



ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร
นวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
ธารีรัตน์ เกาโพธิ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2569
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร
นวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

ธารีรัตน์ เกาโพธิ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
EDUCATIONAL INNOVATION ORGANIZATIONS IN SCHOOLS
UNDER THE NAKHON PHANOM PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1

BY

TAREERAT PHAOPHO

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

May 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม
ทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ธารีรัตน์ เกาโพธิ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) (รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.สุมัทนา หาญสุริย์) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.บัณฑิต นารธโคษา) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 29 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุเมธ งามสุริย์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้น จนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณท่านรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร นายอิทธิวัฒน์ สมกอง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านกุดคิม นางสาวรัชฎา วัฒนมาลี ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญโรงเรียนบ้านหนองยาว และนางพรพนา แสงพันธ์ ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียน บ้านนาทุ่งมั่ง ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยจนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบ แบบสอบถามทำให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจาก ความสำเร็จครั้งนี้ ต้องขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัวของผู้วิจัยที่ส่งเสริม สนับสนุน เป็นกำลังใจสำคัญให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 25/3 ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของ ผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

ธารีรัตน์ แก้วโพธิ์

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
ผู้วิจัย	ธารีรัตน์ เกาโพธิ์
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ไหล ดร.สุเมธนา หาญสุริย์
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ศึกษาความสัมพันธ์ ศึกษาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 337 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 99 คน และครูผู้สอน จำนวน 238 คน จากโรงเรียน 99 โรงเรียน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.389 – 0.765 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.959 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.408 – 0.718 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.879 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ทดสอบค่าที (t-test) ชนิด Independent Samples การวิเคราะห์ทดสอบค่าเอฟ F – test ชนิดความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน แล้วทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก ($r_{xy} = 0.827$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีจินตนาการ โดยอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 72.40
7. การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถกำหนดทิศทางและพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม สร้างสรรค์นวัตกรรมและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ตลอดจนมีจินตนาการในการมองอนาคตและสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา

TITLE	Creative Leadership of School Administrators Affecting Educational Innovation Organizations in Schools under the Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1
AUTHOR	Tareerat Phaopho
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Tawatchai Pailai Dr.Sumathana Hansuri
DEGREE	M.Ed. (Education Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2026

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, and investigate the relationship, to determine the predictive power, and to propose guidelines for developing school administrators' creative leadership affecting the educational innovative organization within schools under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 337 participants, including 99 school administrators and 238 teachers from 99 schools under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1, during the 2025 academic year. The sample was obtained through stratified random sampling. The research instruments were questionnaires assessing school administrators' creative leadership and the educational innovative organization within schools, with the discriminative power ranging from 0.389 to 0.765 and from 0.408 to 0.718, respectively, with the reliability coefficients of 0.959, and 0.879. Statistics used in data analysis included percentage, mean, standard deviation, Independent Samples t – test, One – Way ANOVA, Pearson's product – moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis. In addition, in – depth interviews were conducted with ten experts, and the qualitative data were analyzed using content analysis.

The findings were as follows:

1. The school administrators' creative leadership was overall at the highest level.
2. The educational innovative organization within schools was overall at the highest level.
3. The school administrators' creative leadership, classified by positions, showed differences at the 0.01 level of significance. When classified by school sizes, the overall differences were found at the 0.05 level of significance.
4. The educational innovative organization within schools, classified by positions, showed differences at the 0.01 level of significance. When classified by school sizes, the overall differences were found at the 0.05 level of significance.
5. The school administrators' creative leadership and the educational innovative organization within schools had a positive relationship at a high level ($r_{xy} = 0.827$) with the 0.01 level of significance.
6. The school administrators' creative leadership that could predict the educational innovative organization within schools, with the predictive power of 72.40 percent at the 0.01 level of significance consisted of vision, teamwork, creativity, and imagination.
7. This research proposed guidelines for developing school administrators' creative leadership affecting the educational innovative organization within schools. School administrators should possess a clear vision and be capable of setting organizational directions and developing schools in response to changing circumstances. They should promote teamwork, encourage participation among personnel, foster innovation, and integrate educational technology. In addition, they should demonstrate imagination in envisioning the future and inspiring others, thereby driving schools toward becoming sustainable educational innovative organizations.

Keywords: Creative Leadership, Educational Innovation Organizations

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
สมมติฐานของการวิจัย	8
ความสำคัญของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	9
กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
นิยามศัพท์เฉพาะ	14
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	20
ความหมายของภาวะผู้นำ	20
ความสำคัญของภาวะผู้นำ	22
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	25
ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	27
องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	29
การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน	63
ความหมายของการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา	63
ความสำคัญของการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา	65
องค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา	67
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ...	110
นโยบายและจุดเน้น	110
วิสัยทัศน์	111
พันธกิจ	111
เป้าหมาย	112

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
กลยุทธ์	112
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	113
งานวิจัยในประเทศ	113
งานวิจัยต่างประเทศ	123
3 วิธีดำเนินการวิจัย	129
ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1	130
ประชากร	130
กลุ่มตัวอย่าง	130
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	139
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	140
การเก็บรวบรวมข้อมูล	144
การวิเคราะห์ข้อมูล	145
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	147
ตอนที่ 2 การหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1	148
ผู้ทรงคุณวุฒิ	149
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	150
การวิเคราะห์ข้อมูล	150

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	151
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	151
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	153
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	154
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	154
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ...	155
ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	
สถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทาง	
การศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	
ประถมศึกษานครพนม เขต 1	203
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	223
ความมุ่งหมายของการวิจัย	223
สมมติฐานของการวิจัย	224
วิธีดำเนินการวิจัย	224
สรุปผลการวิจัย	231
อภิปรายผลผลการวิจัย	234
ข้อเสนอแนะ	243
ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้	243
ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป	245
บรรณานุกรม	247
ภาคผนวก	263
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญ	265
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	271

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 สักระยะห้องคูปประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	34
2 การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	36
3 การสังเคราะห์ห้องคูปประกอบของการมีวิสัยทัศน์	41
4 การสังเคราะห์ห้องคูปประกอบของความยืดหยุ่น	46
5 การสังเคราะห์ห้องคูปประกอบของการมีจินตนาการ	51
6 การสังเคราะห์ห้องคูปประกอบของความคิดสร้างสรรค์	57
7 การสังเคราะห์ห้องคูปประกอบของการทำงานเป็นทีม	62
8 สักระยะห้องคูปประกอบการเป็นองค์การนวัตกรรมทางการศึกษา ของโรงเรียน	73
9 การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์การเป็นองค์การ นวัตกรรมทางการศึกษา	80
10 การสังเคราะห์ห้องคูปประกอบของวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	85
11 การสังเคราะห์ห้องคูปประกอบของโครงสร้างขององค์กร	90
12 การสังเคราะห์ห้องคูปประกอบของวัฒนธรรมองค์กร	95
13 การสังเคราะห์ห้องคูปประกอบของการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู	100
14 การสังเคราะห์ห้องคูปประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	104
15 การสังเคราะห์ห้องคูปประกอบของเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ...	109
16 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	130
17 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	131
18 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 68 โรงเรียน	133

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 28 โรงเรียน	136
20 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 3 โรงเรียน	138
21 ข้อมูลจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน	155
22 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอนโดยรวม	156
23 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและ ครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์	157
24 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านความยืดหยุ่น	158
25 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการมีจินตนาการ	159
26 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านความคิดสร้างสรรค์	161
27 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการทำงานเป็นทีม	162
28 การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโดยรวม	163

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
29 การเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	164
30 การเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านโครงสร้างองค์กร	166
31 การเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านวัฒนธรรมองค์กร	167
32 การเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาความเป็นนวัตกรรม ของครู	168
33 การเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	169
34 การเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านเครือข่ายความร่วมมือ กับหน่วยงานอื่น	171
35 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง (t – test >> Independent Samples)	172

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
36 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน (F – test >> One – Way ANOVA)	173
37 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่ (LSD.)	175
38 การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	176
39 การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน	178
40 การเปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่ (LSD.)	180
41 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาและการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จากตัวแปรทั้งหมด	182

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
42		ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 (Y) 184
43		ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 (Y ₁) 184
44		ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 (Y ₂) 186
45		ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 (Y ₃) 187
46		ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 (Y ₄) 188
47		ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 (Y ₅) 189

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
48 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 (Y ₆)	190
49 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน	191
50 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ของโรงเรียนโดยรวม	194
51 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ของโรงเรียนด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (Y ₁)	195
52 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ของโรงเรียนด้านโครงสร้างองค์กร (Y ₂)	196
53 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ของโรงเรียนด้านวัฒนธรรมองค์กร (Y ₃)	197
54 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ของโรงเรียนด้านการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู (Y ₄)	198
55 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ของโรงเรียนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Y ₅)	199

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
56 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ของโรงเรียน ด้านเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น (Y ₆)	200
57 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร นวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 1	201
58 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X ₁)	206
59 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม (X ₅)	210
60 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X ₄)	214
61 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการมีจินตนาการ (X ₃)	220
62 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1	307
63 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามการเป็นองค์กรนวัตกรรม ทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 1	312
64 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 1	321
65 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	323

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	13
2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	347
3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	347
4 สัมภาษณ์ ดร.ภัทรมาศ ภาวะศิริกุล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1	348
5 สัมภาษณ์ นางสาววัชรรา จันทา คีษานีเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1	348
6 สัมภาษณ์ นายอริวัฒน์ สมกอง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านกุดฉิม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1	349
7 สัมภาษณ์ นายธรรต จิตรจักร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านชะโนด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1	349
8 สัมภาษณ์ ดร.อมรรัตน์ แก่นสาร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองดินแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1	350
9 สัมภาษณ์ นางสาวรัญญา ประสงค์สุข ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองดินแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1	350
10 สัมภาษณ์ นางพรพนา แสงพันธ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาทุ่งมั่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1	351

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ

หน้า

- 11 สัมภาษณ์ นายสิทธิพงศ์ พงศ์สุภา ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านชะโนด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 351

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 กำหนดวิสัยทัศน์ “คนไทยทุกคน ได้รับการศึกษา และเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” โดยยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพของคนทุกช่วงวัย หรือการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองที่ดีมีทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 คนไทยทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาหรือเสริมสร้างศักยภาพที่เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย เพื่อผลิตหรือพัฒนาครูผู้สอนในทุกระดับและประเภทการศึกษาให้เป็นครูที่มีคุณธรรม มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 108 – 118)

สถานศึกษาเป็นองค์กรหรือหน่วยงานหนึ่งที่มีความสำคัญในการพัฒนาประชากรคนไทยให้มีคุณภาพในทุกด้าน ซึ่งประสิทธิผลของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา โดยกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการศึกษา คือ ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะครูผู้สอน ซึ่งมีอิทธิพลในการปลูกฝัง และเสริมสร้างความรู้สึกนึกคิด นิสัยใจคอ คุณธรรมความรู้ความสามารถ และสติปัญญาให้กับผู้เรียน (ณัฐธิดา งามตา, 2561, หน้า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาท และความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับโรงเรียนในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชา และริเริ่มกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายเป็นนโยบายและโครงการต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติและเป็นผู้บ่งชี้ความสำเร็จของโรงเรียน ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และความสามารถที่เหมาะสมก็จะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากเพื่อนร่วมงาน การบริหารก็จะประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพบว่า ผู้บริหารควรสร้างต้นแบบการปฏิบัติการณ์การเรียนการสอนที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้เรียน แสดงบทบาทในการเป็นผู้นำ

เชิงสร้างสรรค์ และควรแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำด้านการวางแผนการพัฒนา และประเมินหลักสูตร เพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูผู้สอนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียน การสอนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง จึงได้มีผู้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกลยุทธ์องค์การ แห่งศตวรรษที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งทาง สังคมวัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครองโดยเฉพาะการศึกษา ภาวะผู้นำจึงเป็น ประเด็นสำคัญต่อระบบการศึกษา (Kaplan, Owings & Nunnery, 2012, p. 16)

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการหรือความสามารถของผู้นำที่จะใช้ทั้งศาสตร์ และศิลป์ในการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจ ชักจูง แนะนำ ให้ผู้ตามปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจ ทุ่มเทกำลังความรู้ ความคิด ความสามารถที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็ม ความสามารถและช่วยนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สุตารัตน์ บุษบา, 2560, หน้า 18) ประสิทธิภาพขององค์กรอาจจะพิจารณาได้จาก แรงจูงใจของสมาชิกในหน่วยงานนั้น ดังนั้น ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำต้องเป็นตัวอย่าง ในด้านพฤติกรรมและเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน ศิลปะของบุคคล หนึ่งที่สามารถโน้มน้าวให้บุคคลหนึ่งหรือหลายคนได้แสดงพฤติกรรมของตนเองตามที่ ผู้ประสงค์ ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งเพื่อให้บรรลุไปตามเป้าหมายของส่วนรวม หรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข และเป็นการใช้อำนาจต่อบุคคลอื่นเพื่อให้ได้มาซึ่ง ความสำเร็จต่อองค์กรนั่นเอง (ซอพี ราเซะ, 2560, หน้า 2)

ท่ามกลางแนวคิดภาวะผู้นำหลากหลายรูปแบบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะแสดงออกซึ่ง การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติในเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่พร้อมจะก้าวข้ามอุปสรรคไปด้วยกัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แสดงถึงความยืดหยุ่นทางความคิดและการกระทำ รวมทั้ง เป็นผู้ที่มีความสมดุลในชีวิตที่รู้จักพัฒนาตนเองเสมอทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และจิตวิญญาณ ซึ่งกุญแจแห่งความสำเร็จประการหนึ่งของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการกล้านำความเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการกล้าเผชิญ กับความท้าทายด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้เป้าหมายที่วางไว้บรรลุผลสำเร็จ จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงาน สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2550, หน้า 9)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้สถานศึกษา สามารถก้าวหน้าไปสู่ความเป็นผู้นำและแข่งขันกับนานาชาติได้ และอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญ

ในการจัดการศึกษาให้บรรลุตามจุดประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยครูผู้สอน ทั้งนี้เพราะครูผู้สอนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา เพราะคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนจะดีมากน้อยเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557, หน้า 15) นำเสนอว่า ครูผู้สอนเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาที่พร้อมจะนำประเทศไปสู่การพัฒนาให้เจริญ ซึ่งนับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อกระบวนการเรียนการสอน และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา เพราะเป็นผู้จัดระบบการเรียนการสอนโดยตรงให้กับเด็ก นาดยา ทับยาง (2561, หน้า 29) ครูมีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อนักเรียน ต่อสังคม มีส่วนช่วยในการส่งเสริมกระตุ้นจัดประสบการณ์ปลูกฝังค่านิยมให้กับนักเรียนมีบทบาทในการพัฒนาโรงเรียน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนครูและชุมชน นอกจากนี้ สุนันธิณี ม่วงเนียม (2560, หน้า 22) กล่าวว่า ครูมีหน้าที่หลักในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคคลในสังคม ให้มีความเจริญงอกงาม เป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะมีบทบาทต่อการสร้างคน ไปพัฒนาสังคมประเทศชาติต่อไป นั่นคือบทบาทของความเป็นครูที่มีหน้าที่อบรมสั่งสอนศิษย์ในด้านวิชาการ และการใช้ชีวิตประเทศชาติจะพัฒนาให้เจริญรุ่งเรืองได้นั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของครู ดังนั้นการปฏิบัติงานของครู จึงเป็นการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครู ที่มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนา และแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ (ณัฐพล ทองมูล, 2564, หน้า 14)

องค์กรการศึกษาจะประสบความสำเร็จ และอยู่รอดท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็ว ขึ้นอยู่กับการมีความคิดสร้างสรรค์ การค้นพบสิ่งใหม่ ๆ และการสร้างนวัตกรรม จากองค์กรแบบการดั้งเดิม ที่เน้นการสั่งการจากบนลงล่าง ต้องเปลี่ยนลักษณะองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ที่ต้องมีการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาการบริหารงานใหม่ ๆ รวมไปถึงการสร้างนิสัยนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับคนในองค์กรนั่นก็คือครูบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาที่จะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สร้างรูปแบบการทำงานสร้างสื่อการสอน และวิธีจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษาเพราะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ถือเป็นจุดกำเนิด

ของการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นภายในองค์กรเป็นทรัพย์สินทางปัญญา ที่ไม่อาจจับต้องได้แต่มีค่ามหาศาลมากกว่าทรัพย์สินทางกายภาพ (Adams; & Bessant, 2006, pp. 38 – 39)

ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการเชื่อมโยงระหว่างประเทศอย่างไร้พรมแดน ดังนั้น การพัฒนานวัตกรรมจึงเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทุกองค์การสร้างจุดยืนที่เข้มแข็ง เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมโดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความอยู่รอด การเจริญเติบโต และการสร้างสมรรถนะในการแข่งขันอย่างยั่งยืนสถานการณ์ดังกล่าวไม่ได้จำเพาะอยู่แต่ในด้านเศรษฐกิจเท่านั้น การบริหารกิจการที่เกี่ยวกับองค์กรสาธารณะในยุคโลกาภิวัตน์นี้ก็ต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ ในการทำให้กิจการดำเนินการไปด้วยดี และบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็วอย่างไร้พรมแดน และกระทบกระเทือนไปทุกกิจการ ไม่เว้นแม้แต่ด้านการจัดการศึกษา ที่จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงจะทำให้การบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ (ธีระ รุญเจริญ, 2553, หน้า 41)

สถานศึกษาเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา เป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาที่ต้องเตรียมความพร้อมเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 จากแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 (Sustainable Development Goals: SDGs 2030) สถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับแรงกดดันจากภายในประเทศ จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลให้ประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหามากมายประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐาน การจัดการศึกษาในทุกกระดับ จุดอ่อนของระบบของคนไทยทุกช่วงวัย การศึกษา และการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีและการบริหาร จัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำ

ในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา และปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม การขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมี จิตสาธารณะของคนไทยส่วนใหญ่ ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา, 2560, บทนำ)

ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัย เชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลโดยตรงต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา เนื่องจากเป็นตัว ขับเคลื่อนสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ การพัฒนา นวัตกรรม และการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม และการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เป็นหน่วยงาน ในกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจหลักในการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐานตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยมีเป้าหมายในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างขีด ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ผ่านการพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มี ประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล รวมถึงมีการดำเนินงานและพัฒนาคุณภาพการศึกษา อย่างต่อเนื่อง ผ่านการประเมินผลและขับเคลื่อนนโยบายที่เน้นการมีส่วนร่วม การพัฒนา ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ในยุคปัจจุบัน (ข้อมูลสารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1, 2568, หน้า 9)

จากความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร นวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาและขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันและอนาคต ได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน

คำถามของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
4. การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้างมีอำนาจพยากรณ์ต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนหรือไม่ อย่างไร
7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน
4. เพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
และขนาดของโรงเรียน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน
6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน
2. การเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ กันทางบวก
4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ผลวิจัยจะทำให้ทราบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 อันจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ในการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการดำเนินงานของสถานศึกษาในการเป็นองค์กร นวัตกรรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ผลวิจัยจะเป็นสารสนเทศที่ผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินการบริหาร งานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 นำไปปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุซึ่งวัตถุประสงค์

3. ผลวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 และหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ ที่สนใจนำไปพัฒนา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของเนื้อหาของการวิจัย ไว้ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ รัตนาภรณ์ ชูรา (2564, หน้า 62 – 63); อิบติซาม เจ๊ะหะ (2564, หน้า 31); อรรถชัย แนวเงินดี (2564, หน้า 16 – 18); ธนวัฒน์ นิยมกุล (2565, หน้า 60); วิจิตรา สุระคำพันธ์ (2565, หน้า 38); จินตนา แสนภูวา (2566, หน้า 44); สุนทร จันเปล่ง (2566, หน้า 88); นครินทร์ ศรีเนตร (2567, หน้า 86); ศักดิ์ดา เสนาสี (2567, หน้า 35); ศุภเชษฐ ไตรยราช (2568, หน้า 26); Yi Min & Ntapat Worapongpat (2023, p. 4); Marisol Verzosa & Saturnino Dalagan (2025, p. 23) ได้คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1.1 การมีวิสัยทัศน์

1.1.2 ความยืดหยุ่น

1.1.3 การมีจินตนาการ

1.1.4 ความคิดสร้างสรรค์

1.1.5 การทำงานเป็นทีม

1.2 การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ภาวดี อนันต์นาวิ (2564,

หน้า 33); ญัฐปภัสร สกกุลพัฒนรรดา (2565, หน้า 96 – 97); ชมัยพร ชูสุภาวดี (2566, หน้า 25); เพ็ญพิมล พลสมบัติ (2566, หน้า 40); พรทิพย์ โอบุญวิเศษ (2566, หน้า 33); ศิราวุฒิ รัตนะ (2566, หน้า 35); ศิริกัญญา ปาสาจะ (2567, หน้า 209); อรทิตา บุญญะบุตร และกุลจิรา รักษนคร (2567, หน้า 344); มัลลิกา ไชยวิก (2568, หน้า 817 – 818); ธงชัย จันทร์กระจำง (2568, หน้า 25); Christiansen (2000, หน้า 35 – 36); Tidd et al. (2001, pp. 331 – 340) ได้คุณลักษณะการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ของโรงเรียน 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1.2.1 วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
- 1.2.2 โครงสร้างองค์กร
- 1.2.3 วัฒนธรรมองค์กร
- 1.2.4 การพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู
- 1.2.5 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 1.2.6 เครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 2,085 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 226 คน ครูผู้สอนจำนวน 1,859 คน จากทั้งหมด 248 โรงเรียน (ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาประจำปีการศึกษา 2568 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1, หน้า 39)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และเมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้จำนวน 324 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 337 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 99 คน และครูผู้สอนจำนวน 238 คน จากโรงเรียนจำนวน 99 โรงเรียน โดยใช้เกณฑ์ 40% (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 41) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) โดยใช้โรงเรียน

เป็นหน่วยการสุ่ม และสุ่มแบบแบ่งชั้นแต่ไม่เป็นสัดส่วน (Non – proportional Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งได้ดังนี้

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) แบ่งได้ดังนี้

3.2.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.1.1 การมีวิสัยทัศน์

3.2.1.2 ความยืดหยุ่น

3.2.1.3 การมีจินตนาการ

3.2.1.4 ความคิดสร้างสรรค์

3.2.1.5 การทำงานเป็นทีม

3.2.2 การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา

3.2.2.1 วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

3.2.2.2 โครงสร้างองค์กร

3.2.2.3 วัฒนธรรมองค์กร

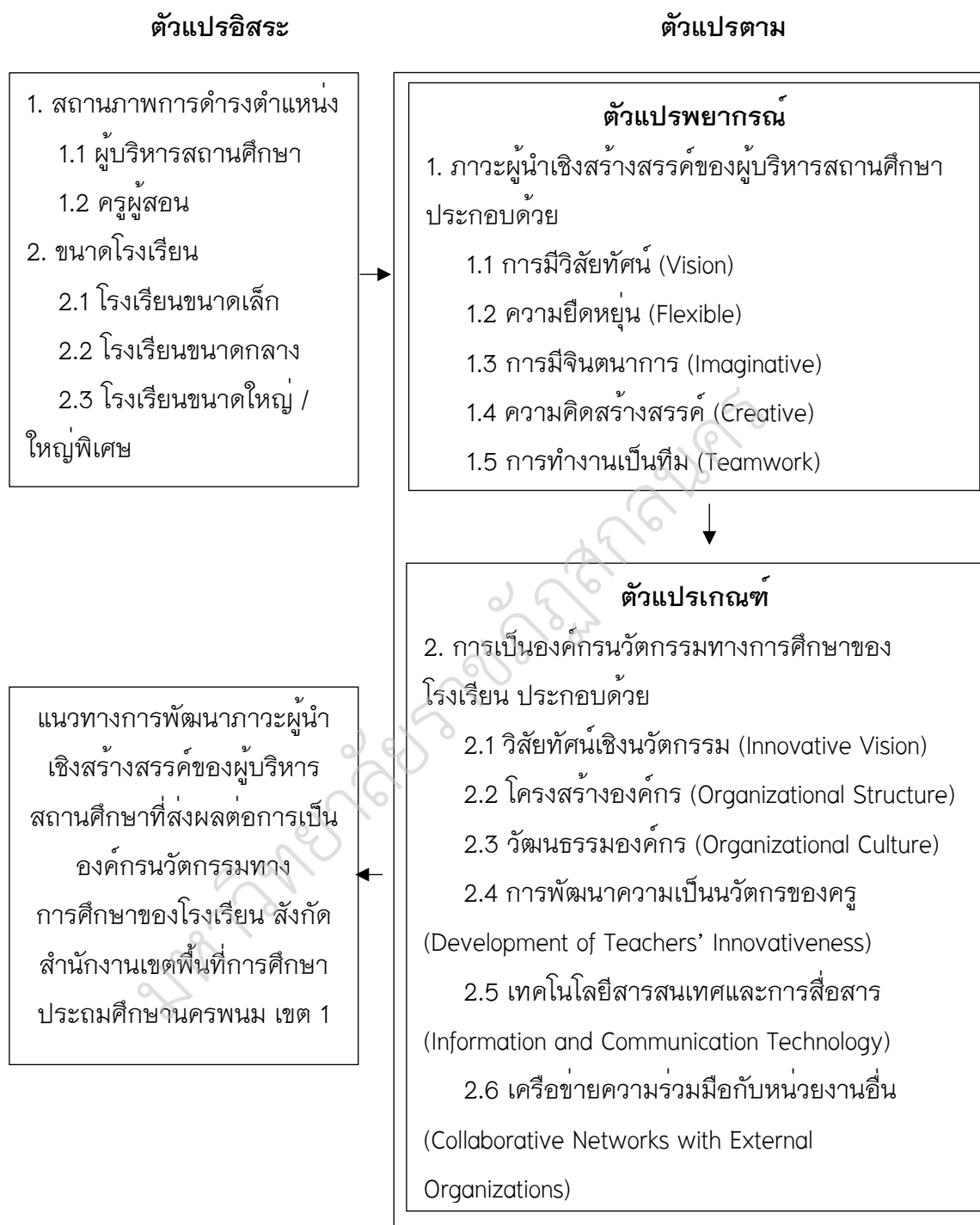
3.2.2.4 การพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู

3.2.2.5 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

3.2.2.6 เครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) ความยืดหยุ่น 3) การมี จินตนาการ 4) ความคิดสร้างสรรค์ 5) การทำงานเป็นทีม ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสาร ทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ รัตนภรณ์ ชูรา (2564, หน้า 62 – 63); อิบติซาม เจ๊ะหะ (2564, หน้า 31); อรรถชัย แนวเงินดี (2564, หน้า 16 – 18); ธนวัฒน์ นิมกุล (2565, หน้า 60); วิจิตรา สุระคำพันธ์ (2565, หน้า 38); จินตนา แสนภูวา (2566, หน้า 44); สุนทร จันเปล่ง (2566, หน้า 88); นครินทร์ ศรีเนตร (2567, หน้า 86); ศักดิ์ดา เสนาสี (2567, หน้า 35); ศุภเชษฐ ไตรยราช (2568, หน้า 26); Yi Min & Ntapat Worapongpat (2023, p. 4); Marisol Verzosa & Saturnino Dalagan (2025, p. 23); และการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน มีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1) วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) โครงสร้างองค์กร 3) วัฒนธรรมองค์กร 4) การพัฒนา ความเป็นนวัตกรรมของครู 5) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6) เครือข่าย ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ภารดี อนันต์นาวิ (2564, หน้า 33); ณัฐปภัสร สกุลพัฒนรดา (2565, หน้า 96 – 97); ชัยพร ชูสุภาวดี (2566, หน้า 25); เพ็ญพิมล พลสมบัติ (2566, หน้า 40); พรทิพย์ โอษฐ์เวช (2566, หน้า 33); ศิราวุฒิ รัตนะ (2566, หน้า 35); ศิริกัญญา ปาสาจะ (2567, หน้า 209); อรทิตา บุญญะบุตร และกุลจิรา รักษนคร (2567, หน้า 344); มัลลิกา ไชยวิก (2568, หน้า 817 – 818); ธงชัย จันทร์กระจำ (2568, หน้า 25); Christiansen (2000, pp. 35 – 36); Tidd et al. (2001, pp. 331 – 340) ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิด ของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนด นิยามศัพท์เฉพาะของคำต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถและพฤติกรรมของผู้นำในการใช้อิทธิพล อำนาจ ศิลปะ และกระบวนการต่าง ๆ เพื่อโน้มน้าว จูงใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามหรือสมาชิกในองค์การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ร่วมมือ ประสานงาน และทุ่มเทศักยภาพอย่างเต็มความสามารถ ภายใต้กระบวนการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยภาวะผู้นำยังมุ่งเน้นการพัฒนา การเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ การสร้างขวัญกำลังใจ และการยกระดับผลลัพธ์ขององค์การหรือสถานศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการจูงใจและนำบุคคลอื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ เปิดโอกาสให้เกิดนวัตกรรมและการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างยั่งยืน มีองค์ประกอบดังนี้

2.1 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นจินตนาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการมองภาพอนาคตอย่างลึกซึ้งที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ โดยผู้บริหารต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าเปลี่ยนแปลง วางแผนอย่างมียุทธศาสตร์ และร่วมกำหนดเป้าหมายกับบุคลากรในองค์กร เพื่อมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างและแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกในองค์กร

2.2 ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยเดิม เปิดกว้างรับความคิดเห็นและแนวคิดใหม่ ๆ สามารถแก้ปัญหาได้หลายวิธี สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และสนับสนุนให้บุคลากรมีอิสระในการคิดริเริ่ม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 การมีจินตนาการ หมายถึง ความสามารถในการสร้างภาพความคิดหรือสิ่งใหม่ ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถในการคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบสามารถสร้างภาพในสมองของสิ่งใหม่ ๆ ที่ยังไม่เกิดขึ้น และเชื่อมั่นว่าสามารถทำให้เป็นจริงได้ จินตนาการช่วยเปิดมุมมองใหม่ในการแก้ปัญหา ลดความตึงเครียด และพัฒนาแนวทางการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงนำไปสู่การสร้างความรู้ใหม่และผลงานที่เป็นรูปธรรมในการพัฒนาองค์กร

2.4 ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการสร้างแนวคิด ผลงาน และวิธีแก้ปัญหาใหม่ ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความสามารถในการคิด และดำเนินการอย่างสร้างสรรค์ ใช้ความรู้และประสบการณ์เดิมบูรณาการกับแนวคิดใหม่ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร บุคลากร และสังคม โดยมีการตัดสินใจรอบคอบและสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในโรงเรียน

2.5 การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของสมาชิก โดยมีเป้าหมายร่วมกันที่มีความสำคัญต่อองค์กรและบุคลากร เพราะเป็นการรวมพลัง ความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ส่งเสริมการสื่อสาร การประสานงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความร่วมมือ ทำให้เกิดแรงจูงใจ ความผูกพันระหว่างสมาชิก และเพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพงาน รวมทั้งช่วยแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการวิจัยครั้งนี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ Likert (Likert's 5 Rating Scale) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน หมายถึง การที่องค์กรหรือสถานศึกษามีการปรับปรุง พัฒนาหรือสร้างสิ่งใหม่ ๆ ในด้านการบริหารจัดการที่ส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนากระบวนการทำงาน มีการคิดค้นองค์ความรู้ใหม่ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีหรือสิ่งประดิษฐ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล สนับสนุนบุคลากรในการริเริ่มสิ่งใหม่ และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทดลองสิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร มีองค์ประกอบดังนี้

3.1 วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง ภาพอนาคตที่องค์กรอยากจะเป็น ซึ่งเป็นกระบวนการที่สถานศึกษาและองค์กรกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และกลยุทธ์ อย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในการสร้างและใช้นวัตกรรม อย่างเป็นรูปธรรม วิสัยทัศน์ดังกล่าวต้องอาศัยความคิด ความเป็นไปได้ และความเหมาะสมกับภารกิจขององค์กร อีกทั้งยังต้องเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และสมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดและพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อสร้าง แรงบันดาลใจ สนับสนุนการคิดสร้างสรรค์ และร่วมกันสร้างนวัตกรรมที่นำไปสู่ การปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ ผู้นำองค์กร มีบทบาทสำคัญในการสื่อสารวิสัยทัศน์ สร้างความเข้าใจร่วม และกระตุ้นให้เกิดการ มีส่วนร่วมอย่างทั่วถึงในทุกระดับขององค์กร

3.2 โครงสร้างองค์กร หมายถึง กรอบการทำงานอย่างเป็นทางการ ที่มีการกำหนดวิธีการเป็นกรอบสำคัญในการกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของบุคลากรภายในสถานศึกษา ตลอดจนระบบการประสานงานและการสื่อสาร โดยโครงสร้างที่เหมาะสมต้องมี ความยืดหยุ่น คล่องตัว กระจายอำนาจ และเปิดโอกาส ให้บุคลากรมีส่วนร่วม ซึ่งจะช่วยให้การทำงานเป็นทีม การตัดสินใจที่รวดเร็ว การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม อันนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

3.3 วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมหรือสิ่งที่สร้างขึ้นร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาวัฒนธรรมและประสิทธิภาพขององค์กร เพื่อช่วยสร้างแนวทาง และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน สร้างสรรค์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความ ปลดปล่อย กล้าเสี่ยงและเรียนรู้จากความผิดพลาด พร้อมทั้งสนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 การพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู หมายถึง กระบวนการ เสริมสร้างศักยภาพ ความคิด และทักษะให้บุคคล เพื่อให้กลายเป็นผู้ที่สามารถคิดค้น สร้างสรรค์หรือปรับปรุงสิ่งใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของบุคลากร โดยมุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ และแรงจูงใจ ให้บุคลากรมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์และ พันธกิจขององค์กร พร้อมฝึกอบรมและสร้างประสบการณ์ที่เหมาะสม ส่งเสริมวัฒนธรรม

การเรียนรู้ การสร้างนวัตกรรม และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาอย่างยั่งยืนและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา

3.5 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การนำ

เทคโนโลยีและการสื่อสาร และเครื่องมือต่าง ๆ มาใช้ในการสร้างช่องทางการสื่อสาร และการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การจัดเก็บ ค้นคืน ถ่ายทอด และเผยแพร่ข้อมูลเป็นไปอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และทันต่อการใช้ประโยชน์ นอกจากนี้ยังสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและความร่วมมือภายในองค์กรมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรและสถานศึกษา

3.6 เครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น หมายถึง การรวมกลุ่ม

ของบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกันเพื่อร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และทรัพยากรของแต่ละคนในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นกระบวนการที่บุคลากรหลายฝ่ายร่วมมือกันภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกัน โดยมีโครงสร้างและระบบการทำงานที่ชัดเจน อาศัยการสื่อสาร ประสานงาน และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการระดมความคิด การแบ่งบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสม การช่วยเหลือเกื้อกูล และการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการสื่อสาร ส่งผลให้เกิดนวัตกรรม การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

ในการวิจัยครั้งนี้วัดการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน ได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ Likert (Likert's 5 Rating Scale) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ฐานะและตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ได้แก่

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2568

4.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการ

เรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2568

5. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนโดยจำแนกตามจำนวนนักเรียน โดยโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 119 คน ลงมา

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน

5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน และโรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คน ขึ้นไป

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 หมายถึง หน่วยงานของทางราชการที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดขอบเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาภายในจังหวัดนครพนม

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 หมายถึง แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้านมาพิจารณา ถ้าพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดมีอำนาจพยากรณ์ต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน แล้วผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒินำเสนอวิธีหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 1.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
2. การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายของการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา
 - 2.2 ความสำคัญของการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา
 - 2.3 องค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา
3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
 - 3.1 นโยบายและจุดเน้น
 - 3.2 วิสัยทัศน์
 - 3.3 พันธกิจ
 - 3.4 เป้าหมาย
 - 3.5 กลยุทธ์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงานองค์การถือเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีควบคู่ไปกับความรู้ความสามารถ เพราะผู้บริหารถือเป็นบุคคลต้นแบบขององค์การ เป็นผู้แบกรับความคาดหวังขององค์การและถือเป็นผู้รักษาภาพลักษณ์อันดีงามขององค์การด้วย ดังนั้นผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในและนอกองค์การ นอกจากนี้การใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารยังเป็นตัวสนับสนุนแบบอย่างทางความคิดสร้างสรรค์และเป็นเครื่องมือหนึ่งที่น่าไปสู่การยอมรับของบุคลากรในองค์การ อันเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงานในองค์การให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1. ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)

ภาวะผู้นำ คือสิ่งที่มีอยู่ในตัวของผู้นำทุกคน เป็นคุณลักษณะที่บ่งบอกถึงความสามารถในการใช้อิทธิพลของตนเพื่อชักจูง ชี้นำบุคคลหรือองค์การ ให้ทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของคำว่าภาวะผู้นำไว้ดังนี้

มัทธนา ชุมปัญญา (2563, หน้า 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ อิทธิพลในการโน้มน้าวจิตใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ เพื่อให้ บรรลุผลสำเร็จ

ลักขณา สักเข้มหาร (2563, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในรูปของความสามารถ หรือกิจกรรมซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อผู้อื่น โดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำเพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ให้ความร่วมมือประสานงานกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยอาศัยกระบวนการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก

บุศรา ปุณฺธิบุญ (2563, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ปัจจัยสำคัญในการบริหารของผู้บริหารทางการศึกษาที่ต้องมีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้ริเริ่ม สร้างสรรค์เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้มุ่งที่จะพัฒนาบุคลากร และพัฒนาตนเอง เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564, หน้า 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ ผู้นำใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในสถานศึกษา ดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ให้เป็นไปตามนโยบายโดยใช้กำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลมีความเต็มใจปฏิบัติตามหน้าที่ตามคำสั่งตลอดจนทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลงานความขัดแย้งในองค์กรของตน

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจจนนำไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถ ของบุคคลในการใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือของ องค์การ สามารถ กระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม เกิดแรงบันดาลใจอย่างมีเหตุผล เห็นด้วยกับเป้าหมาย ขององค์การและผู้ตามพยายามหาหนทางลงมือปฏิบัติ เพื่อให้ประสบ ผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์

สุธิกานต์ บริเอก (2564, หน้า 46) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม ของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าว จูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับ ผู้ตาม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือด้วยความเต็มใจ เลื่อมใส ศรัทธา โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ หน้าที่ ความสัมพันธ์และสถานการณ์ชักจูง เปลี่ยนแปลง การกระทำของบุคคลและกลุ่ม ให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของ องค์การ

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 268) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะ อิทธิพล อำนาจหน้าที่และพลังอำนาจที่มีอยู่เพื่อให้ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ที่ตั้งไว้

Fiedler (1976, p. 8) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้นำที่บุคคลได้มอบหมาย หน้าที่ให้ควบคุมหรือประสานงานกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกิจของกลุ่ม

Stogdill (2004, pp. 7 – 15) กล่าวว่า ผู้นำเป็นศูนย์กลางของ กระบวนการกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อ การตัดสินใจของกลุ่มสูง มีบุคลิกภาพ ความสามารถเหนือบุคคลทั่วไป สามารถชักจูงให้ ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการได้ ใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้ อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เขามี ความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตาม จุดมุ่งหมาย

ของกลุ่ม ตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมองปัญหา และเผชิญกับสถานการณ์
เก่า ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา

