง ผลสำเร็จในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น ทันสมัย และเข้าถึงได้ ครูมีหน้าที่ดูแลผู้เรียนอย่างใกล้ชิด ใช้ข้อมูลที่แม่นยำ ออกแบบกิจกรรมผ่านสื่อออนไลน์ และประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย				
1	ครูนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ที่ออกแบบหรือจัดเตรียมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้มีความเหมาะสม				
2	ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อการเรียนรู้ คอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต โทรศัพท์มือถือ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ				
3	ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์หรือการสอนบนเว็บไซต์ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ				
4	ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีความหลากหลายในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน				
5	มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน				

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น			
3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	หมายถึง ผลสำเร็จในการผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูสะท้อนผ่านกระบวนการที่ครูเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องและมีเป้าหมาย โดยครูใช้ความรู้ทักษะ และนวัตกรรมที่ได้รับมาในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนจริง ๆ นอกจากนี้ยังส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนร่วมวิชาชีพในรูปแบบที่หลากหลาย การพัฒนานี้ต้องมีการวางแผนที่ชัดเจน สอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่ของครู และเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัดทั้งในวิธีการทำงานและคุณภาพของผลลัพธ์				
1	การจัดทำแผนพัฒนาตนเองของครูผู้สอนและนำแผนพัฒนาตนเองมาเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง				
2	การนำความรู้ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน				
3	การสร้างนวัตกรรมที่ได้จากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)				
4	ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนร่วมวิชาชีพในรูปแบบที่หลากหลาย				
5	การแสวงหาและเลือกวิธีการที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาตนเอง				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

()

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

แบบสอบถามประกอบการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้เพื่อสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะไม่ผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม แต่จะใช้เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ต่อไป

3. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จสิ้นแล้วขอความกรุณาส่งคืนตามที่อยู่ซองเปล่าติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ผู้วิจัย

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวศศิภา ผาใต้
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. สถานภาพ

- ☐ ผู้บริหารโรงเรียน
☐ หัวหน้างานวิชาการ
☐ ครู

2. ลักษณะการเปิดสอน

- ☐ โรงเรียนประถมศึกษา
☐ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ตอนที่ 2

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านแบบสอบถามแต่ละข้อให้ชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓
 ในช่องระดับความคิดเห็น ที่ตรงกับความจริง เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ระดับมาก
 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ระดับปานกลาง
 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ระดับน้อย
 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
00	ผู้บริหารมีศิลปะในการโน้มน้าวใจและกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความร่วมมือ ในการปฏิบัติงาน	✓				