Daft (2023, p. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์
เชิงอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งมุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ที่แท้จริง
โดยสะท้อนถึงจุดมุ่งหมายที่มีร่วมกันของสมาชิกในองค์กร

Bush (2024, p. 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการกำหนด
ทิศทางและส่งอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร เพื่อยกระดับการเรียนรู้
ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

จากความหมายของภาวะผู้นำสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง
ความสามารถและพฤติกรรมของผู้นำในการใช้อิทธิพล อำนาจ ศิลปะ และกระบวนการ
ต่าง ๆ เพื่อโน้มน้าว จูงใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามหรือสมาชิกในองค์กร
ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ร่วมมือ ประสานงาน และทุ่มเทศักยภาพอย่างเต็ม
ความสามารถ ภายใต้กระบวนการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุ
เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยภาวะผู้นำยังมุ่งเน้นการพัฒนา การ
เปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ การสร้างขวัญกำลังใจ และการยกระดับผลลัพธ์ขององค์กร
หรือสถานศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษา
เนื่องจากผู้นำมีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และทิศทางการพัฒนาการศึกษา
อย่างเป็นระบบ ช่วยกระตุ้นและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครู บุคลากร และนักเรียนเกิดความ
มุ่งมั่นในการทำงาน นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน อีกทั้งยังมีบทบาท
ในการส่งเสริมวัฒนธรรม สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และบริหารการเปลี่ยนแปลง
ให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมในศตวรรษที่ 21 ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นปัจจัย
สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และยกระดับมาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน
ให้สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ทั้งนี้ผู้วิจัย
ได้รวบรวมความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

มัทธนา ชุมปัญญา (2563, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมี
ความสำคัญ และมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำ หรือผู้บริหาร ที่จำเป็นจะต้องใช้ภาวะ
ผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติ

ตามด้วยความเต็มใจ มีความพึงพอใจโดยได้ทั้งงานและได้ทั้งใจของเพื่อนร่วมงาน และได้ผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำช่วยโน้มน้าว ชักจูงให้บุคคลทุ่มเทความรู้ ความสามารถให้แก่องค์กรซึ่งย่อมเกิดจากบุคคลยอมรับ ศรัทธา และเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร ผู้ที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงาน ทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงาน เป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์กร ประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

มะสุกรี ตายะมาเร้ง (2565, หน้า 18 – 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การและการจัดการเนื่องจากผู้นำนั้นจะต้องเป็น บุคคลที่มีความสามารถในการชักจูง และโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกัน ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้รู้จักเข้าถึงธรรมชาติพื้นฐานของบุคลากรในหน่วยงานของตน เป็นนักสื่อสารที่ดีกับผู้ร่วมงาน มีความน่าเชื่อถือ ความศรัทธา ความเป็นกันเอง และความเสียสละต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมเสมอภาค และสามารถเผชิญ กับปัญหาต่าง ๆ สามารถแก้ไขปัญหาเหล่านั้นให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี อีกทั้งสามารถทำให้ ผู้ร่วมงานเต็มใจที่จะร่วมมือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างเต็ม กำลังความสามารถและมีประสิทธิภาพ

วิจิตรา สุระคำพันธ์ (2565, หน้า 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัย สำคัญอย่างหนึ่งของความสำเร็จในการบริหารองค์กรและผู้นำเป็นบุคลากรที่มีความ สำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร โดยจะต้องเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์ กำหนดนโยบาย ทิศทางหรือเป้าหมายให้กับบุคลากรอื่น ๆ ในองค์กร เพื่อการพัฒนา หรือปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และประโยชน์สูงสุด

จินตนา แสนภูวา (2566, หน้า 28) กล่าวว่า ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญ อย่างยิ่ง มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การทุกประเภท ไม่ว่าองค์การธุรกิจเอกชน ราชการ หรือองค์การเพื่อสาธารณประโยชน์ โดยบทบาทของผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ที่จะกำหนดทิศทางการขององค์การให้ดำเนินการไปในทิศทางใด ทั้งนี้เพราะผู้นำ เป็นผู้ทำ หน้าที่ ชี้แนะ ควบคุม สั่งการ ตลอดจนวางแผน และกำหนดทิศทางเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพ และความสำเร็จขององค์การนั้น ส่วนหนึ่งขึ้น

อยู่กับผู้นำในองค์การ ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะช่วยให้การบริหารและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

นนทรี จูลักษณ์ (2567, หน้า 19) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ ความมีวิสัยภาวะ ความยืดหยุ่น ความเป็นผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์ มีความมั่นใจในตนเอง การมองการณ์ไกล การสร้างทีมงาน การเพิ่มอำนาจปฏิบัติการ เป็นแบบอย่างที่ดี ความรับผิดชอบและความคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นสิ่งที่ควรพึงมีอยู่ในตัวผู้นำ จากทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำมี ความจำเป็นกับบุคคลหรือ ภาวะผู้นำในการในการปฏิบัติให้ได้ผลตามเจตนารมณ์ แต่จะ มากหรือน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและความสามารถในการแสดงบทบาทต่อผู้อื่น

Schein (1992, p. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่จะก้าว ออกจากวัฒนธรรมเดิมเพื่อเริ่มกระบวนการเปลี่ยนแปลงบางสิ่งที่ทำให้มีการปรับตัว ได้มากขึ้น

Yukl (1998, p. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมส่วนตัว ของบุคคล คนหนึ่ง ที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Northouse (2019, pp. 5 – 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญ ในการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์การ โดยผู้นำจะทำหน้าที่ชี้นำ และสร้างความเข้าใจร่วมกันให้กับสมาชิก เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จากความสำคัญของภาวะผู้นำ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยสำคัญ ต่อความสำเร็จขององค์การ โดยผู้นำที่ดีต้องมีความสามารถในการชักจูง โน้มน้าว และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพ ผู้นำต้องมี คุณลักษณะที่หลากหลาย เช่น ความน่าเชื่อถือ ความศรัทธา ความเสียสละ การเข้าถึง จิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการสื่อสาร นอกจากนี้ยังต้องมีความมีวิสัยภาวะ ความยืดหยุ่น การมองการณ์ไกล และเป็นแบบอย่างที่ดี ในการสร้างทีมและนำองค์กรสู่เป้าหมาย ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นหัวใจของการจัดการที่มี ประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าในทุกบริบท

3. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Creative Leadership ประกอบไปด้วยคำสองคำคือ ภาวะผู้นำ (Leadership) และสร้างสรรค์ (Creative) เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแขนงหนึ่งที่มีรากฐานมาจากเรื่องของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน ซึ่งต่อมาได้มีนักวิชาการหลายท่านเริ่มนำมาศึกษาจนเกิดเป็นองค์ความรู้ และสามารถนำไปใช้ในการนำองค์การที่ไม่เพียงแต่มุ่งผลสำเร็จของผลงาน แต่หาความมุ่งเน้นที่สร้างสรรค์ในการนำองค์การด้วย ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

อรรถชัย แนวเงินดี (2564, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้ที่สามารถนำบุคคลอื่นและประสานงานที่ดีให้กับบุคคลอื่นได้ สามารถนำพาไปจุดหมายที่ตั้งไว้ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ และมีจินตนาการ กล้าคิดริเริ่มสิ่งใหม่อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่มีประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

จักรกฤษณ์ โปตาพล (2564, หน้า 39) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึง การใช้อิทธิพลของผู้บริหาร ด้วยการกระจายอำนาจการตัดสินใจ สร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน และสอนงานเพื่อให้บุคลากรพัฒนาสมรรถนะตนเองขึ้นในความเป็นผู้นำ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ร่วมกันแสวงหาแนวทางในการทำงานใหม่ ๆ เพื่อนำพาองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตามวิสัยทัศน์ที่เกิดจากความเชื่อมั่นในสิ่งที่คาดหวังอย่างมีวิจรรย์ญาณ ด้วยความยืดหยุ่น พร้อมเผชิญกับสถานการณ์ที่ซับซ้อน และเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และพร้อมสำหรับแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น กระบวนการบริหาร

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กรเพื่อที่จะทำให้อุทิศสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหาร และการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและทำให้กระบวนการทำงานต่าง ๆ ดีมากขึ้น

วิจิตรา สุระคำพันธ์ (2565, หน้า 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกของผู้นำที่สามารถจูงใจหรือนำบุคลากรอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ สามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ คิดหาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหาร สามารถปรับตัวและยืดหยุ่นการทำงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่อยู่ตลอดเวลา

จินตนา แสนภูวา (2566, หน้า 40) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้กระบวนการต่าง ๆ ในการจูงใจให้บุคคลอื่น

ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุตามเป้าหมาย แผน หรือวัตถุประสงค์ เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ สามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้องค์กร ผู้ร่วมงาน ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

เฉลิมพร แดงโสภา (2566, หน้า 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีความรู้ มีเชี่ยวชาญสูง มีบุคลิกภาพ มีพฤติกรรมทางสังคม มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ ความสามารถพิเศษในการจูงใจ และนำบุคคลอื่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ที่ท้าทายและสร้างสรรค์ มีความมุ่งมั่น และอุทิศตนเพื่องานและองค์กร และนำพาให้สมาชิกร่วมกันพัฒนาองค์การให้เปลี่ยนไปจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่

Basadur (2008, p. 205) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนำบุคคลอื่นผ่านกระบวนการหรือวิธีการร่วมกัน เป็นการค้นหาปัญหาอย่างละเอียดถี่ถ้วนและการดำเนินการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ ๆ เป็นกระบวนการที่จำเป็น ที่จะต้องใช้ภาษาในการสื่อสารร่วมกันระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ในระดับใด ในด้านกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะต้องมีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่น ๆ ในลักษณะที่เป็นลำดับขั้นตอน จากกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ การรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะช่วยให้มีต้นแบบในการสร้างผู้นำแบบใหม่ที่มีความสมบูรณ์แบบยิ่งยวด

Harris (2009, pp. 9 – 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงาน (Connecting) กับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน (Different) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยเวลา (Time) ทรัพยากร (Resources) โอกาส (Opportunities) เพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตาม ผลลัพธ์ (Result) ที่ได้อาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน แต่อาจจะมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ แต่ก็จำเป็นต้องเปลี่ยนความคิดเดิม ๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่น กับแนวทางวิธีการ (Method) ใหม่ ๆ ที่จะสร้างขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเหมือนกับภาวะผู้นำแบบให้บริการ (Servant Leadership) ภาระงานหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การประสานงานบุคคล (Connect) ที่มีความคิดเห็นตรงกันและมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะ

และความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กรเพื่อให้เกิด ความสร้างสรรค์ ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อจะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ให้เกิดขึ้น “เป็นภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่น” (e der hip without ego) โดยทั่วไป แล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางวิธีการใหม่ ๆ ขององค์กร และความท้าทาย (Challenging) ที่สลับซับซ้อนมากกว่าการคงสภาพที่เป็นอยู่แบบเดิม (Status Quo)

Dubrin (2022, p. 279) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีความ คล้ายคลึงกับบุคคลทั่ว ๆ ไปที่มีความคิดสร้างสรรค์ แต่จะแตกต่างกันในด้านความมุ่งมั่น และอุทิศตน เพื่องานและองค์กร ตลอดจนจะมี ความรู้สึกสนุกสนานไปกับการแก้ไขปัญหาที่ท้าทายด้วยการใช้ สติปัญญา และนำพาให้ สมาชิกมาร่วมกันพัฒนาองค์การให้เปลี่ยนไปจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่

จากความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการจูงใจและนำบุคคลอื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ เปิดโอกาสให้เกิดนวัตกรรมและการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งมีความ ยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายอย่างยั่งยืน

4. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรและสังคม เพราะช่วยขับเคลื่อนนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง เสริมสร้างวิสัยทัศน์และแรงบันดาลใจ แก่ผู้ตาม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงศักยภาพและความคิดใหม่ ๆ ตลอดจนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน แก้ปัญหาอย่างยั่งยืน และสร้างผู้นำรุ่นใหม่ ที่พร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคต ผู้วิจัยได้รวบรวมความสำคัญของภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

จักรกฤษณ์ โปตาพล (2564, หน้า 43) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ในยุค Disruptive ประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 ด้าน คือ จินตนาการ ยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ กระเจายำนาจ และสร้างผู้นำได้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดจากเดิม 2 ประการ คือ 1) การจัดเรียงลำดับขององค์ประกอบเดิมในลำดับใหม่ จากแต่ก่อน เรียงลำดับองค์ประกอบ คือ จินตนาการยืดหยุ่น และวิสัยทัศน์ ปรับให้วิสัยทัศน์มาก่อน ยืดหยุ่น ทั้งนี้อธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุค Disruptive ต้องพร้อมกับ

การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และพร้อมรับสำหรับการแก้ปัญหาต่าง ๆ ถึงแม้ว่าจะได้วางแผนดำเนินการไว้แล้วก็ตาม 2) จำนวนองค์ประกอบเพิ่มขึ้นมา 2 องค์ประกอบ คือ กระจายอำนาจ และสร้างผู้นำ ทั้งนี้ในสถานการณ์ในยุค Disruptive ผู้นำไม่สามารถคิดงานคนเดียวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ต้องอาศัยความร่วมมือและความสามารถของบุคลากรมาใช้งานให้เกิดสมรรถนะการบริหารมากที่สุดการกระจายอำนาจ และการสร้างผู้นำให้กับบุคลากรมีความสำคัญ

แนตี นุชภู (2567, หน้า 32) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้นมีความสำคัญเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการที่กว้างไกล มีความยืดหยุ่นในการบริหารงานและมีกระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างดี มีความสามารถในการประสานงานให้เกิดความสมดุลในการทำงาน มีความรอบรู้มีไหวพริบ และจินตนาการ สามารถแสดงออกถึงการนำสิ่งที่ดีงาม มีคุณค่าและทำให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สามารถสร้างสรรค์งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

สำนักงานการศึกษาแห่งชาติ (2567, หน้า 92) เน้นว่าผู้นำเชิงสร้างสรรค์ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาไทย โดยการผสมผสานเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ากับการจัดการเรียนรู้

Robert (2006, pp. 22 – 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วยหลักสำคัญ 4 ประการ คือ การตัดสินใจในกรณีต่าง ๆ นั้นจะต้องเป็นไปเชิงสร้างสรรค์ ผ่านการวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วน มีการฝึกฝนและปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ และต้องเป็นไปด้วยความเฉลียวฉลาดและมีชั้นเชิงผู้นำในสถานศึกษาจำเป็นต้องมองเห็นถึงความต้องการของบรรดาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหลาย รวมถึงจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้พวกเขาได้แสดงความคิดเห็นและแสดงวิสัยทัศน์ได้อย่างเต็มที่ ในลักษณะการเพิ่มพลังอำนาจที่สำคัญจะต้องสามารถนำพาให้พวกเขาร่วมกันสร้างบรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์นั่นเอง

Harris (2009, p. 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะเกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงานกับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามผลลัพธ์ที่ได้อาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน แต่อาจจะมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน

เชิงสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับแนวทางวิธีการใหม่ ๆ ที่จะสร้างขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะเหมือนกับภาวะผู้นำแบบให้บริการภาระงานหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือการประสานงานบุคคล เป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ ในการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น เป็นภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่น โดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางด้านวิธีการใหม่ ๆ ขององค์กร และความท้าทายที่สลับซับซ้อนมากกว่าการคงสภาพที่เป็นอยู่แบบเดิม

OECD (2016, p. 88) ระบุว่า ความสามารถของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือการผสมผสานวิสัยทัศน์และความคิดใหม่เพื่อผลักดันการเปลี่ยนแปลงในนโยบายและการเรียนรู้

Anderson (2023, p. 101) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ช่วยให้การพัฒนาองค์กรไม่หยุดนิ่ง และสามารถสร้างโอกาสใหม่ในการแข่งขันระดับโลก จากความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำยุคใหม่ โดยเฉพาะในยุค Disruptive และโลกดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ผู้นำลักษณะนี้ต้องมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ ความยืดหยุ่น ความสามารถในการแก้ปัญหา และการประสานงาน พร้อมทั้งกระจายอำนาจและสร้างผู้นำรุ่นใหม่ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงองค์กรและสถานศึกษา จึงสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังต้องผสมผสานนวัตกรรม เทคโนโลยี ความคิดใหม่ และการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า สร้างบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์ และผลักดันให้เกิดความสามารถในการแข่งขันระดับโลกได้อย่างยั่งยืน

5. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นภาวะผู้นำที่มีองค์ประกอบที่หลากหลาย จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีผู้ให้ความหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

รัตนภรณ์ ชูรา (2564, หน้า 62 – 63) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประมัตถศึกษาโลก เขต 1 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ
2. ด้านการสร้างควมไว้วางใจ
3. ด้านการทำงานมุ่งความสำเร็จ
4. ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว
5. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา
6. ด้านบุคลิกภาพที่ดี
7. ด้านความคิดสร้างสรรค์
8. ด้านการทำงานเป็นทีม

อิตติชาม เจะหะ (2564, หน้า 31) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์
2. ด้านความยืดหยุ่น
3. ด้านจินตนาการ
4. ด้านแรงจูงใจ
5. ด้านการทำงานเป็นทีม

อรรถชัย แนวเงินดี (2564, หน้า 16 – 18) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การมีจินตนาการ
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ธนวัฒน์ ฉิมกุล (2565, หน้า 60) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การมีความยืดหยุ่น
3. การมีจินตนาการ
4. การมีความคิดสร้างสรรค์
5. การเรียนรู้แบบทีม
6. การมุ่งผลสำเร็จ
7. การมีความไว้วางใจ
8. การแก้ปัญหา
9. การมีแรงจูงใจ
10. การสื่อสาร
11. การมีภาวะผู้นำ

วิจิตรา สุระคำพันธ์ (2565, หน้า 38) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์
2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
3. ด้านการปรับตัวและความยืดหยุ่น
4. ด้านการทำงานเป็นทีม
5. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

จินตนา แสนภูวา (2566, หน้า 44) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. ด้านความยืดหยุ่น
2. ด้านวิสัยทัศน์
3. ด้านจินตนาการ
4. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

สุนทร จันเปล่ง (2566, หน้า 88) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุรินทร์ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์
2. ความคิดสร้างสรรค์
3. มีความยืดหยุ่น
4. มีจินตนาการ
5. การทำงานเป็นทีม

นครินทร์ ศรีเนตร (2567, หน้า 86) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. ด้านจินตนาการ
2. ด้านความยืดหยุ่น
3. ด้านวิสัยทัศน์
4. ด้านการทำงานเป็นทีม
5. ด้านการไว้วางใจ

ศักดิ์ดา เสนาสี (2567, หน้า 35) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์
2. การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม
3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
4. การมีความคิดสร้างสรรค์

ศุภเชษฐ ไตรยราช (2568, หน้า 26) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. ความยืดหยุ่น
2. การมีวิสัยทัศน์
3. การทำงานเป็นทีม
4. ความคิดสร้างสรรค์

Yi Min & Ntapat Worapongpat (2023, p. 4) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. ด้านจินตนาการ (Imagination)
2. ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)
3. ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)
4. ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

Marisol Verzosa & Saturnino Dalagan (2025, p. 23) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. จินตนาการ (Imagination)
2. ความยืดหยุ่น (Flexibility)
3. วิสัยทัศน์ (Vision)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ได้ดังตาราง 1

[illegible]

ตาราง 1 (ต่อ)

แหล่งแนวคิด	องค์ประกอบ												รวม	ร้อยละ
	1. รัตนารักษ์ ชูรา (2564)	2. อธิปัทมา เจ๊ะหะ (2564)	3. อรรถชัย แฉะเงินดี (2564)	4. ธนวัฒน์ ฉิมกุล (2565)	5. วิจิตรา สุระคำพันธ์ (2565)	6. จินตนา แสนภูวา (2566)	7. สุนทร จันปลั่ง (2566)	8. นศรินทร์ ศรีเมตร (2567)	9. ศักดิ์ดา เสนาดี (2567)	10. ศุภเชษฐ ไตรยราช (2568)	11. Yi Min และ Nitapat Worapongpat (2023)	12. Marisol Verzosa & Saturnino Dalagan (2025)		
7. การมีความคิดสร้างสรรค์ / ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓			7	58.33
8. การทำงานเป็นทีม / การเรียนรู้แบบทีม / การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม / ด้านการทำงานเป็นทีม	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		9	75.00
9. การมีจินตนาการ / ด้านจินตนาการ / จินตนาการ		✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓	✓	8	66.67
10. แรงจูงใจ / การมีแรงจูงใจ		✓		✓									2	16.67
11. คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล			✓		✓								2	16.67
12. การสื่อสาร				✓									1	8.33
13. การมีภาวะผู้นำ				✓									1	8.33

จากตาราง 1 จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ นักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ 13 องค์ประกอบ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยใช้เกณฑ์

ความถี่ของแนวคิดนักวิชาการและนักวิจัยตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ระดับ 6 ขึ้นไป) ต้องประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยในแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของตัวแปรที่มีความหมายคล้ายกัน กำหนดเป็นชื่อตัวแปร ดังนี้

ตาราง 2 การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
1. การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ / การมีวิสัยทัศน์ / ด้านวิสัยทัศน์ / วิสัยทัศน์	1. การมีวิสัยทัศน์	12	100.00
2. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว / การมีความยืดหยุ่น / การปรับตัวและความยืดหยุ่น / ด้านความยืดหยุ่น / ความยืดหยุ่น	2. ความยืดหยุ่น	11	91.67
3. การมีจินตนาการ / ด้านจินตนาการ / จินตนาการ	3. การมีจินตนาการ	8	66.67
4. การมีความคิดสร้างสรรค์ / ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4. ความคิดสร้างสรรค์	7	58.33
5. การทำงานเป็นทีม / การเรียนรู้แบบทีม / การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม / ด้านการทำงานเป็นทีม	5. การทำงานเป็นทีม	9	75.00

จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) ความยืดหยุ่น 3) การมีจินตนาการ 4) ความคิดสร้างสรรค์ 5) การทำงานเป็นทีม ดังรายละเอียด ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ (Vision)

1.1 ความหมายของการมีวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ เป็นการตั้งเป้าหมายขององค์กรว่าจะมุ่งไปในทิศทางใด ใช้เป็นกรอบในการทำงานให้กับคนในองค์กร ได้มีผู้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ ดังนี้

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 53) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมสมาชิกให้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์มีแรงบันดาลใจกระตือรือร้นโดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งสามารถ ช่วยให้เกิดการประสานการปฏิบัติในความแตกต่างระหว่างบุคคล และให้การสนับสนุน สมาชิกทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดีงามแก่สมาชิกลำมาซึ่งการบรรลุความสำเร็จสูงสุด ในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

จักรกฤษณ์ โปตาพล (2564, หน้า 41) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างภาพอนาคตหรือการมองอนาคตซึ่งจะเป็นเป้าหมายในการเดินไปสู่ อนาคต โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้หรือหมายถึงสิ่งที่อยากเห็นในอนาคต และเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์จะเกิดจากการรู้จักคิดโดยใช้ปัญญา และมุ่งมั่น ให้เกิดขึ้นจริง

จินตนา ดวงดีพันธ์ (2565, หน้า 43) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคต ที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ มีการวางแผนและสร้างกระบวนการทำงานเพื่อสร้างสรรค์ ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ที่โดดเด่น ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

จินตนา แสนภูวา (2566, หน้า 50) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพ อนาคตของผู้บริหาร ร่วมกับครูและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง โดยการตั้งเป้าหมาย กำหนดจุดหมายปลายทางให้เป็นไปในทิศทางที่มุ่งคุณภาพผู้เรียน เป็นสำคัญ

วิจิตรา สุระคำพันธ์ (2565, หน้า 40) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การมองอนาคตและคาดการณ์ล่วงหน้าถึงสิ่งที่เกิดขึ้น การมองเห็น สถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง มองภาพรวมภาพใหญ่ ไม่มองภาพเล็ก ไม่คิดเล็ก คิดน้อย ไม่มีอคติ เข้าใจองค์กรอย่างลึกซึ้งทั้งในอดีตและในอนาคต กล้าฝัน กล้าตัดสินใจ กล้าที่จะ ปรับเปลี่ยนเรียนรู้ มีความคิดเชิงรุก กระทำอย่างมุ่งมั่นจนกว่าจะสำเร็จ กำหนดพันธกิจ

และยุทธศาสตร์ เป้าหมาย วางแผน ทิศทางการทำงานและดำเนินการตามเป้าหมายด้วยใจที่ยึดมั่นจนถึงที่สุดพร้อมกับยอมรับการเปลี่ยนแปลง บริหารงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ เชื่อมั่น ตั้งมั่นในวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศ พร้อมตั้งรับกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ตระหนักรู้ตัวเอง ไตร่ตรองปัญหาต่าง ๆ มีความกล้าหาญในการนำเสนอความคิดใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากสภาพแวดล้อมปัจจุบัน

Northouse (2012, p. 29) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ในหนังสือ Introduction to Leadership: Concepts and practice ไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพในอนาคต ซึ่งเป็นภาพที่เป็นไปได้วิสัยทัศน์จะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นจินตนาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการมองภาพอนาคตอย่างลึกซึ้งซึ่งที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ โดยผู้บริหารต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าเปลี่ยนแปลง วางแผนอย่างมียุทธศาสตร์ และรวมกำหนดเป้าหมายกับบุคลากรในองค์กร เพื่อมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างและแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกในองค์กร

1.2 ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ ถือเป็นผู้ชี้ทิศที่ช่วยชี้นำทางสู่ความสำเร็จ มิได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 54) กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพราะจะทำให้สามารถวางแผนในการบริหารองค์การได้ถูกต้องและยังสามารถบริหารงานตามแผนให้ประสบความสำเร็จได้ ซึ่งจะทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร จึงเป็นผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้ ศึกษาและพัฒนาวิสัยทัศน์อยู่เสมอ

ชูไธรี มะลีเบ็ง (2565, หน้า 41) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เป็นเครื่องชี้วัดความสามารถและเป็นจุดเริ่มต้นของผู้นำที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมาย ช่วยสร้างมาตรฐานการทำงานที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงระหว่างความจริงปัจจุบันและความต้องการในอนาคต ทำให้ทราบจุดหมายปลายทางและวิธีการเดินทางไปสู่จุดหมายนั้นทำให้งานในองค์การเห็นภาพได้ชัดเจนที่จะสามารถพัฒนาทีมและองค์การให้มีความก้าวหน้าและบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จินตนา แสงภูวา (2566, หน้า 51) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เป็นจุดเริ่มต้นในการกำหนดทิศทางที่จะดำเนินกิจกรรมขององค์กร นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายเดียวกัน โดยผ่านกระบวนการคิดและการวางแผนงานต่าง ๆ ที่คาดหวัง และยังเป็นเครื่องชี้วัดความสามารถของคนที่เป็นผู้นำ ทำให้เห็นภาพจุดหมายขององค์กรได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และยังสามารถพัฒนาทีมให้มีความก้าวหน้าบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วีระเทพ พัฒนพร (2566, หน้า 49) กล่าวว่า ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การจะช่วยให้การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาหรือองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ การมีวิสัยทัศน์จึงเป็นการชี้แนะทางการพัฒนา โดยในอีกรูปแบบก็จะสะท้อนถึงการบริหารงานของผู้นำด้วย โดยหากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ดีก็จะสามารถจูงใจให้บุคลากรเข้าร่วมการทำงานด้วยความเต็มใจ หรือมีแรงจูงใจเพื่อผลักดันให้สถานศึกษาหรือองค์กรประสบความสำเร็จ

Hatch (2009, p. 16) กล่าวว่า ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์เป็นความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อสถานการณ์ในอนาคตทำให้องค์กรสามารถดำเนินงาน ๆ ไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยการเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรับผิดชอบให้กับผู้ตามได้รวมการตัดสินใจ โดยผู้นำจะต้องเป็นผู้ให้คำปรึกษาหรือสนับสนุนบุคลากรได้พัฒนาคุณภาพของผลผลิตและการบริการ รวมถึงการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่แสดงถึงความสามารถในการมองภาพอนาคตของผู้นำ และมีบทบาทเป็นเข็มทิศในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กรให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ

1.3 องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์

นักวิชาการและนักวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้องค์ประกอบเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

บุศรา ปุณริบุญ (2563, หน้า 55) กล่าวถึง องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

4. การเป็นแบบอย่างที่ดี

จินตนา แสนภูวา (2566, หน้า 52) กล่าวถึง องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

4. การมีเป้าหมายมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน

Kapur (2007, p. 17) กล่าวถึง องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

4. การเป็นแบบอย่างที่ดี

Northouse (2012, p. 29) กล่าวถึง องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. ภาพในอนาคต (picture) ที่ดีกว่าปัจจุบันและดีกว่าที่เป็นอยู่

2. การเปลี่ยนแปลง (Change) เป็นการกระทำบางสิ่ง

ด้วยแนวทางใหม่ ๆ

3. ค่านิยม (value) การนำไปสู่ค่านิยมที่เป็นบวกขององค์กร

4. เป้าหมาย (map) การกำหนดเป้าหมายทั้งระยะสั้น

และระยะยาวที่ชัดเจน

5. ความท้าทาย (challenge) เป็นการท้าทายต่อปัญหา

และสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้ก้าวข้ามและดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ผู้วิจัยจึงทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์

โดยใช้เกณฑ์ ร้อยละ 50 ดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์

องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์	1. บุศรา บุญธิบูรณ์ (2563)	2. จันทนา แสนภูภา (2566)	3. Kapur (2007)	4. Northouse (2012)	ความถี่	ร้อยละ
1. การสร้างวิสัยทัศน์	✓	✓	✓		3	75.00
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์	✓	✓	✓		3	75.00
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	✓		✓		2	50.00
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี	✓	✓	✓		3	75.00
5. การมีเป้าหมายมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน / เป้าหมาย		✓		✓	2	50.00
6. ภาพในอนาคต				✓	1	25.00
7. การเปลี่ยนแปลง				✓	1	25.00
8. ค่านิยม				✓	1	25.00
9. ความท้าทาย				✓	1	25.00

จากการสังเคราะห์การมีวิสัยทัศน์ สรุปเป็นการมีวิสัยทัศน์ได้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี และ 5) การมีเป้าหมายมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน

2. ความยืดหยุ่น

2.1 ความหมายของความยืดหยุ่น

ความยืดหยุ่น เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นและสำคัญมากสำหรับผู้บริหารสมัยใหม่ในการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรให้เหมาะสมสอดคล้องกับสังคมและสถานการณ์ในปัจจุบัน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

จักรกฤษณ์ โพธาพล (2564, หน้า 41) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง การให้ความสำคัญกับแนวคิดที่แปลกใหม่ไม่อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยแบบเดิม เน้นเรื่องของการมีอิสระทางความคิด รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง

จากเดิมเปิดรับความคิดและวิธีการใหม่ ๆ มีความสามารถปรับตัวหรือแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่หลากหลายได้เป็นอย่างดี เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์การ

อิตีซาม เจ๊ะเห (2564, หน้า 34) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีอารมณ์ขัน รู้จักสร้างบรรยากาศให้มีความสนุกสนาน เคารพสิทธิส่วนบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีจิตใจที่ตื่นตัว และพร้อมที่จะเปิดใจในการรับฟังแนวคิดของผู้อื่น เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกันพร้อมทั้งมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความเคยชิน สามารถปรับเปลี่ยนความคิดหรือวิธีการตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เป็นปัจจุบัน

นคร ชูสอนสาย (2565, หน้า 47) กล่าวว่า พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมโดยปรับเปลี่ยนแผนงานตามความเหมาะสม ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทของโรงเรียน สามารถแก้ไขปัญหาที่ทันต่อสถานการณ์ด้วยวิธีที่หลากหลาย ให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจแก่ครูและบุคลากรโดยไม่ขัดต่อ กฎ ระเบียบของสถานศึกษา สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานนำมาวิเคราะห์ใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหา ประสานงานร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการแก้วิกฤตต่าง ๆ

จินตนา ดวงดีพันธ์ (2565, หน้า 50) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น และปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระด้วยมุมมองที่จะนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง และสร้างบรรยากาศที่ดีใน

จินตนา แสนภูวา (2566, หน้า 46) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงทักษะความสามารถที่ช่วยในการคิดแก้ไขปัญหาได้หลากหลายวิธีอย่างมีอิสระ สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถรับมือและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยได้อย่างมีประสิทธิภาพ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างไม่ยึดติดกฎเกณฑ์และความคุ้นเคยแบบเดิม ๆ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ตลอดจนการจัดการปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ รู้ว่าสิ่งที่ทำอยู่

อาจไม่ได้นำไปสู่ความสำเร็จเสมอไปแต่จะรู้จักปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น และสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อให้เกิดการตัดสินใจที่ดีที่สุดได้

สนธยา สมลิคุณ (2566, หน้า 17 – 18) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง แกไขกฎและระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย เปิดโอกาสและยอมรับรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการปรับเปลี่ยนความคิดและแผนงานได้ตลอดเวลา ตามสถานการณ์ เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย มีการตัดสินใจที่ดี และมีความอิสระในการทำงาน มีความเป็นกันเอง และให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้

Dubrin (2010, p. 78) กล่าวว่า ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่น เพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลงเช่นรองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัยผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้และความยืดหยุ่น (Flexibility) ซึ่งจะเป็นลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้ที่มีประสิทธิภาพและได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่นคือ 1) ความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ 2) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยเดิม เปิดกว้างรับความคิดเห็นและแนวคิดใหม่ ๆ สามารถแก้ปัญหาได้หลายวิธี สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และสนับสนุนให้บุคลากรมีอิสระในการคิดริเริ่ม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1 ความสำคัญของความยืดหยุ่น

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของความยืดหยุ่น ไว้ดังนี้
บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 51) กล่าวว่า ผู้บริหารที่รู้จักปรับตัวและมีความยืดหยุ่นจะสามารถสร้างบรรยากาศของการทำงานที่ดีทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกพอใจภูมิใจอบอุ่นใจสบายใจรู้สึกในความเป็นเจ้าของ และอยากมาทำงานจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงาน

อิบตีซาม เจะหะ (2564, หน้า 35) กล่าวว่า ความสำคัญของความยืดหยุ่นในการทำงานของผู้บริหารจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความอบอุ่น ปราศจากความตึงเครียด เป็นมิตรต่อกันจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกสบายใจ พอใจ อบอุ่นใจ ปลดปล่อย เกิดการยอมรับนับถือ รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและอยากจะเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนางานให้ก้าวหน้า เพราะความพึงพอใจของบุคคลนั้นเป็นปัจจัยสำคัญทางด้านจิตใจ เมื่อมีความสุขก็จะส่งผลให้บุคลากรอยากมาทำงาน

ซูไฮรี มะลีเบ็ง (2565, หน้า 44) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นมีความสำคัญในการทำงานซึ่งเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงถึงการช่วยในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ไปปรับใช้ในการบริหาร และสามารถคิดหาคำตอบได้โดยไม่ต้องกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เดิม ๆ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง มีความคิดและการกระทำอย่างอิสระ

จินตนา แสนภูวา (2566, หน้า 47) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นจะช่วยให้สามารถการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ มีความคิดและการกระทำอย่างอิสระ สามารถคิดหาคำตอบได้โดยไม่ต้องกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เดิม ๆ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพอใจ มีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจกันในลักษณะต่าง ๆ

วีระเทพ พัดพรหม (2566, หน้า 53) กล่าวว่า ความสำคัญของการมีความยืดหยุ่น หมายถึง การที่ผู้นำสามารถ ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ มีความสามารถที่จะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความอบอุ่น ปราศจากความตึงเครียด เป็นมิตรต่อกัน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิด ความรู้สึกสบายใจ พอใจ อบอุ่นใจ ปลดปล่อย เกิดการยอมรับนับถือ รู้สึกถึงความเป็น เจ้าของหรืออยากจะเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงหรือพัฒนางานให้ก้าวหน้า เพราะ ความพึงพอใจของบุคคลนั้นเป็นปัจจัยสำคัญทางด้านจิตใจ เมื่อมีความสุขก็จะส่งผลให้ บุคลากรอยากมาทำงาน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น ปราศจากความตึงเครียด และเป็นมิตร ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ภาคภูมิใจ และรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ซึ่งช่วยให้เกิดความสุข ความร่วมมือ และความเต็มใจในการเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนางาน อีกทั้งความยืดหยุ่นยังสะท้อนถึงความสามารถในการปรับตัว เปิดรับความคิดใหม่ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์เดิม ๆ ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 องค์ประกอบของความยืดหยุ่น

นักวิชาการและนักวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้องค์ประกอบเกี่ยวกับความยืดหยุ่น ไว้ดังนี้

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 52) กล่าวถึง องค์ประกอบของความยืดหยุ่น ประกอบด้วย

1. การมีความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ
2. การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ
3. การจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์
4. การคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ

จินตนา แสนภูวา (2566, หน้า 48) กล่าวถึง องค์ประกอบของความยืดหยุ่น ประกอบด้วย

1. การปรับตัวได้ทุกสถานการณ์
2. รับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์
3. มีทักษะและวิธีการหลากหลายในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

โดยไม่ยึดติดกฎเกณฑ์ ไม่ยึดติดสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

4. รับมือกับทุกปัญหาและเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

กุลประภา บุญเกิด (2568, หน้า 48) กล่าวถึง องค์ประกอบของความยืดหยุ่น ประกอบด้วย

1. มีการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง
2. การจัดการกับปัญหาความขัดแย้ง โดยการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ
3. การมีปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดี

Dubrin (2010, p. 17) กล่าวถึง องค์ประกอบของความยืดหยุ่น ประกอบด้วย

1. การมีความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ
2. การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ

Gigliotti (2021, p. 42) กล่าวถึง องค์ประกอบของความยืดหยุ่น ประกอบด้วย

1. การตระหนักรู้ต่อสถานการณ์วิกฤต
2. ชีตความสามารถในการปรับตัว
3. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในภาวะยากลำบาก

Patterson et al. (2022, pp. 12 – 15) กล่าวถึง องค์ประกอบ

ของความยืดหยุ่น ประกอบด้วย

1. การมองโลกในแง่ดีและมีความหวัง
2. ความว่องไวในการตัดสินใจเลือกทางเลือกใหม่
3. การบริหารพลังงานกายและใจเพื่อยืดระยะในการทำงาน

ผู้วิจัยจึงทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของความยืดหยุ่น

โดยใช้เกณฑ์ ร้อยละ 50 ดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความยืดหยุ่น

องค์ประกอบของความยืดหยุ่น	1. บุตรา ปุณธิบุรณ (2563)	2. จินตนา แสนภูว (2566)	3. กุลประภา บุญเกิด (2568)	4. Dubrin (2010)	5. Gigliotti (2021)	6. Patterson et al. (2022)	ความถี่	ร้อยละ
1. การมีความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ / การปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ / มีการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง / ชีตความสามารถในการปรับตัว	✓	✓	✓	✓	✓		5	83.33
2. การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ	✓			✓			2	33.33
3. การจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ / มีทักษะและวิธีการหลากหลายในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยไม่ยึดติดกฎเกณฑ์ ไม่ยึดติดสิ่งใดสิ่งหนึ่ง / การจัดการกับปัญหาความขัดแย้ง	✓	✓	✓				3	50.00

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบของความยืดหยุ่น	1. บุคลากร ปุณรีบุรณ์ (2563)	2. จินตนา แสงแก้ว (2566)	3. กุลประภา บุญเกิด (2568)	4. Dubrin (2010)	5. Gigliotti (2021)	6. Patterson et al. (2022)	ความถี่	ร้อยละ
4. การคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ	✓						1	16.67
5. รับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์		✓					1	16.67
6. รับมือกับทุกปัญหาและเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน		✓					1	16.67
7. การมีปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดี			✓				1	16.67
8. การตระหนักถึงสถานการณ์วิกฤต					✓		1	16.67
9. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในภาวะยากลำบาก					✓		1	16.67
10. การมองโลกในแง่ดีและมีความหวัง						✓	1	16.67
11. ความไว้วางใจในการตัดสินใจเลือกทางเลือกใหม่						✓	1	16.67
12. การบริหารพลังงานกายและใจเพื่อยืดระยะในการทำงาน						✓	1	16.67

จากการสังเคราะห์ความยืดหยุ่น สรุปความยืดหยุ่นไว้ 2 องค์ประกอบ คือ

- 1) การมีความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ และ 2) การจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

3. การมีจินตนาการ

3.1 ความหมายของการมีจินตนาการ

จินตนาการ เป็นความสามารถในการสร้างภาพในสมอง ซึ่งภาพเหล่านี้ ไม่ได้รับรู้ผ่านการมองเห็น การได้ยิน หรือผ่านวิธีการรับรู้อื่น ๆ ได้มีผู้ให้ความหมายของ จินตนาการ ไว้ดังนี้

จักรกฤษณ์ โปตาพล (2564, หน้า 40) กล่าวว่า การมีจินตนาการ หมายถึง การคิดสร้างภาพในสมอง ซึ่งภาพเหล่านี้เป็นสิ่งที่ไม่เคยพบเห็นหรือเกิดขึ้นมาก่อน เป็นการคาดเดาว่าสิ่งนั้นเป็นอย่างไรมีการคิดใหม่ในสิ่งที่จะนำไปสู่การสร้างสรรคผลงาน นวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหา อาจเป็นการเพ้อฝันเหนือความเป็นจริง ไม่มีหลักฐานยืนยันประกอบ ถึงแม้จะ ยังไม่เป็นจริงในขณะนั้น อาจจะเป็นจริงได้ในอนาคต มีตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้ คือ มีความคล่องในการคิด ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ และคิดเชิงอนาคต

สุธิกานต์ บริเอก (2564, หน้า 129) กล่าวว่า การมีจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิด เพื่อให้ได้ความคิดแปลกใหม่ที่แตกต่างจากความคิดพื้นฐานเดิม มีการคิดนอกกรอบ มีมุมมองที่หลากหลายและใช้มุมมองที่หลากหลายเชิงบวกนั้นผ่นคลาย ตั้งเครียดในลักษณะสนุกสนานหรือมีอารมณ์ขันในการทำงาน การลดความขัดแย้ง มีการแสดงออกที่มีความคล่องแคล่ว รวดเร็ว ความถูกต้องความสามารถในการคิด การแก้ปัญหาและการปรับตัว

จินตนา ดวงดีพันธ์ (2565, หน้า 63) กล่าวว่า การมีจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดสร้างภาพในสมองในสิ่งที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนอย่างสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในสิ่งที่คิด ไม่เน้นกฎระเบียบแบบแผนมากเกินไป มีการสร้างความรู้ใหม่ไปสู่การสร้างสรรคผลงานเชิงประจักษ์

จินตนา แสนภูวา (2566, หน้า 53) กล่าวว่า การมีจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการสร้างภาพในความคิดอย่างมีเหตุผล โดยเชื่อมั่นว่า สามารถเกิดขึ้นได้ในอนาคต จินตนาการจะทำให้เกิดความคิดที่เป็นระบบเชื่อมโยงการถ่ายโอนความรู้จากสิ่งที่คุ้นเคยไปสู่สิ่งที่แปลกใหม่ ให้มองเห็นแนวโน้มของสิ่งที่จะเกิดขึ้น ที่คนอื่นมองไม่เห็นหรือคาดไม่ถึง มีแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่แปลกใหม่ สร้างสรรคเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจทำสิ่งใหม่ที่คิดไว้ให้เกิดขึ้นได้จริง สามารถนำไปใช้และแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ได้

วีระเทพ พัดพรหม (2566, หน้า 55) กล่าวว่า การมีจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมีความคิดสร้างสรรค์การมีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด สามารถคิดได้หลายแง่มุม มีความรอบรู้ กล่าวคือ

กล้าฝัน กล้าทำ ในสิ่งใหม่ ๆ มองโลกในแง่ดี รู้จักนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ มีเจตคติที่ดีในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรได้ดี และสามารถวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การมีจินตนาการ หมายถึง ความสามารถในการสร้างภาพความคิดหรือสิ่งใหม่ ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถในการคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบสามารถสร้างภาพในสมองของสิ่งใหม่ ๆ ที่ยังไม่เกิดขึ้น และเชื่อมั่นว่าสามารถทำให้เป็นจริงได้ จินตนาการช่วยเปิดมุมมองใหม่ในการแก้ปัญหา ลดความตึงเครียด และพัฒนาแนวทางการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงนำไปสู่การสร้างความรู้ใหม่และผลงานที่เป็นรูปธรรมในการพัฒนาองค์กร

3.2 ความสำคัญของการมีจินตนาการ

จินตนาการถือได้ว่าเป็นตัวช่วยสำคัญในการนำความรู้ไปใช้งานจริง และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้มีนักวิชาการให้ความสำคัญของจินตนาการ ดังนี้

อับดีซาม เจะเหะ (2564, หน้า 38) กล่าวว่า จินตนาการเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในการที่จะทำให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นความสามารถของบุคคลในการที่จะสร้างภาพในสมองหรือกระบวนการสร้างภาพขึ้นไว้ในใจที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต เนื่องจากการจินตนาการจะเป็นแรงขับเคลื่อนที่ยิ่งใหญ่ที่จะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือปัญหาต่าง ๆที่กำลังเผชิญอยู่ได้อย่างด้วยความคิดใหม่ ๆ และแนวทางใหม่ ๆ ที่เหมาะสมตามสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์

วีระเทพ พัฒพร (2566, หน้า 57) กล่าวว่า ความสำคัญของการมีจินตนาการ หมายถึง เป็นความสำคัญในการที่จะทำให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ โดยเป็นความสามารถของบุคคลในการที่จะสร้างภาพในสมองหรือกระบวนการสร้างภาพขึ้นไว้ในใจที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต เนื่องจากการมีจินตนาการจะเป็นแรงขับเคลื่อนที่ยิ่งใหญ่ที่จะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จในสถานการณ์ต่าง ๆ ปัญหาต่าง ๆ ที่กำลังเผชิญอยู่ได้ ด้วยความคิดใหม่ และแนวทางใหม่ที่เหมาะสมตามสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์

Harris (2009, p. 130) กล่าวว่า จินตนาการ เป็นคุณสมบัติติดตัวที่จะช่วยให้นักสร้างสรรค์สามารถพัฒนาสิ่งใหม่ช่วยให้สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ที่นำไปสู่รูปแบบใหม่

Kaminker (2011, p. 57) ได้สรุปความสำคัญของการมีจินตนาการ ดังนี้ เป็นความสามารถในการสร้างภาพในสมองที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต หรือจินตนาการ ประกอบด้วย 1) อารมณ์ขันทำให้เป็นคนมีความสุข มีความมีอิสระนำไปสู่จินตนาการที่สร้างสรรค์ และ 2) สถิติปัญญาที่เป็นเลิศเหนือกว่าปกติธรรมดาจะนำไปสู่การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า จินตนาการเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคลเกิดความคิดสร้างสรรค์ อันเป็นความสามารถในการสร้างภาพหรือแนวคิดใหม่ ๆ ในใจที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต และเป็นแรงขับเคลื่อนที่ช่วยให้องค์กรสามารถเผชิญและแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์และเหมาะสมกับสถานการณ์ ทั้งยังเป็นคุณสมบัติที่ช่วยให้ผู้สร้างสรรค์มองเห็นความสัมพันธ์ใหม่ ๆ และนำไปสู่การพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ อีกทั้งยังสัมพันธ์กับอารมณ์ขันที่สร้างความสุขและความเป็นอิสระ รวมถึงสถิติปัญญาที่สูงซึ่งเอื้อต่อการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรม

3.3 องค์ประกอบของการมีจินตนาการ

นักวิชาการและนักวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้องค์ประกอบเกี่ยวกับการมีจินตนาการ ไว้ดังนี้

จินตนา แสณภูวา (2566, หน้า 55) กล่าวถึง องค์ประกอบของจินตนาการ มีดังนี้

1. การมีความคิดเชิงสร้างสรรค์
2. มีความคิดแปลกใหม่
3. มีอารมณ์ขันในการทำงาน
4. คิดแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

Chodakowski (2009, p. 56) กล่าวถึง องค์ประกอบของการมีจินตนาการ ประกอบด้วย

1. อารมณ์ขัน
2. ประสบการณ์
3. ความรู้

4. ความรู้สึกที่อิสระ

Isaksen, Dorval & Treffinger (2011, pp. 1 – 2) กล่าวถึงองค์ประกอบของการมีจินตนาการ ประกอบด้วย

1. ความคิดใหม่ ๆ
2. แนวทางใหม่ ๆ
3. การกระทำสิ่งใหม่ ๆ

Kamninker (2011, p. 57) กล่าวถึงองค์ประกอบของการมีจินตนาการ ประกอบด้วย

1. มีอารมณ์ขันนับว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของการมีจินตนาการ หรือการมีอารมณ์ขันจะทำให้เป็นคนมีความสุข ความมีอิสระนำไปสู่การมีจินตนาการที่สร้างสรรค์

2. การมีสติปัญญาเป็นเลิศเหนือกว่าปกติธรรมดานำไปสู่การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

ผู้วิจัยจึงทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของการมีจินตนาการ โดยใช้เกณฑ์ ร้อยละ 50 ดังตาราง 5

ตาราง 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการมีจินตนาการ

องค์ประกอบของการมีจินตนาการ	1. จินตนา แสงนญา (2566)	2. Chodakowski (2009)	3. Isaksen, Dorval & Treffinger (2011)	4. Kamninker (2011)	ความถี่	ร้อยละ
1. การมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ / ความรู้	✓	✓			2	50.00
2. มีความคิดแปลกใหม่ / ความคิดใหม่ ๆ	✓		✓		2	50.00
3. มีอารมณ์ขันในการทำงาน / อารมณ์ขัน / มีอารมณ์ขัน	✓	✓		✓	3	75.00
4. คิดแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ / การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์	✓			✓	2	50.00

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบของการมีจินตนาการ	1. จินตนา แลนทัวา (2566)	2. Chodkowski (2009)	3. Isaksen, Dorval & Treffinger (2011)	4. Kaminker (2011)	ความถี่	ร้อยละ
5. ประสบการณ์		✓			1	25.00
6. ความรู้สึกที่อิสระ		✓			1	25.00
7. แนวทางใหม่ ๆ			✓		1	25.00
8. การกระทำสิ่งใหม่ ๆ			✓		1	25.00

จากการสังเคราะห์การมีจินตนาการ สรุปการมีจินตนาการไว้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ 2) มีความคิดแปลกใหม่ 3) มีอารมณ์ขันในการทำงาน และ 4) การแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

4. ความคิดสร้างสรรค์

4.1 ความหมายของความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่สำคัญซึ่งเป็นกระบวนการคิดของบุคคลที่จะมีความสามารถในการคิดได้หลากหลายและแปลกใหม่จากเดิมได้มีผู้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 40) กล่าวว่า คิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดการทำสิ่งใหม่อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตลอดจนสามารถสร้างแนวคิดใหม่ ซึ่งอาจต่างไปจากแนวความคิดเดิมบ้างเล็กน้อยหรือเปลี่ยนไปจนไม่คงแนวความคิดเดิมไว้เลย

จินตนา ดวงดีพันธ์ (2565, หน้า 51) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร หรือสังคม โดยอาศัยความยืดหยุ่นในการคิด และการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม

นคร ชูสอนสาย (2565, หน้า 48 – 49) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ที่บูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบซึ่งผ่านการคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานความเป็นเหตุและผล มีความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยนนโยบายและกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ การเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ในการบริหารเพื่อให้ผ่านพ้นวิกฤตต่าง ๆ ได้สร้างสภาพแวดล้อมและมีมาตรฐานที่ปลอดภัยสำหรับทุกคนในโรงเรียน

วิจิตรา สุระคำพันธ์ (2565, หน้า 41) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การสร้างบรรยากาศในการคิดนอกกรอบ ใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาและนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ กล้าคิด กล้าใช้จินตนาการจนสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่แปลกใหม่ เป็นประโยชน์ เอื้ออำนวยความสะดวกต่อสถานศึกษา กระตุ้นให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการร่วมมือและสร้างสรรค์ในที่ทำงาน คิดอย่างมีเป้าหมาย ไตร่ตรอง สุขุมรอบคอบ มีความกระฉับกระเฉง ร่าเริงแจ่มใส เป็นตัวของตัวเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพร้อมที่จะพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารก่อให้เกิดความคล่องตัวในการคิดแก้ปัญหา เน้นยวณลาดไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบและเป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากร สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่รวดเร็วและถูกต้องในสถานการณ์ที่คับขัน

จินตนา แสนภูวา (2566, หน้า 57) กล่าวว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถคิดได้หลายทิศทางอย่างมีระบบ มีความคิด แนวทางและทัศนคติใหม่ ๆ เข้าใจและมองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้น โดยมีวิธีการค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดให้กับปัญหา มีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีความคิดสร้างสรรค์สามารถบูรณาการวิธีการทำงานได้หลากหลาย โดยอาศัยการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ในการค้นหาแนวทางใหม่ ๆ หรือวิธีการที่หลากหลายแตกต่างกัน มาใช้ในการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบซึ่งผ่านการคิดและแก้ปัญหาในการทำงาน

อย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผล ทำสิ่งใหม่อันก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยน
การเปลี่ยนแปลง ให้เป็นไปในทางที่สร้างสรรค์

วีระเทพ พัทพรม (2566, หน้า 59) กล่าวว่า การมีความคิด
สร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนที่แสดงออกถึง
ความรู้ความสามารถในการคิดที่หลากหลายที่นำไปสู่กระบวนการคิดที่แปลกใหม่
ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรส่วนรวมหรือสังคมสามารถ
มองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความคิดใหม่
ต่อเนื่องกันไป โดยอาศัยการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมแล้วพัฒนาให้ได้รูปแบบ
หรือวิธีการใหม่ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง
ความสามารถในการสร้างแนวคิด ผลงาน และวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ของผู้บริหาร
สถานศึกษาเป็นความสามารถในการคิดและดำเนินการอย่างสร้างสรรค์ ใช้ความรู้
และประสบการณ์เดิมบูรณาการกับแนวคิดใหม่ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา
ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร บุคลากร และสังคม โดยมีการตัดสินใจรอบคอบ
และสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในโรงเรียน

4.2 ความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่จะทำให้สามารถค้นพบแนวทางใหม่ ๆ
ซึ่งความคิดสร้างสรรค์ มีความสำคัญ ดังนี้

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 41) กล่าวว่า ความคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะพิเศษที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคนเป็นสิ่งที่มีความค่า แต่จะมีมาก
หรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลและเป็นการต้องการสูงสุดในการจัดการศึกษา
เพราะความคิดสร้างสรรค์ในตัวบุคคลถ้าได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้สูงขึ้น ก็จะเป็นสิ่งที่
นำไปสู่การวางแผน เพื่อการปรับปรุงพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นได้ในอนาคต
และยังสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

ปัญจนาว วรวัฒน์ชัย (2565, หน้า 19) กล่าวว่า ความคิด
สร้างสรรค์ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำรงชีวิตของบุคคล นับเป็นคุณลักษณะ
ของความสามารถที่มีคุณภาพ มากกว่าความสามารถด้านอื่น ๆ เป็นสิ่งที่ควรส่งเสริม
และพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้เกิดขึ้นตั้งแต่เยาว์วัย เพราะบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์
จะมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาอุปสรรค สร้างสรรค์ตนเองและสิ่งแวดล้อมได้อย่าง

เหมาะสม มีความสุนทรีย์ภาพ และความพึงพอใจในชีวิตอย่างเป็นสุข และยังก่อให้เกิดความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ นำพาไปสู่การเปลี่ยนแปลง สังคม ประเทศชาติ และมวลมนุษยชาติ เพื่อก้าวสู่นาคตอย่างทันสมัยและทันเหตุการณ์

จินตนา แสณภูวา (2566, หน้า 57) กล่าวว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นลักษณะความคิดที่พิเศษ มีคุณค่าและเป็นความต้องการสูงสุดในการจัดการศึกษา มีลักษณะกล้าคิด กล้าลอง อาศัยความคิดจินตนาการ สามารถพัฒนาส่งเสริม และเป็นสิ่งนำไปสู่การวางแผนเพื่อการปรับปรุง พัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีได้ในอนาคต สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

วีระเทพ พัดพรหม (2566, หน้า 61) กล่าวว่า ความสำคัญของการมีความยืดหยุ่น หมายถึง การช่วยให้ผู้บริหาร มีความพร้อมในการปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงให้เกิดประสิทธิภาพองค์กร จึงต้องมีการออกแบบโครงสร้างให้มีความยืดหยุ่นมีกลไกในการกำหนดวัฒนธรรมองค์กร มีความคิดสร้างสรรค์เมื่อนำออกมาใช้จะกลายมาเป็นสิ่งที่มีประโยชน์

Puccio, Mance and Murdock (2011, p. 2) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถของผู้บริหารในการมุ่งใจอย่างมี จินตนาการ ด้วยวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะสำคัญของบุคคลและผู้บริหาร มีคุณค่าในด้านการวางแผน ปรับปรุง พัฒนา และแก้ปัญหา ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม สามารถพัฒนาได้ตั้งแต่เยาว์วัย และเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างสร้างสรรค์

4.3 องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์

นักวิชาการและนักวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้องค์ประกอบเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 39) กล่าวถึง องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. ความคิดริเริ่ม
2. ความคล่องในการคิด
3. ความยืดหยุ่นในการคิด

4. ความละเอียดลออในการคิด

จินตนา แสณภูวา (2566, หน้า 59) กล่าวถึง องค์ประกอบ
ของความคิดสร้างสรรค์ ได้ดังนี้

1. ความคิดริเริ่ม
2. คิดคล่อง คิดเร็ว คิดได้หลากหลายทิศทาง
3. มีความยืดหยุ่นในการคิด
4. มีความละเอียดลออในการคิด
5. เชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่

กุลประภา บุญเกิด (2568, หน้า 51) กล่าวถึง องค์ประกอบ
ของความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. การมีความคิดแนวใหม่ ชอบหาทางเลือกใหม่
2. เปิดใจกว้างเพื่อรับสิ่งใหม่ ๆ เรียนรู้สิ่งใหม่

และประสบการณ์ใหม่

3. ไม่ชอบการทำงานที่ยุ่งยากซับซ้อน
4. มีความเป็นตัวของตัวเอง
5. มีความสามารถในการเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ได้ดี

Guilford (1959, p. 7) กล่าวถึง องค์ประกอบของการมีความคิด
สร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. ความคิดคล่องตัว (Fluency)
2. ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility)
3. ความคิดริเริ่ม (Originality)
4. ความคิดละเอียดลออ (Elaboration)

ผู้วิจัยจึงทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์
โดยใช้เกณฑ์ ร้อยละ 50 ดังตาราง 6

ตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์

องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์	1. บุครา ปุณธิบุรณ์ (2563)	2. จินตนา แสนภูวา (2566)	3. กุลประภา บุญเกิด (2568)	4. Guilford (1959)	ความถี่	ร้อยละ
1. ความคิดริเริ่ม	✓	✓		✓	3	75.00
2. ความคล่องในการคิด / คิดคล่อง คิดเร็ว คิดได้หลากหลายทิศทาง / ความคิดคล่องตัว	✓	✓		✓	3	75.00
3. ความยืดหยุ่นในการคิด / ความคิดยืดหยุ่น	✓	✓		✓	3	75.00
4. ความละเอียดลออในการคิด / ความคิดละเอียดลออ	✓	✓		✓	3	75.00
5. เชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ ใหม่ / มีความสามารถในการ เชื่อมโยง สิ่งต่าง ๆ ได้ดี		✓	✓		2	50.00
6. เปิดใจกว้างเพื่อรับสิ่งใหม่ ๆ เรียนรู้สิ่งใหม่ และประสบการณ์ใหม่			✓		1	25.00
7. ไม่ชอบการทำงานที่ย่างยากซับซ้อน			✓		1	25.00
8. การมีความคิดแนวใหม่ ชอบหาทางเลือกใหม่			✓		1	25.00
9. มีความเป็นตัวของตัวเอง			✓		1	25.00

จากการสังเคราะห์ความคิดสร้างสรรค์ สรุปความคิดสร้างสรรค์ไว้

5 องค์ประกอบ คือ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่องในการคิด 3) ความยืดหยุ่นในการคิด
4) ความคิดละเอียดลออ และ 5) ความสามารถในการเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ

5. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

5.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมคือการร่วมมือกันของบุคคลหลายคน เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่กำหนด โดยแต่ละคนใช้ความสามารถและทรัพยากรของตนอย่างเหมาะสม พร้อมสื่อสาร ประสานงาน และสนับสนุนกัน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและสร้างผลลัพธ์ที่ดีกว่าการทำงานเดี่ยว ได้มีผู้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

อิตีซาม เจะเหะ (2564, หน้า 43) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การนำบุคลากรสู่การปฏิบัติงานภายใต้เป้าหมายร่วมกัน มีการประชุม ในการมอบหมายภาระงาน ความรับผิดชอบให้กับบุคลากร การประสานงาน การวางแผน การดำเนินงาน การตัดสินใจร่วมกัน และมีการติดตามผลการดำเนินงานร่วมกัน ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้เพื่อนร่วมงาน เห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่ความเป็นหนึ่งขององค์กร

จินตนา ดวงดีพันธ์ (2565, หน้า 59) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากร ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบปะสังสรรค์ตามสมควร มีการพัฒนาบุคลากรและทีมงานที่ตรงกับความต้องการระยะยาวของหน่วยงาน ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ธวัชมน์ ฉิมภูล (2565, หน้า 77) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรร่วมทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยเริ่มตั้งแต่การร่วมกำหนดเป้าหมาย แนวทางในการดำเนินงาน ร่วมปฏิบัติ โดยมีการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

วิจิตรา สุระคำพันธ์ (2565, หน้า 44) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างชัดเจน ตามความรู้ความสามารถ สร้างขวัญและกำลังใจที่ดี ทำให้เกิดแรงบันดาลใจ แรงปรารถนาและแรงจูงใจ ให้ครูและบุคลากรอยากทำงาน สร้างบรรยากาศกระตุ้นใจเพื่อสร้างผลงานที่ดี มีคุณภาพ เพิ่มผลผลิตของงาน ลดความขัดแย้งในสถานศึกษาและแก้ปัญหาด้วยความละเอียดรอบคอบ ทำให้ครูและบุคลากร มีความรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและผูกพันซึ่งกันและกัน เล็งเห็นความสำคัญ

ของผู้ร่วมงาน มีการประชุมปรึกษาหารือ รับฟังปัญหา ความต้องการและแบ่งปันข้อมูล ข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ จัดระเบียบ การติดต่อสื่อสารให้สะดวกรวดเร็ว ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการประสานงาน สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือและยอมรับในคุณค่าของเพื่อนร่วมงาน มอบความไว้วางใจ และเชื่อมั่นในทีมงาน และมีการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

West (2021, p. 63) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ในกลุ่ม ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพ การตัดสินใจ

Anderson (2022, p. 88) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การแบ่งปันความรู้ ความรับผิดชอบ และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างคุณค่าใหม่ ให้แก่องค์กร

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานของสมาชิกโดยมีเป้าหมายร่วมกันที่มีความสำคัญต่อองค์กรและบุคลากร เพราะเป็นการรวมพลัง ความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ส่งเสริมการสื่อสาร การประสานงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความร่วมมือ ทำให้เกิดแรงจูงใจ ความผูกพันระหว่างสมาชิก และเพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพงาน รวมทั้งช่วยแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญเพราะช่วยให้แต่ละบุคคลสามารถรวมทักษะ ความคิด และทรัพยากรเข้าด้วยกัน ทำให้บรรลุเป้าหมายรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญ ดังนี้

อับดีซาม เจ๊ะหะ (2564, หน้า 43) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญยิ่งที่ต้องสร้างให้เกิดขึ้นกับทุก ๆ องค์กร เนื่องจากความสำเร็จไม่ได้เกิดขึ้นเพียงเพราะบุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์กร หากแต่เป็นความร่วมมือรวมแรง ร่วมใจของสมาชิกทุกคนในองค์กร ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ สมาชิกในทีมมีความไว้วางใจกัน ไว้วางใจกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่มีเป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในองค์กรซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ธนวัฒน์ นิมกุล (2565, หน้า 79) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะนำไปสู่การทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ องค์กรที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ย่อมสร้างผลสำเร็จได้อย่างยอดเยี่ยมเช่นกัน และก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรตลอดจนบุคลากรที่จะก้าวหน้าต่อไปเรื่อย ๆ อย่างไม่มีที่สิ้นสุด

สำนักงานการศึกษาแห่งชาติ (2567, หน้า 105) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาช่วยลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน

Salas et al. (2020, p. 25) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพช่วยลดความผิดพลาด และเพิ่มความปลอดภัยในองค์กร โดยเฉพาะในภาคการแพทย์และการศึกษา

Anderson (2022, p. 98) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมช่วยให้การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพขององค์กร เพราะช่วยสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก ส่งเสริมการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน เพิ่มประสิทธิภาพ ลดความผิดพลาด และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

5.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้องค์ประกอบเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 39) กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

1. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน
2. สนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน
3. มีการติดต่อสื่อสารที่ดี
4. การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีม

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2564, หน้า 9) กล่าวถึง องค์ประกอบ
ในการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

1. การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล
2. มีจุดมุ่งหมาย และเป้าหมายร่วมกัน
3. การมีโครงสร้างของทีม
4. สมาชิกมีบทบาทและความรู้สึกร่วมกัน

Levi & Askay (2021, pp. 25 – 28) กล่าวถึง องค์ประกอบ
ของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

1. ความร่วมมือและการช่วยเหลือกัน
2. การสื่อสารที่เปิดกว้างและตรงไปตรงมา
3. การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์
4. ความไว้วางใจระหว่างสมาชิก

Northouse (2022, pp. 384 – 388) กล่าวถึง องค์ประกอบ
ของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

1. เป้าหมายชัดเจนและท้าทาย
2. โครงสร้างที่มุ่งเน้นผลลัพธ์
3. สมาชิกที่มีสมรรถนะ
4. ความผูกพันเป็นหนึ่งเดียว
5. บรรยากาศแห่งความร่วมมือ
6. มาตรฐานความเป็นเลิศ
7. การสนับสนุนจากภายนอก
8. ภาวะผู้นำที่ยืดหยุ่น

ผู้วิจัยจึงทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม
โดยใช้เกณฑ์ ร้อยละ 50 ดังตาราง 7

ตาราง 7 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม	1. บุศรา ปุณธิบุรณ์ (2563)	2. วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2564)	3. Levi & Askoy (2021)	4. Northouse (2022)	ความถี่	ร้อยละ
1. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน / มีจุดมุ่งหมาย และเป้าหมายร่วมกัน / เป้าหมายชัดเจนและท้าทาย	✓	✓		✓	3	75.00
2. สนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน/ความไว้วางใจระหว่างสมาชิก / ความผูกพันเป็นหนึ่งเดียว	✓		✓	✓	3	75.00
3. มีการติดต่อสื่อสารที่ดี / การสื่อสารที่เปิดกว้างและตรงไปตรงมา	✓		✓		2	50.00
4. การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีม / สมาชิกมีบทบาทและความรู้สึกร่วมกัน / ความร่วมมือและการช่วยเหลือกัน / บรรยากาศแห่งความร่วมมือ	✓	✓	✓	✓	4	100.00
5. การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล		✓			1	25.00
6. การมีโครงสร้างของทีม / โครงสร้างที่มุ่งเน้นผลลัพธ์		✓		✓	2	50.00
7. สมาชิกที่มีสมรรถนะ				✓	1	25.00
8. มาตรฐานความเป็นเลิศ				✓	1	25.00
9. การสนับสนุนจากภายนอก				✓	1	25.00
10. ภาวะผู้นำที่ยืดหยุ่น				✓	1	25.00
11. การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์			✓		1	25.00

จากการสังเคราะห์การทำงานเป็นทีม สรุปการทำงานเป็นทีมไว้

5 องค์ประกอบ คือ 1) มีเป้าหมาย จุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การสนับสนุน และการไว้วางใจต่อกัน 3) มีการติดต่อสื่อสารที่ดี 4) มีการมีส่วนร่วมระหว่างสมาชิกในทีม และ 5) การมีโครงสร้างของทีม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สังเคราะห์ได้จากนักวิชาการ นักวิจัย นักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

5 องค์ประกอบ คือ การมีวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น การมีจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการ ปรับเปลี่ยนความคิด วิธีการที่หลากหลาย แปลงใหม่ในการบริหารสถานศึกษา ตลอดจน การมีความคิดที่กว้างไกล เชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิม แล้วพัฒนาต่อยอดให้ได้ รูปแบบและวิธีการใหม่ ๆ นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาจนเกิดความสำเร็จ และพร้อมรับ การเปลี่ยนแปลง ในทุกสถานการณ์อยู่เสมอ

การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน

การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาเป็นทฤษฎีหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับ การที่โรงเรียนมีระบบการจัดการเรียนรู้ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์ การปรับตัวและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ให้สอดคล้องกับสังคมยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21

1. ความหมายของการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา

การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาในโรงเรียนเป็นแนวทาง ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษาโดยยึดหลักการคิดใหม่ ทำใหม่ และพัฒนา อย่างสร้างสรรค์ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ความต้องการของผู้เรียน และความท้าทายในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งด้านบุคลากร กระบวนการเรียนรู้ และระบบสนับสนุนการจัดการศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมาย ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาไว้ ดังนี้

ธัญรดี หิรัญกิตติกร (2564, หน้า 22) กล่าวว่า องค์กรนวัตกรรม ทางการศึกษา หมายถึง องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่พัฒนาสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาความรู้ใหม่ ๆ และดัดแปลงรูปแบบ

แบบเดิมให้เปลี่ยนเป็นรูปแบบใหม่เพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนซึ่งทำให้ประสิทธิภาพทางการศึกษาดีขึ้น

ภารดี อนันต์นาวิ (2564, หน้า 26) กล่าวว่า องค์การนวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง องค์การหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่มีนวัตกรรมการบริหารจัดการด้วยวิธีการใหม่ ๆ ผลิตภัณฑ์หรือกระทำการต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางความคิดสร้างสรรค์ คิดค้นองค์ความรู้ใหม่ ๆ คิดประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ กระบวนการดำเนินงาน การจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ ใหม่ ๆ แตกต่างจากที่เคยปฏิบัติ และมีการสนับสนุนให้บุคลากรใช้ หรือคิดค้นองค์ความรู้เทคโนโลยีสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรและผู้เรียน

ณัฐปภัสร สกุลพัฒน์รดา (2565, หน้า 87) กล่าวว่า องค์การนวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่มีการสนับสนุนให้ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ได้นำกระบวนการคิดสร้างสรรค์ ไปใช้ในการริเริ่มสิ่งใหม่ หรือพัฒนาสิ่งเดิมที่มีอยู่จนเกิดเป็นนวัตกรรมทางการศึกษา ผลการดำเนินการของโรงเรียนที่มีการสนับสนุนให้ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา นำกระบวนการคิดสร้างสรรค์ไปใช้ในการริเริ่มสิ่งใหม่

ชัยพร ชูสุภาวดี (2566, หน้า 20) กล่าวว่า องค์การนวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง องค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงแนวคิดใหม่ ๆ ทางด้านการบริหารจัดการลักษณะขององค์กร รวมไปถึงกระบวนการคิดที่ก่อให้เกิดประโยชน์ เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ในการนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา

ณปภาพร จันทรดวง (2566, หน้า 147) กล่าวว่า องค์การนวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการที่ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารและบุคลากรสามารถออกแบบและคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการสร้างนวัตกรรมต่าง ๆ อย่างหลากหลาย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการ และยกระดับคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา คุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ

เพ็ญพิมล พลสมบัติ (2566, หน้า 18) กล่าวว่า องค์การนวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง องค์การที่มุ่งเน้นให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรม ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ หรือพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติใหม่ ๆ ให้สอดคล้องตามวิสัยทัศน์ โดยมีกระบวนการบริหารจัดการพัฒนานวัตกรรมอย่างเป็นระบบเพื่อสนับสนุนให้องค์กรขับเคลื่อนการสร้างนวัตกรรมได้อย่าง ต่อเนื่อง

Fullan (2014, p. 52) กล่าวว่า องค์การนวัตกรรมทางการศึกษา คือ องค์การที่สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทดลองสิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความยั่งยืนทั้งในด้านการบริหาร ครู และผู้เรียน

OECD (2016, p. 30) ระบุว่า องค์การนวัตกรรมทางการศึกษา คือ องค์การที่สามารถประยุกต์ใช้แนวปฏิบัติที่ดีที่สุดและการวิจัยเชิงนวัตกรรมในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

จากความหมายขององค์การนวัตกรรมทางการศึกษา สรุปได้ว่า องค์การนวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง การที่เป็นองค์การหรือสถานศึกษามีการปรับปรุงพัฒนาหรือสร้างสิ่งใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการที่ส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมในการบริหารจัดการการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนากระบวนการทำงาน มีการคิดค้นองค์ความรู้ใหม่ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีหรือสิ่งประดิษฐ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล สนับสนุนบุคลากรในการริเริ่มสิ่งใหม่ และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทดลองสิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา และความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

2. ความสำคัญของการเป็นองค์การนวัตกรรมทางการศึกษา

การเป็นองค์การนวัตกรรมทางการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม การนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้และการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ จะช่วยให้โรงเรียนสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้รวบรวมความสำคัญของการเป็นองค์การนวัตกรรมทางการศึกษาไว้ ดังนี้

อมรรัตน์ ศรีพอ (2561, หน้า 50 – 51) กล่าวว่า องค์การที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการยกระดับประสิทธิภาพของบุคลากร

เนื่องจากนวัตกรรมช่วยเปิดโอกาสให้ครูและผู้บริหารคิดอย่างสร้างสรรค์ มองปัญหาในมิติต่าง ๆ ได้หลากหลายมากขึ้น ช่วยปรับระบบการจัดการศึกษาให้มีความทันสมัย และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน

ชูชาติ พวงสมจิตร (2564, หน้า 9) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กร นวัตกรรมทางการศึกษาไว้ว่าเป็นเครื่องมือช่วยให้การบริหารการศึกษามีประสิทธิภาพ เพิ่มคุณภาพการศึกษา ช่วยแก้ปัญหาทางการศึกษา และสร้างโอกาสทางการศึกษา ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ในศตวรรษที่ 21 ทำให้ประเทศมีอำนาจในการแข่งขันสูง

ณัฐปภัสร สกุลพัฒนรรดา (2564, หน้า 60) กล่าวว่า องค์กร นวัตกรรมทางการศึกษามีความสำคัญในการสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขัน และเพิ่มประสิทธิภาพด้านธุรกิจขององค์กร ซึ่งการสร้างนวัตกรรมมีความจำเป็น ในยุคปัจจุบันที่องค์กรต้องมีการปรับปรุง สร้างทางเลือกใหม่ ๆ ให้ผู้รับบริการส่งผลให้ องค์กรมีความก้าวหน้าและเศรษฐกิจประเทศมีความยั่งยืน

ณภาพพร จันทรดวง (2566, หน้า 147) กล่าวว่า สถานศึกษาที่มีการ พัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้สถานศึกษามีการระบบการจัดการที่ดีขึ้น สถานศึกษา ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดแนวคิด วิธีการรูปแบบใหม่ ๆ ในการสร้างนวัตกรรม ทำให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาที่รวดเร็ว และทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน

พรทิพย์ โอบุสสุเวช (2566, หน้า 23) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กร นวัตกรรมทางการศึกษา คือ ทำให้การดำเนินงานขององค์กรมีความคล่องตัว เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน องค์กรเกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเข้ากับสถานการณ์ ในสภาพปัจจุบันและอนาคต เป็นการเพิ่มขีดความสามารถ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ในสังคม สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน องค์กรมีความก้าวหน้าและเศรษฐกิจประเทศมีความยั่งยืน

Fullan (2013, หน้า 3 – 6) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กร นวัตกรรมทางการศึกษาคือการสร้างระบบการเรียนรู้ที่รองรับความเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว โดยการใช้นวัตกรรมช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาการเรียนรู้เชิงลึก (Deep Learning) เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน และสร้างผลลัพธ์

ทางการศึกษาที่ตอบโจทย์ท้าทายแห่งศตวรรษที่ 21 ทั้งยังช่วยให้โรงเรียนปรับตัวต่อเทคโนโลยีและความคาดหวังใหม่ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

OECD (2016, หน้า 21) ระบุว่า องค์การทางการศึกษาที่มีลักษณะเป็นองค์กรนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มคุณภาพการเรียนรู้ การพัฒนาระบบการประเมิน การสนับสนุนครู และการประสานความร่วมมือกับชุมชนและภาคีเครือข่าย ซึ่งการส่งเสริมนวัตกรรมทำให้ระบบการศึกษามีความยืดหยุ่น พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง และนำไปสู่ความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะยาว

Robinson, Lloyd & Rowe (2023, p. 10) กล่าวว่า การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาช่วยให้การจัดการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

จากความสำคัญขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา สรุปได้ว่า องค์การนวัตกรรมทางการศึกษามีความสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพและความคล่องตัวของ การดำเนินงาน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างครูและบุคลากร สนับสนุนการใช้ แนวปฏิบัติที่ดีที่สุดและงานวิจัยเชิงนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทดลองสิ่งใหม่ อย่างต่อเนื่อง เพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กรและความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ตลอดจนสนับสนุนความยั่งยืนของเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม

3. องค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา

สถานศึกษา หรือหน่วยงานทางการศึกษาที่สามารถสร้างและนำ นวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบและทั้งนี้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้รวบรวมองค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาไว้ดังนี้

ภารดี อนันต์นาวิ (2564, หน้า 33) ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับการ พัฒนารูปแบบองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรม ทางการศึกษาไว้ดังนี้

1. การบริหารเชิงกลยุทธ์
2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

3. โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมต่อองค์กร
4. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมองค์กร
5. การทำงานเป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
6. บรรยากาศองค์กรอย่างสร้างสรรค์
7. การจัดการความรู้ / การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ
8. การพัฒนานักเรียน
9. การบริหารทรัพยากรมนุษย์

ณัฐปภัสร สุกุลพัฒนารดา (2565, หน้า 96 – 97) ได้ศึกษาเรื่อง การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพ แห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเป็น องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาไว้ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กรนวัตกรรม
ทางการศึกษา

2. โครงสร้างองค์กรของ สถานศึกษา
3. วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม
4. การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา
5. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
6. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมการของบุคลากร
7. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
8. เครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย

ชัยพร ชูสุภาวดี (2566, หน้า 25) ได้ศึกษาเรื่องสภาพการเป็น องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ไว้ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย
2. ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
3. ด้านโครงสร้างองค์กร
4. ด้านบรรยากาศองค์กร
5. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้