คำอธิบาย

ข้อ 00 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น 5 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ผู้บริหารมีศิลปะในการโน้มน้าวใจและ กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความร่วมมือ ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง จำนวน 5 ข้อ						
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีการคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตอย่างแม่นยำและนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ในโรงเรียน					
2	ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ในการออกแบบและสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน					
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา					
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและบุคลากรในการสร้างนวัตกรรม					
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 2 การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม จำนวน 5 ข้อ						
6	ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการในการส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ ได้หลากหลายรูปแบบ					
7	ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการสนับสนุนให้ครูและนักเรียน ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อพัฒนานวัตกรรมใหม่					
8	ผู้บริหารโรงเรียนมีการขับเคลื่อนการสร้างนวัตกรรมในโรงเรียน โดยเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนได้นำเสนอผลงานของตนเอง					
9	ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการสนับสนุนให้ครูและนักเรียนนำรูปแบบการทำงานแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้มีคุณค่ามากขึ้น					
10	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม โดยมีนโยบายหรือกลยุทธ์ในการให้ครูและนักเรียนไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือรูปแบบการทำงานแบบเดิม ๆ					
ด้านที่ 3 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม จำนวน 5 ข้อ						
11	ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน					
12	ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ					
13	ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการสร้างความเชื่อมั่นในตัวบุคคลและสถานศึกษา เพื่อให้เกิดสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
14	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสะท้อนผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนานวัตกรรม					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 3 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม จำนวน 5 ข้อ (ต่อ)						
15	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนานวัตกรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา					
ด้านที่ 4 การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม จำนวน 5 ข้อ						
16	ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับนวัตกรรมใหม่ พร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรนำนวัตกรรมมาใช้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง					
17	ผู้บริหารโรงเรียนออกแบบกระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยงจากการใช้นวัตกรรม เพื่อป้องกันหรือลดผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา					
18	ผู้บริหารโรงเรียนใช้เครื่องมือหรือตัวชี้วัดในการติดตามประเมินผลการนำนวัตกรรมมาใช้ เพื่อนำข้อมูลทั้งเชิงบวกและลบมาปรับปรุงนโยบายการทำงาน					
19	ผู้บริหารโรงเรียนออกแบบมาตรการควบคุมความเสี่ยงแบบยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ พร้อมรักษาความสมดุลระหว่างการทดลองนวัตกรรมใหม่กับความมั่นคงขององค์กร					
20	ผู้บริหารโรงเรียนมีกลไกในการถอดบทเรียนจากความสำเร็จ/ความล้มเหลวของการใช้นวัตกรรม เพื่อสร้างแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ด้านการบริหารความเสี่ยง					
ด้านที่ 5 การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม จำนวน 5 ข้อ						
21	ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการส่งเสริมปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างบุคลากรในโรงเรียน เพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 5 การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม จำนวน 5 ข้อ (ต่อ)						
22	ผู้บริหารโรงเรียนมีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรจากทุกภาคส่วน เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น					
23	ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและบรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความผ่อนคลาย ลดความเครียด และมีอิสระในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ					
24	ผู้บริหารโรงเรียนให้การสนับสนุนบุคลากรในการสร้างสรรค์หรือพัฒนานวัตกรรมของตนเองทั้งในด้านทรัพยากร ความรู้ และโอกาสในการเรียนรู้					
25	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างช่องทางและโอกาสในการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเปิดโลกทัศน์ให้แก่บุคลากรเพื่อส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมและการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเป็นอย่างสูง

ตอนที่ 3

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านแบบสอบถามแต่ละข้อให้ชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓

ในช่องระดับความคิดเห็น ที่ตรงกับความจริง เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ระดับมาก
- 3 หมายถึง มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
00	ครูมีการเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลาย	✓				

คำอธิบาย

ข้อ 00 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องระดับความคิดเห็น 5 แสดงว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล
ครูมีการเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลาย อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1

ด้านที่ 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 5 ข้อ

1	ครูมีการพัฒนาหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับผู้เรียนรายบุคคล สอดคล้อง กับความต้องการของผู้เรียนและสังคม					
2	ครูมีการเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลาย และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้					

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 5 ข้อ (ต่อ)						
3	ครูมีการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง และการให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน					
4	ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และการนำ ICT มาใช้ในการออกแบบการเรียนรู้ที่เสริมทักษะแห่งศตวรรษที่ 21					
5	ครูทำหน้าที่ในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) และส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนให้บรรลุผลลัพธ์ที่มีคุณภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม					
ด้านที่ 2 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 5 ข้อ						
6	ครูมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อหนุน ทันสมัย และเข้าถึงได้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด					
7	ครูมีการดูแลผู้เรียนอย่างใกล้ชิด และใช้ข้อมูลที่แม่นยำ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และแก้ไขปัญหาของผู้เรียนเป็นรายบุคคล					
8	ครูมีการออกแบบกิจกรรมผ่านสื่อออนไลน์ เพื่อให้ผู้เรียน มีส่วนร่วมในการเรียนรู้เชิงโต้ตอบและพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21					
9	ครูมีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
10	ครูมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้ปกครอง					

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ จำนวน 5 ข้อ						
11	ครูมีการวางแผนและดำเนินการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องอย่างไร เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน					
12	ครูมีการนำความรู้ ทักษะ และนวัตกรรมที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม					
13	ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนร่วมวิชาชีพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ในรูปแบบเครือข่ายวิชาการ หรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)					
14	ครูมีการสร้างองค์ความรู้ใหม่และนวัตกรรมที่เกิดจากการพัฒนาตนเอง เพื่อใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กร และวิชาชีพของตน					
15	ครูมีการได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเท่าเทียม และสอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่ของตน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัดในวิธีการทำงานและคุณภาพของผลลัพธ์					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก ง