เพ็ญพิมล พลสมบัติ (2566, หน้า 40) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาไว้ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม
2. โครงสร้างองค์กร
3. ทักษะบุคลากร
4. การสื่อสาร
5. การจัดการความรู้และข้อมูล
6. การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม
7. การติดตามและประเมินผลนวัตกรรม
8. ความคิดสร้างสรรค์
9. การสร้างบรรยากาศ

พรทิพย์ โอบฐิเวช (2566, หน้า 33) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
2. วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม
3. โครงสร้างและกระบวนการทำงาน
4. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
5. เทคโนโลยีและการสื่อสาร
6. วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม
7. การทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ

ศิวาวุฒิ รัตน์ะ (2566, หน้า 35) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาไว้ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ
2. วิสัยทัศน์

3. การพัฒนานักนวัตกรรม
4. วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมในองค์กร
5. การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ
6. บรรยากาคนวัตกรรม

ศิริกัญญา ปาสาจะ (2567, หน้า 209) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาไว้ดังนี้

1. การบริหารเชิงกลยุทธ์
2. โครงสร้างองค์กร
3. บรรยากาคนวัตกรรม
4. วัฒนธรรมขององค์กร
5. การพัฒนาบุคลากร

อรทิชา บุญญะบุตร และกุลจิรา รักษนคร (2567, หน้า 344) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลให้เป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา ไว้ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม
2. โครงสร้างองค์กร
3. ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
4. เทคโนโลยีและการสื่อสาร
5. บรรยากาศสร้างสรรค์

มัลลิกา ไชยวิก (2568, หน้า 817 – 818) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา ไว้ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม
2. โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม
3. การพัฒนาบุคลากร

4. การสื่อสาร

5. บรรยายภาพเชิงสร้างสรรค์

ธงชัย จันทระจ่าง (2568, หน้า 25) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ไว้ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ภายในองค์กรนวัตกรรม
2. ด้านการจัดการโครงสร้างการบริหารภายในองค์กรนวัตกรรม
3. ด้านผู้บริหารภายในองค์กรนวัตกรรม
4. ด้านวัฒนธรรมการดำเนินงานภายในองค์กรนวัตกรรม
5. ด้านบรรยากาศการดำเนินงานภายในองค์กรนวัตกรรม

Christiansen (2000, หน้า 35 – 36) ได้ศึกษาเรื่อง Building the innovative organization: Management systems that encourage innovation ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ไว้ดังนี้

1. วิสัยทัศน์และกลยุทธ์
2. ระบบการจัดการความสามารถ
3. เป้าหมาย
4. โครงสร้างองค์กร
5. ระบบการสื่อสารและการจัดการข้อมูล
6. วิธีการตัดสินใจ
7. สิ่งจูงใจ
8. ระบบการจัดการบุคคล
9. วัฒนธรรมองค์กร

Tidd et al. (2001, pp. 331 – 340) ได้ศึกษาเรื่อง Managing innovation ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ไว้ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ร่วม
2. โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม
3. บุคลากรที่มีความสำคัญ
4. การฝึกอบรมและพัฒนา

5. การมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม
6. ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
7. บรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์
8. มุมมองจากภายนอกองค์กร
9. การขยายการสื่อสาร
10. องค์กรแห่งการเรียนรู้

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวถึงการเป็นองค์กรนวัตกรรม
ทางการศึกษา ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ได้ดังตาราง 8

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ตาราง 8 สัเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์การนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน

แหล่งแนวคิด	องค์ประกอบ	1. ภรณ์ทิพย์ อภัยกุล (2564)	2. ณัฐพร วัฒนศิริ (2565)	3. ณัฐพร วัฒนศิริ (2566)	4. เพ็ญพิมล พลสมบัติ (2566)	5. พรทิพย์ ไชยสิทธิ์ (2566)	6. ศิริกัญญา รัตนะ (2566)	7. ศิริกัญญา ปาลาจะ (2567)	8. อรทิชา บุญญะบุตร และกุลจิรา รักษนคร (2567)	9. มัลลิกา ไชยวิก (2568)	10. ธงชัย จันทร์กระจ่าง (2568)	11. Christiansen (2000)	12. Tidd et al. (2001)	ความถี่	ร้อยละ
1. วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กรนวัตกรรมการศึกษา / วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย / วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม / วิสัยทัศน์ร่วม / การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม / วิสัยทัศน์ / วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	9	75.00	
2. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม / วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม / วัฒนธรรมองค์กร/วัฒนธรรมการดำเนินงานภายในองค์กร นวัตกรรม / วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมในองค์กร / วัฒนธรรมองค์กร		✓	✓			✓	✓	✓			✓	✓		7	58.33

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แหล่งแนวคิด													
	1. กราฟตี อันตันนารี (2564)	2. ณัฐปภัสร สกุกพัฒน์รดา (2565)	3. ชมัยพร ชูสุภาวดี (2566)	4. เพ็ญพิมล พลสมบัติ (2566)	5. พรทิพย์ โยษฐิเวช (2566)	6. ศิราวุฒิ รัตน์ะ (2566)	7. ศิริกัญญา ปาสาจะ (2567)	8. อรทิชา บุญญะบุตร และกุลจิรา รักษาณตร (2567)	9. มัลลิกา ไชยวิก (2568)	10. ธงชัย จันทร์กระจำง (2568)	11. Christiansen (2000)	12. Tidd et al. (2001)	ความถี่	ร้อยละ
3. การจัดการความรู้ / การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ / การจัดการความรู้ และข้อมูล	✓			✓									2	16.67
4. การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม / การมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม				✓								✓	2	16.67
5. การบริหารทรัพยากรมนุษย์	✓												1	8.33
6. การติดตามและประเมินผลนวัตกรรม				✓									1	8.33
7. ผู้บริหารภายในองค์การนวัตกรรม										✓			1	8.33

ตาราง 8 (ต่อ)

แหล่งแนวคิด	องค์ประกอบ												ความถี่	ร้อยละ
	1. การตี อดินตันารี (2564)	2. ณัฐปภัสร์ สกฤตพัฒน์นรดา (2565)	3. ชมัยพร ชูสุภาวดี (2566)	4. เพ็ญพิมล พลสมบัติ (2566)	5. พรทิพย์ โขษฐิเวช (2566)	6. ศิราวุฒิ รัตนะ (2566)	7. ศิริกัญญา ปาสาจะ (2567)	8. อรทิตา บุญญะบุตร และกุลจิรา รักษานคร (2567)	9. มัลลิกา ไชยวิก (2568)	10. ธงชัย จันทรรักจะจาง (2568)	11. Christiansen (2000)	12. Tidd et al. (2001)		
8. โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมต่อนวัตกรรมโครงสร้างองค์กร ของสถานศึกษา / โครงสร้างและกระบวนการทำงาน / โครงสร้างองค์กร / โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม / การจัดการโครงสร้างการบริหารภายใน องค์การนวัตกรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12	100
9. การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา/การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร / พัฒนาบุคลากร / ทักษะบุคลากร / การพัฒนานักนวัตกรรม / มีการพัฒนา บุคลากร / การฝึกอบรมและพัฒนา / ระบบการจัดการบุคคล	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	9	75.00

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แหล่งแนวคิด													
	1. การตี อดันตันารี (2564)	2. อดันตันารี สกัลพอดันดา (2565)	3. ชมัยพร ชุสุภาวดี (2566)	4. เพญพมล พลสมบัติ (2566)	5. พรทพย โอดุลลเวท (2566)	6. ดิราวุฒิ รัตนะ (2566)	7. ดิรียัญญา ปาสาจะ (2567)	8. อรทชชา บุญญะบุตร และกุลจิรา รัักษนศร (2567)	9. มัลลิกา ไซยิก (2568)	10. อดันตัน จันทรการะจาง (2568)	11. Christiansen (2000)	12. Tidd et al. (2001)	ความถี่	ร้อยละ
10. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร / เทคโนโลยีและการสื่อสาร / การสื่อสาร / การขยายการสื่อสาร / ระบบการสื่อสารและการจัดการข้อมูล		✓		✓	✓			✓	✓		✓	✓	7	58.33
11. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมการของบุคลากร / ความคิดสร้างสรรค์		✓		✓									2	16.67
12. การแข่งขันนวัตกรรม / การแข่งขันนวัตกรรมของบุคลากร	✓	✓	✓		✓								4	33.33

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แหล่งแนวคิด													
	1. ภารดี อนันต์นาวิ (2564)	2. ณัฐปภัสร สกฤตพัฒน์รดา (2565)	3. ชมัยพร ชูสุภาวดี (2566)	4. เพ็ญพิมล พลสมบัติ (2566)	5. พรทิพย์ โยษฐิเวช (2566)	6. ศิราวุฒิ รัตนะ (2566)	7. ศิริกัญญา ปาสาจะ (2567)	8. อรทิจา บุญญะบุตร และกุลจิรา รักษาณศร (2567)	9. มัลลิกา ไชยวิก (2568)	10. ชิงชัย จันทรภักระจำง (2568)	11. Christiansen (2000)	12. Tidd et al. (2001)	ความถี่	ร้อยละ
13. เครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย / การทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ / ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ / การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ	✓	✓			✓	✓		✓				✓	6	50.00
14. บรรยากาศองค์กร / บรรยากาศการดำเนินงานภายในองค์กรนวัตกรรม / การสร้างบรรยากาศ / บรรยากาศคนนวัตกรรม			✓	✓		✓				✓			4	33.33
15. องค์กรแห่งการเรียนรู้			✓									✓	2	16.67
16. บรรยากาศคนนวัตกรรม							✓						1	8.33

ตาราง 8 (ต่อ)

แหล่งแนวคิด	องค์ประกอบ													
	1. ภารดี อินันต์นารี (2564)	2. ณัฐปภัสร สกฤตพัฒน์นรดา (2565)	3. ชมัยพร ชูสุภาวดี (2566)	4. เพ็ญพิมล พลสมบัติ (2566)	5. พรทิพย์ โยษสุวิเศษ (2566)	6. ศิราวุธ รัตน์ะ (2566)	7. ศิริกัญญา ปาสาจะ (2567)	8. อรทิวา บุญญะบุตร และกุลจิรา รักษานคร (2567)	9. มัลลิกา ไชยวิก (2568)	10. ชงชัย จันทร์กระจำง (2568)	11. Christiansen (2000)	12. Tidd et al. (2001)	ความถี่	ร้อยละ
17. การบริหารเชิงกลยุทธ์ / การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ภายในองค์กร นวัตกรรม	✓						✓			✓			3	25.00
18. บรรยาภาคองค์กรอย่างสร้างสรรค์ / บรรยาภาคสร้างสรรค์ / บรรยาภาคเชิงสร้างสรรค์ / บรรยาภาคที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์	✓							✓	✓			✓	4	33.33
19. บุคลากรที่มีความสำคัญ												✓	1	8.33
20. มุมมองจากภายนอกองค์กร												✓	1	8.33
21. ระบบการจัดการความสามารถ											✓		1	8.33

ตาราง 8 (ต่อ)

	องค์ประกอบ		แหล่งแนวคิด													
			1. ภารดี อดันต์นาวิ (2564)	2. ณัฐปภัสร์ สกุลพัฒน์นรดา (2565)	3. ชมัยพร ชูสุภาวดี (2566)	4. เพ็ญพิมล พลสมบัติ (2566)	5. พรทิพย์ โยษฐ์วิเศษ (2566)	6. ศิราวุฒิ รัตน์ะ (2566)	7. ศิริกัญญา ปาสาจะ (2567)	8. อรทิชา บุญญะบุตร และกุลจิรา รักษานคร (2567)	9. มัลลิกา ไชยวิก (2568)	10. ธงชัย จันทร์กระจำจาง (2568)	11. Christiansen (2000)	12. Tidd et al. (2001)	ความถี่	ร้อยละ
22. เป้าหมาย													✓		1	8.33
23. วิธีการตัดสินใจ													✓		1	8.33
24. สิ่งจูงใจ													✓		1	8.33

จากตาราง 8 จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ของนักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้ศึกษาองค์ประกอบของการเป็นองค์การนวัตกรรมการ
ทางการศึกษาของโรงเรียนไว้ 24 องค์ประกอบ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณา
องค์ประกอบของการเป็นองค์การนวัตกรรมการทางการศึกษาของโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์
ความถี่ของแนวคิดนักวิชาการและนักวิจัยตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ระดับ 6 ขึ้นไป)
โดยในแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของตัวแปรที่มีความหมายคล้ายกัน กำหนดเป็น
ชื่อตัวแปรดังนี้

ตาราง 9 การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์การเป็นองค์การนวัตกรรมการ
ทางการศึกษา

องค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์การ เป็นองค์การนวัตกรรมการทางการศึกษา	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
1. วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมายของ องค์กรนวัตกรรมการทางการศึกษา / วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย / วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ เชิงนวัตกรรม / วิสัยทัศน์ร่วม / การมี วิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม / วิสัยทัศน์ / วิสัยทัศน์และกลยุทธ์	1. วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	9	75
2. โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมต่อ นวัตกรรมโครงสร้างองค์กรของสถานศึกษา / โครงสร้างและกระบวนการทำงาน / โครงสร้างองค์กร / โครงสร้างองค์กร ที่เหมาะสม / การจัดการโครงสร้างการ บริหารภายในองค์กรนวัตกรรมการ	2. โครงสร้างองค์กร	12	100.00
3. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม / วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม / วัฒนธรรมองค์กร / วัฒนธรรมการ ดำเนินงานภายในองค์กรนวัตกรรมการ / วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมในองค์กร / วัฒนธรรมองค์กร	3. วัฒนธรรมองค์กร	7	58.33

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์การ เป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
4. การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา / การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร / พัฒนา บุคลากร / ทักษะบุคลากร / การพัฒนา นักนวัตกรรม / มีการพัฒนาบุคลากร / การฝึกอบรมและพัฒนา / ระบบการ จัดการบุคคล	4. การพัฒนาความเป็น นวัตกรรมของครู	9	75.00
5. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร / เทคโนโลยีและการสื่อสาร / การสื่อสาร / การขยายการสื่อสาร / ระบบการสื่อสาร และการจัดการข้อมูล	5. เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	7	58.33
6. เครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย / การทำงานเป็นทีมและเครือข่าย ความร่วมมือ / ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ / การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ	6. เครือข่ายความร่วมมือ กับหน่วยงานอื่น	6	50.00

จากการสังเคราะห์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา สรุปการเป็น
องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนได้ 6 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์
เชิงนวัตกรรม 2) โครงสร้างองค์กร 3) วัฒนธรรมองค์กร 4) การพัฒนาบุคลากร
5) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 6) เครือข่ายความร่วมมือในการทำงาน
เป็นทีม ดังรายละเอียด ดังนี้

1. วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (Innovative Vision)

1.1 ความหมายของวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมเป็นแนวคิดหรือภาพรวมของอนาคตที่องค์กร
หรือบุคคลต้องการบรรลุ โดยมุ่งเน้นการสร้างสิ่งใหม่ ๆ การคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนา
นวัตกรรม เพื่อให้เกิดความแตกต่าง มีคุณค่า และสามารถตอบสนองต่อความต้องการ
ที่เปลี่ยนแปลงไปในสังคมและตลาดได้

ณัฐปภัสร สกกุลพัฒน์รดา (2564, หน้า 101) กล่าวว่า วิสัยทัศน์
เชิงนวัตกรรม หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการกำหนดเป้าหมาย
แนวทางการพัฒนา สถานศึกษาให้มีศักยภาพ ซึ่งการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์
และเป้าหมายของสถานศึกษา มาจากปัญญา ความคิด ความเป็นไปได้และสอดคล้องกับ
เป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์กร

ธัญรดี หิรัญกิตติกร (2564, หน้า 34) กล่าวว่า วิสัยทัศน์
เชิงนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารองค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม
ในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน ช่วยกันส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรม
ให้ดียิ่งขึ้นเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ชมัยพร ชูสุภาวดี (2566, หน้า 42) กล่าวว่า วิสัยทัศน์
เชิงนวัตกรรม หมายถึง สถานศึกษาได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านนวัตกรรมที่ปฏิบัติ
ได้จริง เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร นำวิสัยทัศน์
มากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรนวัตกรรม สื่อสารวิสัยทัศน์ และเป้าหมาย
ด้านนวัตกรรมให้ครูและบุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจให้ครู
สร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนา และปรับปรุงการเรียนการสอนที่ดี และจัดกิจกรรม
หรือโครงการ ที่ส่งเสริมให้ครูร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรม

พรทิพย์ โอบุสสุเวช (2566, หน้า 35) กล่าวว่า วิสัยทัศน์
เชิงนวัตกรรม หมายถึง องค์กรมีผู้นำที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์
พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายขององค์กรที่มุ่งเน้นการมีอิสระทางความคิดสร้างสรรค์
มีการกำหนดแผนงาน กิจกรรมในการพัฒนาด้านนวัตกรรม และสร้างแรง
บันดาลใจให้บุคลากรพัฒนาและปรับปรุงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ทำให้องค์กรดำเนินการ
ตามเป้าหมายได้ประสบความสำเร็จ

ศิวาวุฒิ รัตน์ะ (2566, หน้า 36) กล่าวว่า วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
หมายถึง การที่องค์กรมีการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจน
ในทุกๆระดับที่เป็นแนวทางให้สามารถพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม
รวมถึงความมุ่งมั่นและทุ่มเทของผู้นำที่มีภาวะผู้นำและมีความสามารถกระตุ้นให้และ
ก่อให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กร โดยจะต้องสื่อสารและสร้างความชัดเจนในการรับรู้
วิสัยทัศน์ จุดประสงค์และกลยุทธ์ใหม่แก่พนักงานในองค์กร รวมทั้งต้องกระจาย

และสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์
ด้านนวัตกรรมขององค์กร

Sung and Kim (2021, p. 4) กล่าวว่า วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง เป้าหมายที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นโดยการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยองค์กรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในรูปแบบ กิจกรรมต่าง ๆ เป้าหมายขององค์กรประกอบไปด้วย มาตรฐานการปฏิบัติงาน แนวทางการปฏิบัติงาน และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเป้าหมายสามารถ เปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อองค์กร

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง ภาพอนาคตที่องค์กรอยากจะเป็น ซึ่งเป็นกระบวนการที่สถานศึกษาและองค์กรกำหนด เป้าหมาย ทิศทาง และกลยุทธ์อย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพ ในการสร้างและใช้นวัตกรรมอย่างเป็นรูปธรรม วิสัยทัศน์ดังกล่าวต้องอาศัยความคิด ความเป็นไปได้ และความเหมาะสมกับภารกิจขององค์กร อีกทั้งยังต้องเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และสมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดและพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ สนับสนุนการคิดสร้างสรรค์ และร่วมกันสร้างนวัตกรรมที่นำไปสู่ การปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ ผู้นำองค์กร มีบทบาทสำคัญในการสื่อสารวิสัยทัศน์ สร้างความเข้าใจร่วม และกระตุ้นให้เกิดการมี ส่วนร่วมอย่างทั่วถึงในทุกระดับขององค์กร

1.2 ความสำคัญของวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมเป็นกรอบแนวคิดที่ชี้ทิศทางการพัฒนาองค์กร ช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน และสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร

ณัฐปภัสร์ สกุลพัฒน์รดา (2564, หน้า 103) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ ขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ผู้นำจะต้องมีและเผยแพร่ ทำความเข้าใจร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาให้เข้าใจตรงกันอย่างชัดเจน บุคลากรต้องมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จ ซึ่งสิ่งที่จะทำให้วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ เป็นจริงได้ คือ กระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน และร่วมสร้างสรรค์งานในเกิดขึ้น ภายในสถานศึกษา

สาทร ทรัพย์รวงทอง (2566, หน้า 318) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูล ข่าวสาร ความเคลื่อนไหว และแนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาทางเลือกเชิงนโยบาย เพื่อใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

Daniel L. Duke (1987, p. 67) กล่าวว่า ความสำคัญของวิสัยทัศน์ทำให้ผู้บริหารเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญที่แท้จริงขององค์กร และสามารถกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรได้ว่าต้องการให้องค์กรเป็นอย่างไร เพื่อกำหนดกิจกรรมและแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการโดยไม่เสียเวลาทำในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ และเป็นแรงกระตุ้นให้สมาชิกปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเป็นพิเศษ

Quinn (2000, p. 210) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรมทำให้องค์กรสามารถสร้างวัฒนธรรมแห่งความคิดใหม่ (Culture of Innovation) ที่เอื้อต่อการพัฒนาความรู้และเทคโนโลยี

Yukl (2013, p. 314) กล่าวว่า วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจภายในบุคลากร ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม เป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กรการศึกษา ช่วยสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และร่วมกันพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

1.3 องค์ประกอบของวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

นักวิชาการและนักวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้องค์ประกอบเกี่ยวกับวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ไว้ดังนี้

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 85) กล่าวถึง องค์ประกอบของวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย

1. กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม สร้างวิสัยทัศน์ร่วม
2. การนำไปปฏิบัติ ตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

สุริยา สรวงศิริ (2564, หน้า 917) กล่าวถึง องค์ประกอบ
ของวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย

1. การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
2. การนำวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การปฏิบัติ

วิชา ไชยลำแดง (2566, หน้า 127) กล่าวถึง องค์ประกอบ
ของวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย

1. การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
2. การนำวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การปฏิบัติ

ผู้วิจัยจึงทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
โดยใช้เกณฑ์ ร้อยละ 50 ดังตาราง 10

ตาราง 10 การสังเคราะห์องค์ประกอบของวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

องค์ประกอบของวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	1. สุทินันท์ นันทะศิริ (2563)	2. สุริยา สรวงศิริ (2564)	3. วิชา ไชยลำแดง (2566)	ความถี่	ร้อยละ
1. กำหนดวิสัยทัศน์รวม สร้างวิสัยทัศน์รวม / การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	✓	✓	✓	3	100.00
2. การนำไปปฏิบัติ ตามวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็น รูปธรรม / การนำวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม สู่การปฏิบัติ	✓	✓	✓	3	100.00

จากการสังเคราะห์วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม สรุปวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมไว้
2 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม และ 2) การนำวิสัยทัศน์
เชิงนวัตกรรมสู่การปฏิบัติ

2. โครงสร้างขององค์กร (Organizational Structure)

2.1 ความหมายของโครงสร้างองค์กร

โครงสร้างองค์กรคือกรอบหรือแผนผังที่แสดงว่าใครทำอะไร ใครรับผิดชอบอะไร และใครรายงานให้ใคร โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้การสื่อสาร การประสานงาน และการตัดสินใจภายในองค์กรเป็นระบบระเบียบ

ณัฐปภัสร สกุลพัฒน์รดา (2564, หน้า 104) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการออกแบบ โครงสร้างองค์กรจะเป็นสิ่งที่กำหนดบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในสถานศึกษาไว้ อย่างชัดเจน และมีระบบการติดต่อสื่อสาร ตลอดจนการประสานงานภายในสถานศึกษาที่เหมาะสม

ธัญรดี หิรัญกิตติกร (2564, หน้า 31) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง การบริหารจัดการองค์กรให้สอดคล้อง ต่อความต้องการมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น มีการกระจายอำนาจไปยังแผนกต่าง ๆ ผู้บริหารยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร มีความเชื่อใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานบรรลุผลและมีประสิทธิภาพ

ภาวดี อนันต์นาวิ และสิทธิพร ประวัตรุ่งเรือง (2564, หน้า 34) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมต่อนวัตกรรม หมายถึง การจัดโครงสร้างองค์กรสอดคล้องกับภารกิจในการบริหารจัดการศึกษาให้มีการปฏิบัติงานที่คล่องตัว เอื้อให้เกิดการพัฒนา มีความยืดหยุ่น ทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นโครงสร้างที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์กรทำให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพิ่มขึ้น ซึ่งโครงสร้างองค์กรขึ้นอยู่กับความต้องการขององค์กร มีความจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เปลี่ยนไป เป็นโครงสร้างแบบราชการ มีการบูรณาการระหว่างบทบาทหน้าที่และการสื่อสารจะมีการสื่อสารจากบนลงล่าง มีการสื่อสารทางเดียว ยังไม่ค่อยมีการสนับสนุนในการส่งต่อข้อมูล มักจะมีปัญหาการทำงานที่มีการสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน โครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลต่องานภายในองค์กร ต้องมีความยืดหยุ่น มีสัมพันธภาพภายในโครงสร้างองค์กร และมีความเหมาะสมต่อนวัตกรรมเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ชัชยพร ชุสุภาวดี (2566, หน้า 38) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง สถานศึกษาที่มีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น และมีอิสระเพื่อความคล่องตัว กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของครูไว้อย่างชัดเจน กระจายอำนาจให้บุคลากร

มีอำนาจในการตัดสินใจ ลดระดับชั้นการบังคับบัญชา ทำให้การประสานงานอย่างรวดเร็ว คล่องตัว ทำงานเป็นทีม และพร้อมการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

พรทิพย์ โยษฐิเวช (2566, หน้า 36) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง องค์กรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน แบ่งงานเป็นฝ่าย ตามสายงาน มีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น มีการกระจายอำนาจตัดสินใจตามหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย การบริหารไม่มีความซับซ้อน

ศิวาวุฒิ รัตนะ (2566, หน้า 36) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม เป็นโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นหรือแบบแนวราบ มีความสามารถในการปรับตัวและฉกฉวยโอกาส จะส่งผลต่อบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม มีการกระจายอำนาจในการทำงาน มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงาน โดยอาศัยความสามารถและทักษะของบุคคลที่หลากหลาย และมีการสื่อสารแบบเปิด ให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่าย ซึ่งทำให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และทรัพยากรต่าง ๆ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า โครงสร้างองค์กรทางการศึกษา หมายถึง กรอบการทำงานอย่างเป็นทางการที่มีการกำหนดวิธีการเป็นกรอบสำคัญในการกำหนด บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากรภายในสถานศึกษา ตลอดจนระบบ การประสานงานและการสื่อสาร โดยโครงสร้างที่เหมาะสมต้องมี ความยืดหยุ่น คล่องตัว กระจายอำนาจ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ซึ่งจะช่วยให้การทำงานเป็นทีม การตัดสินใจที่รวดเร็ว การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริม ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม อันนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนา องค์กรอย่างยั่งยืน

2.2 ความสำคัญของโครงสร้างองค์กร

โครงสร้างองค์กรเป็นกรอบที่กำหนดบทบาท ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์ภายในองค์กร ช่วยส่งเสริมการประสานงาน การตัดสินใจ และการบรรลุ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐปภัสร สกกุลพัฒน์รดา (2564, หน้า 105) กล่าวว่า โครงสร้าง องค์กรของสถานศึกษา เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการจัดสถานศึกษา สามารถทำให้เกิด ความแตกต่างของความสามารถทางด้านนวัตกรรมขององค์กร เนื่องจากโครงสร้างองค์กร

จะส่งผลกระทบต่อส่วนต่าง ๆ ที่สำคัญ ได้แก่ การทำงาน และการสื่อสารภายในสถานศึกษา โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ทีมงาน การติดต่อสื่อสาร เป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่คุณภาพ และการสร้างนวัตกรรมในเกิดขึ้นภายในสถานศึกษา

สาธิต ทรัพย์รวงทอง (2566, หน้า 317) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กรนวัตกรรม เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการ พัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยการวางแผนการ เชื่อมโยงระบบงานต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม มีการจัดเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และเผยแพร่ผลงานด้านนวัตกรรมสู่สาธารณชนเพื่อให้ผู้ที่สนใจสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

Christiansen (2000) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กรสามารถทำให้เกิดความแตกต่างของความสามารถทางด้านนวัตกรรมองค์กร เนื่องจากโครงสร้างองค์กรจะส่งผลกระทบต่อส่วนต่างที่สำคัญ คือ การทำงานขององค์กรการให้ความสนใจ และการสื่อสาร ลักษณะ โครงสร้างองค์กรแบบแบนราบที่มีระดับชั้นการบังคับบัญชาน้อย มีความยืดหยุ่น และการทำงานแบบหลวม ๆ ลักษณะโครงสร้างองค์กรจะทำให้พนักงานมีอิสระสูง ซึ่งจะมีความเหมาะสมต่อการเกิดนวัตกรรมมากกว่า องค์กรที่มีระดับชั้นการบังคับบัญชาสูง และลักษณะการทำงานแบบทีม ข้ามสายงานที่มีความหลากหลายของสมาชิกภายในทีมซึ่งมีความแตกต่างของมุมมองและความคิดและลักษณะการทำงานเช่นนั้นจะกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่และการเกิดนวัตกรรม

Daft (2010, p. 52) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กรทำหน้าที่เป็นกรอบการจัดระเบียบ (Framework) ที่ช่วยเชื่อมโยงกลยุทธ์และกระบวนการทำงาน ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลง

Robbins & Coulter (2017, p. 230) กล่าวว่า ความสำคัญของโครงสร้างองค์กรอยู่ที่การกำหนดอำนาจหน้าที่และสายบังคับบัญชาอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรเข้าใจบทบาทของตนเอง และสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า โครงสร้างองค์กร เป็นกรอบสำคัญที่กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบ เชื่อมโยงกลยุทธ์กับการทำงาน และเอื้อต่อการสื่อสาร โดยโครงสร้างที่ยืดหยุ่นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระ จะช่วยส่งเสริมการสร้างสรรคนวัตกรรมและการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 องค์ประกอบของโครงสร้างขององค์กร

นักวิชาการและนักวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้องค์ประกอบเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กร ไว้ดังนี้

สงวนศักดิ์ จະสุนา (2563, หน้า 11) กล่าวถึง องค์ประกอบ ของโครงสร้างขององค์กร ประกอบด้วย

1. การแบ่งงานกันทำการกระจายงาน
2. สายการบังคับบัญชา
3. การสื่อสารที่เกิดขึ้นในองค์กร
4. การทำงานเป็นทีมและการบูรณาการการทำงาน
5. ความไม่เป็นทางการ

อริยาภรณ์ วุฑฒิเวช (2566, หน้า 7) กล่าวถึง องค์ประกอบ ของโครงสร้างขององค์กร ประกอบด้วย

1. ความเป็นทางการ
2. การแบ่งงานตามความถนัด
3. สายการบังคับบัญชา
4. การรวมอำนาจและกระจายอำนาจ
5. ขนาดของการควบคุม
6. การจัดแผนงาน

Mousavi et al. (2013 กล่าวถึงใน วรรณลภย์ สุริยะโยธิน, 2559, หน้า 204) กล่าวถึง องค์ประกอบของโครงสร้างขององค์กร ประกอบด้วย

1. ความเป็นทางการ
2. การรวมอำนาจ
3. ความซับซ้อน

ผู้วิจัยจึงทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของโครงสร้างขององค์กร โดยใช้เกณฑ์ ร้อยละ 50 ดังตาราง 11

ตาราง 11 การสังเคราะห์องค์ประกอบของโครงสร้างขององค์กร

องค์ประกอบของโครงสร้างขององค์กร	1. สแกนคัลด์ (2563)	2. อริยาภรณ์ วุฑฒิเวช (2566)	3. วิ Mousavi et al. (2013)	ความถี่	ร้อยละ
1. การแบ่งงานกันทำให้มีการกระจายงาน / การแบ่งงานตามความถนัด	✓	✓		2	66.67
2. สายการบังคับบัญชา	✓	✓		2	66.67
3. การสื่อสารที่เกิดขึ้นในองค์กร	✓			1	33.33
4. การทำงานเป็นทีมและการบูรณาการการทำงาน	✓			1	33.33
5. ความไม่เป็นทางการ	✓			1	33.33
6. ความเป็นทางการ		✓	✓	2	66.67
7. การรวมอำนาจและกระจายอำนาจ / การรวมอำนาจ		✓	✓	2	66.67
8. ขนาดของการควบคุม		✓		1	33.33
9. การจัดแผนงาน		✓		1	33.33
10. ความซับซ้อน			✓	1	33.33

จากการสังเคราะห์โครงสร้างองค์กร สรุปโครงสร้างองค์กรไว้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) การแบ่งงานตามความถนัด 2) สายการบังคับบัญชา 3) ความเป็นทางการ และ 4) การรวมอำนาจและกระจายอำนาจ

3. วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

3.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเป็นค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ นิสัย และรูปแบบพฤติกรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อวิธีการทำงาน การตัดสินใจ การสื่อสาร และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

ณัฐปภัสร สกกุลพัฒน์รดา (2564, หน้า 107 – 108) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดระบบของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร มีแนวทางการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมและกิจกรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้ สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ จัดให้มีการนำเสนอผลงานนวัตกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทบทวนผลการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้มีการเสนอแนวความคิดเห็นและแนวคิด การพัฒนานวัตกรรม

ภารดี อนันต์นาวี และสิทธิพร ประวัตรุ่งเรือง (2564, หน้า 34) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม หมายถึง การบริหารจัดการให้มีการปฏิบัติ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่มีการส่งเสริมให้มึนวัตกรรมใหม่ ๆ และมีการนำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการหรือการบริการทางการปฏิบัติให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ ที่แตกต่างจากเดิมเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียนและสถานศึกษาสูงสุด ซึ่งวัฒนธรรมองค์กร (Culture) เป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันพฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งจะได้รับการสนับสนุนจากเครื่องมือและการทำงานของฝ่ายบุคคล ความท้าทายจากสถานการณ์ปัจจุบัน การร่วมมือ การทดลอง และการเรียนรู้จากความล้มเหลว สิ่งนี้เป็นสัญญาณของวัฒนธรรมนวัตกรรม

พรทิพย์ ไชยสุวิเวช (2566, หน้า 40) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ผู้บริหาร มีการจัดพื้นที่ในองค์กรที่เหมาะสมและเอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงาน ช่วยแก้ไขปัญหา ให้กำลังใจ เสริมแรง ชื่นชม และให้รางวัลบุคคลที่มีผลงานดีเด่น มีการจูงใจบุคลากรในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ มีการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ลึก ปลอดภัย ยอมรับความเสี่ยงหรือความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น ให้โอกาสในการปรับปรุง แก้ไขความผิดพลาด บุคลากรมีความคิดว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และทำงานอย่างมีเป้าหมายที่มุ่งความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ขององค์กร

ศิวาจุติ รัตนะ (2566, หน้า 36) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ทำในองค์กรเป็นแนวทางและความเชื่อในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องสนับสนุนการทำงานเป็นทีมส่งเสริมให้มีการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร กระตุ้นให้บุคลากร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกมีความปลอดภัย มีอิสระและความคิดสร้างสรรค์ ยอมรับและเรียนรู้จากความ ผิดพลาด วัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรม จะต้องมุ่งไปสู่เป้าหมายในการทำงานขององค์กร โดยองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร ค้นหาค่านิยมร่วมที่จะช่วยในการสร้างนวัตกรรม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรม หรือสิ่งที่สร้างขึ้นร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมและประสิทธิภาพขององค์กร เพื่อช่วยสร้างแนวทางและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน สร้างสรรค์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความปลอดภัย กล้าเสี่ยงและเรียนรู้จากความผิดพลาด พร้อมทั้งสนับสนุน การบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมและค่านิยมของบุคลากร ช่วยสร้างเอกลักษณ์ ส่งเสริมความร่วมมือ และสนับสนุนความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กร

ณัฐปภัสร์ สกุลพัฒนรรดา (2564, หน้า 110) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศขององค์กร หากบุคลากรงานพึงพอใจในวัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมของหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่แล้วนั้น บุคลากรจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถจนทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด ซึ่งผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรรับรู้บรรยากาศที่เป็นบวกมีอิสระที่จะคิดสร้างสรรค์และการเสริมสร้างกำลังใจให้รางวัลตอบแทนความสำเร็จในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการเกิดนวัตกรรมในองค์กร

ธีรวรรณ ผายเงิน (2567, หน้า 19) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งมีชีวิตที่ประกอบไปด้วยมนุษย์ และกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมกับพฤติกรรมองค์กร มักเชื่อมโยงและเกี่ยวข้งกัน ซึ่งเกิดขึ้นมาเพื่อที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน แบบแผนในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นสิ่งที่

ท้าทายและเป็นปัจจัยผลักดันในการขับเคลื่อนองค์กรได้เป็นอย่างดี แต่องค์กรก็มีวัฒนธรรมในการปฏิบัติที่แตกต่างกันไป จึงไม่สามารถลอกเลียนแบบกันได้ แต่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรให้เกิดวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานได้

Trompenaars & Hampden – Turner (1998, p. 24) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทในการสร้างสมดุลระหว่างนวัตกรรมและความมั่นคง โดยค่านิยมองค์กรช่วยกำหนดแนวทางในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

Schein (2010, p. 13) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็น “รากฐานที่มองไม่เห็น” ของค่านิยม ความเชื่อ และสมมติฐานร่วมกันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และการตัดสินใจของบุคลากรในองค์กร

Cameron & Quinn (2011, p. 17) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดคุณภาพของการทำงานและผลสัมฤทธิ์ขององค์กร โดยแบบจำลอง Competing Values Framework แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมที่แตกต่างส่งผลต่อความสำเร็จในรูปแบบที่แตกต่างกัน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญต่อการพัฒนานวัตกรรมและประสิทธิภาพขององค์กร เพราะช่วยสร้างแนวทางและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน การคิดสร้างสรรค์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความปลอดภัย กล้าเสี่ยง และเรียนรู้จากความผิดพลาด พร้อมทั้งสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร

นักวิชาการและนักวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้องค์ประกอบเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ไว้ดังนี้

เพชรรัตน์ ชันทองดี (2563, หน้า 661) กล่าวถึง องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย

1. ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา
2. การมอบอำนาจ
3. การตัดสินใจ
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา
5. ความไว้วางใจ

6. ความมีคุณภาพ
7. การยอมรับ
8. ความเอื้ออาทร
9. ความซื่อสัตย์สุจริต
10. ความหลากหลายของบุคลากร

สุกัญญา ลำสัน (2565, หน้า 45) กล่าวถึง องค์ประกอบ

ของวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย

1. ความมุ่งหมายขององค์การ
2. ความหลากหลายและการจัดการบุคลากร
3. คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
5. ความมีคุณภาพ
6. การยอมรับ

ธีรวรรณ พายเงิน (2567, หน้า 25) กล่าวถึง องค์ประกอบ

ของวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย

1. วัฒนธรรมส่วนร่วม
2. วัฒนธรรมเอกภาพ
3. วัฒนธรรมปรับตัว
4. วัฒนธรรมพันธกิจ

Daft (2008, p. 434) กล่าวถึง องค์ประกอบของวัฒนธรรม

องค์กร ประกอบด้วย

1. วัฒนธรรมที่เน้นให้ความสามารถในการปรับตัว
2. วัฒนธรรมที่เน้นพันธกิจ
3. วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม
4. วัฒนธรรมที่เน้นสายการบังคับบัญชาหรือแบบระบบ