คำดัชนีความสอดคล้อง

ตาราง 44 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
ครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง									
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีการคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตอย่างแม่นยำและนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ในการออกแบบและสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและบุคลากรในการสร้างนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 44 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 2 การคิดสร้างสรรค์ เชิงนวัตกรรม									
6	ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการในการส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ ได้หลากหลายรูปแบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการสนับสนุนให้ครูและนักเรียนใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยอยู่เสมอเพื่อพัฒนานวัตกรรมใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารโรงเรียนมีการขับเคลื่อนการสร้างนวัตกรรมในโรงเรียนโดยเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนได้นำเสนอผลงานของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการสนับสนุนให้ครูและนักเรียนนำรูปแบบการทำงานแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้มีคุณค่ามากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม โดยมีนโยบายหรือกลยุทธ์ในการให้ครูและนักเรียนไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือรูปแบบการทำงานแบบเดิม ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 44 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
ด้านที่ 3 การทำงานเป็นทีมและ การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม		1	2	3	4	5			
11	ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการสร้างความเชื่อมั่นในตัวบุคคลและสถานศึกษา เพื่อให้เกิดสัมพันธที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสะท้อนผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนานวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนานวัตกรรมเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 44 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 4 การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม									
16	ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับนวัตกรรมใหม่ พร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรนำนวัตกรรมมาใช้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารโรงเรียนออกแบบกระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยงจากการใช้นวัตกรรม เพื่อป้องกันหรือลดผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารโรงเรียนใช้เครื่องมือหรือตัวชี้วัดในการติดตามประเมินผลการนำนวัตกรรมมาใช้ เพื่อนำข้อมูลทั้งเชิงบวกและลบมาปรับปรุงนโยบายการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารโรงเรียนออกแบบมาตรการควบคุมความเสี่ยงแบบยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ พร้อมรักษาความสมดุลระหว่างการทดลองนวัตกรรมใหม่กับความมั่นคงขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 44 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
ด้านที่ 4 การบริหารความเสี่ยง ด้านนวัตกรรม (ต่อ)		1	2	3	4	5			
20	ผู้บริหารโรงเรียนมีกลไกในการถอดบทเรียนจากความสำเร็จ/ความล้มเหลวของการใช้นวัตกรรม เพื่อสร้างแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ด้านการบริหารความเสี่ยง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 5 การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม									
21	ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการส่งเสริมปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างบุคลากรในโรงเรียน เพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารโรงเรียนมีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรจากทุกภาคส่วน เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและบรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความผ่อนคลาย ลดความเครียด และมีอิสระในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 44 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
ด้านที่ 5 การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม		1	2	3	4	5			
24	ผู้บริหารโรงเรียนให้การสนับสนุนบุคลากรในการสร้างสรรค์หรือพัฒนานวัตกรรมของตนเองทั้งในด้านทรัพยากรความรู้ และโอกาสในการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างช่องทางและโอกาสในการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเปิดโลกทัศน์ให้แก่บุคลากรเพื่อส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมและการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 45 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุป
ด้านที่ 1 ด้านการจัดการเรียนรู้		1	2	3	4	5			
1	ครูมีการพัฒนาหลักสูตรและ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ เหมาะสมกับผู้เรียนรายบุคคล สอดคล้องกับความต้องการ ของผู้เรียนและสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ครูมีการเลือกใช้สื่อและ เทคโนโลยีที่หลากหลาย และการสร้างบรรยากาศ การเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ครูมีการประเมินผลการเรียนรู้ ตามสภาพจริง และการให้ข้อมูล สะท้อนกลับเพื่อปรับปรุง การเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ครูมีการพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง และการนำ ICT มาใช้ใน การออกแบบการเรียนรู้ที่เสริม ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ครูทำหน้าที่ในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) และส่งเสริม ศักยภาพผู้เรียนให้บรรลุผลลัพธ์ ที่มีคุณภาพและทันต่อการ เปลี่ยนแปลงของสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
ด้านที่ 2 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้		1	2	3	4	5			
6	ครูมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ทันสมัยและเข้าถึงได้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ครูมีการดูแลผู้เรียนอย่างใกล้ชิด และใช้ข้อมูลที่แม่นยำเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และแก้ไขปัญหาของผู้เรียนเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ครูมีการออกแบบกิจกรรมผ่านสื่อออนไลน์ เพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้เชิงโต้ตอบและพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ครูมีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชนและเครือข่าย เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ครูมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ		1	2	3	4	5			
11	ครูมีการวางแผนและดำเนินการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องอย่างไร เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ครูมีการนำความรู้ ทักษะ และนวัตกรรมที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนร่วมวิชาชีพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ในรูปแบบเครือข่ายวิชาการ หรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ครูมีการสร้างองค์ความรู้ใหม่และนวัตกรรมที่เกิดจากการพัฒนาตนเอง เพื่อใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กร และวิชาชีพของตน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ		1	2	3	4	5			
15	ครูมีการได้รับการพัฒนา ศักยภาพอย่างเท่าเทียม และสอดคล้องกับบทบาทและ หน้าที่ของตน เพื่อให้เกิด การ เปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัดในวิธีการ ทำงานและคุณภาพของผลลัพธ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 46 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1.การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.276 – 0.803 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.783	1	0.803
	2	0.407
	3	0.276
	4	0.803
	5	0.548
2.การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.313 – 0.704 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.732	1	0.313
	2	0.704
	3	0.564
	4	0.562
	5	0.351
3.การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.496 – 0.833 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.853	1	0.611
	2	0.833
	3	0.733
	4	0.677
	5	0.496
4.การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.451 – 0.769 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.827	1	0.451
	2	0.769
	3	0.673
	4	0.701
	5	0.531

ตาราง 46 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	ขอ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5.การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	1	0.550
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.550 – 0.759	2	0.597
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.844	3	0.759
	4	0.724
	5	0.628
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร เท่ากับ 0.927 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.298 – 0.714		

จากตาราง พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร เขต 2 เท่ากับ .927 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.298 – 0.714 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.276 – 0.803 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.783
2. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.313 – 0.704 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.732
3. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.496 – 0.833 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.853
4. การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.451 – 0.769 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.827
5. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.550 – 0.759 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.844

ตาราง 47 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1.การจัดการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.353 – 0.538 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.689	1	0.476
	2	0.410
	3	0.476
	4	0.353
	5	0.538
2.การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.358 – 0.592 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.706	1	0.592
	2	0.358
	3	0.592
	4	0.416
	5	0.358
3.การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.289 – 0.500 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.673	1	0.289
	2	0.500
	3	0.429
	4	0.500
	5	0.429
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล เท่ากับ .901 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.241 – 0.683		

จากตาราง พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลเท่ากับ 0.901 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
0.241 – 0.683 เมื่อพิจารณา รายด้าน ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.353 – 0.538
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.689
2. การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
.358 – .592 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .706
3. การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .289 – .500
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .673

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Tx1	Between Groups	1.29	2.00	.64	4.10	.02
	Within Groups	53.74	343.00	.16		
	Total	55.02	345.00			
Tx2	Between Groups	.34	2.00	.17	1.55	.21
	Within Groups	38.07	343.00	.11		
	Total	38.41	345.00			
Tx3	Between Groups	.41	2.00	.20	1.94	.15
	Within Groups	35.96	343.00	.10		
	Total	36.37	345.00			
Tx4	Between Groups	.44	2.00	.22	1.72	.18
	Within Groups	43.48	343.00	.13		
	Total	43.92	345.00			
Tx5	Between Groups	.37	2.00	.19	1.72	.18
	Within Groups	37.22	343.00	.11		
	Total	37.59	345.00			
TX	Between Groups	.52	2.00	.26	2.53	.08
	Within Groups	35.14	343.00	.10		
	Total	35.66	345.00			

ANOVA

Tx1

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.285	2	.643	4.102	.017
Within Groups	53.737	343	.157		
Total	55.022	345			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Tx1