ราชการ

ผู้วิจัยจึงทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร

โดยใช้เกณฑ์ ร้อยละ 50 ดังตาราง 12

ตาราง 12 การสังเคราะห์องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร	1. เพชรรัตน์ ชื่นทองดี (2563)	2. สุภัฏญา ล้ำสัน (2565)	3. วิจิตรวรรณ พายเงิน (2567)	4. Daft (2008)	ความถี่	ร้อยละ
1. ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา / ความมุ่งหมายขององค์การ	✓	✓			2	50.00
2. การมอบอำนาจ	✓				1	25.00
3. การตัดสินใจ	✓				1	25.00
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา / ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	✓	✓			2	50.00
5. ความไว้วางใจ	✓				1	25.00
6. ความมีคุณภาพ	✓	✓			2	50.00
7. การยอมรับ	✓	✓			2	50.00
8. ความเอื้ออาทร	✓				1	25.00
9. ความซื่อสัตย์สุจริต	✓				1	25.00
10. ความหลากหลายของบุคลากร / ความหลากหลายและการจัดการบุคลากร	✓	✓			2	50.00
11. คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ		✓			1	25.00
12. วัฒนธรรมส่วนรวม / วัฒนธรรม การมีส่วนร่วม			✓	✓	2	50.00
13. วัฒนธรรมเอกภาพ			✓		1	25.00
14. วัฒนธรรมปรับตัว / วัฒนธรรมที่เน้นให้ ความสามารถในการปรับตัว			✓	✓	2	50.00
15. วัฒนธรรมพันธกิจ / วัฒนธรรมที่เน้น พันธกิจ			✓	✓	2	50.00

ตาราง 12 (ต่อ)

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร	1. เพชรรัตน์ ชื่นทองคำ (2563)	2. สุกัญญา ล้ำสัน (2565)	3. วิจิตรวรรณ พายเงิน (2567)	4. Daft (2008)	ความถี่	ร้อยละ
16. วัฒนธรรมที่เน้นสายการบังคับบัญชา หรือแบบระบบราชการ				✓	1	25.00

จากการสังเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร สรุปวัฒนธรรมองค์กรไว้ 8 องค์ประกอบ คือ 1) ความมุ่งหมายขององค์กร 2) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3) ความมีคุณภาพ 4) การยอมรับ 5) ความหลากหลายของบุคลากร 6) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม 7) วัฒนธรรมปรับตัว และ 8) วัฒนธรรมที่เน้นพันธกิจ

4. การพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู (Development of Teachers' Innovativeness)

4.1 ความหมายของการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู

การพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครูเป็นกระบวนการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ และทัศนคติของบุคคลให้สามารถคิด ค้นคว้า และสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าและตอบโจทย์ความต้องการของสังคม หรือองค์กร

ณัฐปภัสร สกุลพัฒนรรดา (2564, หน้า 111) กล่าวว่า การพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ รวมถึงความคิดสร้างสรรค์ ของบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาและพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ โดยพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีจุดมุ่งหมาย ความสนใจเดียวกัน เข้าใจและทำงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ให้การศึกษา และฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรตามวิสัยทัศน์ มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ

ฉัตรดี หิรัญกิตติกร (2564, หน้า 36) กล่าวว่า การพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู หมายถึง การที่องค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรในการฝึกฝนและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้บริหารจะต้องจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนและส่งเสริมและสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ภาวดี อนันต์นาวิ และสิทธิพร ประวัตรุ่งเรือง (2564, หน้า 35 - 36) กล่าวว่า การพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู หมายถึง การจัดการให้แก่นวัตกรรมมีลักษณะหรือพฤติกรรมของบุคลากรที่มีความกระตือรือร้นพร้อมที่จะศึกษาและรักในการเรียนรู้จนเป็นวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พร้อมที่จะคิดค้นนวัตกรรมใหม่ด้วยการเทียบเคียงผลการปฏิบัติงานต่อยอดและรู้ลึกผูกพันและมีเป้าหมายทำให้สถานศึกษาได้รับประโยชน์

พรทิพย์ ไชยสุวิเศษ (2566, หน้า 37 - 38) กล่าวว่า การพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู หมายถึง การส่งเสริมความรู้ ทักษะ เจตคติของบุคลากร เน้นทักษะการแก้ปัญหา การสร้างสรรค์นวัตกรรม การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีทักษะ ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น มีการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีการศึกษาดูงานเพื่อสร้างประสบการณ์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้พร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรด้วยนวัตกรรม

ศิวาวุฒิ รัตนะ (2566, หน้า 36) กล่าวว่า การพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับบุคลากรขององค์กรร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหาการคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งดำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยการฝึกอบรมและพัฒนา การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการสร้างความผูกพันทางจิตใจของบุคลากรต่อองค์กร

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู หมายถึง กระบวนการเสริมสร้างศักยภาพ ความคิด และทักษะให้บุคคล เพื่อให้กลายเป็นผู้ที่สามารถคิดค้นสร้างสรรค์หรือปรับปรุงสิ่งใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของบุคลากร โดยมุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ และแรงจูงใจ ให้บุคลากรมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร พร้อมฝึกอบรมและสร้างประสบการณ์ที่เหมาะสม

ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ การสร้างนวัตกรรม และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาอย่างยั่งยืนและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา

4.2 ความสำคัญของการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู

การพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ผลักดันการสร้างนวัตกรรม และเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน และการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรและสังคม

ณัฐปภัสร สกุลพัฒน์รดา (2564, หน้า 111) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครูมีเป้าหมายหลักโดยมุ่งหวังให้บุคลากรทางการศึกษา เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมตามที่องค์กรต้องการ โดยทั่วไปแล้ว การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปในทิศทางที่ต้องการได้นั้นจำเป็นต้องพัฒนาให้มีความรู้ พัฒนาให้มีทักษะความชำนาญ และพัฒนาให้มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีความคิดเชิงสร้างสรรค์

Rogers (2003, p. 12) กล่าวว่า นวัตกรรมเป็นบุคคลกลุ่มแรกที่ยอมรับและเผยแพร่นวัตกรรมไปสู่สังคม จึงมีความสำคัญในการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ

Tidd & Bessant (2014, p. 24) กล่าวว่า การพัฒนานักนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการจัดการนวัตกรรม (innovation management) เพราะบุคลากรที่มีทักษะนี้สามารถสร้างคุณค่าใหม่และรักษาความยั่งยืนขององค์กร

OECD (2016, p. 19) ระบุว่า นวัตกรรมมีบทบาทต่อการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน (competitiveness) ของประเทศ และเป็นกลไกสำคัญต่อเศรษฐกิจฐานความรู้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครูมีความสำคัญต่อการสร้างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ส่งเสริมความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี พร้อมความคิดสร้างสรรค์ บุคลากรเหล่านี้ยังทำหน้าที่เป็นผู้นำในการยอมรับและเผยแพร่นวัตกรรม มีบทบาทในการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันและสนับสนุนเศรษฐกิจฐานความรู้ รวมทั้งสร้างคุณค่าใหม่และความยั่งยืนให้แก่องค์กร

4.3 องค์ประกอบของการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู

นักวิชาการและนักวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้องค์ประกอบเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู ไว้ดังนี้
โกศล ภูศรี (2564, หน้า 75) กล่าวถึง องค์ประกอบของการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู ประกอบด้วย

1. ทักษะการคิดริเริ่ม
2. ทักษะการตั้งคำถาม
3. ทักษะการสังเกต
4. ทักษะการทดลอง
5. ทักษะการสร้างเครือข่าย

จุฑารัตน์ สุขสบาย (2567, หน้า 1462) กล่าวถึง องค์ประกอบของการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู ประกอบด้วย

1. การสังเกต
2. การตั้งคำถาม
3. การสร้างเครือข่าย
4. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์
5. การทดลอง
- 6) การเชื่อมโยง

ศิริกัญญา ศิริสุทธารมย์ (2567, หน้า 754) กล่าวถึง องค์ประกอบของการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู ประกอบด้วย

1. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์
2. การสร้างเครือข่าย
3. การตั้งคำถาม
4. การสังเกต
5. การกล้าเสี่ยง
6. การทดลอง

Wagner (2012, p. 23) กล่าวถึง องค์ประกอบของการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู ประกอบด้วย

1. การเชื่อมโยง

2. การตั้งคำถาม

3. การสังเกต

4. การทดลอง

5. การสร้างเครือข่าย

ผู้วิจัยจึงทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาความเป็น
นวัตกรรมของครู โดยใช้เกณฑ์ ร้อยละ 50 ดังตาราง 13

ตาราง 13 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู

องค์ประกอบของการพัฒนาความเป็น นวัตกรรมของครู	1. โกศล ภูศรี (2564)	2. จุฑารัตน สุธาสบาย (2567)	3. ศิริกัญญา ศิริสุทธารมย์ (2567)	4. Wagner (2012)	ความถี่	ร้อยละ
1. ทักษะการคิดริเริ่ม / การคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	✓	✓	✓		3	75.00
2. ทักษะการตั้งคำถาม / การตั้งคำถาม	✓	✓	✓	✓	4	100.00
3. ทักษะการสังเกต / การสังเกต	✓	✓	✓	✓	4	100.00
4. ทักษะการทดลอง / การทดลอง	✓	✓	✓	✓	4	100.00
5. ทักษะการสร้างเครือข่าย / การสร้าง เครือข่าย	✓	✓	✓	✓	4	100.00
6. การเชื่อมโยง		✓		✓	2	50.00
7. การกล้าเสี่ยง			✓		1	25.00

จากการสังเคราะห์การพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู สรุปการพัฒนา
ความเป็นนวัตกรรมของครูไว้ 6 องค์ประกอบ คือ 1) การคิดริเริ่ม 2) การตั้งคำถาม
3) การสังเกต 4) การทดลอง 5) การสร้างเครือข่าย และ 6) การเชื่อมโยง

5. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology)

5.1 ความหมายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นการนำเทคโนโลยีและเครื่องมือด้านคอมพิวเตอร์ การสื่อสาร และระบบเครือข่ายมาใช้ในการเก็บ รวบรวม ประมวลผล ส่งต่อ และเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ การเรียนรู้ การทำงาน และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐปภัสร สกุลพัฒน์รดา (2564, หน้า 112) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม โดยผนวกเทคโนโลยีสองสาขาหลัก คือ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารโทรคมนาคมเข้าด้วยกันเพื่อใช้ในกระบวนการสร้างสรรค์จัดหาจัดเก็บค้นคืน จัดการถ่ายทอดและเผยแพร่ข้อมูล ในรูปดิจิทัลซึ่งสามารถเชื่อมต่อสารสนเทศ ถึงกันได้อย่างรวดเร็ว ในรูปแบบของภาพ เสียง ตัวอักษร หรือภาพเคลื่อนไหว มีความถูกต้องความแม่นยำและรวดเร็วทันต่อการนำมาใช้ประโยชน์

ธัญรดี หิรัญกิตติกร (2564, หน้า 34) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารหมายถึง การที่องค์กรมีระบบการติดต่อสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันภายในองค์กรตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนมาถึงบุคลากรในแผนกต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานการสร้างนวัตกรรมมีประสิทธิภาพ

พรทิพย์ โฆษสิเวช (2566, หน้า 38 – 39) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง องค์กรมีการสื่อสารข้อมูล เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการใช้ระบบเครือข่ายและสื่อสารหลากหลาย มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างเครือข่ายความร่วมมือโดยใช้เทคโนโลยี และใช้เทคโนโลยีในการสร้างนวัตกรรม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การนำเทคโนโลยีและการสื่อสาร และเครื่องมือต่าง ๆ มาใช้ในการสร้างช่องทางการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การจัดเก็บ ค้นคืน ถ่ายทอด และเผยแพร่ข้อมูลเป็นไปอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และทันต่อการใช้

ประโยชน์ นอกจากนี้ยังสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและความร่วมมือภายในองค์กรมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรและสถานศึกษา

5.2 ความสำคัญเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญที่สนับสนุนการจัดการข้อมูล การสื่อสาร การตัดสินใจ และการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพของบุคคล องค์กร และสังคม

ณัฐปภัสร สกุลพัฒนรรดา (2564, หน้า 113) กล่าวว่า การมีระบบข้อมูลข่าวสารที่มีการไหลเวียนอย่างอิสระ โดยบุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร ที่ใช้ในการทำงานได้หลายช่องทาง การเปิดกว้างในการติดต่อสื่อสาร ความเป็นอิสระทางข้อมูลข่าวสาร เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารเกิดแนวความคิดใหม่ ๆ และนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในที่สุด

สาธิต ทรัพย์รวงทอง (2566, หน้า 316) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารซึ่งการใช้เทคโนโลยีนั้นเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้าและทันสมัย ทั้งนี้เป็นเพราะว่าโรงเรียนมีระบบฐานข้อมูลที่แสดงข้อมูลโรงเรียนในทุกมิติ ทั้งการบริหารจัดการการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และงบประมาณ โดยสามารถแก้ไขปรับปรุงข้อมูลได้ ตลอดเวลา รวมทั้งมีระบบอินเทอร์เน็ตที่สามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตอย่างทั่วถึง มีประสิทธิภาพ และครอบคลุมทุกพื้นที่ในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีดังกล่าวมาพัฒนาหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและใช้เทคโนโลยีสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัยและทันต่อโลกปัจจุบัน

Laudon & Laudon (2016, p. 7) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญต่อการจัดการข้อมูลภายในองค์กร ทำให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจบนฐานข้อมูลที่ถูกต้องและทันเวลา

Turban, Pollard & Wood (2018, p. 25) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้การสื่อสารและประสานงานภายในองค์กรรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ลดความซ้ำซ้อนและข้อผิดพลาด

Laudon & Laudon (2019, p. 10) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ช่วยในการประมวลผลข้อมูล การจัดการสารสนเทศ และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรและผู้บริหาร เพราะช่วยให้ข้อมูลข่าวสารไหลเวียนอย่างอิสระ บุคลากรเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย ส่งเสริมการสื่อสารและประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความซ้ำซ้อนและข้อผิดพลาด อีกทั้งช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจบนฐานข้อมูลที่ถูกต้องและทันเวลา สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

5.3 องค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

นักวิชาการและนักวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้องค์ประกอบเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ไว้ดังนี้

ศักดิ์ดา ทัดสา (2564, หน้า 40) กล่าวถึง องค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประกอบด้วย

1. ด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา
2. ด้านโครงสร้างพื้นฐานของเทคโนโลยีสารสนเทศ
3. ด้านการจัดการเรียนการสอน
4. ด้านกระบวนการเรียนรู้
5. ด้านทรัพยากรการเรียนรู้
6. ด้านเครือข่ายความร่วมมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
7. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

ลัดดาวรรณ เนานาดี (2565, หน้า 70) กล่าวถึง องค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประกอบด้วย

1. การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
ในสถานศึกษา
2. โครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
3. การบริหารจัดการการเรียนการสอน
4. การพัฒนาบุคลากร

มารีสา สุทธิธรรม (2568, หน้า 37) กล่าวถึง องค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประกอบด้วย

1. การสนับสนุนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในองค์กร
2. ความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์

3. การใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้
4. การมีจริยธรรม กฎหมาย จรรยาบรรณและความปลอดภัย
5. การวัดและประเมินผลการใช้เทคโนโลยี

ผู้วิจัยจึงทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ
ในการทำงานเป็นทีม โดยใช้เกณฑ์ ร้อยละ 50 ดังตาราง 14

ตาราง 14 การสังเคราะห์องค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

องค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	1. ศักดา หัตถา (2564)	2. สัตตาวรรณ เนานาดี (2565)	3. มาริสา สุทธิธรรม (2568)	ความถี่	ร้อยละ
1. ด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา / การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษา / การสนับสนุนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในองค์กร	✓	✓	✓	3	100.00
2. ด้านโครงสร้างพื้นฐานของเทคโนโลยีสารสนเทศ	✓	✓		2	66.67
3. ด้านการจัดการเรียนการสอน / การใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	✓	✓	✓	3	100.00
4. ด้านกระบวนการเรียนรู้	✓			1	33.33
5. ด้านทรัพยากรการเรียนรู้	✓			1	33.33
6. ด้านเครือข่ายความร่วมมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	✓			1	33.33
7. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร / การพัฒนาบุคลากร	✓	✓		2	66.67
8. ความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์			✓	1	33.33

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	1. คัดค้าน (2564)	2. สอดคล้อง (2565)	3. มาริสา สุทธิธรรม (2568)	ความถี่	ร้อยละ
9. การมีจริยธรรม กฎหมาย จรรยาบรรณ และความปลอดภัย			✓	1	33.33
10. การวัดและประเมินผลการใช้เทคโนโลยี			✓	1	33.33

จากการสังเคราะห์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สรุปเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไว้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษา 2) โครงสร้างพื้นฐานของเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) การใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และ 4) การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

6. เครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น (Collaborative Networks with External Organizations)

6.1 ความหมายของเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น

เครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเป็นกระบวนการที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถของตน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสมาชิกแต่ละคนมีบทบาทและความรับผิดชอบที่ชัดเจน และมีการสื่อสาร ประสานงาน และสนับสนุนซึ่งกันและกัน

ณัฐปภัสร สกุลพัฒนรรดา (2564, หน้า 117) กล่าวว่า เครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการเชื่อมโยงระหว่างระบบการปฏิบัติงาน เชื่อมโยงบทบาทของกลุ่มบุคคล องค์กร รวมตัวกันด้วยความสมัครใจภายใต้ความต้องการในวัตถุประสงค์ร่วมกัน จัดโครงสร้างและรูปแบบการทำงานด้วยระบบใหม่ ในลักษณะสร้างความร่วมมือประสานงานกัน การจะเป็น

เครือข่ายความร่วมมือที่ดีต้องมีความร่วมมือในการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน และทำกิจกรรมร่วมกัน

ภารดี อนันต์นาวิ และสิทธิพร ประวัตรุ่งเรือง (2564, หน้า 34 – 35) กล่าวว่า เครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น หมายถึง การบริหารงานโดยทีมงานที่มีอำนาจในการตัดสินใจ สามารถเป็นที่ปรึกษา เป็นผู้ประสานการปฏิบัติงานและสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายหรือองค์กรต่าง ๆ ได้ รวมถึงการความกระตือรือร้น ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การจัดกิจกรรมแข่งขันกัน การปฏิบัติงานที่มีการสร้างสรรค์ใหม่ ๆ มีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน มีนวัตกรรมเพื่อให้เกิดประโยชน์ในสถานศึกษา โดยมีการระดมความคิด การกำหนดมาตรฐาน การดำเนินงาน กระบวนการของทีมงาน ต้องมีข้อผูกพัน ค่านิยม มีมาตรการการปฏิบัติร่วมกัน มีวิธีการใหม่ ๆ นวัตกรรม การทำงานเป็นทีม ทีมต้องมีความเหมาะสมในบทบาทของกลุ่ม และพฤติกรรมของบุคคล ตลอดจนการสื่อสารภายในกลุ่มมีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการสื่อสาร อย่างมีประสิทธิภาพ

พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565, หน้า 57) กล่าวว่า เครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงพฤติกรรม ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมาย การทำงานอย่างเป็นระบบส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงาน ของทีมงานต่าง ๆ ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาทวางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานและองค์กรของตน ที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ

พรทิพย์ โอบุญเวช (2566, หน้า 41) กล่าวว่า เครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น หมายถึง ผู้บริหารมีสัมพันธภาพอันดีในการปฏิบัติงานร่วมกับครู บุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษามีระบบการบริหารงานด้วยใช้ระบบทีมงาน มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ มีความเข้าใจ ไว้วางใจกัน มีความเชื่อมโยงของทุกฝ่ายในสถานศึกษา มีวิธีการแก้ไขความขัดแย้งที่มีประสิทธิภาพ

คิราวูฒิ รัตนะ (2566, หน้า 36) กล่าวว่า เครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น หมายถึง บุคคลมากกว่าหนึ่งคนมาร่วมกันปฏิบัติหน้าที่โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีผู้นำเป็นแกนกลางสำคัญที่จะประสานการดำเนินงาน มีการช่วยเหลือระหว่างกันของสมาชิกในองค์การ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างบุคลากรตลอดจนมีกระบวนการทำงานที่มีความชัดเจนและเหมาะสม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า เครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกันเพื่อร่วมมือกันใช้ความรู้ ทักษะ และทรัพยากรของแต่ละคนในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เป็นกระบวนการที่บุคลากรหลายฝ่ายร่วมมือกันภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกัน โดยมีโครงสร้างและระบบการทำงานที่ชัดเจน อาศัยการสื่อสาร ประสานงาน และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการระดมความคิด การแบ่งบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสม การช่วยเหลือเกื้อกูล และการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการสื่อสาร ส่งผลให้เกิดนวัตกรรม การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

6.2 ความสำคัญของเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น

เครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ การสื่อสาร และความคิดสร้างสรรค์ของสมาชิก สนับสนุนความร่วมมือและการบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีคุณภาพ

ณัฐปภัสร์ สกุลพัฒนรรดา (2564, หน้า 118) กล่าวว่า ทุกสรรพสิ่งจำเป็นต้องมีการพึ่งพาอาศัยกัน มีการดำรงอยู่ร่วมกัน การเชื่อมโยงเข้าหากันของทุกสรรพสิ่งเป็นเครือข่าย ไม่ใช่การรวมกลุ่มของสมาชิกเพียงต้องการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเท่านั้น แต่หมายถึงความต้องการที่จะพัฒนาไปสู่การลงมือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน

สาธิต ทรัพย์รวงทอง (2566, หน้า 319) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนา ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะงานจะสำเร็จได้นั้นต้องได้รับความร่วมมือจาก สมาชิกหรือทีมงาน มีการบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วน รวมถึงชุมชน เพื่อระดมความคิดเห็นและแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

Belbin (2010, p. 22) กล่าวว่า ทีมที่มีบทบาทและหน้าที่ชัดเจน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และลดความขัดแย้งภายในทีม

Johnson & Johnson (2013, p. 23) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม ช่วยพัฒนาทักษะทางสังคม ความรับผิดชอบร่วมกัน และการแก้ปัญหา อย่างมีประสิทธิภาพ

Robbins & Judge (2019, p. 305) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม ช่วยให้บุคคลสามารถรับผิดชอบงานร่วมกัน แบ่งเบาภาระงาน และลดความซ้ำซ้อน ของการทำงาน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า เครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันภายใต้วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน โดยอาศัย การบูรณาการความร่วมมือ การแบ่งบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม และการสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิผลของงาน พัฒนาทักษะทางสังคม ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและพัฒนา อย่างยั่งยืน

6.3 องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักวิจัย ทั้งในและต่างประเทศ ได้ให้องค์ประกอบ เกี่ยวกับเครือข่ายความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 80 – 169) กล่าวถึง องค์ประกอบ ของเครือข่ายความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

1. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน
2. การสร้างความไว้วางใจ
3. การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์
4. การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม
5. การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน

เดชา ลุนาวงค์ (2564, หน้า 75 – 107) กล่าวถึง องค์ประกอบ ของเครือข่ายความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

1. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน
2. การสร้างความไว้วางใจ
3. การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม
4. การมอบหมายงานที่ชัดเจน

สุริยา สรวงศิริ (2564, หน้า 917) กล่าวถึง องค์ประกอบ
ของเครือข่ายความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

1. การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์
3. การมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผู้วิจัยจึงทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ
ในการทำงานเป็นทีม โดยใช้เกณฑ์ ร้อยละ 50 ดังตาราง 15

ตาราง 15 การสังเคราะห์องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น

องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ กับหน่วยงานอื่น	1. จิตินันท์ นันทะศิริ (2563)	2. เดชา ลุนาวงศ์ (2564)	3. วิสุริยา สรวงศิริ (2564)	ความถี่	ร้อยละ
1. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน	✓	✓		2	66.67
2. การสร้างความไว้วางใจ	✓	✓		2	66.67
3. การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์	✓		✓	2	66.67
4. การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม / การมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	✓	✓	✓	3	100.00
5. การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงาน ที่ชัดเจน / การมอบหมายงานที่ชัดเจน	✓	✓		2	66.67
6. การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ			✓	1	33.33

จากการสังเคราะห์เครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น สรุปเครือข่าย
ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นไว้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน
2) การสร้างความไว้วางใจ 3) การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ 4) การมีส่วนร่วม
ดำเนินงานในทีม และ 5) การมอบหมายงานที่ชัดเจน

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

1. นโยบายและจุดเน้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ภายใต้แนวคิด **“องค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งสู่คุณภาพผู้เรียน”** โดยใช้รูปแบบการบริหารจัดการ **NKP1 TAG TEAM** เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีความเป็นเลิศ และมีความสุข พร้อมทั้งส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์กรคุณภาพที่สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1, 2568, ออนไลน์)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ได้กำหนดจุดเน้นการพัฒนาการศึกษาไว้ 4 ด้าน จำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วย

ด้านความปลอดภัย

1. มีความปลอดภัย ใส่ใจคุณภาพ และสิ่งแวดล้อม

ด้านคุณภาพ

2. การอ่านออก เขียนได้ ลายมือสวย คิดเลขเป็น เน้นภาษาอังกฤษ
3. การพัฒนาสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะอันพึงประสงค์
4. การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
5. การพัฒนาการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง

ด้านโอกาส

6. การสร้างโอกาส ช่วยเหลือ สนับสนุน และเสริมทักษะชีวิต และทักษะอย่างเสมอภาค ตามหลักของเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านประสิทธิภาพ

7. การบริหารจัดการโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน
8. มีนวัตกรรมขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา
9. การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก

โดยการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ใช้แนวคิด **“โรงเรียนนำอยู่ เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ”** ผ่านการพัฒนา

โรงเรียนตามหลัก HANSA School และห้องเรียนคุณภาพ 6Q ได้แก่ Q – Coach, Q – Active Learning, Q – Technology and Innovation, Q – Empowerment, Q – PLC และ Q – Network ควบคู่กับกระบวนการทำงานแบบ TEAM เพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2. วิสัยทัศน์

“องค์กรคุณภาพ สร้างคนดี มีความเป็นเลิศ มีความสุข”

องค์กรคุณภาพ หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เป็นหน่วยงานที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย Q – Coach, Q – Active Learning, Q – Technology and Innovation, Q – Empowerment, Q – PLC, Q – Network

สร้างคนดีหมายถึง การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามหลักสูตร

มีความเป็นเลิศ หมายถึง การพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล บนพื้นฐานพหุปัญญา

มีความสุข หมายถึง ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาและ นักเรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีความปลอดภัย มีความสร้างสรรค์และมีคุณค่า

3. พันธกิจ

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศและความเป็นไทยของผู้เรียน ให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

2. พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญ ในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ

3. เพิ่มโอกาส ความเสมอภาคและลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคน ได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

4. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน มีความปลอดภัย สามารถจัดการศึกษาเพื่อ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. เป้าหมาย

1. ผู้เรียนทุกคนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมี ความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย

2. ผู้เรียนทุกคนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เสมอภาค มีคุณภาพ ตามมาตรฐาน

3. ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษามีความปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำและรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

4. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษามีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในระบบการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐาน เหมาะสมกับบริบท รวมถึงสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาและกระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้งานวิจัยและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

5. กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เป็นหน่วยงานที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างรอบด้าน ภายใต้วิสัยทัศน์ “องค์กรคุณภาพ สร้างคนดี มีความเป็นเลิศ มีความสุข” โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียน

ให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และได้รับโอกาสทางการศึกษา อย่างเสมอภาค ควบคู่กับการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความ เชี่ยวชาญ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และมีจิตวิญญาณความเป็นครู พร้อมทั้งยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้วยระบบสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัล งานวิจัยและนวัตกรรม ภายใต้กลยุทธ์ที่มุ่งเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ยกระดับคุณภาพ การเรียนรู้ เสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และสร้างความปลอดภัยแก่ผู้เรียน เพื่อการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งมีนักวิชาการได้สรุปผลการวิจัยไว้ ดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยในประเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา

อิบติซาม เจะหะ (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บัตตานี เขต 2 ผลวิจัยพบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.35) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความยืดหยุ่น รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการ ทำงานเป็นทีมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้ ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น บางรายด้านที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านแรงจูงใจจำแนกตาม อายุ และประสบการณ์การทำงาน และด้านการทำงานเป็นทีมจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน นอกจากนี้ ข้อเสนอแนะในการพัฒนาเน้นให้ผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหา ส่งเสริมจินตนาการและนวัตกรรม สร้างแรงจูงใจเชิงบวก และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถใช้

เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในบริบทการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

ณัฐพล ทองมูล (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและจำแนกตามประสบการณ์
การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนกตาม
ขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ธนวัฒน์ ฉิมกุล (2565, หน้า 218 – 221) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบ
การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลวิจัยพบว่า องค์ประกอบของ
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มี 11 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น
จินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้แบบทีม การมุ่งผลสำเร็จ ความไว้วางใจ
การแก้ปัญหา แรงจูงใจ การสื่อสาร และการมีภาวะผู้นำ ทั้งนี้สะท้อนว่าผู้บริหาร
จำเป็นต้องมีความสามารถในการมองอนาคต วางแผนเชิงนวัตกรรม สร้างบรรยากาศ
แห่งความร่วมมือ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม และปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง
นอกจากนี้ รูปแบบการพัฒนาประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนนำ (หลักการ วัตถุประสงค์
เป้าหมาย) ส่วนเนื้อหา (องค์ประกอบ กระบวนการพัฒนา และการประเมินผล)
และส่วนการนำไปใช้ (เงื่อนไขความสำเร็จและผลการใช้รูปแบบ) โดยผลการประเมิน
รูปแบบทั้งด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์
อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่ารูปแบบมีความสมบูรณ์ เหมาะสม และสามารถ
นำไปใช้พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

สุพัตรา ภิรมย์ชม (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 1 ผลวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. บรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 4. บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .505 6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถพยากรณ์บรรยากาศองค์การของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ การมีจินตนาการ (X_4) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (X_2) 7. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน มี 2 ด้าน คือ การมีจินตนาการ โดยผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาในการทำงาน ในอนาคต และผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึง การมีจินตนาการในเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ในอนาคตที่ส่งผลต่อโรงเรียนและนักเรียน การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง และผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

จินตนา แสนภูวา (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ภาวะผู้นำ

เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความยืดหยุ่นแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของ
สถานศึกษาที่ต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5. ภาวะผู้นำ

เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของ
ครูผู้สอนในโรงเรียนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กัน
ในระดับสูง ($r_{xy} = .769$) 6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมา
วิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่า มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้าน
จินตนาการ ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ที่สามารถพยากรณ์
การปฏิบัติงานของครูผู้สอนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถพยากรณ์
ได้ร้อยละ 61 7. การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความยืดหยุ่น และ ด้านจินตนาการ

วีระเทพ พัดพรหม (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการ
จำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.34$)
ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.70$) 2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้อำนวยการโรงเรียนสภาพปัจจุบัน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม
และรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนการจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และในส่วนการจำแนกตามประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้อำนวยการโรงเรียนสภาพที่พึงประสงค์ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนการจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้อำนวยการโรงเรียนและในส่วนการจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม

และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำ
 เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน 4. ดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำ
 เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนรายด้าน 3 ลำดับแรก ประกอบด้วย 1) ด้านการมี
 ความยืดหยุ่น ($PNI_{modified} = .108$) 2) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($PNI_{modified} = .087$)
 และ 3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($PNI_{modified} = .085$) 5. แนวทางการพัฒนา
 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมี
 ความยืดหยุ่น ควรหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาหลากหลายวิธี มีการคิดนอกกรอบในการ
 บริหารจัดการปัญหาต่าง ๆ 2) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลควรมีสามารถเข้าใจและรู้
 ถึงความสามารถพิเศษ บริบทบุคลากรแต่ละคน และ 3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
 ควรมีการสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ และความคิดเชิงบวก นำมาใช้ในการบริหารงานสถานศึกษา
 นครินทร์ ศรีเนตร (2567, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ
 เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ยโสธร เขต 1 ผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม
 อยู่ในระดับมาก 2) ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและด้านความยืดหยุ่น ด้านการไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านจินตนาการ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม
 ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่าง
 กัน 3) ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจินตนาการ
 ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความคาดหวังซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพ
 ในจิตใจในการบริหาร ควรมีการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่ชัดเจน
 ควรมีมุมมองหรือภาพอนาคตอย่างชัดเจนในการบริหาร ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหาร
 ควรมีการกระจายอำนาจการบริหารงานให้กับผู้ร่วมงาน ควรมีความพร้อมที่จะสร้าง
 และรับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และผู้บริหาร
 ควรปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมองภาพรวม
 ที่เป็นไปได้ในอนาคตที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา
 ควรมีกระบวนการคิดที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ
 ของสถานศึกษาควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ด้านการทำงาน
 เป็นทีม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความสามัคคีในสถานศึกษา ผู้บริหารควรมี
 การบริหารงานโดยยอมรับความร่วมมือจากทุกส่วนงาน ควรมีความเชื่อมั่นต่อเจตนา

และความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา ส่วนด้านการไว้วางใจ ผู้บริหารควรรู้สึก
เต็มใจหรือยินยอมที่จะกระทำตามข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถานศึกษา ควรมีการ
บริหารงานโดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แสดงความคิดเห็น
และผู้บริหารควรมีการบริหารงานโดยยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริต

ศักดิ์ดา เสนาสี (2567, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน โดยรวม
อยู่ในระดับมาก 3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรง
ตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาด
ของโรงเรียน และตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
4. การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน
และตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5. ภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กัน
ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
($r_{xy} = .430$) 6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเอง
ของครูในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ คือ
การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์ และการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
และมีจำนวน 1 ด้านที่สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ได้ร้อยละ 17.90
และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 13542 7. การวิจัยครั้งนี้
ได้เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร 4 ด้านที่ส่งผลต่อการ
พัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น
เขต 2

สุพรรณ พรหมภา (2567, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลวิจัยพบว่า
1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
ขนาดของโรงเรียน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน
มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ประสิทธิภาพการบริหาร
งานวิชาการในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน
5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6. ผลการวิเคราะห์หาค่าอำนาจพยากรณ์
มีค่าอำนาจพยากรณ์ 5 ด้าน พบว่า มี 4 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และอีก
1 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
7. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหาร ที่วิเคราะห์สรุปเป็นแนวทางพัฒนามี 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการคำนึงถึง
ปัจเจกบุคคล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีจินตนาการ
และด้านการมีความยืดหยุ่น

กุลประภา บุญเกิด (2568, บทคัดย่อ) ได้ศึกษารายเรื่อง ภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 ผลวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม
อยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพ และประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4. ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป
จำแนกตามสถานภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง 6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความคิดสร้างสรรค์ มีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ 7. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร มี 3 ด้าน คือ 7.1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ดำเนินการโดยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การศึกษาดูงาน การอบรมเพิ่มทักษะ และการเชื่อมโยงองค์ความรู้เดิมกับแนวคิดใหม่อย่างเป็นระบบ 7.2 ด้านการทำงานเป็นทีม ดำเนินการโดยสร้างบรรยากาศเชิงบวกและเปิดกว้าง มุ่งเน้นการช่วยเหลือกัน สร้างความไว้วางใจ และกิจกรรมสัมพันธ์ 7.3 ด้านวิสัยทัศน์ ดำเนินการโดยสร้างเป้าหมายร่วมกันอย่างครอบคลุมในการมองภาพรวม มีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผ่านกระบวนการฝึกอบรม การคิดนอกกรอบ และการศึกษาพัฒนาตนเอง

1.2 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา

ธัญรดี หิรัญกิตติกร (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำคัญของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการสื่อสาร ด้านโครงสร้างและองค์กรที่เหมาะสม ด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือด้านการพัฒนาบุคลากร 2) แนวทางความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 6 ด้าน 6 แนวทางการพัฒนา

ภารดี อนันต์นาวิ (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา: การบริหารจัดการ ผลวิจัยพบว่า องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา เป็นองค์กรที่ต้อง มีการบริหารจัดการด้วยนวัตกรรมเป็นฐานโดยผู้บริหารองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ หาวิธีการใหม่ ๆ ใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมร่วมคิดร่วมทำสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรดำเนินงาน ด้วยนวัตกรรม ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง เกิดความแตกต่างจากเดิมที่ดีขึ้น ดังนั้นผู้บริหารต้องมีความเป็นมืออาชีพ มีวิสัยทัศน์กำหนดทิศทางองค์กร มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ภาวะผู้นำดิจิทัล และภาวะผู้นำเชิงวิชาการให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ที่มีนวัตกรรมการบริหารการศึกษายุคใหม่และนวัตกรรม การจัดการการเรียนรู้การสอนยุคใหม่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นไปตาม

เป้าหมายหรือสูงกว่าเป้าหมายเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรที่เป็นเลิศ และผู้เรียน
มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ได้รับการยอมรับจากองค์กร ชุมชน และสังคม

ชัยพร ชูสุภาวดี (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง

สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผลวิจัยพบว่า 1) สภาพการพัฒนาศานศึกษาสู่การเป็นองค์กร
นวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย
2) เปรียบเทียบสภาพการพัฒนาศานศึกษาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา
ที่ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาด
ของสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 แตกต่างกัน

เพ็ญพิมล พลสมบัติ (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง

แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพ
ปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม
ของสถานศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
ปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม
และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา
เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ทักษะบุคลากร การติดตาม
และประเมินผลนวัตกรรม การจัดความรู้และข้อมูล ความคิดสร้างสรรค์ โครงสร้างองค์กร
การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม การสร้างบรรยากาศ การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม
และการสื่อสาร ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ประกอบด้วย
1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) แนวทางการดำเนินการ และ 4) เงื่อนไขความสำเร็จ
สอดคล้องกับหลักองค์ประกอบของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ ประกอบด้วย 3 ระดับ

9 องค์ประกอบ ดังนี้ ระดับยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน 2) การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม 3) การติดตามและประเมินผลนวัตกรรม ระดับปฏิบัติการ ได้แก่ 4) การสื่อสาร 5) การจัดความรู้และข้อมูล 6) ความคิดสร้างสรรค์ และระดับสนับสนุน ได้แก่ 7) โครงสร้างองค์กร 8) ทักษะบุคลากร 9) การสร้างบรรยากาศ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดแนวทางการปฏิบัติทั้งหมด 31 แนวทาง ซึ่งผลการประเมินโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

สมศักดิ์ จิตตุพรพงษ์ (2566, หน้า 268) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์การนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลวิจัยพบว่า 1) องค์การนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้ รองลงมาคือ ด้านศักยภาพของบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านระบบสารสนเทศการติดต่อสื่อสารและเครือข่ายความร่วมมือ 2) ผลการเปรียบเทียบองค์การนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และขนาดของสถานศึกษาพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์การบริหาร ไม่แตกต่างกัน

ศิริกัญญา ปาสาจะ (2567, หน้า 205) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด และมีค่าความต้องการจำเป็นเรียงตามลำดับจากค่าสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ 1) วัฒนธรรมขององค์กร 2) การพัฒนาบุคลากร 3) บรรยากาศนวัตกรรม 4) โครงสร้างองค์กร 5) การบริหารเชิงกลยุทธ์ตามลำดับ 2. แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล โดยมีเนื้อหาการพัฒนาแบ่งเป็น 5 หน่วยการเรียนรู้ ดังนี้ 1) วัฒนธรรม ขององค์กร 2) การพัฒนาบุคลากร 3) บรรยากาศนวัตกรรม 4) โครงสร้างองค์กร 5) การบริหารเชิงกลยุทธ์ และมีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สรุปผล: การพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กร