Scheffe

		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
(I) สถานภาพ	(J) สถานภาพ				Lower Bound	Upper Bound
ผอ.	หัวหน้างาน	.18*	.06	.02	.02	.34
	วิชาการ					
หัวหน้างาน	ผอ.	-.18*	.06	.02	-.34	-.02
	วิชาการ					
วิชาการ	ผอ.	-.10	.05	.16	-.23	.03
	หัวหน้างาน	.08	.05	.34	-.05	.21

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 จำแนกตามสัณฐานการเปิดสอน

Group Statistics					
	ลักษณะการเปิดสอน	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Tx1	ประถม	232	4.72	.38	.02506
	ขยายโอกาส	114	4.74	.43	.04068
Tx2	ประถม	232	4.87	.31	.02003
	ขยายโอกาส	114	4.84	.39	.03615
Tx3	ประถม	232	4.89	.29	.01896
	ขยายโอกาส	114	4.84	.39	.03626
Tx4	ประถม	232	4.86	.34	.02213
	ขยายโอกาส	114	4.83	.39	.03698
Tx5	ประถม	232	4.89	.31	.02062
	ขยายโอกาส	114	4.86	.36	.03378
TX	ประถม	232	4.85	.29	.01930
	ขยายโอกาส	114	4.82	.37	.03487

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาศกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
 หัวหน้างานวิชาการ และครู จำแนกตามสถานภาพ

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Ty1	Between Groups	.074	2	.037	.528	.590
	Within Groups	23.874	343	.070		
	Total	23.948	345			
Ty2	Between Groups	.116	2	.058	.672	.511
	Within Groups	29.494	343	.086		
	Total	29.609	345			
Ty3	Between Groups	.090	2	.045	.612	.543
	Within Groups	25.130	343	.073		
	Total	25.220	345			
TY	Between Groups	.076	2	.038	.555	.575
	Within Groups	23.440	343	.068		
	Total	23.516	345			

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาศกนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
 หัวหน้างานวิชาการ และครู จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน

Group Statistics					
	ลักษณะการเปิดสอน	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Ty1	ประถม	232	4.8741	.26453	.01737
	ขยายโอกาส	114	4.9088	.26089	.02443
Ty2	ประถม	232	4.8750	.30191	.01982
	ขยายโอกาส	114	4.9018	.27426	.02569
Ty3	ประถม	232	4.8966	.26837	.01762
	ขยายโอกาส	114	4.9088	.27541	.02579
TY	ประถม	232	4.8816	.26348	.01730
	ขยายโอกาส	114	4.9062	.25647	.02402

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	
Ty1	Equal variances assumed	2.878	.091	-1.150	344	.251	-.03463	.03012	-.09388	.02461
	Equal variances not assumed			-1.155	227.599	.249	-.03463	.02998	-.09370	.02444
Ty2	Equal variances assumed	2.428	.120	-.798	344	.425	-.02675	.03353	-.09270	.03919
	Equal variances not assumed			-.825	245.120	.410	-.02675	.03245	-.09066	.03715
Ty3	Equal variances assumed	.444	.506	-.395	344	.693	-.01222	.03096	-.07312	.04868
	Equal variances not assumed			-.391	219.654	.696	-.01222	.03124	-.07378	.04934
TY	Equal variances assumed	1.265	.261	-.823	344	.411	-.02459	.02988	-.08335	.03417
	Equal variances not assumed			-.831	230.300	.407	-.02459	.02960	-.08291	.03373

[illegible]

		Correlations						
		Tx1	Tx2	Tx3	Tx4	Tx5	TX	TY
Tx1	Pearson Correlation	1.00	.76**	.75**	.74**	.68**	.86**	.55**
	Sig. (2-tailed)		.00	.00	.00	.00	.00	.00
	N	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00
Tx2	Pearson Correlation	.76**	1.00	.91**	.89**	.84**	.95**	.69**
	Sig. (2-tailed)	.00		.00	.00	.00	.00	.00
	N	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00
Tx3	Pearson Correlation	.75**	.91**	1.00	.87**	.85**	.95**	.67**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00		.00	.00	.00	.00
	N	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00
Tx4	Pearson Correlation	.74**	.89**	.87**	1.00	.86**	.94**	.72**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00		.00	.00	.00
	N	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00
Tx5	Pearson Correlation	.68**	.84**	.85**	.86**	1.00	.91**	.63**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00		.00	.00
	N	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00
TX	Pearson Correlation	.86**	.95**	.95**	.94**	.91**	1.00	.70**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00		.00
	N	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00
TY	Pearson Correlation	.55**	.69**	.67**	.72**	.63**	.70**	1.00
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	
	N	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00