แห่งนวัตกรรมการศึกษามีความสำคัญต่อคุณภาพการบริหารสถานศึกษาและการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้นเพราะองค์การแห่งนวัตกรมนั้นเป็นองค์การที่มุ่งเน้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์การโดยมีการบริหารจัดการด้วยการริเริ่มสิ่งใหม่หรือการพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ วัฒนธรรมขององค์การ การพัฒนาบุคลากร บรรยากาศนวัตกรม โครงสร้างองค์การ และการบริหารเชิงกลยุทธ์

อรทิตา บุญญะบุตร (2567, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลให้เป็นองค์กรนวัตกรมทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี เขต 1 ผลวิจัยพบว่า 1. การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า หลักการมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบ 2. การเป็นองค์กรนวัตกรมทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ เทคโนโลยีและการสื่อสาร ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ บรรยากาศสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์ร่วม และโครงสร้างองค์กร

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Mungkasem (2001, Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหาร พบว่า คุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ การมีความเป็นผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การมีทัศนคติด้านบวก และการมีความสามารถในการปรับตัว

Wetherell (2002, Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครู โดยได้ใช้แบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Principal Leadership Style) ในโรงเรียนประถมศึกษาในมาริสเคาน์ ที่รัฐนิวเจอร์ซีย์ ผลการศึกษาพบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำแบบบอก (Telling) ในด้านการควบคุม ด้านรางวัลทั่วไป ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจโดยรวมหรือการปรับภาวะผู้นำผู้บริหาร ซึ่งต้องมีประสบการณ์ 11 – 15 ปี มีความพึงพอใจของครูด้านเงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การสื่อสาร และการปรับแบบภาวะผู้นำ ผู้บริหารซึ่งมีประสบการณ์ในตำแหน่งมากกว่า 10 ปี มักจะทำให้ครูพึงพอใจในระดับต่ำ

ในด้านสภาพการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านความพึงพอใจโดยรวม ครุมีเพต และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

Stoll Louise and Julie Temperley (2009, p. 13) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยศึกษาจากโครงการเรียนรู้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ โรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา และโรงเรียนท้องถิ่นทางตะวันตกเฉียงใต้ ของประเทศอังกฤษ โดยดำเนินการพัฒนาในช่วงกันยายน ปี 2006 ถึงกุมภาพันธ์ ปี 2008 การพัฒนาใช้ผสมผสานระหว่างการสัมภาษณ์การสำรวจ การสร้างแรงบันดาลใจจาก ผู้เชี่ยวชาญภายนอก การบันทึกเอกสารสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ ดำเนินการโดย London Centre for Leadership in Learning, Institute of Education University of London ผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่าประกอบไปด้วย 1) จินตนาการ (Imagination) และ 2) การคิดแบบไตร่ตรอง (Thoughtpattern)

Amanda (2011, Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสำเร็จของ ความพยายามสร้างสรรค์ได้รับอิทธิพลจากความเป็นผู้นำ ผลการศึกษาพบว่า ด้วยวิธีนี้ ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้างเงื่อนไขที่จะมีส่วนร่วมของแต่ละบุคคลในการทำงาน อย่างมีความคิดสร้างสรรค์ นักวิจัยชั้นนำสำหรับความคิดสร้างสรรค์มีความสำคัญกับ รูปแบบความเป็นผู้นำที่แตกต่างกันรวมทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำ ความเชี่ยวชาญ วัตถุประสงค์ของการศึกษาในปัจจุบันคือการทดสอบผลกระทบของ กลยุทธ์การแข่งขันผู้นำที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์ กลยุทธ์ อิทธิพลของความสามารถพิเศษ ภารกิจการเรียนรู้และกระตุ้นทางปัญญาได้รับการจัดการ ในการศึกษาทดลองและผู้เข้าร่วมทำงานในงานที่สร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่ากลยุทธ์ ที่มีอิทธิพลสามารถใช้แทนการอื่น ๆ ที่จะมีมีส่วนร่วมของแต่ละบุคคลในการทำงานความคิด สร้างสรรค์ ผลการศึกษาให้เป็นความเข้าใจกับสิ่งที่มีอิทธิพลต่อกลยุทธ์การเป็นผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับกลยุทธ์อื่น ๆ

Qingling Zhang (2018, Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อสนับสนุนครูให้มีความคิดสร้างสรรค์ ในมณฑลกว่างสีประเทศจีน เพื่อศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามของภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยสุ่ม 106 โรงเรียน จาก 636 โรงเรียน เครื่องมือ ที่ใช้เป็นแบบสอบถามการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ผลการศึกษา พบว่า

1) จุดแข็ง คือ ศักยภาพการเป็น ผู้อำนวยการความสะอาดอย่างสร้างสรรค์ของครูทุกคน
จุดอ่อน คือ การเปลี่ยนแปลงของครูและวัฒนธรรมโรงเรียน นโยบายทางการเมืองและ
นโยบายของรัฐบาลในฐานะผู้ให้โอกาสด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและเทคโนโลยี
ถูกมองว่าเป็นภัยคุกคามอย่างหนึ่งด้วย 2) กลยุทธ์หลักสามข้อที่ได้รับการพัฒนา
(1) การพัฒนาความเป็นผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนา
ทีมของครูเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน (2) การพัฒนาความเป็นผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อส่งเสริมสังคมแห่งนวัตกรรม ซึ่งจะก่อให้เกิด
ความคิดสร้างสรรค์ทั้งปัจเจกบุคคลของครูและทีมงาน เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์
ของนักเรียน และ (3) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคลของครูทุกคนเพื่อส่งเสริม
ความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน

2.2 งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรม

ทางการศึกษา

Alvarez (2010, Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางการศึกษา
ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จของนวัตกรรมโรงเรียน ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารส่งผลต่อการคงความสำเร็จของนวัตกรรมในโรงเรียน โดยผู้บริหารจำเป็นต้อง
พัฒนาความสามารถในการเข้าใจในบริบทหรือสถานะของโรงเรียนเป็นผู้เรียนรู้ที่ดี
บนพื้นฐานของความรู้การประยุกต์ใช้วิธีการวิจัย และการวิเคราะห์อย่างไตร่ตรอง
ภาวะผู้นำความสำเร็จจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นและรักษาสมดุลระหว่างการทำตาม
ข้อกำหนดกับการเปลี่ยนแปลง

Islam (2011, pp. 118 – 125) ได้ศึกษาวิจัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้
และนวัตกรรมต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรแนวทางในการศึกษา
เป็นการศึกษาผลกระทบเชิงบวกขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม
และความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างนวัตกรรม และประสิทธิภาพการดำเนินงาน
จากการศึกษาพบว่า ผลการวิจัยสนับสนุนการศึกษาทั้งสองสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า
องค์กรแห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิดความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและนวัตกรรม
มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานขององค์กรการศึกษาแสดงให้เห็น
ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม ซึ่งมีผลกระทบเชิงบวก
และยังพบว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเปิดใจกว้าง การแบ่งปันความรู้มีนัยสำคัญในเชิงบวก

และมีผลโดยตรงต่อทิศทางของนวัตกรรม เป็นประโยชน์ในการช่วยให้องค์กรสามารถเข้าใจการเชื่อมโยงที่สำคัญระหว่างการเรียนรู้นวัตกรรม และประสิทธิภาพการดำเนินงาน

Boonkua (2020, Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่าการเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพในประเทศไทยงานวิจัยชิ้นนี้ได้พิสูจน์แล้วว่าต้องมียุทธศาสตร์ประกอบบังคับ 8 ประการ ได้แก่ 1) การจัดการเชิงกลยุทธ์ 2) โครงสร้างองค์กร 3) วัฒนธรรมองค์กร 4) ผู้นำด้านนวัตกรรม 5) มนุษย์การพัฒนาทรัพยากร 6) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) การจัดการ 7) การสร้างบรรยากาศในการทำงานและ 8) องค์กรแห่งการเรียนรู้ ขึ้นอยู่กับผลการศึกษาเห็นได้ชัดว่าองค์ประกอบที่โดดเด่นที่สุดคือการจัดการ ICT เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรม อย่างไรก็ตามส่วนที่เหลือได้รับการตรวจสอบเพื่อให้สาระสำคัญเป็นส่วนประกอบที่เหนือกว่าเมื่อเสริมซึ่งกันและกันนอกจากนี้ยังมีความคล้ายคลึงกันอย่างมากนัยสำคัญระหว่างทฤษฎีและข้อมูลเชิงประจักษ์ตรวจสอบโดยการวิเคราะห์ปัจจัยยืนยัน หากสถาบันการศึกษานำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาตนเองตามความสามารถบุคลากรยังสามารถเพิ่มพูนความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมขององค์กร ในที่สุดเมื่อสถาบันการจัดการมุ่งเน้นไปที่นวัตกรรมทั่วทั้งองค์กรตั้งแต่การสื่อสารเข้ามากับการบริหารจัดการการสอนหรือแม้แต่การจัดการสอบโดยใช้กระบวนการของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรมเพื่อพัฒนากระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนนี้จะส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐานในการพัฒนา และส่งเสริมการวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมที่ไม่สิ้นสุด

Riveras – León and Tomàs – Folch (2020, Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนนวัตกรรม: บทบาทของผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่าโรงเรียนนวัตกรรมจะเป็น โรงเรียนที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าการกระทำของผู้บริหารมีความสำคัญในการสร้างองค์กรนวัตกรรม การทำงานร่วมกันทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของครูที่มีส่วนช่วยในการสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่เอื้ออาทรและมีส่วนร่วมและภาวะผู้นำในระบอบประชาธิปไตยนั้นเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรมในโรงเรียน

สรุปจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา

ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อน การพัฒนาโรงเรียนไปสู่องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น การมีจินตนาการ การมีความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม ซึ่งล้วนเป็นคุณลักษณะที่เอื้อต่อการ เปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา ขณะที่การเป็นองค์กรนวัตกรรม ทางการศึกษาประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม โครงสร้าง องค์กร วัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร และเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น องค์ประกอบทั้งสองตัวแปร มีความเชื่อมโยงและเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนา ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ กระตุ้นความคิด สร้างสรรค์ และสร้างความร่วมมือในการทำงาน ส่งผลให้โรงเรียนสามารถพัฒนา และยกระดับสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 เป็นการวิจัยความสัมพันธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ประกอบด้วย

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

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 1 ประกอบด้วย**

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2568
จำนวนทั้งสิ้น 2,085 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 226 คน ครูผู้สอนจำนวน
1,859 คน จากทั้งหมด 248 โรงเรียน (ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาประจำปีการศึกษา
2568 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 1, หน้า 39)

ตาราง 16 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง
โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 1

อำเภอ	โรงเรียน ขนาดเล็ก	โรงเรียน ขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	รวม
1. อำเภอเมืองนครพนม	35	26	1	62
2. อำเภอธาตุพนม	31	12	1	44
3. อำเภอนาแก	42	10	1	53
4. อำเภอปลาปาก	30	12	0	42
5. อำเภอเรณูนคร	25	8	0	33
6. อำเภอวังยาง	13	1	0	14
รวม	176	69	3	248

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา
2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and

Morgan, 1970, pp. 607 – 610 อ้างอิงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 337 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 99 คน และครูผู้สอน จำนวน 238 คน จาก 99 โรงเรียน โดยใช้เกณฑ์ 40% (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 41) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม และสุ่มแบบแบ่งชั้นแต่ไม่เป็นสัดส่วน (Non – proportional Random Sampling) ดังนี้

2.1 แบ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ออกเป็น 3 ประเภท ตามลักษณะขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 17

ตาราง 17 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ขนาดโรงเรียน	จำนวน โรงเรียน สังกัด แยกตามขนาดของโรงเรียน	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนขนาดเล็ก	176	68
โรงเรียนขนาดกลาง	69	28
โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	3	3
รวม	248	99

2.2 กำหนดหน่วยการสุ่มโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ในทุกอำเภอโดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงของโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษทั้งหมด และสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบใส่คืนของโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก ได้จำนวนโรงเรียนแบ่งตามลักษณะขนาดโรงเรียน ดังนี้

2.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 176 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 68 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 40

2.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 69 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 28 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 40

2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100

2.3 กำหนดผู้บริหารสถานศึกษาตามกลุ่มตัวอย่างขนาดของโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 99 คน

2.3.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 จาก 176 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 68 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 68 คน

2.3.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 จาก 69 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 28 คน

2.3.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจงใช้เกณฑ์ร้อยละ 100 จาก 3 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน

2.3.4 การเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาใช้การเลือกแบบเจาะจงผู้บริหารสถานศึกษา (Purposive Sampling)

2.4 กำหนดครูผู้สอนตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 238 คน ดังนี้

2.4.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 68 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 68 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

2.4.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 28 โรงเรียน ๆ ละ 5 คน รวมทั้งสิ้น 140 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

2.4.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ จำนวน 3 โรงเรียน ๆ ละ 10 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

2.4.4 การเลือกกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนแต่ละโรงเรียนใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบใส่คืน

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 99 คน
และกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูผู้สอนจำนวน 238 คน ดังรายละเอียดที่แสดงในตาราง
18 – 20

ตาราง 18 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 68 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอเมืองนครพนม						
1. บ้านหนองแซง	1	5	6	1	1	2
2. บ้านโคกอำโนย	1	9	10	1	1	2
3. บ้านหนองจันทร์	1	5	6	1	1	2
4. บ้านโพธิ์ตาก	1	8	9	1	1	2
5. บ้านสุขเกษม	1	5	6	1	1	2
6. บ้านไทยสามัคคี	1	4	5	1	1	2
7. บ้านวังไฮหนองกุง	1	4	5	1	1	2
8. บ้านกลวย	1	3	4	1	1	2
9. บ้านขามเต่ากุดขาวปูน (ราษฎร์อุทิศ)	1	6	7	1	1	2
10. บ้านกลางนอย	1	6	7	1	1	2
11. บ้านหนองญาติ	1	5	6	1	1	2
12. บ้านคำพอก	1	8	9	1	1	2
13. บ้านนอยใต้	1	4	5	1	1	2

ตาราง 18 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอธาตุพนม						
14. พระกลางวิทยาจารย์	1	10	11	1	1	2
15. มรุกขนคร	1	9	10	1	1	2
16. บ้านดักบวง	1	6	7	1	1	2
17. บ้านทรายมูลคำผักแพว	1	7	8	1	1	2
18. บ้านทูล(สามัคคีวิทยา)	1	14	15	1	1	2
19. บ้านขอนแก่น	1	8	9	1	1	2
20. บ้านนาแกบึงเหล็ก	1	8	9	1	1	2
21. นาถอนทาวิทยาจารย์	1	6	7	1	1	2
22. บ้านโพธิ์แพง	1	5	6	1	1	2
23. บ้านตาลกุดยางเดี่ยวโนนสมบูรณ์	1	14	15	1	1	2
24. ดอนนางหงส์บุรพาสงเคราะห์	1	4	5	1	1	2
25. บ้านหนองหญ้ามา	1	4	5	1	1	2
อำเภอนาแก						
26. ต้นแสนสร้างติววิทยานุกูล	1	6	7	1	1	2
27. บ้านนาแกน้อย(นทพ.อุปถัมภ์)	1	5	6	1	1	2
28. บ้านเหล่าทุ่ง	1	6	7	1	1	2
29. บ้านดงน้อยพัฒนา	1	10	11	1	1	2
30. บ้านหนองหอยใหญ่	1	6	7	1	1	2
31. บ้านดักเตาโนนจันทร์	1	5	6	1	1	2
32. พระซองวิทยาจารย์	1	8	9	1	1	2
33. บ้านดงอินน้ำ	1	5	6	1	1	2
34. บ้านหนองบ่อ	1	10	11	1	1	2
35. บ้านดินดำหมากเฟือง	1	6	7	1	1	2

ตาราง 18 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
36. บ้านนาทุ่งยางคำ	1	6	7	1	1	2
37. บ้านดอนโพน	1	5	6	1	1	2
38. นาฝือบอนราษฎร์นุกูล	1	6	7	1	1	2
39. บ้านคำเม็ก	1	5	6	1	1	2
อำเภอปลาปาก						
40. บ้านดอนตู	1	8	9	1	1	2
41. บ้านนางาม	1	5	6	1	1	2
42. บ้านโพธิ์ท่า	1	5	6	1	1	2
43. บ้านดอนกลาง	1	5	6	1	1	2
44. บ้านนาสะเดา	1	5	6	1	1	2
45. บ้านทุ่งโกน	1	5	6	1	1	2
46. บ้านนาเชือก	1	6	7	1	1	2
47. บ้านม่วง	1	6	7	1	1	2
48. บ้านนาสีนวล	1	3	4	1	1	2
49. บ้านหนองกกคุณ	1	4	5	1	1	2
50. บ้านห้วยไหล่	1	4	5	1	1	2
อำเภอเรณูนคร						
51. บ้านโคกกลาง	1	10	11	1	1	2
52. บ้านดงปาก	1	8	9	1	1	2
53. บ้านหัวขัวใต้	1	3	4	1	1	2
54. บ้านหนองกุง	1	4	5	1	1	2
55. บ้านดอนกกโพธิ์ค้ายเสรีวิทยา	1	10	11	1	1	2
56. บ้านโนนสวรรค์	1	5	6	1	1	2
57. บ้านนายอนน้อย	1	4	5	1	1	2

ตาราง 18 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
58. บ้านสร้างเม็ก	1	4	5	1	1	2
59. บ้านนาขาม	1	3	4	1	1	2
60. บ้านนาดี	1	3	4	1	1	2
อำเภอวังยาง						
61. บ้านวังยาง	1	8	9	1	1	2
62. บ้านหนองนางดอน	1	4	5	1	1	2
63. บ้านหนองสะโนนาสมบูรณ์	1	5	6	1	1	2
64. บ้านหนองโพธิ์วังโน	1	4	5	1	1	2
65. บ้านโพนสว่างหนองแห่น	1	8	9	1	1	2
66. บ้านยอดชาตวิทยา	1	13	14	1	1	2
67. บ้านผักขะยานาคอยโนนแดง	1	6	7	1	1	2
68. บ้านหนองแคน	1	5	6	1	1	2
รวม	68	419	487	68	68	136

ตาราง 19 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 28 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอเมืองนครพนม						
1. สุนทรวิจิตร(บำรุงวิทยา)	2	27	29	1	5	6
2. บ้านท่าค้อ(ศูนย์ประสาธศิลป์)	2	18	20	1	5	6
3. บ้านนามูลฮิน	1	14	15	1	5	6

ตาราง 19 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
4. บ้านผึ้ง	1	14	15	1	5	6
5. รอดโพธิ์ทองวิทยาสรรค์	1	11	12	1	5	6
6. บ้านเหลาภูมิคำธาตุ	1	14	15	1	5	6
อำเภอธาตุพนม						
7. บ้านกุดฉิม	1	10	11	1	5	6
8. บ้านผึ้งแดง(พระเทพวรมนูปถัมภ์)	2	14	16	1	5	6
9. อุ่มเหมาวิทยาคาร	1	10	11	1	5	6
10. บ้านแสนพันหมื่นหยอน	1	14	15	1	5	6
11. นาถอนวิทยานุกุล	1	10	11	1	5	6
12. บ้านหวยทราย	1	10	11	1	5	6
อำเภอนาแก						
13. บ้านนาทุ่งมั่ง	1	12	13	1	5	6
14. ชารน้ำใจ	2	16	18	1	5	6
15. บ้านหนองหอยคำออม	1	10	11	1	5	6
16. ดอนเหลืองทองวิทยา	1	9	10	1	5	6
17. บ้านนาเลียง	1	14	15	1	5	6
อำเภอปลาปาก						
18. บ้านกุดาโก	1	10	11	1	5	6
19. บ้านมหาชัย	1	10	11	1	5	6
20. ชุมชนหนองฮีสามัคคี	1	11	12	1	5	6
21. ปลาปากราษฎร์บำรุง	2	30	32	1	5	6
22. บ้านนาดอกไม้	1	14	15	1	5	6

ตาราง 19 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอเรณูนคร						
23. โพนทองวิทยาคาร	2	24	26	1	5	6
24. บ้านโคกหินแฮ่	1	14	15	1	5	6
25. บ้านนายอ	1	14	15	1	5	6
26. บ้านท่าลาด(ราษฎร์วิทยานุกุล)	1	10	11	1	5	6
27. บ้านดอนขาว	1	14	15	1	5	6
อำเภอวังยาง						
28. หนองผักแว่นโนนฮ้างหนองบัวสามัคคี	2	14	16	1	5	6
รวม	35	392	427	28	140	168

ตาราง 20 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ

จำนวน 3 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอเมืองนครพนม						
1. อนุบาลนครพนม	5	83	88	1	10	11
อำเภอธาตุพนม						
2. อนุบาลวัดพระธาตุพนม พนมวิทยาคาร	3	32	35	1	10	11
อำเภอนาแก						
3. อนุบาลนาแกผดุงราชกิจเจริญ	3	40	43	1	10	11
รวม	11	155	166	3	30	33

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ครูผู้สอน

2. ขนาดของโรงเรียน

2.1 ขนาดเล็ก

2.2 ขนาดกลาง

2.3 ขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์

2. ความยืดหยุ่น

3. การมีจินตนาการ

4. ความคิดสร้างสรรค์

5. การทำงานเป็นทีม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
2. โครงสร้างองค์กร
3. วัฒนธรรมองค์กร
4. การพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู
5. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
6. เครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น

สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ เรนซิสไลเคอร์ธ (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา / การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา / การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา / การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา / การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา / การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อที่ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนแล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับตามวิธีของ เรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

4.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

4.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข และหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .50 ขึ้นไป จากนั้นนำมาปรับปรุงสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องถูกต้องและสมบูรณ์ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

4.5.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์สอนในสถาบันอุดมศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี มีตำแหน่งทางวิชาการไม่น้อยกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ ได้แก่

4.5.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร. สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือดํารงตำแหน่งทางการบริหาร มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้แก่

4.5.2.1 นายอชิวัฒน์ สมกอง ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน บ้านกุดฉิม วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านกล้วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

4.5.2.2 นางสาวธิดา วัฒนมาลี ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านหนองยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

4.5.3 ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ครูชำนาญการพิเศษ ได้แก่ นางพรพนา แสงพันธ์ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาทุ่งมั่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

4.5.4 นำผลการตรวจสอบแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ มาคำนวณหาค่า IOC (Index of item objective congruence)

4.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 13 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 13 คน และครูผู้สอน 42 คน รวมทั้งสิ้น 52 คน มีรายละเอียดดังนี้

4.6.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 5 โรงเรียน ทดลองใช้กับผู้บริหาร โรงเรียน 1 คน และครูผู้สอน 3 คน รวม 20 คน มีรายชื่อโรงเรียน ดังนี้

4.6.1.1 โรงเรียนบ้านกกส้มโฮง

4.6.1.2 โรงเรียนโพนบกผดุงศาสตร์

4.6.1.3 โรงเรียนสกลนคร (วันครู 2501)

4.6.1.4 โรงเรียนบ้านจิวดอนราษฎร์สามัคคีบำรุง

4.6.1.5 โรงเรียนบ้านหนองแคนสหราษฎร์วิทยา

4.6.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 6 โรงเรียน ทดลองใช้กับผู้บริหาร โรงเรียน 1 คน และครูผู้สอน 3 คน รวม 24 คน มีรายชื่อโรงเรียน ดังนี้

4.6.2.1 โรงเรียนบ้านท่าวัด “คุรุราษฎร์บำรุงวิทย์”

4.6.2.2 โรงเรียนบ้านหนองหอย

4.6.2.3 โรงเรียนชุมชนดงมะไฟเจริญศิลป์

4.6.2.4 โรงเรียนบ้านหนองปลาน้อย(สฤทธะเรืองศิลป์)

4.6.2.5 โรงเรียนบ้านศรีวิชา “คุรุราษฎร์อุทิศ”

4.6.2.6 โรงเรียนบ้านกลางนาเดื่อ

4.6.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 2 โรงเรียน ทดลองใช้กับผู้บริหาร
โรงเรียน 1 คน และครูผู้สอน 3 คน รวม 8 คน มีรายชื่อโรงเรียน ดังนี้

4.6.3.1 โรงเรียนอนุบาลสกลนคร

4.6.3.2 โรงเรียนเชิงชุมราษฎร์นุกูล

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

4.7.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.389 – 0.765 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ
0.959 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

4.7.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
อยู่ระหว่าง 0.666 – 0.765 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.882

4.7.1.2 ด้านความยืดหยุ่น มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
อยู่ระหว่าง 0.523 – 0.677 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.819

4.7.1.3 ด้านการมีจินตนาการ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
อยู่ระหว่าง 0.528 – 0.757 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.872

4.7.1.4 ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
อยู่ระหว่าง 0.630 – 0.711 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.880

4.7.1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
อยู่ระหว่าง 0.389 – 0.719 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.815

4.7.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา
ของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.408 – 0.718 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ
0.879 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

4.7.2.1 ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.412 – 0.650 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.791

4.7.2.2 ด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.408 – 0.543 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.733

4.7.2.3 ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.447 – 0.635 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.794

4.7.2.4 ด้านการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.509 – 0.686 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.811

4.7.2.5 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.420 – 0.661 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.794

4.7.2.6 ด้านเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.600 – 0.718 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.875

4.8 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อีกครั้ง

4.9 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเสร็จสมบูรณ์แล้วไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

5.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

5.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 337 ฉบับ ถึงผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ผ่านระบบ Smart Area ในรูปแบบ Google form โดยแนบลิงค์ (Link) หรือคิวอาร์โค้ด (QR – Code) เพื่อให้สะดวกรวดเร็วในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งแจ้งวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบ

5.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 337 ฉบับ และได้รับกลับคืนทั้งหมด จำนวน 337 ฉบับ

ได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ จำนวน 337 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5.4 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

6.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อ ตามเกณฑ์ที่กำหนด

6.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 6.2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐานของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรนวัตกรรมทาง การศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็น โดยใช้ค่าเฉลี่ย ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา / การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา / การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา / การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา / การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษานประถมศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา / การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.4 การวิเคราะห์ค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
 ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

6.5 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ด้าน
 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม
 ทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
 เขต 1 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's
 Product – Moment Correlation Coefficient) และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์
 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression
 analysis) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ ต่อไปนี้ (บุญใจ
 ศรีสถิตนรากร, 2533, หน้า 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่าภาวะผู้นำ
 เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา
 ของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่าภาวะผู้นำ
 เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา
 ของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่าภาวะผู้นำ
 เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา
 ของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่าภาวะผู้นำ
 เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา
 ของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน
 ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

7.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

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

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

7.2 สถิติพื้นฐาน

7.2.1 ความถี่ (Frequency)

7.2.2 ร้อยละ (Percentage)

7.2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.3 สถิติที่ใช้ในการตอบความมุ่งหมายและทดสอบสมมติฐาน

7.3.1 ความมุ่งหมายของการวิจัย ข้อที่ 1 “เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.3.2 ความมุ่งหมายของการวิจัย ข้อที่ 2 “เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.3.3 สมมติฐานข้อที่ 1 “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าที (t – test ชนิด Independent Samples) ส่วนการจำแนกขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน” โดยใช้ค่า F – test ชนิดความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

7.3.4 สมมติฐานข้อที่ 2 “การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าที (t – test ชนิด Independent Samples) และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน” โดยใช้ค่า F – test ชนิดความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

กรณีที่ต้องวิเคราะห์ F – test ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) มีความแตกต่างกันทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe’s Method หรือ LSD. ตามความเหมาะสม

7.3.5 สมมติฐานข้อที่ 3 “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation)

7.3.6 สมมติฐานข้อที่ 4 “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ตอนที่ 2 การหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 สรุปเป็นรายด้าน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ถ้าผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จึงนำเอาองค์ประกอบในด้านนั้นมาสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

จำนวน 10 คน จำแนกเป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 คน และครูผู้สอน จำนวน 3 คน แล้วสรุปเป็นแนวทางพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โดยมีการใช้เกณฑ์คัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ

1.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์สอนในสถาบันอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 สำเร็จการศึกษามากกว่าปริญญาโท มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร การศึกษาและศึกษานิเทศก์ ไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้แก่

1.2.1 ดร.ภัทธมาศ ภาวะศิริกุล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

1.2.2 นางสาววัชรา จันทา ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 สำเร็จการศึกษามากกว่าระดับปริญญาโททางการบริหาร มีประสบการณ์ทำงาน ไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้แก่

1.3.1 นายอริวัฒน์ สมกอง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านกุดฉิม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

1.3.2 นายธรรศ จิตรจักร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านชะโนด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

1.3.3 ดร.อมรรัตน์ แก่นสาร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนบ้านหนองดินแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

1.4 ครูผู้สอนในสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

มีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า

ครูชำนาญการพิเศษ ได้แก่

1.4.1 นางสาวัญญา ประสงค์สุข ครูชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนบ้านหนองดินแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

1.4.2 นางพรพนา แสงพันธ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน

นาทุ่งมั่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

1.4.3 นายสิทธิพงศ์ พงศ์สุภา ครูชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนบ้านชะโนด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้วนำเสนอต่อ คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้อง เหมาะสม แล้วไป สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 ท่านต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิและนำข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์ข้อมูล เชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
%	แทน	ร้อยละ (Percentage)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ t – test (Independent Samples)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ F – test (One – way ANOVA)
df	แทน	ระดับขั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อเป็นองค์กร นวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
X	แทน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน	ด้านการมีวิสัยทัศน์
X_2	แทน	ด้านความยืดหยุ่น
X_3	แทน	ด้านการมีจินตนาการ
X_4	แทน	ด้านความคิดสร้างสรรค์
X_5	แทน	ด้านการทำงานเป็นทีม
Y	แทน	การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน
Y_1	แทน	วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
Y_2	แทน	โครงสร้างองค์กร
Y_3	แทน	วัฒนธรรมองค์กร
Y_4	แทน	การพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู
Y_5	แทน	เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
Y_6	แทน	เครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E._{est}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
Y'	แทน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'	แทน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเกี่ยวกับ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน โดยการหาร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. ความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า “เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา

และครูผู้สอนใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe’s Method) หรือ LSD.วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำนวน 337 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 99 คน และครูผู้สอน จำนวน 238 คน ซึ่งมีข้อมูลพื้นฐานกลุ่มตัวอย่าง ดังตาราง 21

ตาราง 21 ข้อมูลจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	99	29.38
1.2 ครูผู้สอน	238	70.62
รวม	337	100
2. ขนาดของโรงเรียน		
2.1 ขนาดเล็ก	136	40.36
2.2 ขนาดกลาง	168	49.85
2.3 ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	33	9.79
รวม	337	100

จากตาราง 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 337 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 29.38 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 70.62

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 40.36 โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 49.85 และโรงเรียนขนาดใหญ่ / ขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 9.79

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

1. ความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ดังตาราง 22

ตาราง 22 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโดยรวม

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.60	0.41	มากที่สุด	3
2	ด้านความยืดหยุ่น	4.59	0.36	มากที่สุด	4
3	ด้านการมีจินตนาการ	4.56	0.43	มากที่สุด	5
4	ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.61	0.37	มากที่สุด	2
5	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.64	0.39	มากที่สุด	1
รวม		4.60	0.32	มากที่สุด	

จากตาราง 22 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.64$) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.61$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 4.60$) ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{x} = 4.59$) และด้านการมีจินตนาการ ($\bar{x} = 4.56$) ตามลำดับ

1.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนรายด้าน ดังตาราง 23 - 27

ตาราง 23 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและ ครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์	ผลการ วิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการมองภาพอนาคตของสถานศึกษา อย่างชัดเจนและลึกซึ้ง	4.59	0.55	มากที่สุด	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอด วิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน อย่างชัดเจน	4.58	0.55	มากที่สุด	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของสถานศึกษา อย่างสม่ำเสมอ	4.58	0.60	มากที่สุด	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษานำวิสัยทัศน์ไปใช้ ในการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์ การดำเนินงาน	4.54	0.64	มากที่สุด	6
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นตั้งใจ ในการผลักดันสถานศึกษาไปสู่ ความเป็นเลิศตามเป้าหมายที่กำหนด	4.69	0.50	มากที่สุด	1
6	ผู้บริหารสถานศึกษารวมกำหนด เป้าหมายการทำงานกับบุคลากร เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จขององค์กร	4.63	0.56	มากที่สุด	2
รวม		4.60	0.41	มากที่สุด	

จากตาราง 23 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการมีวิสัยทัศน์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก

ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นตั้งใจในการผลักดันสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศตามเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{x} = 4.69$) ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกำหนดเป้าหมายการทำงานกับบุคลากรเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จขององค์กร ($\bar{x} = 4.63$) และผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการมองภาพอนาคตของสถานศึกษาอย่างชัดเจนและลึกซึ้ง ($\bar{x} = 4.59$) ตามลำดับ

ตาราง 24 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านความยืดหยุ่น

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่น	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้	4.59	0.52	มากที่สุด	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยึดติดกับกฎระเบียบหรือวิธีการเดิม หากไม่เหมาะสมกับบริบทปัจจุบัน	4.54	0.60	มากที่สุด	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นและแนวคิดใหม่ ๆ จากบุคลากร	4.66	0.51	มากที่สุด	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีอิสระในการคิดริเริ่มและสร้างสรรค์งาน	4.64	0.52	มากที่สุด	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปรับตัวและการทำงานร่วมกัน	4.58	0.55	มากที่สุด	4

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่น	ผลการ วิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหา และอุปสรรคในการทำงานได้หลากหลาย วิธี	4.53	0.61	มากที่สุด	6
รวม		4.59	0.36	มากที่สุด	

จากตาราง 24 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นและแนวคิดใหม่ ๆ จากบุคลากร ($\bar{x} = 4.66$) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีอิสระในการคิดริเริ่มและสร้างสรรค์งาน ($\bar{x} = 4.64$) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ ($\bar{x} = 4.59$) ตามลำดับ

ตาราง 25 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการมีจินตนาการ

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการมีจินตนาการ	ผลการ วิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการคิดสร้างสรรค์แนวทาง การบริหารงานอย่างเป็นระบบ	4.53	0.63	มากที่สุด	6
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพ ความคิดของแนวทางหรือรูปแบบการ ทำงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา	4.58	0.56	มากที่สุด	3

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการมีจินตนาการ	ผลการ วิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดหรือวิธีการ ทำงานที่แตกต่างจากแนวทางเดิม อย่างเหมาะสม	4.58	0.53	มากที่สุด	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวคิด ใหม่ ๆ และเชื่อมั่นว่าสามารถนำไปปฏิบัติ ให้เกิดผลจริงได้	4.53	0.61	มากที่สุด	5
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ จินตนาการในการมองปัญหา ในมุมมองใหม่ ๆ	4.53	0.58	มากที่สุด	4
6	ผู้บริหารสถานศึกษานำแนวคิดจาก จินตนาการไปพัฒนาเป็นผลงานหรือแนว ปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในการพัฒนาองค์กร	4.62	0.58	มากที่สุด	1
รวม		4.56	0.43	มากที่สุด	

จากตาราง 25 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการมีจินตนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก
ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษานำแนวคิดจากจินตนาการไปพัฒนาเป็นผลงานหรือแนวปฏิบัติ
ที่เป็นรูปธรรมในการพัฒนาองค์กร ($\bar{x} = 4.62$) ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดหรือวิธีการ
ทำงานที่แตกต่างจากแนวทางเดิมอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.58$) และผู้บริหารสถานศึกษา
สามารถสร้างภาพความคิดของแนวทางหรือรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนา
สถานศึกษา ($\bar{x} = 4.58$) ตามลำดับ

ตาราง 26 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านความคิดสร้างสรรค์

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์	ผลการ วิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่ม ในการเสนอแนวคิดหรือโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา	4.62	0.54	มากที่สุด	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดแนวทาง หรือวิธีการดำเนินงานได้หลากหลาย ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม	4.58	0.50	มากที่สุด	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับมุมมอง ความคิดให้เหมาะสมกับบริบท และข้อจำกัดของสถานศึกษา	4.55	0.50	มากที่สุด	7
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างรับความ คิดเห็นที่แตกต่าง และนำมาประยุกต์ใช้ ในการพัฒนางาน	4.71	0.49	มากที่สุด	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบคอบ ในการวิเคราะห์รายละเอียดก่อนการ ตัดสินใจดำเนินงาน	4.65	0.56	มากที่สุด	2
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการ ความรู้และประสบการณ์เดิมเข้ากับ แนวคิดใหม่ได้อย่างเหมาะสม	4.61	0.52	มากที่สุด	4
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยง แนวคิด นโยบาย และการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกันเพื่อพัฒนาองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ	4.57	0.58	มากที่สุด	6
รวม		4.61	0.37	มากที่สุด	

จากตาราง 26 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน ($\bar{x} = 4.71$) ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบคอบในการวิเคราะห์รายละเอียดก่อนการตัดสินใจดำเนินงาน ($\bar{x} = 4.65$) และผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มในการเสนอแนวคิดหรือโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.62$) ตามลำดับ

ตาราง 27 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	สมาชิกในทีมมีความเข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน	4.74	0.48	มากที่สุด	1
2	สมาชิกในทีมให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	4.67	0.50	มากที่สุด	2
3	สมาชิกในทีมมีความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของกันและกัน	4.58	0.55	มากที่สุด	5
4	สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจของทีม	4.61	0.58	มากที่สุด	3
5	ทีมมีการกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของสมาชิกอย่างชัดเจน	4.59	0.56	มากที่สุด	4
รวม		4.64	0.39	มากที่สุด	

จากตาราง 27 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ สมาชิกในทีมมีความเข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกัน อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.74$) สมาชิกในทีมให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.67$) และสมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจของทีม ($\bar{x} = 4.61$) ตามลำดับ

2. ความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า “เพื่อศึกษาการเป็นองค์กร นวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย ตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.1 การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน ดังตาราง 28

ตาราง 28 การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอนโดยรวม

ด้านที่	การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ของโรงเรียน	ผลการ วิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	4.59	0.39	มากที่สุด	4
2	ด้านโครงสร้างองค์กร	4.58	0.36	มากที่สุด	5
3	ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.60	0.38	มากที่สุด	2
4	ด้านการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู	4.60	0.38	มากที่สุด	3
5	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	4.65	0.36	มากที่สุด	1
6	ด้านเครือข่ายความร่วมมือกับ หน่วยงานอื่น	4.58	0.45	มากที่สุด	6
รวม		4.60	0.29	มากที่สุด	

จากตาราง 28 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ($\bar{x} = 4.65$) ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{x} = 4.60$) ด้านการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู ($\bar{x} = 4.60$) ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ($\bar{x} = 4.59$) ด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{x} = 4.58$) และด้านเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ($\bar{x} = 4.58$) ตามลำดับ

2.2 การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนรายด้าน ดังตาราง 29 – 34

ตาราง 29 การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

ข้อที่	การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมที่ชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร	4.61	0.57	มากที่สุด	3
2	ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมขององค์กร	4.58	0.57	มากที่สุด	5
3	วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมของสถานศึกษาช่วยสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร	4.50	0.59	มาก	6
4	ผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมให้ครูและบุคลากรเข้าใจตรงกัน	4.61	0.56	มากที่สุด	2

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อที่	การเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา ของโรงเรียนด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	ผลการ วิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
5	วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมถูกนำไปใช้เป็น แนวทางในการกำหนดเป้าหมาย และกลยุทธ์การดำเนินงาน				
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้สมาชิก ทุกระดับมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม				
รวม		4.59	0.39	มากที่สุด	

จากตาราง 29 พบว่า การเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้สมาชิกทุกระดับมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ($\bar{x} = 4.61$) ผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมให้ครูและบุคลากรเข้าใจตรงกัน ($\bar{x} = 4.61$) และสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมที่ชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร ($\bar{x} = 4.61$) ตามลำดับ