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

Correlations

		Tx1	Tx2	Tx3	Tx4	Tx5	TX	Ty1
Tx1	Pearson Correlation	1.00	.76**	.75**	.74**	.68**	.86**	.53**
	Sig. (2-tailed)		.00	.00	.00	.00	.00	.00
	N	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00
Tx2	Pearson Correlation	.76**	1.00	.91**	.89**	.84**	.95**	.64**
	Sig. (2-tailed)	.00		.00	.00	.00	.00	.00
	N	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00
Tx3	Pearson Correlation	.75**	.91**	1.00	.87**	.85**	.95**	.64**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00		.00	.00	.00	.00
	N	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00
Tx4	Pearson Correlation	.74**	.89**	.87**	1.00	.86**	.94**	.67**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00		.00	.00	.00
	N	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00
Tx5	Pearson Correlation	.68**	.84**	.85**	.86**	1.00	.91**	.61**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00		.00	.00
	N	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00
TX	Pearson Correlation	.86**	.95**	.95**	.94**	.91**	1.00	.66**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00		.00
	N	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00
Ty1	Pearson Correlation	.53**	.64**	.64**	.67**	.61**	.66**	1.00
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	
	N	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	427.00

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

Correlations

		Tx1	Tx2	Tx3	Tx4	Tx5	TX	Ty2
Tx1	Pearson Correlation	1.00	.76**	.75**	.74**	.68**	.86**	.50**
	Sig. (2-tailed)		.00	.00	.00	.00	.00	.00
	N	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00
Tx2	Pearson Correlation	.76**	1.00	.91**	.89**	.84**	.95**	.65**
	Sig. (2-tailed)	.00		.00	.00	.00	.00	.00
	N	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00
Tx3	Pearson Correlation	.75**	.91**	1.00	.87**	.85**	.95**	.61**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00		.00	.00	.00	.00
	N	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00
Tx4	Pearson Correlation	.74**	.89**	.87**	1.00	.86**	.94**	.70**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00		.00	.00	.00
	N	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00
Tx5	Pearson Correlation	.68**	.84**	.85**	.86**	1.00	.91**	.59**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00		.00	.00
	N	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00
TX	Pearson Correlation	.86**	.95**	.95**	.94**	.91**	1.00	.66**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00		.00
	N	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00
Ty2	Pearson Correlation	.50**	.65**	.61**	.70**	.59**	.66**	1.00
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	
	N	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	427.00

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

Correlations

		Tx1	Tx2	Tx3	Tx4	Tx5	TX	Ty3
Tx1	Pearson Correlation	1.00	.76**	.75**	.74**	.68**	.86**	.52**
	Sig. (2-tailed)		.00	.00	.00	.00	.00	.00
	N	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00
Tx2	Pearson Correlation	.76**	1.00	.91**	.89**	.84**	.95**	.68**
	Sig. (2-tailed)	.00		.00	.00	.00	.00	.00
	N	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00
Tx3	Pearson Correlation	.75**	.91**	1.00	.87**	.85**	.95**	.65**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00		.00	.00	.00	.00
	N	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00
Tx4	Pearson Correlation	.74**	.89**	.87**	1.00	.86**	.94**	.69**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00		.00	.00	.00
	N	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00
Tx5	Pearson Correlation	.68**	.84**	.85**	.86**	1.00	.91**	.60**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00		.00	.00
	N	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00
TX	Pearson Correlation	.86**	.95**	.95**	.94**	.91**	1.00	.68**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00		.00
	N	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00
Ty3	Pearson Correlation	.52**	.68**	.65**	.69**	.60**	.68**	1.00
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	
	N	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00	346.00