ตาราง 30 การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านโครงสร้างองค์กร

ข้อที่	การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ของโรงเรียนด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	ผลการ วิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีการแบ่งงานและมอบหมาย หน้าที่ให้บุคลากรตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด	4.62	0.50	มากที่สุด	1
2	สถานศึกษามีสายการบังคับบัญชา ที่ชัดเจน เข้าใจง่าย และไม่ซับซ้อน	4.61	0.50	มากที่สุด	2
3	สถานศึกษามีการกำหนดระเบียบ ขั้นตอน และแนวปฏิบัติในการทำงาน อย่างชัดเจน	4.56	0.56	มากที่สุด	5
4	ผู้บริหารกระจายอำนาจการตัดสินใจ ให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน	4.59	0.60	มากที่สุด	3
5	บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบ	4.58	0.53	มากที่สุด	4
6	การกระจายอำนาจช่วยให้สถานศึกษา สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ได้อย่างคล่องตัว	4.53	0.57	มากที่สุด	6
รวม		4.58	0.36	มากที่สุด	

จากตาราง 30 พบว่า การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน
ด้านโครงสร้างองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก
ดังนี้ สถานศึกษามีการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรตามความรู้ ความสามารถ
และความถนัด ($\bar{x} = 4.62$) สถานศึกษามีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย

และไม่ซับซ้อน ($\bar{x} = 4.61$) และผู้บริหารกระจายอำนาจการตัดสินใจให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($\bar{x} = 4.59$) ตามลำดับ

ตาราง 31 การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ข้อที่	การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนด้านวัฒนธรรมองค์กร	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	บุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาองค์กรร่วมกันอย่างชัดเจน	4.58	0.59	มากที่สุด	6
2	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเพื่อให้เกิดคุณภาพของงาน	4.64	0.56	มากที่สุด	1
3	สถานศึกษาให้ความสำคัญและเคารพความแตกต่างหลากหลายของบุคลากร	4.58	0.57	มากที่สุด	5
4	บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจ และดำเนินงานของสถานศึกษา	4.62	0.59	มากที่สุด	2
5	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรกล้าเสี่ยงทดลองสิ่งใหม่ และเรียนรู้จากความผิดพลาด	4.59	0.55	มากที่สุด	4
6	วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาช่วยสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมและประสิทธิภาพในการทำงาน	4.60	0.52	มากที่สุด	3
รวม		4.60	0.38	มากที่สุด	

จากตาราง 31 พบว่า การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก

ดังนี้ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเพื่อให้เกิดคุณภาพของงาน ($\bar{x} = 4.64$) บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และดำเนินงานของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.62$) และวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาช่วยสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรม และประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{x} = 4.60$) ตามลำดับ

ตาราง 32 การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู

ข้อที่	การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ของโรงเรียนด้านการพัฒนา ความเป็นนวัตกรรมของครู	ผลการวิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่ม ในการพัฒนานวัตกรรมหรือแนวทางการ จัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ	4.64	0.48	มากที่สุด	2
2	ครูกล้าเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุง การจัดการเรียนรู้และการทำงาน ในสถานศึกษา	4.66	0.50	มากที่สุด	1
3	ครูมีการสังเกตปัญหาและความต้องการ ของผู้เรียนเพื่อนำไปพัฒนานวัตกรรม การเรียนรู้	4.58	0.72	มากที่สุด	4
4	สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูทดลองใช้ แนวคิด วิธีการ หรือเทคนิคใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้	4.57	0.58	มากที่สุด	5
5	ครูสามารถตั้งคำถามเพื่อค้นหาวิธี หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา ทางการศึกษา	4.58	0.50	มากที่สุด	3
รวม		4.60	0.38	มากที่สุด	

จากตาราง 32 พบว่า การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนด้านการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ครูกล้าเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และการทำงานในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.66$) สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มในการพัฒนานวัตกรรมหรือแนวทางการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ($\bar{x} = 4.64$) และครูสามารถตั้งคำถามเพื่อค้นหาวิธีหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.58$) ตามลำดับ

ตาราง 33 การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ข้อที่	การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและแผนการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างชัดเจน	4.69	0.51	มากที่สุด	2
2	สถานศึกษามีโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการใช้งาน	4.61	0.60	มากที่สุด	5
3	ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม	4.66	0.51	มากที่สุด	3
4	สถานศึกษาจัดอบรมหรือพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้แก่ครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.60	0.60	มากที่สุด	6

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อที่	การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ของโรงเรียนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	ผลการวิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
5	เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ช่วยให้การจัดเก็บ ค้นคืน และเผยแพร่ ข้อมูลของสถานศึกษาเป็นไป อย่างรวดเร็วและถูกต้อง	4.64	0.51	มากที่สุด	4
6	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสารในสถานศึกษาส่งเสริมการสร้าง นวัตกรรมและความร่วมมือภายใน องค์กร	4.72	0.45	มากที่สุด	1
รวม		4.65	0.36	มากที่สุด	

จากตาราง 33 พบว่า การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและความร่วมมือภายในองค์กร ($\bar{x} = 4.72$) สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและแผนการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.69$) และครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.66$) ตามลำดับ

ตาราง 34 การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น

ข้อที่	การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ของโรงเรียนด้านเครือข่ายความร่วมมือ กับหน่วยงานอื่น	ผลการ วิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	สถานศึกษาและหน่วยงานเครือข่ายมี การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ การดำเนินงานร่วมกันอย่างชัดเจน	4.61	0.55	มากที่สุด	2
2	สถานศึกษาและหน่วยงานเครือข่ายมี ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในการทำงาน ร่วมกัน	4.59	0.63	มากที่สุด	4
3	บุคลากรของสถานศึกษาและหน่วยงาน เครือข่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน และดำเนินงานร่วมกัน	4.53	0.65	มากที่สุด	6
4	สมาชิกในเครือข่ายมีการแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์เพื่อพัฒนา การทำงานร่วมกัน	4.60	0.60	มากที่สุด	3
5	การทำงานร่วมกับหน่วยงานเครือข่าย มีการกำหนดบทบาท หน้าที่ และความ รับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน	4.53	0.62	มากที่สุด	5
6	การมอบหมายงานที่ชัดเจนช่วยให้การ ดำเนินงานเครือข่ายเป็นไปอย่างราบรื่น และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.63	0.61	มากที่สุด	1
รวม		4.58	0.45	มากที่สุด	

จากตาราง 34 พบว่า การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน
ด้านเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.58$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย

จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การมอบหมายงานที่ชัดเจนช่วยให้การดำเนินงานเครือข่ายเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{x} = 4.63$) สถานศึกษาและหน่วยงานเครือข่ายมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การดำเนินงานร่วมกันอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.61$) และสมาชิกในเครือข่ายมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกัน ($\bar{x} = 4.60$) ตามลำดับ

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้สถิติทดสอบที่ (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของเปรียบเทียบ ขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe’s Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 35

ตาราง 35 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง (t – test >> Independent Samples)

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	Sig.
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.51	0.50	4.64	0.36	-2.348**	.000
2	ด้านความยืดหยุ่น	4.55	0.44	4.61	0.33	-1.129**	.001
3	ด้านการมีจินตนาการ	4.47	0.49	4.60	0.40	-2.364**	.000

ตาราง 35 (ต่อ)

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	Sig.
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
4	ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.53	0.43	4.65	0.33	-2.503**	.000
5	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.61	0.48	4.65	0.34	-0.919**	.000
โดยรวม		4.53	0.42	4.63	0.27	-2.179**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา น้อยกว่าครูผู้สอน

3.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 36 - 37

ตาราง 36 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน (F - test >> One - Way ANOVA)

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ ของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	ด้านการมี วิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	0.603	2	0.302	1.773	0.171
		ภายในกลุ่ม	56.855	334	0.17		
		รวม	57.459	336			

ตาราง 36 (ต่อ)

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
2	ด้านความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	0.299	2	0.15	1.131	0.324
		ภายในกลุ่ม	44.195	334	0.132		
		รวม	44.494	336			
3	ด้านการมี จินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	1.022	2	0.511	2.785	0.063
		ภายในกลุ่ม	61.287	334	0.183		
		รวม	62.309	336			
4	ด้านความคิด สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	0.941	2	0.471	3.505*	0.031
		ภายในกลุ่ม	44.861	334	0.134		
		รวม	45.803	336			
5	ด้านการทำงาน เป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.515	2	0.258	1.727	0.179
		ภายในกลุ่ม	49.816	334	0.149		
		รวม	50.331	336			
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม		ระหว่างกลุ่ม	0.658	2	0.329	3.162*	0.044
		ภายในกลุ่ม	34.731	334	0.104		
		รวม	35.389	336			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ผู้วิจัยจึงนำด้านความคิดสร้างสรรค์ไปทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการ LSD. ดังตาราง 37

ตาราง 37 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของ
โรงเรียน เป็นรายคู่ (LSD.)

ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ ของผู้บริหาร สถานศึกษา	วิธีการ เปรียบเทียบ	ขนาดของ โรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน			
				เล็ก	กลาง	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ
1. ด้าน ความคิด สร้างสรรค์	LSD.		$\bar{X}$	4.55	4.64	4.73
		เล็ก	4.55	–	–.079	–.169*
		กลาง	4.64	–	–	–.090
		ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.73	–	–	–
ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ ของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยรวม	LSD.		$\bar{X}$	4.56	4.62	4.70
		เล็ก	4.56	–	–.060	–.146*
		กลาง	4.62	–	–	–.086
		ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.70	–	–	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตาม
ขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
โดยรวมและรายด้าน ในด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใน
โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
ในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน”

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใช้สถิติทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe’s Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่าง เป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.1 ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 38

ตาราง 38 การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ด้าน	การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	Sig.
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	4.50	0.46	4.62	0.35	-2.289**	0.001
2	ด้านโครงสร้างองค์กร	4.55	0.40	4.60	0.35	-1.185*	0.042
3	ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.53	0.45	4.63	0.34	-2.025**	0.001

ตาราง 38 (ต่อ)

ด้าน	การเป็นองค์กรนวัตกรรม ทางการศึกษาของโรงเรียน	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	Sig.
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
4	ด้านการพัฒนาความเป็น นวัตกรรมของครู	4.53	0.45	4.64	0.34	-2.164**	0.000
5	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	4.59	0.45	4.68	0.31	-1.927**	0.000
6	ด้านเครือข่ายความร่วมมือ กับหน่วยงานอื่น	4.49	0.59	4.62	0.38	-1.893**	0.000
โดยรวม		4.53	0.39	4.63	0.24	-2.342**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 38 การเปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านโครงสร้างองค์กรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน น้อยกว่าครูผู้สอน

4.2 ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา

ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 39 - 40

ตาราง 39 การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ด้าน	การเป็นองค์กร นวัตกรรมทาง การศึกษาของ โรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	ด้านวิสัยทัศน์ เชิงนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.89	2	0.445	2.945	0.054
		ภายในกลุ่ม	50.447	334	0.151		
		รวม	51.337	336			
2	ด้านโครงสร้าง องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.146	2	0.073	0.551	0.577
		ภายในกลุ่ม	44.416	334	0.133		
		รวม	44.562	336			
3	ด้านวัฒนธรรม องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.247	2	0.123	0.872	0.419
		ภายในกลุ่ม	47.311	334	0.142		
		รวม	47.558	336			
4	ด้านการพัฒนา ความเป็นนวัตกรรม ของครู	ระหว่างกลุ่ม	1.1	2	0.55	*	0.021
		ภายในกลุ่ม	47.133	334	0.141		
		รวม	48.232	336			
5	ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและ การสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	0.688	2	0.344	2.753	0.065
		ภายในกลุ่ม	41.733	334	0.125		
		รวม	42.421	336			
6	ด้านเครือข่าย ความร่วมมือกับ หน่วยงานอื่น	ระหว่างกลุ่ม	1.712	2	0.856	4.28*	0.015
		ภายในกลุ่ม	66.793	334	0.2		
		รวม	68.504	336			

ตาราง 39 (ต่อ)

ด้าน	การเป็นองค์กร นวัตกรรมทาง การศึกษาของ โรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การเป็นองค์กร นวัตกรรมทาง การศึกษาของโรงเรียน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม		0.633	2	0.317	3.712*	0.025
	ภายในกลุ่ม		28.487	334	0.085		
	รวม		29.12	336			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 39 ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู และด้านเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงนำด้านความคิดสร้างสรรค์ไปทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (LSD.) ดังตาราง 40

ตาราง 40 การเปรียบเทียบความแตกต่างการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของ
โรงเรียน เป็นรายคู่ (LSD.)

การเป็นองค์กร นวัตกรรมการ การศึกษาของ โรงเรียน	วิธีการ เปรียบเทียบ	ขนาดของ โรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน			
				เล็ก	กลาง	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ
1. ด้านการ พัฒนาความเป็น นวัตกร ของครู	LSD.		$\bar{X}$	4.54	4.64	4.68
		เล็ก	4.54	-	-.107*	-.148*
		กลาง	4.64	-	-	-.040
		ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.68	-	-	-
2. ด้านเครือข่าย ความร่วมมือกับ หน่วยงานอื่น	LSD.		$\bar{X}$	4.51	4.61	4.74
		เล็ก	4.51	-	-.103*	-.231*
		กลาง	4.61	-	-	-.127
		ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.74	-	-	-
การเป็นองค์กร นวัตกรรมการ การศึกษาของ โรงเรียนโดยรวม	LSD.		$\bar{X}$	4.55	4.63	4.67
		เล็ก	4.55	-	-.076*	-.122*
		กลาง	4.63	-	-	-.046
		ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.67	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 40 ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่
โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ
มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการ
พัฒนาความเป็นนวัตกรของครู และด้านเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ และโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน”

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 41

ตาราง 41 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆
X													
X ₁	.815**												
X ₂	.865**	.661**											
X ₃	.845**	.532**	.698**										
X ₄	.859**	.615**	.678**	.688**									
X ₅	.734**	.542**	.538**	.530**	.513**								
Y	.827**	.739**	.649**	.644**	.685**	.704**							
Y ₁	.632**	.526**	.474**	.494**	.515**	.624**	.783**						
Y ₂	.605**	.524**	.500**	.452**	.503**	.532**	.736**	.566**					
Y ₃	.738**	.703**	.615**	.573**	.568**	.594**	.811**	.563**	.725**				
Y ₄	.542**	.569**	.442**	.354**	.433**	.449**	.698**	.445**	.359**	.522**			
Y ₅	.662**	.539**	.505**	.525**	.612**	.550**	.762**	.460**	.393**	.481**	.486**		
Y ₆	.594**	.525**	.436**	.519**	.498**	.466**	.768**	.512**	.339**	.436**	.464**	.656**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 41 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน (Y)
โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก ($r_{xy} = 0.827$) อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา (X) โดยรวมกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน
(Y) รายงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวกทุกด้าน โดยเรียงลำดับ
จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)
กับวัฒนธรรมองค์กร (Y_3) มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก ($r_{xy3} = 0.738$)
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)
กับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Y_5) มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก
($r_{xy5} = 0.662$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)
กับวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (Y_1) มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก ($r_{xy1} = 0.632$)
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)
กับโครงสร้างองค์กร (Y_2) มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก ($r_{xy2} = 0.605$)
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)
กับเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น (Y_6) มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก
($r_{xy6} = 0.594$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)
กับการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู (Y_4) มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก
($r_{xy4} = 0.542$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผู้วิจัยนำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา กับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยรวมและรายงาน มีรายละเอียดดังตาราง

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาและการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 (Y)

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	การเป็นองค์กรนวัตกรรม ทางการศึกษาของโรงเรียน (Y _t)	
		Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ความสัมพันธ์
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X ₁)	.739**	สูง
2	ด้านความยืดหยุ่น (X ₂)	.649**	ปานกลาง
3	ด้านการมีจินตนาการ (X ₃)	.644**	ปานกลาง
4	ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X ₄)	.685**	ปานกลาง
5	ด้านการทำงานเป็นทีม (X ₅)	.704**	ปานกลาง
โดยรวม (X)		.827**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน โดยรวม
พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก ($r_{xy} = 0.827^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 1 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X₁)
มีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก ($r_{x1y} = 0.739^{**}$) และระดับปานกลาง 4 ด้าน
โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้
ด้านการทำงานเป็นทีม (X₅) มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก ($r_{x5y} = 0.704^{**}$)
ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X₄) มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก ($r_{x4y} = 0.685^{**}$)
และด้านความยืดหยุ่น (X₂) มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก ($r_{x2y} = 0.649^{**}$)
ตามลำดับ

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาและการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 (Y_1)

ด้าน	ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	การเป็นองค์กรนวัตกรรมทาง การศึกษาของโรงเรียนด้านวิสัยทัศน์ เชิงนวัตกรรม (Y_1)	
		Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ความสัมพันธ์
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1)	.526**	ปานกลาง
2	ด้านความยืดหยุ่น (X_2)	.474**	ปานกลาง
3	ด้านการมีจินตนาการ (X_3)	.494**	ปานกลาง
4	ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_4)	.515**	ปานกลาง
5	ด้านการทำงานเป็นทีม (X_5)	.624**	ปานกลาง
โดยรวม (X)		.632**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน
ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานในทิศทางบวก
($r_{xy1} = 0.632^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า
มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวกทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม (X_5)
มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก ($r_{x5y} = 0.624^{**}$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1)
มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก ($r_{x1y} = 0.526^{**}$) และด้านความคิด
สร้างสรรค์ (X_4) มีความสัมพันธ์ปานกลางในทิศทางบวก ($r_{x4y} = 0.515^{**}$) ตามลำดับ

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาและการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 (Y_2)

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	การเป็นองค์กรนวัตกรรมทาง การศึกษาของโรงเรียนด้านโครงสร้าง องค์กร (Y_2)	
		Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ความสัมพันธ์
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1)	.524**	ปานกลาง
2	ด้านความยืดหยุ่น (X_2)	.500**	ปานกลาง
3	ด้านการมีจินตนาการ (X_3)	.452**	ปานกลาง
4	ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_4)	.503**	ปานกลาง
5	ด้านการทำงานเป็นทีม (X_5)	.532**	ปานกลาง
โดยรวม (X)		.605**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน
ด้านโครงสร้างองค์กร โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก
($r_{xy2} = 0.605^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า
มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวกทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม (X_5)
มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก ($r_{x_5y} = 0.532^{**}$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1)
มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก ($r_{x_1y} = 0.524^{**}$) และด้านความคิดสร้างสรรค์
(X_4) มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก ($r_{x_4y} = 0.503^{**}$) ตามลำดับ

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาและการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 (Y_3)

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	การเป็นองค์กรนวัตกรรม ทางการศึกษาของโรงเรียน ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Y_3)	
		Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ความสัมพันธ์
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1)	.703**	ปานกลาง
2	ด้านความยืดหยุ่น (X_2)	.615**	ปานกลาง
3	ด้านการมีจินตนาการ (X_3)	.573**	ปานกลาง
4	ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_4)	.568**	ปานกลาง
5	ด้านการทำงานเป็นทีม (X_5)	.594**	ปานกลาง
โดยรวม (X)		.738**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน
ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก
($r_{xy3} = 0.738^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า
มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวกทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) มีความสัมพันธ์
กันปานกลางในทิศทางบวก ($r_{x1y} = 0.703^{**}$) ด้านความยืดหยุ่น (X_2) มีความสัมพันธ์กัน
ปานกลางในทิศทางบวก ($r_{x2y} = 0.615^{**}$) และด้านการทำงานเป็นทีม (X_5)
มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก ($r_{x5y} = 0.594^{**}$) ตามลำดับ

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาและการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 (Y_4)

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	การเป็นองค์กรนวัตกรรมทาง การศึกษาของโรงเรียนด้านการ พัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู (Y_4)	
		Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ความสัมพันธ์
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1)	.569**	ปานกลาง
2	ด้านความยืดหยุ่น (X_2)	.442**	ปานกลาง
3	ด้านการมีจินตนาการ (X_3)	.354**	ปานกลาง
4	ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_4)	.433**	ปานกลาง
5	ด้านการทำงานเป็นทีม (X_5)	.449**	ปานกลาง
โดยรวม (X)		.542**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนด้านการ
พัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก
($r_{xy4} = 0.542^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า
มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวกทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) มีความสัมพันธ์กัน
ปานกลางในทิศทางบวก ($r_{x1y} = 0.594^{**}$) ด้านการทำงานเป็นทีม (X_5) มีความสัมพันธ์กัน
ปานกลางในทิศทางบวก ($r_{x5y} = 0.449^{**}$) และด้านความยืดหยุ่น (X_2) มีความสัมพันธ์กัน
ปานกลางในทิศทางบวก ($r_{x2y} = 0.442^{**}$) ตามลำดับ

ตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาและการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 (Y₅)

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	การเป็นองค์กรนวัตกรรมทาง การศึกษาของโรงเรียนด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร (Y ₅)	
		Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ความสัมพันธ์
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X ₁)	.539**	ปานกลาง
2	ด้านความยืดหยุ่น (X ₂)	.505**	ปานกลาง
3	ด้านการมีจินตนาการ (X ₃)	.525**	ปานกลาง
4	ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X ₄)	.612**	ปานกลาง
5	ด้านการทำงานเป็นทีม (X ₅)	.550**	ปานกลาง
โดยรวม (X)		.662**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลางใน
ทิศทางบวก ($r_{xy5} = 0.662^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน
พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวกทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X₄)
มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก ($r_{x4y} = 0.612^{**}$) ด้านการทำงานเป็นทีม (X₅)
มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก ($r_{x5y} = 0.550^{**}$) และด้านการมีวิสัยทัศน์ (X₁)
มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก ($r_{x1y} = 0.539^{**}$) ตามลำดับ

ตาราง 48 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาและการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 (Y_6)

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	การเป็นองค์กรนวัตกรรมทาง การศึกษาของโรงเรียนด้านเครือข่าย ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น (Y_6)	
		Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ความสัมพันธ์
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1)	.525**	ปานกลาง
2	ด้านความยืดหยุ่น (X_2)	.436**	ปานกลาง
3	ด้านการมีจินตนาการ (X_3)	.519**	ปานกลาง
4	ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_4)	.498**	ปานกลาง
5	ด้านการทำงานเป็นทีม (X_5)	.466**	ปานกลาง
โดยรวม (X)		.594**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 48 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน
ด้านเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ในทิศทางบวก ($r_{xy6} = 0.594^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณา
รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวกทุกด้าน โดยเรียงลำดับ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1)
มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก ($r_{x1y} = 0.525^{**}$) ด้านการมีจินตนาการ (X_3)
มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก ($r_{x3y} = 0.519^{**}$) และด้านความคิดสร้างสรรค์
(X_4) มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก ($r_{x4y} = 0.498^{**}$) ตามลำดับ

ตาราง 49 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน						การเป็นองค์กรนวัตกรรมทาง การศึกษาของโรงเรียน (Y)
	วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม(Y ₁)	โครงสร้างองค์กร(Y ₂)	วัฒนธรรมองค์กร(Y ₃)	การพัฒนาความเป็นนวัตกรรม ของครู (Y ₄)	เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร (Y ₅)	เครือข่ายความร่วมมือกับ หน่วยงานอื่น (Y ₆)	
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X ₁)	ปานกลาง .526**	ปานกลาง .524**	ปานกลาง .703**	ปานกลาง .569**	ปานกลาง .539**	ปานกลาง .525**	สูง .739**
2. ด้านความยืดหยุ่น (X ₂)	ปานกลาง .474**	ปานกลาง .500**	ปานกลาง .615**	ปานกลาง .442**	ปานกลาง .505**	ปานกลาง .436**	ปานกลาง .649**
3. ด้านการมีจินตนาการ (X ₃)	ปานกลาง .494**	ปานกลาง .452**	ปานกลาง .573**	ปานกลาง .354**	ปานกลาง .525**	ปานกลาง .519**	ปานกลาง .644**

ตาราง 49 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน						การเป็นองค์กรนวัตกรรมทาง การศึกษาระดับโรงเรียน (Y)
	ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (Y ₁)	ด้านโครงสร้างองค์กร (Y ₂)	ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Y ₃)	ด้านการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู (Y ₄)	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Y ₅)	ด้านเครือข่ายความร่วมมือกับ หน่วยงานอื่น (Y ₆)	
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X ₄)	ปานกลาง .515**	ปานกลาง .503**	ปานกลาง .568**	ปานกลาง .433**	ปานกลาง .612**	ปานกลาง .498**	ปานกลาง .685**
5. ด้านการทำงานเป็นทีม (X ₅)	ปานกลาง .624**	ปานกลาง .532**	ปานกลาง .594**	ปานกลาง .449**	ปานกลาง .550**	ปานกลาง .466**	ปานกลาง .704**
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา (X)	ปานกลาง .632**	ปานกลาง .605**	สูง .738**	ปานกลาง .542**	ปานกลาง .662**	ปานกลาง .594**	สูง .827**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 49 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม มีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวกกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน ($r_{xy} = 0.827^{**}$) เมื่อพิจารณารายด้าน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม มีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก 1 ด้าน และมีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก 5 ด้าน กับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Y_3) ($r_{xy_3} = 0.738^{**}$) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Y_5) ($r_{xy_5} = 0.662^{**}$) ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (Y_1) ($r_{xy_1} = 0.632^{**}$) ด้านโครงสร้างองค์กร (Y_2) ($r_{xy_2} = 0.605^{**}$) ด้านเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น (Y_6) ($r_{xy_6} = 0.594^{**}$) และด้านการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู (Y_4) ($r_{xy_4} = 0.542^{**}$) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก”

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ดังตาราง 50 – 56

ตาราง 50 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของ
โรงเรียนโดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การมีวิสัยทัศน์(X ₁)	.739	.546	.545	.260	.028	.365	9.404**	.000
การทำงาน เป็นทีม (X ₅)	.822	.676	.674	.253	.028	.332	9.103**	.000
ความคิด สร้างสรรค์ (X ₄)	.847	.717	.715	.154	.035	.193	4.441**	.000
การมีจินตนาการ (X ₃)	.853	.727	.724	.096	.028	.141	3.397**	.001

$a = 1.083$ S.E._{est} = $\pm .15480$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 50 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์
การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ (X₅) การทำงานเป็นทีม (X₅) ความคิดสร้างสรรค์ (X₄)
และการมีจินตนาการ (X₃)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์ (X₁) โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.365 การทำงานเป็นทีม (X₅)
มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.332 ความคิดสร้างสรรค์ (X₄)
มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.193 และการมีจินตนาการ (X₃)
มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.141 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้
สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนโดยรวม
ได้ร้อยละ 72.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.15480

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y'_i = 1.083 + 0.260X_1 + 0.253X_5 + 0.154X_4 + 0.096X_3$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.365Z_1 + 0.332Z_5 + 0.193Z_4 + 0.141Z_3$$

ตาราง 51 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การทำงานเป็นทีม (X_5)	.624	.389	.388	.438	.050	.433	8.698**	.000
ความคิดสร้างสรรค์ (X_4)	.664	.441	.438	.193	.056	.183	3.437**	.001
การมีวิสัยทัศน์ (X_1)	.677	.459	.454	.169	.051	.179	3.305**	.001

$$\alpha = .884 \text{ S.E.}_{\text{est}} = \pm .28884$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 51 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การทำงานเป็นทีม (X_5) ความคิดสร้างสรรค์ (X_4) และการมีวิสัยทัศน์ (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.433 รองลงมา คือ ความคิดสร้างสรรค์ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.183 และการมีวิสัยทัศน์ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.179 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (Y_1) ได้ร้อยละ 45.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.28884

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y'_1 = 0.884 + 0.438X_5 + 0.193X_4 + 0.169X_1$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_1 = 0.433Z_5 + 0.183Z_4 + 0.179Z_1$$

ตาราง 52 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของ
โรงเรียนด้านโครงสร้างองค์กร (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การทำงานเป็นทีม (X_5)	.532	.283	.281	.282	.050	.300	5.646**	.000
การมีวิสัยทัศน์ (X_1)	.601	.361	.358	.208	.051	.236	4.077**	.000
ความคิดสร้างสรรค์ (X_4)	.621	.385	.380	.201	.056	.204	3.603**	.000

$$a = 1.391 \quad S.E._{est} = \pm .28678$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 52 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค์กร (Y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การทำงานเป็นทีม (X_5) การมีวิสัยทัศน์ (X_1) และความคิดสร้างสรรค์ (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.300 รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.236 และความคิดสร้างสรรค์ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.204 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน ด้านโครงสร้าง

องค์กร (Y_2) ได้ร้อยละ 38.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.28678

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y'_2 = 1.391 + 0.282X_5 + 0.208X_1 + 0.201X_4$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_2 = 0.300Z_5 + 0.236Z_1 + 0.204Z_4$$

ตาราง 53 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนด้านวัฒนธรรมองค์กร (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การมีวิสัยทัศน์ (X_1)	.703	.494	.492	.428	.041	.470	10.498	.000
การทำงานเป็นทีม (X_5)	.747	.558	.555	.227	.044	.234	5.217	.000
การมีจินตนาการ (X_3)	.764	.583	.579	.174	.039	.199	4.477	.000

$$a = .787 \quad S.E._{est} = \pm .24401$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 53 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Y_3) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ (X_1) การทำงานเป็นทีม (X_5) และการมีจินตนาการ (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.470 รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.234 และการมีจินตนาการ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.199 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน

ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Y_3) ได้ร้อยละ 57.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.24401

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y'_3 = .787 + 0.428X_1 + 0.227X_5 + 0.174X_3$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_3 = 0.470Z_1 + 0.234Z_5 + 0.199Z_3$$

ตาราง 54 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนด้านการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู (Y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การมีวิสัยทัศน์ (X_1)	.569	.323	.321	.422	.048	.460	8.785**	.000
การทำงานเป็นทีม (X_5)	.593	.352	.348	.196	.051	.200	3.813**	.000

$$\alpha = 1.756 \quad S.E._{est} = \pm .30599$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 54 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนด้านการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู (Y_4) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ (X_1) และการทำงานเป็นทีม (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.460 รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.200 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนด้านการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู (Y_4) ได้ร้อยละ 34.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.30599

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y'_4 = 1.756 + 0.422X_1 + 0.196X_5$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_4 = 0.460Z_1 + 0.200Z_5$$

ตาราง 55 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของ
โรงเรียนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Y_5)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
ความคิดสร้างสรรค์ (X_4)	.612	.374	.372	.358	.051	.372	7.046**	.000
การทำงานเป็นทีม (X_5)	.671	.450	.447	.249	.045	.271	5.473**	.000
การมีวิสัยทัศน์ (X_1)	.682	.465	.460	.140	.046	.163	3.026**	.003

$\alpha = 1.201$ S.E.est = $\pm .26108$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 55 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Y_5) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ (X_4) การทำงานเป็นทีม (X_5) และการมีวิสัยทัศน์ (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความคิดสร้างสรรค์ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.372 รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.271 และการมีวิสัยทัศน์ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.163 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Y_5) ได้ร้อยละ 46.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.26108

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y'_5 = 1.201 + 0.358X_4 + 0.249X_5 + 0.140X_1$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_5 = 0.372Z_4 + 0.271Z_5 + 0.163Z_1$$

ตาราง 56 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน ด้านเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น (Y_6)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การมีวิสัยทัศน์(X_1)	.525	.275	.273	.315	.060	.289	5.247**	.000
การมีจินตนาการ(X_3)	.597	.356	.352	.295	.057	.281	5.154**	.000
การทำงานเป็นทีม(X_5)	.610	.372	.366	.187	.064	.160	2.919**	.004

$\alpha = .919$ S.E.est = $\pm .35942$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 56 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน ด้านเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น (Y_6) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ (X_1) การมีจินตนาการ (X_3) และการทำงานเป็นทีม (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.289 รองลงมา คือ การมีจินตนาการ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.281 และการทำงานเป็นทีม (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.160 ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง

3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน ด้านเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น (Y_6) ได้ร้อยละ 36.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.35942

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_6 = 0.919 + 0.315X_1 + 0.295X_3 + 0.187X_5$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_6 = 0.289Z_1 + 0.281Z_3 + 0.187Z_5$$

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ดังตาราง 57

ตาราง 57 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ของโรงเรียน							สรุป ควรพัฒนา
	โดยรวม	ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	ด้านโครงสร้างองค์กร	ด้านวัฒนธรรมองค์กร	ด้านการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ด้านเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น	
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. ด้านความยืดหยุ่น	X	X	X	X	X	X	X	X

ตาราง 57 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของ โรงเรียน							สรุป ควรพัฒนา
	โดยรวม	ด้านวิสัยทัศน์องค์กร	ด้านโครงสร้างองค์กร	ด้านวัฒนธรรมองค์กร	ด้านการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ด้านเครือข่ายความร่วมมือกับ หน่วยงานอื่น	
3. ด้านการมีจินตนาการ	✓	✓	X	✓	X	X	✓	✓
4. ด้านความคิด สร้างสรรค์	✓	✓	✓	X	X	✓	X	✓
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

✓ หมายถึง ควรพัฒนา X หมายถึง ไม่ควรพัฒนา

จากตาราง 57 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีจินตนาการ ที่สามารถพยากรณ์ต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน”

**ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1**

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ในด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว

จากการหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน
มีอำนาจพยากรณ์ที่ดี ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) ด้านการทำงานเป็นทีม (X_5)
ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_4) และด้านการมีจินตนาการ (X_3) ซึ่งผู้วิจัยนำภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 4 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อเป็นแนวทาง
ในการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงวุฒิ จำนวน 10 ท่าน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา
นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา “ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1)” ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มองเห็นภาพ
อนาคตขององค์กร และกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และแนวทางการพัฒนาได้อย่างเป็น
รูปธรรม โดยการสร้างสรรค์ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ ความรู้ และการเรียนรู้
จากการศึกษาดูงาน การประชุมสัมมนา หรือการพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถนำแนวคิด
ใหม่มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับบริบท
และความต้องการขององค์กร อันเป็นพื้นฐานสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 9 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถกำหนด
ทิศทางการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โดยมุ่งเน้น
การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา รวมทั้งสามารถสื่อสาร
วิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรเข้าใจและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย

ร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนมีแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถพัฒนาเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 9 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และสามารถถ่ายทอดเป้าหมายไปสู่ครูและบุคลากรให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างมีทิศทาง...”

(อิทธิวัฒน์ สมกอง, สัมภาษณ์, 13 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มองเห็นทิศทางการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารและจัดการเรียนรู้ รวมทั้งผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับตัวและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรร่วมกันพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างยั่งยืน...”

(พรพนา แสงพันธ์, สัมภาษณ์, 13 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมองอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน โดยวิเคราะห์จากอดีตและสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ผู้บริหารควรสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับครู บุคลากร และผู้ปกครอง เพื่อร่วมกันวางแผนพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ คิดวิเคราะห์ และมีส่วนร่วมในการเรียนรู้...”

(ภัทรมาศ ภาวะศิริกุล, สัมภาษณ์, 14 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการกำหนดทิศทางและมองเห็นเป้าหมายขององค์กรในอนาคตอย่างชัดเจน สามารถวางแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และนโยบาย

ทางการศึกษา รวมทั้งถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรเกิดความเข้าใจและร่วมมือ
ในการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา...”

(วัชรวิทย์ จันทา, สัมภาษณ์, 14 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล ท้นต่อการ
เปลี่ยนแปลงทางการศึกษา สามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายของโรงเรียนให้
สอดคล้องกับนโยบายและบริบทของชุมชน รวมทั้งถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากร
เกิดความเข้าใจและร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการ
ศึกษา...”

(อมรรัตน์ แก่นสาร, สัมภาษณ์, 14 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการมองภาพ
อนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าปรับเปลี่ยนแนวทางการ
บริหาร วางแผนเชิงยุทธศาสตร์ร่วมกับบุคลากร และกำหนดเป้าหมายที่มุ่งเน้นผู้เรียน
เป็นสำคัญ พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างและสร้างแรงบันดาลใจในการขับเคลื่อนองค์กร
สู่ความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษา...”

(สรวิญญา ประสงค์สุข, สัมภาษณ์, 14 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถกำหนด
ทิศทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม โดยอาศัยการวิเคราะห์นโยบาย กฎหมาย
ตลอดจนสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์
และกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและมุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพ
ผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม...”

(ธรรต จิตรจักร, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถ
กำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและ
เทคโนโลยี มีการวางแผนพัฒนาโรงเรียนอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งสื่อสารเป้าหมายให้ครู
และบุคลากรเข้าใจและร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษา...”

(ลธิทิพงศ์ พงศ์สุภา, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2569)

ตาราง 58 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X₁)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ความถี่	ร้อยละ
	โชยง ภาวะบุตร	สายันต์ บุญไป	อริวัฒน์ สมกอง	พรพนา แสงพันธ์	ภัทรมาศ ภาวะศิริกุล	วัชรรา จันทา	อมรรัตน์ แก่นสาร	สร้อยปญา ประสงค์สุข	ธีรยศ จิตร์จักร	สิทธิพงศ์ พงศ์สุภา		
1. ผู้บริหารควรมี วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถกำหนด เป้าหมายและทิศทาง การพัฒนาโรงเรียนได้ อย่างเป็นรูปธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100.00
2. ผู้บริหารควรมอง การณ์ไกล ท้นต่อการ เปลี่ยนแปลงด้านสังคม เทคโนโลยี และนโยบาย ทางการศึกษา		✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	7	70.00
3. ผู้บริหารควรสื่อสาร วิสัยทัศน์ให้ครูและ บุคลากรเข้าใจ พร้อม สร้างการมีส่วนร่วมใน การขับเคลื่อนองค์กร		✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	7	70.00
4. ผู้บริหารควรส่งเสริม การใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และการ จัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ	✓			✓	✓			✓	✓		5	50.00

ตาราง 58 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ความถี่	ร้อยละ
	ใช้ยา	ภาวะบุตร	บุญไป	สภามหา	สภามหา	สภามหา	สภามหา	สภามหา	สภามหา	สภามหา		
5. ผู้บริหารควรวางแผนพัฒนาองค์กรเชิงยุทธศาสตร์ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสร้างแรงบันดาลใจสู่ความเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80.00

จากตาราง 58 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาตรงกันมากที่สุด มี 5 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม
2. ผู้บริหารควรวางแผนพัฒนาองค์กรเชิงยุทธศาสตร์ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสร้างแรงบันดาลใจสู่ความเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา
3. ผู้บริหารควรมองการณ์ไกล ทนต่อการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เทคโนโลยี และนโยบายทางการศึกษา
4. ผู้บริหารควรสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรเข้าใจ พร้อมสร้างการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กร
5. ผู้บริหารควรส่งเสริมการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา “ด้านการทำงานเป็นทีม (X₅)” ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมพัฒนางาน โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและนำความรู้ความสามารถที่หลากหลายมาผสมผสานกัน เพื่อสร้างแนวคิด วิธีการ หรือรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับการพัฒนาโรงเรียน การทำงานเป็นทีมจะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงาน และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 9 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรในรูปแบบการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งการทำงานเป็นทีมจะช่วยสร้างความสามัคคี ความผูกพันต่อองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษา...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 9 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการวางแผนและพัฒนางาน สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความสามัคคี และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์กร...”