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

อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครู

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.72 ^a	.52	.52	.18
2	.73 ^b	.53	.53	.18

a. Predictors: (Constant), Tx4

b. Predictors: (Constant), Tx4, Tx2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.29	1.00	12.29	376.38	.00 ^b
	Residual	11.23	344.00	.03		
	Total	23.52	345.00			
2	Regression	12.54	2.00	6.27	196.01	.00 ^c
	Residual	10.97	343.00	.03		
	Total	23.52	345.00			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), Tx4

c. Predictors: (Constant), Tx4, Tx2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.33	.13		17.56	1.00E-49
	Tx4	.53	.03	.72	19.40	3.64E-57
2	(Constant)	2.18	.14		15.42	3.93E-41
	Tx4	.38	.06	.52	6.39	5.50E-10
	Tx2	.18	.06	.23	2.83	.00

a. Dependent Variable: TY

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางการพัฒนา

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ชื่อผู้วิจัย นางสาวศศิปปา ผาใต้ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ, รศ.ดร.สายันต์ บุญใบ

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่ทำงาน.....

วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์.....

เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....น. สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา.....น.

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร 5 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม และ 3) การบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม ผู้วิจัยจึงได้นำมาจัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิในการให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

นางสาวศศิปปา ผาใต้

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

(การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์
ในสิ่งใหม่ ๆ ได้หลากหลายรูปแบบโดยไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือรูปแบบการทำงานแบบเดิม ๆ โดยอาศัย
เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยอยู่เสมอ หรือสนับสนุนให้รูปแบบเดิมแล้วนำมาพัฒนาต่อยอดให้มี
คุณค่ามากขึ้นเพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ที่ใช้ได้จริงพร้อมทั้งเปิดโอกาสในการนำเสนอผลงานในการ
ขับเคลื่อนการสร้างนวัตกรรมให้ประจักษ์)

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ
(.....)

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางการพัฒนา



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร. ธวัชชัย ไพไธยา อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
สัมภาษณ์วันที่ 9 กันยายน 2568



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ นางวิภารัตน์ พลศักดิ์ขวา ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 สัมภาษณ์วันที่ 12 กันยายน 2568



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นางภาณุมาศ ฟองอ่อน ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านบ้านวังยาง (วังยางวิทยานุกูล)
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
สัมภาษณ์วันที่ 16 กันยายน 2568



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ ดร.ยุทธนา อุทโท ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สัมภาษณ์วันที่ 16 กันยายน 2568



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ ดร.วีระศักดิ์ นาตะอินทร์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านพอกใหญ่ดอนต้นม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สัมภาษณ์วันที่ 17 กันยายน 2568



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นางไรรัลยา ผ่านสุวรรณ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านพอกใหญ่ดอนต้นม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สัมภาษณ์วันที่ 17 กันยายน 2568



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธาน
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
สัมภาษณ์วันที่ 20 กันยายน 2568



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ ดร.สนธยา หลักทอง ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตาม
และประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สัมภาษณ์วันที่ 23 กันยายน 2568



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางมะลิวัลย์ เชื้อนครี ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหนองพะเนาวิมลภาพที่ 126
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
สัมภาษณ์วันที่ 23 กันยายน 2568



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ ดร.พลชัย ชุมปัญญา ผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
สัมภาษณ์วันที่ 6 ตุลาคม 2568

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล นางสาวศศิภา ฝาใต้
 วัน เดือน ปีเกิด วันที่ 21 กรกฎาคม 2538
 ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 144 หมู่ 4 บ้านนาเลา ตำบลนาใน
 อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร
 ตำแหน่งปัจจุบัน ครู คศ.1
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านสูงเนินสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2551 ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านนาเลา ตำบลนาใน
 อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร
 พ.ศ.2557 มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนภูริทัตต์วิทยา ตำบลนาใน
 อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร
 พ.ศ.2562 ปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาไทย
 มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
 พ.ศ.2569 ปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ.2564 พนักงานราชการ ตำแหน่งครูผู้สอน โรงเรียนบ้านแดง
 อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4
 พ.ศ.2565 ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านสูงเนินสามัคคี อำเภอพรรณานิคม
 จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 2
 พ.ศ.2567-ปัจจุบัน ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านสูงเนินสามัคคี อำเภอพรรณานิคม
 จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 2