(อธิวัฒน์ สมกอง, สัมภาษณ์, 13 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครูและบุคลากร เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการคิด วางแผน ตัดสินใจ และแก้ปัญหาร่วมกัน พร้อมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมทั้งเป็นผู้นำที่สร้างแรงจูงใจและเป็นแบบอย่างในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน...”

(พรพนา แสงพันธ์, สัมภาษณ์, 13 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันของบุคลากรภายในโรงเรียน โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น รับฟังซึ่งกันและกัน และสร้างเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาองค์กร หากทีมมีทัศนคติเชิงบวกจะช่วยให้การทำงานเกิดพลังและประสบความสำเร็จ การทำงานที่เกิดจากความเต็มใจและมีเป้าหมายร่วมกันจะทำให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน และสามารถขับเคลื่อนนวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ภัทรมาศ ภาวะศิริกุล, สัมภาษณ์, 14 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมตัดสินใจ เพื่อให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนองค์กรและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(วิชรา จันทา, สัมภาษณ์, 14 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความสามัคคี และความไว้วางใจ เพื่อให้เกิดพลังในการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน...”

(อมรรัตน์ แก่นสาร, สัมภาษณ์, 14 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันของบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสื่อสาร และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความผูกพันและแรงจูงใจภายในทีม อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพงาน และการพัฒนาองค์กรไปในทิศทางเดียวกันอย่างยั่งยืน...”

(สรัญญา ประสงค์สุข, สัมภาษณ์, 14 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่าย เนื่องจากการบริหารงานในปัจจุบันไม่สามารถดำเนินการโดยบุคคลเพียงคนเดียวได้ โดยอาศัยโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ทั้งคณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการบริหารหลักสูตร และฝ่ายบริหารงานทั้ง 4 ด้าน เพื่อร่วมกันขับเคลื่อน

วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนไปสู่การปฏิบัติ รวมถึงส่งเสริมให้นักเรียนเกิดทักษะการทำงานเป็นทีมควบคู่กันไป...”

(ธรรต จิตรจักร, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการวางแผน ตัดสินใจ และดำเนินงานร่วมกัน สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความสามัคคี และการยอมรับความคิดเห็นที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน...”

(สิทธิพงศ์ พงศ์สุภา, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2569)

ตาราง 59 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม (X₅)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ความถี่	ร้อยละ
	ไชยา ภาวะบุตร	สาธิต บุญใบ	อริวัฒน์ สมทอง	พรพนา แสงพันธ์	ภัทรมาศ ภาวะศิริกุล	วิรัช จันทา	อมรรัตน์ แก่นสาร	สรัญญา ประสงค์สุข	ธรรต จิตรจักร	สิทธิพงศ์ พงศ์สุภา		
1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการร่วมคิด ร่วมวางแผน และพัฒนางานร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100.00
2. เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	9	90.00
3. สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความสามัคคี และความไว้วางใจในองค์กร	✓		✓		✓		✓			✓	5	50.00

ตาราง 59 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ความถี่	ร้อยละ
	ไชยา ภาวะบุตร	สายันต์ บุญใบ	อิทธิวัฒน์ สมกอง	พรพนา แสงพันธ์	ภัทรมาศ ภาวะศิริกุล	วัชรรา จันทา	อมรรัตน์ แกนสาร	สร้อยเปีย ประสงค์สุข	ธีรศ จิตร์จักร	สิทธิพงศ์ พงศ์สุภา		
4. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษา	✓	✓			✓			✓	✓		5	50.00
5. พัฒนาการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างองค์ความรู้นวัตกรรมทางการศึกษาที่ยั่งยืน				✓				✓		✓	3	30.00

จากตาราง 59 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม (X₅) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาตรงกันมากที่สุด มี 5 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการร่วมคิด ร่วมวางแผน และพัฒนางานร่วมกัน
2. เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ร่วมกัน
3. สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความสามัคคี และความไว้วางใจในองค์กร
4. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษา

5. พัฒนาการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างองค์ความรู้นวัตกรรมทางการศึกษาที่ยั่งยืน

3. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา “ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X₄)” ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ดังนี้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนากระบวนการคิดอย่างหลากหลาย คิดกว้าง คิดไกล และเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาที่แตกต่างและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน โดยอาศัยข้อมูลจากประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประชุม การศึกษาจากสื่อออนไลน์ หรือเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น AI มาช่วยในการคิด วิเคราะห์ และคัดกรองแนวทางที่เหมาะสม ก่อนนำไปสู่การตัดสินใจและการปฏิบัติจริง ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เกิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างเป็นรูปธรรม...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 9 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าปรับเปลี่ยน และสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาวิธีการทำงานหรือรูปแบบการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาและทำให้โรงเรียนสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 9 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้คิดค้นแนวทางใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้และการบริหารงาน สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม และส่งเสริมการกล้าคิด กล้าทดลอง เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ทันต่อยุคสมัย...”

(อิทธิวัฒน์ สมกอง, สัมภาษณ์, 13 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกล้าคิด กล้าทดลอง และนำเสนอแนวทางใหม่ในการบริหารและการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และการใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยี

ในการปฏิบัติงาน รวมถึงผู้บริหารควรมีความคิดริเริ่ม ยืดหยุ่นในการบริหาร และเป็นแรงบันดาลใจในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างยั่งยืน...”

(พรพนา แสงพันธ์, สัมภาษณ์, 13 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากร โดยเฉพาะครูรุ่นใหม่ ได้แสดงศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์และนำประสบการณ์หรือแนวคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีและสื่อสังคมออนไลน์เป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนากิจกรรมการศึกษาให้ทันสมัย ผู้บริหารควรส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกิจกรรมหรือแผนปฏิบัติการเดิมให้เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง และเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์...”

(ภัทรมาศ ภาวะศิริกุล, สัมภาษณ์, 14 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าปรับเปลี่ยน และแสวงหาแนวทางใหม่ในการบริหารจัดการและพัฒนาการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้ใช้ศักยภาพทางความคิดอย่างเต็มที่ ตลอดจนส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง...”

(วัชร จันทา, สัมภาษณ์, 14 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรกล้าคิด กล้าทดลอง และพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงาน โดยเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่หลากหลาย ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน...”

(อมรรัตน์ แก่นสาร, สัมภาษณ์, 14 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการคิดค้นแนวทางใหม่ ๆ และสร้างนวัตกรรมในการบริหารและจัดการศึกษา โดยบูรณาการความรู้และประสบการณ์เดิมเข้ากับแนวคิดใหม่อย่างเหมาะสม ส่งเสริมกระบวนการคิด

เชิงสร้างสรรค์ การตัดสินใจอย่างรอบคอบ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการสร้างสรรค์ภายในองค์กร...”

(สร้อยญา ประสงค์สุข, สัมภาษณ์, 14 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้เกิดการคิดค้นแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาการศึกษา โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการ ผู้บริหารรุ่นใหม่ควรมีความกล้าคิด กล้าทดลอง และกล้านำองค์ความรู้ใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง...”

(ธรรต จิตรจักร, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้คิดค้นแนวทางใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงาน สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม ส่งเสริมการคิดนอกกรอบ กล้าปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน และพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการสร้างสรรค์สิ่งใหม่...”

(สิทธิพงศ์ พงศ์สุภา, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2569)

ตาราง 60 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X₄)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ											
	ไชยา ภาวะบุตร	สายันต์ บุญใบ	อริวัฒน์ สมกอง	พรพนา แสงพันธ์	ภัทรมาศ ภาวะศิริกุล	วัชรวิภา จันทา	อมรรัตน์ แก่นสาร	สร้อยญา ประสงค์สุข	ธรรต จิตรจักร			สิทธิพงศ์ พงศ์สุภา
1. ผู้บริหารส่งเสริม ความคิดริเริ่ม กล้าคิด กล้าปรับเปลี่ยนและ สนับสนุนการพัฒนา นวัตกรรมทางการศึกษา		✓		✓	✓	✓	✓				5	50.00

ตาราง 60 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ความถี่	ร้อยละ
	ไชยา ภาวะบุตร	สาธิต บุญใบ	อิทธิวัฒน์ สมกอง	พรพนา แสงพันธ์	ภัทรมาศ ภาวะศิริกุล	วัชรภา จันทา	อมรรัตน์ แกนสาร	สร้อยเบญจ ประสงค์สุข	ธรรศ จิตร์จักร	สิทธิพงศ์ พงศ์สุภา		
1. ผู้บริหารส่งเสริมความคิดริเริ่ม กล้าคิดกล้าปรับเปลี่ยนและสนับสนุนการพัฒนา นวัตกรรมทางการศึกษา		✓		✓	✓	✓	✓				5	50.00
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรคิดค้นทดลอง และพัฒนาแนวทางใหม่ในการจัดการเรียนรู้และการบริหารงาน	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90.00
3. ผู้บริหารสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและสื่อออนไลน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนและกิจกรรมการศึกษา	✓			✓	✓		✓		✓		5	50.00
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้ศักยภาพทางความคิดอย่างเต็มที่และกล้าคิดนอกกรอบ			✓	✓	✓	✓	✓			✓	6	60.00

ตาราง 60 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ความถี่	ร้อยละ
	ไชยา ภาวะบุตร	สายันต์ บุญใบ	อธิวัฒน์ สมกอง	พรพนา แสงพันธ์	ภัทรมาศ ภาวะศิริกุล	วีรรา จันทา	อมรรัตน์ แก่นสาร	สรุณญา ประสงค์สุข	บรรณ จิตจักร	สิทธิพงศ์ พงศ์สุภา		
5. ผู้บริหารสนับสนุน การปรับเปลี่ยนรูปแบบ กิจกรรมและการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ จริงอย่างสร้างสรรค์	✓				✓			✓			3	30.00
6. ผู้บริหารส่งเสริม การพัฒนาองค์กรให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง ด้วยการประยุกต์ใช้ องค์ความรู้และ นวัตกรรมสมัยใหม่ อย่างต่อเนื่อง			✓	✓		✓	✓		✓		5	50.00

จากตาราง 60 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X₄) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาตรงกันมากที่สุด
มี 6 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรคิดค้น ทดลอง และพัฒนาแนวทาง
ใหม่ในการจัดการเรียนรู้และการบริหารงาน
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้ศักยภาพทางความคิดอย่างเต็มที่
และกล้าคิดนอกกรอบ

3. ผู้บริหารส่งเสริมความคิดริเริ่ม กล้าคิด กล้าปรับเปลี่ยน และสนับสนุน
การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา

4. ผู้บริหารสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและสื่อออนไลน์ในการพัฒนา
การเรียนการสอนและกิจกรรมการศึกษา

5. ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
ด้วยการประยุกต์ใช้องค์ความรู้และนวัตกรรมสมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง

6. ผู้บริหารสนับสนุนการปรับเปลี่ยนรูปแบบกิจกรรมและการเรียนรู้
ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงอย่างสร้างสรรค์

4. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา “ด้านการมีจินตนาการ (X_3)” ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีจินตนาการในการมองภาพอนาคต
คิดวาดภาพความสำเร็จ และคาดการณ์แนวทางการพัฒนาใหม่ ๆ โดยสามารถนำ
จินตนาการมาผ่านกระบวนการคัดกรอง วิเคราะห์ และปรับให้สอดคล้องกับความเป็นจริง
ทั้งด้านบริบทของโรงเรียน ศักยภาพบุคลากร งบประมาณ เวลา และความต้องการ
ของชุมชน เพื่อให้เกิดแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 9 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีจินตนาการและมุมมองเชิงอนาคต
สามารถคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและออกแบบแนวทางการพัฒนาโรงเรียน
ได้อย่างสร้างสรรค์ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้คิดนอกกรอบและทดลองแนวคิดใหม่ ๆ
เพื่อพัฒนาการบริหารและการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้สถานศึกษามีความพร้อมต่อการ
เปลี่ยนแปลงและสามารถพัฒนาไปสู่องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างยั่งยืน...”

(สาธิต บัญใบ, สัมภาษณ์, 9 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมองการณ์ไกล มีความสามารถ
ในการคาดการณ์และออกแบบแนวทางพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต พร้อมทั้งนำแนวคิด
ใหม่มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกและยกระดับ
โรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างยั่งยืน...”

(อริวัฒน์ สมกอง, สัมภาษณ์, 13 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษามีจินตนาการในการมองอนาคต สามารถคิดค้นแนวทางใหม่ในการพัฒนาการศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรใช้จินตนาการในการพัฒนางาน ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้เกิดการกล้าคิด กล้าสร้างสรรค์ และนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร และการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน...”

(พรพนา แสงพันธ์, สัมภาษณ์, 13 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีจินตนาการในการมองหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนการศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ แต่จินตนาการนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารจึงควรพิจารณาความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อไม่ให้แนวคิดหรือโครงการต่าง ๆ กลายเป็นเพียงความเพ้อฝันที่ไม่สามารถปฏิบัติได้จริง ทั้งนี้ การใช้จินตนาการอย่างเหมาะสมจะช่วยเปิดโอกาสให้โรงเรียนเกิดการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ภัทรมาศ ภาวะศิริกุล, สัมภาษณ์, 14 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารควรมีความสามารถในการมองภาพอนาคตขององค์กรอย่างสร้างสรรค์ สามารถคาดการณ์แนวโน้มและโอกาสในการพัฒนาการศึกษา รวมทั้งนำจินตนาการมาประยุกต์ใช้ในการคิดค้นแนวทางหรือรูปแบบการบริหารใหม่ ๆ ที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา และสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง...”

(วัชร จันทา, สัมภาษณ์, 14 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีจินตนาการในการมองอนาคตของสถานศึกษา สามารถคาดการณ์แนวโน้มและออกแบบแนวทางการพัฒนาโรงเรียนให้เกิดความแตกต่างและโดดเด่นและสามารถใช้จินตนาการในการพัฒนาองค์กรได้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรเกิดแนวคิดใหม่ในการพัฒนาผู้เรียน และองค์กรไปสู่ความเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างยั่งยืน...”

(อมรรัตน์ แก่นสาร, สัมภาษณ์, 14 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการคิดเชิงจินตนาการอย่างเป็นระบบ สามารถนำแนวคิดไปสู่การปฏิบัติจริง ใช้จินตนาการในการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กร รวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และลดความตึงเครียดในการทำงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร ร่วมพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นนวัตกรรมอย่างยั่งยืน...”

(สรัญญา ประสงค์สุข, สัมภาษณ์, 14 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีจินตนาการในการมองเห็นแนวทางหรือโอกาสใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กร ซึ่งช่วยเปิดมุมมองทางความคิดและต่อยอดไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรม นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีสุนทรียภาพในการบริหารงาน ทั้งด้านบุคลิกภาพ อารมณ์ ความรู้สึก และศิลปะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยเฉพาะศิลปะในการสื่อสาร การสร้างความสัมพันธ์ และการอยู่ร่วมกัน ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดความร่วมมือภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ธรรต จิตรจักร, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารควรมีความสามารถในการมองเห็นภาพอนาคตขององค์กร สามารถคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และนำจินตนาการมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดแนวทางพัฒนาโรงเรียนให้ทันสมัยและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา อันจะช่วยส่งเสริมให้โรงเรียนก้าวสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(สิทธิพงศ์ พงศ์สุภา, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2569)

ตาราง 61 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการมีจินตนาการ (X₃)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										
	ไชยา ภาวะบุตร	สายนต์ บุญใบ	อิทธิวัฒน์ สหมก้อง	พรพนา แสงพันธ์	ภัทรมาศ ภาวะศิริกุล	วัชรภา จันทา	อมรรรัตน์ แก่นสาร	สร้อยเบญญา ประสงค์สุข	ฉัตรศ จิตจักร		
1. ผู้บริหารควรมี จินตนาการในการมอง ภาพอนาคตและออกแบบ แนวทางพัฒนาโรงเรียน อย่างสอดคล้องกับบริบท และความเป็นจริง	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80.00
2. ผู้บริหารควรใช้ จินตนาการในการคิดค้น นวัตกรรมและแนวทาง บริหารที่ทันสมัย เพื่อยกระดับคุณภาพ สถานศึกษา	✓			✓	✓	✓		✓	✓	6	60.00
3. ผู้บริหารควรสร้างแรง บันดาลใจและแรงจูงใจ ให้บุคลากรร่วมพัฒนา องค์กรสู่ความเป็น นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง						✓	✓	✓		3	30.00

ตาราง 61 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ความถี่	ร้อยละ
	ไชยา ภาวะบุตร	สายนต์ บุญใบ	อิทธิวัฒน์ สมกอง	พรพนา แสงพันธ์	ภัทรมาศ ภาวะศิริกุล	วัชรรา จันทา	อมรรตน์ แก่นสาร	สร้อยญา ประสงค์สุข	ธวัศ จิตจักร	สิทธิพงศ์ พงศ์สุภา		
4. ผู้บริหารควรใช้ จินตนาการในการ แก้ปัญหาและพัฒนา องค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงเชิงบวก		✓	✓				✓				3	30.00
5. ผู้บริหารควร ออกแบบแนวทางพัฒนา โรงเรียนให้มีความ โดดเด่น ทันสมัยและ เหมาะสมกับบริบทของ สถานศึกษา เพื่อนำไปสู่ องค์กรนวัตกรรมทาง การศึกษาอย่างยั่งยืน		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	8	80.00

จากตาราง 61 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีจินตนาการ (X_3) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาตรงกันมากที่สุด
มี 5 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีจินตนาการในการมองภาพอนาคตและออกแบบแนวทาง
พัฒนาโรงเรียนอย่างสอดคล้องกับบริบทและความเป็นจริง

2. ผู้บริหารควรออกแบบแนวทางพัฒนาโรงเรียนให้มีความโดดเด่น ทันสมัย และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา อย่างยั่งยืน

3. ผู้บริหารควรใช้จินตนาการในการคิดค้นนวัตกรรมและแนวทางบริหาร ที่ทันสมัย เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา

4. ผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้บุคลากรร่วมพัฒนา องค์กรสู่ความเป็นนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

5. ผู้บริหารควรใช้จินตนาการในการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กร อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก

จากการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า แนวทางการพัฒนาประกอบด้วย 4 ด้าน ซึ่งสามารถสรุปแนวทางพัฒนาได้ ดังนี้

- 1) การมีวิสัยทัศน์ โดยผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และวางแผนพัฒนาองค์กรเชิงยุทธศาสตร์ได้อย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งมองการณ์ไกล และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และนโยบายทางการศึกษา รวมถึงสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร
- 2) การทำงานเป็นทีม ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนางานร่วมกัน สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและความไว้วางใจ
- 3) ความคิดสร้างสรรค์ การคิดค้นนวัตกรรม และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา และ
- 4) การมีจินตนาการในการมองภาพอนาคต ออกแบบ แนวทางการพัฒนาโรงเรียน และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรร่วมขับเคลื่อนสถานศึกษา สู่ความเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างยั่งยืน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน
4. เพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็น

ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน
2. การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก
4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการ
โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1**

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ปีการศึกษา
2568 จำนวนทั้งสิ้น 2,085 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 226 คน ครูผู้สอน
จำนวน 1,859 คน จากทั้งหมด 248 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ปีการศึกษา
2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970,
pp. 607 – 610, อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 324 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 337 คน จำแนกเป็นกลุ่ม
ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 99 คน และครูผู้สอน จำนวน 238 คน จากโรงเรียน
99 โรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้ สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random
Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม และสุ่มแบบแบ่งชั้นแต่ไม่เป็นสัดส่วน
(Non – proportional Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อใช้
สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ

การเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านความยืดหยุ่น 3) ด้านการมีจินตนาการ 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์ และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) ด้านโครงสร้างองค์กร 3) ด้านวัฒนธรรมองค์กร 4) ด้านการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู 5) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 6) ด้านเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูล จากการศึกษาตามข้อที่ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนแล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ เรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

3.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับ
จุดมุ่งหมายของการวิจัย

3.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของ
คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity)
และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้
ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข
และหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนี
ความสอดคล้องตั้งแต่ .50 ขึ้นไป จากนั้นนำมาปรับปรุงสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนเนื้อหา
ให้สอดคล้อง ถูกต้องและสมบูรณ์ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

3.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 13 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน
13 คน และครูผู้สอน 42 คน รวมทั้งสิ้น 52 คน

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

3.7.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.389 - 0.765 และมีค่าความเชื่อมั่น
เท่ากับ 0.959

3.7.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรม
ทางการศึกษาของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.408 - 0.718 และมีค่า
ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.879

3.8 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ อีกครั้ง และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเสร็จสมบูรณ์แล้วไปจัดพิมพ์
เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
ต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวม
ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้ง
การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 337 ฉบับ ถึงผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ผ่านระบบ Smart
Area ในรูปแบบ Google form โดยแนบลิ้งค์ (Link) หรือ คิวอาร์โค้ด (QR – Code) เพื่อให้
สะดวกรวดเร็ว ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบ

4.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ส่ง
แบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 337 ฉบับ และได้รับกลับคืนทั้งหมด 337 ฉบับ
ได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ 337 ฉบับ
คิดเป็นร้อยละ 100

4.4 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูล
ในขั้นตอนต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบ
ความถูกต้องและความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะ
ฉบับที่สมบูรณ์

5.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายชื่อ
ตามเกณฑ์ที่กำหนด

5.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 5.2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็น โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

5.4 การวิเคราะห์ค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

5.5 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient) และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2533, หน้า 377)

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

สถิติที่ใช้ในการตอบความมุ่งหมายและทดสอบสมมติฐาน

6.1 ความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 “เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” และความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 2 “การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.2 สมมติฐานข้อที่ 1 “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และสมมติฐาน

ข้อที่ 2 “การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าที (t – test ชนิด Independent Samples) ส่วนการจำแนกขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน” โดยใช้ค่า F – test ชนิดความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

กรณีที่ต้องวิเคราะห์ F – test ชนิดการวิเคราะห์

ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) มีความแตกต่างกันทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe’s Method หรือ LSD. ตามความเหมาะสม

6.3 สมมติฐานข้อที่ 3 “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation)

6.4 สมมติฐานข้อที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ตอนที่ 2 การหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์และนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้อง เหมาะสม แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน

จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสรุปรวบรวมแนวคิดและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จะได้เป็นแนวทางการพัฒนางานวิจัย แล้วนำเสนอในรูปแบบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ผลจากการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สรุปผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น และด้านการมีจินตนาการ ตามลำดับ
2. การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม สมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ตามลำดับ
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน พบว่า
 - 3.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มากกว่าครูผู้สอน

3.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

4. การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน พบว่า

4.1 การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านโครงสร้างองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน มากกว่าครูผู้สอน

4.2 การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู และด้านเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.827$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) ($r_{x_1y} = 0.739$) ด้านการทำงานเป็นทีม (X_5) ($r_{x_5y} = 0.704$) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_4) ($r_{x_4y} = 0.685$) ด้านความยืดหยุ่น (X_2) ($r_{x_2y} = 0.649$) และด้านการมีจินตนาการ (X_3) ($r_{x_3y} = 0.644$)

6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ (X_1) การทำงานเป็นทีม (X_5) ความคิดสร้างสรรค์ (X_4) และการมีจินตนาการ (X_3) ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวม ได้ร้อยละ 72.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.15480

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y_i' = 1.083 + 0.260X_1 + 0.253X_5 + 0.154X_4 + 0.096X_3$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ดังนี้

$$Z_i' = 0.365Z_1 + 0.332Z_5 + 0.193Z_4 + 0.141Z_3$$

7. แนวทางการพัฒนา โดยการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 4 ด้าน จากทั้งหมด 5 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีจินตนาการ ในการจัดการศึกษาสรุปจากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ โดยผู้บริหารต้องมีความชัดเจน สามารถกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และวางแผนพัฒนาองค์กรเชิงยุทธศาสตร์ได้อย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งมองการณ์ไกลและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และนโยบายทางการศึกษา รวมถึงสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร 2) การทำงานเป็นทีม ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนางานร่วมกัน สร้างบรรยากาศ

แห่งความร่วมมือและความไว้วางใจ 3) ความคิดสร้างสรรค์ การคิดค้นนวัตกรรม และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา และ 4) การมีจินตนาการ ในการมองภาพอนาคต ออกแบบแนวทางการพัฒนาโรงเรียน และสร้างแรงบันดาลใจ ให้บุคลากรร่วมขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา อย่างยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผล ในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีการบริหารงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์ สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับ บริบทของสถานศึกษาและการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน อีกทั้งผู้บริหารยังเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด วางแผน และตัดสินใจร่วมกัน ส่งเสริมบรรยากาศ การทำงานแบบทีม และสนับสนุนให้เกิดการคิดค้นนวัตกรรมหรือแนวทางใหม่ในการจัดการ การศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีความสามารถในการปรับตัว มีจินตนาการ และกระตุ้น ให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษามีความ คิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ อิบติซาม เจะหะ (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บัตตานี เขต 2 ผลวิจัยพบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ มาก สอดคล้องกับ ณัฐพล ทองมูล (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วีระเทพ พัทธม (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก แม้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสูงกว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่พบอยู่ในระดับมาก แต่ไม่ถือว่าเป็นผลที่ขัดแย้งกัน เนื่องจากงานวิจัยที่นำมาเปรียบเทียบส่วนใหญ่ดำเนินการศึกษาในช่วงปี พ.ศ. 2564 – 2567 ซึ่งเป็นช่วงเวลาก่อนการขับเคลื่อนนโยบายและมาตรการติดตามประเมินผลในปัจจุบัน ขณะที่การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการในปี พ.ศ. 2568 – 2569 ซึ่งมีการเน้นย้ำด้านการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการมากขึ้น จึงอาจส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างสูงขึ้นจนอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยี และการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน ร่วมคิด ร่วมวางแผน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมภายในโรงเรียน นอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ยังมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ส่งเสริมให้โรงเรียนพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ จึงทำให้โรงเรียนส่วนใหญ่สามารถพัฒนาตนเองสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้ผลการวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ชมัยพร ชูสุภาวดี (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผลวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ศิริกัญญา ปาสาจะ (2567, หน้า 205)

ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อรทิตา บุญญบุตร (2567, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลให้เป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แม้ว่าผลการวิจัยครั้งนี้จะสูงกว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งพบว่าอยู่ในระดับมาก แต่ไม่ถือว่าเป็นผลที่ขัดแย้งกัน เนื่องจากบริบทการจัดการศึกษาในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมมากขึ้น ทั้งจากนโยบายการขับเคลื่อนสถานศึกษาในยุคดิจิทัล การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ และการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 จึงอาจส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างสูงกว่าผลการศึกษาดำเนินการในช่วงเวลาที่ผ่านมา

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีบทบาท หน้าที่ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้มีมุมมองต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษามักมีมุมมองเชิงนโยบาย การบริหารจัดการ และการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรในภาพรวม จึงอาจให้ความสำคัญกับการมีวิสัยทัศน์ การตัดสินใจ และการขับเคลื่อนนวัตกรรมในองค์กร ขณะที่ครูผู้สอนเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ใกล้ชิดกับการดำเนินงานจริงในสถานศึกษา จึงรับรู้ภาวะผู้นำจากพฤติกรรมกรรมการบริหาร การสื่อสาร การสนับสนุน และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโดยตรง ความแตกต่างของบทบาทดังกล่าวจึงส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

นอกจากนี้ บริบทการทำงาน ความคาดหวัง และระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของแต่ละตำแหน่ง ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การรับรู้และความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความแตกต่างกันด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ นครินทร์ ศรีเนตร (2567, หน้า 81) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมและด้านความยืดหยุ่น ด้านการไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ศักดิ์ดา เสนาสี (2567, หน้า 233) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 และสอดคล้องกับ สุพรรณ พรหมภา (2567, หน้า 371) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนแต่ละขนาดมีบริบทในการบริหารจัดการ ทรัพยากร บุคลากร และโอกาสในการพัฒนาที่แตกต่างกัน โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ มีบุคลากร งบประมาณ และเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการบริหารงานและการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ทำให้ผู้บริหารสามารถแสดงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างหลากหลาย และมีประสิทธิภาพมากกว่า ขณะที่โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็กแม้จะมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร แต่ผู้บริหารอาจมีความใกล้ชิดกับครูและชุมชน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือและความคล่องตัวในการดำเนินงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ ประสิทธิภาพในการบริหาร สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ยังส่งผลต่อการแสดงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ความคิดเห็น

ของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความแตกต่างกันโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับ สุพัตรา ภิรมย์ชม (2565, หน้า 164) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ วีระเทพ พัทพรม (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสภาพปัจจุบัน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ สุพรรณ พรหมภา (2567, หน้า 371) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน พบว่า

4.1 การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการพัฒนา ความเป็นนวัตกรรมของครู ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านโครงสร้างองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา
 ของโรงเรียนมากกว่าครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า
 ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการกำหนดนโยบาย วางแผน และขับเคลื่อนการพัฒนา
 โรงเรียนสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาโดยตรง จึงมีการรับรู้และมองเห็น
 ภาพรวมของการดำเนินงานมากกว่าครูผู้สอน ขณะที่ครูผู้สอนมุ่งปฏิบัติหน้าที่ด้านการ
 จัดการเรียนการสอนเป็นหลัก ทำให้มีส่วนร่วมและรับรู้การดำเนินงานเชิงนโยบายบางด้าน
 น้อยกว่า ส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา
 ของโรงเรียนแตกต่างกันตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยผู้บริหารสถานศึกษา
 มีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับ สมศักดิ์ จัดตุพรพงษ์ (2566, หน้า 268)
 ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบองค์กรนวัตกรรม
 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำแนกตามเพศ อายุ
 ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และขนาดของสถานศึกษาพบว่า แตกต่างกันอย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ Mulgan & Albury (2003, pp. 3 – 5)
 ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง Innovation in the public sector พบว่า การพัฒนานวัตกรรม
 ในองค์กรภาครัฐขึ้นอยู่กับบทบาท หน้าที่ ประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมของบุคลากร
 ในองค์กร ซึ่งบุคลากรแต่ละกลุ่มย่อมมีมุมมองต่อการเปลี่ยนแปลงและการดำเนินงาน
 ด้านนวัตกรรมแตกต่างกันตามภารกิจที่รับผิดชอบ

4.2 การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็น
 ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า การเป็นองค์กร
 นวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู
 และด้านเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน
 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนแต่ละขนาดมีความ
 พร้อมด้านทรัพยากร บุคลากร งบประมาณ และโอกาสในการประสานความร่วมมือ
 ที่แตกต่างกัน โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษมีจำนวนครู บุคลากร และงบประมาณ
 เพียงพอในการสนับสนุนการพัฒนาครูให้มีความเป็นนวัตกรรม ส่งเสริมการสร้างสรรค์

นวัตกรรม และเปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมอบรมหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานภายนอก ได้มากกว่า ขณะเดียวกันยังมีศักยภาพในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงาน ทั้งภาครัฐ เอกชน และชุมชน เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาและการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง แตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก ที่อาจมีข้อจำกัดด้านบุคลากร งบประมาณ และภาระงานของครู ส่งผลให้การพัฒนา ความเป็นนวัตกรรมของครูและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือดำเนินการได้ไม่เต็มศักยภาพ จึงทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน แตกต่างกันตามขนาดโรงเรียนดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยพร ชูสุภาวดี (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผลวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สมศักดิ์ จัตตุพรพงษ์ (2566, หน้า 268) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบองค์กร นวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และขนาดของสถานศึกษาพบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ พรธิดา เมฆวาท (2559, อ้างถึงใน สมศักดิ์ จัตตุพรพงษ์, 2566, หน้า 279) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) การเป็นองค์กร นวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.827$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนาโรงเรียน

ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทดลอง และร่วมกันพัฒนานวัตกรรม ทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผู้บริหารยังเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ในการทำงานเป็นทีม สนับสนุนบรรยากาศการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ภายในองค์กร ตลอดจนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและแนวทางใหม่ในการจัดการศึกษา ส่งผลให้โรงเรียนสามารถพัฒนาไปสู่องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กร นวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับ จินตนา แสงภูวา (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = .769$) สอดคล้องกับ กุลประภา บุญเกิด (2568, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และประสิทธิผล การบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และสอดคล้องกับ Islam (2011, pp. 118 – 125) ได้ศึกษาวิจัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรมต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรแนวทางในการศึกษา เป็นการศึกษาผลกระทบเชิงบวกขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างนวัตกรรม และประสิทธิภาพการดำเนินงาน ผลการวิจัย พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิดความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานขององค์กรการศึกษาแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม ซึ่งมีผลกระทบ เชิงบวกและยังพบว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเปิดใจกว้าง การแบ่งปันความรู้มีนัยสำคัญ ในเชิงบวกและมีผลโดยตรงต่อทิศทางของนวัตกรรม เป็นประโยชน์ในการช่วยให้องค์กร

สามารถเข้าใจการเชื่อมโยง ที่สำคัญระหว่างการเรียนรู้วัฒนธรรม และประสิทธิภาพ
การดำเนินงาน

6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า
มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน
ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ (X_1) การทำงานเป็นทีม (X_5)
ความคิดสร้างสรรค์ (X_4) และการมีจินตนาการ (X_3) ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกัน
พยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวม ได้ร้อยละ 72.40 และมีความคลาดเคลื่อน
มาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.15480 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย
ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะสามารถกำหนด
ทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างชัดเจน มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับครู
และบุคลากร ส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้ง
การทำงานเป็นทีมยังช่วยส่งเสริมความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการมีส่วนร่วม
ในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ขณะเดียวกันผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์
และมีจินตนาการ จะสามารถคิดค้นแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและจัดการเรียนรู้
รวมถึงปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ส่งผลให้โรงเรียนเกิดการ
พัฒนาอย่างต่อเนื่องและก้าวสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ จึงทำให้ตัวแปรทั้ง 4 ด้านดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กร
นวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนได้ในระดับสูง และสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย
ที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ จินตนา แสงภูวา (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลวิจัยพบว่า การวิจัย
ในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
ด้านความยืดหยุ่น และ ด้านจินตนาการ สอดคล้องกับ วีระเทพ พัฒพร (2566,
บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ

เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีความยืดหยุ่น ควรหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาหลากหลายวิธี มีการคิดนอกกรอบในการบริหารจัดการปัญหาต่าง ๆ 2) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลควรมีสามารถเข้าใจและรู้ถึงความสามารถพิเศษ บริบทบุคลากรแต่ละคน และ 3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ควรมีการสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ และความคิดเชิงบวก นำมาใช้ในการบริหารงานสถานศึกษา และสอดคล้องกับ गुलपर्णा बुध्गेत (2568, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมี 3 ด้าน คือ 7.1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ดำเนินการโดยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การศึกษาดูงาน การอบรมเพิ่มทักษะ และการเชื่อมโยงองค์ความรู้เดิมกับแนวคิดใหม่อย่างเป็นระบบ 7.2 ด้านการทำงานเป็นทีม ดำเนินการโดยสร้างบรรยากาศเชิงบวก และเปิดกว้าง มุ่งเน้นการช่วยเหลือกัน สร้างความไว้วางใจ และกิจกรรมสัมพันธ์ 7.3 ด้านวิสัยทัศน์ ดำเนินการโดยสร้างเป้าหมายร่วมกันอย่างครอบคลุมในการมองภาพรวม มีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการฝึกอบรม การคิดนอกกรอบ และการศึกษาพัฒนาตนเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ (X_1) การทำงานเป็นทีม (X_5) ความคิดสร้างสรรค์ (X_4) และการมีจินตนาการ (X_3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา ควรจัดทำนโยบายเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ

เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอาจจะใช้เวลาส่วนหนึ่งของการประชุมผู้บริหารโรงเรียนประจำเดือน จัดอบรมสัมมนา อบรมพัฒนา นิเทศกำกับติดตาม และเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวมาจัดกิจกรรม หรือนำเสนอเนื้อหา วิธีการพัฒนาให้เกิดภาวะผู้นำดังกล่าว

1.2 จากผลการวิจัย การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มีการบริหารจัดการและการดำเนินงานที่มุ่งพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นนวัตกรรม อย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา การนำเทคโนโลยีและแนวคิดใหม่มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม และการสร้างสรรค์นวัตกรรมภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังสะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมของบุคลากรในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนา ผู้เรียนและองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ควรส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กร นวัตกรรมทางการศึกษาสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความคิด สร้างสรรค์ ด้านความยืดหยุ่น และด้านการมีจินตนาการ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถกำหนด ทิศทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างชัดเจน สร้างความร่วมมือในการทำงาน กระตุ้นให้เกิด การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาที่มีคุณภาพ และยั่งยืน

1.4 จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน

ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ (X_1) การทำงานเป็นทีม (X_5) ความคิดสร้างสรรค์ (X_4) และการมีจินตนาการ (X_3) ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวม ได้ร้อยละ 72.40 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในทั้ง 4 ด้าน โดยเฉพาะการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และวางแผนพัฒนาองค์กรเชิงยุทธศาสตร์ได้อย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งมองการณ์ไกล และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และนโยบายทางการศึกษา รวมถึงสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร การส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม การสนับสนุนการคิดสร้างสรรค์ และการเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้จินตนาการในการคิดค้นแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการจัดการศึกษา เพื่อยกระดับโรงเรียนให้เป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบอื่นที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในบริบทสถานศึกษาที่แตกต่างกันออกไป

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน เพื่อเป็นสารสนเทศในการใช้ข้อมูลในการพัฒนาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน

2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมและปัจจัยด้านสังคม ชุมชน เพื่อวิเคราะห์ว่าวัฒนธรรมองค์กรและการมีส่วนร่วมของชุมชน มีผลอย่างไรต่อการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไปใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กุลประภา บุญเกิด. (2568). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน* ทัวไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). *สุดยอดภาวะผู้นำ: Super leadership*. กรุงเทพฯ: ชัคเชสมิเดีย.
- ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จักรกฤษณ์ โปตาพล. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: ผู้นำในยุค Disruptive*. วารสารวิจัยศรีล้านช้าง, 1(3), 33 – 44.
- จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จินตนา แสนภูวา. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จุฑารัตน์ สุขสบาย. (2567). *การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความเป็นนวัตกรรมของครู*. Journal of MCU Ubon Review, 9(3), 1457 – 1468.
- เฉลิมพร แดงโสภา. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรของความสุขของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชัยพร ชูสุภาวดี. (2566). *สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กษ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

- ชูชาติ พวงสมจิตร. (2564). แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. ในประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ (Innovation in Educational Administration and Leadership) (พิมพ์ครั้งที่ 4). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ชูไฮรี มะลีเบ็ง (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2565). หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา. สกลนคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมศักดิ์การพิมพ์ กรุป.
- ชอพี ราเซะ. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอยะรังแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- จิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ค. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณปภาพร จันทร์ดวง. (2566). การบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม. วารสารบริหารการศึกษา มศว, 20(39), 144 – 150.
- ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐปภัสร สกฤษพัฒน์รดา. (2565). การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ณัฐพล ทองมูล. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 10(40), 154 – 164.
- เดชา ลุนาวงค์. (2564). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธนวัฒน์ นิยมกุล. (2565). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธัญรัตน์ หิรัญกิตติกร. (2564). การศึกษาความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษาเพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกกรอบ 3. กรุงเทพฯ: ขาวฟาง.
- ธีรวรรณ พายเงิน. (2567). วัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ร.บ.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธงชัย จันทร์กระจ่าง. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์. วารสารพัฒนาการเรียนรู้และองค์กร, 1(1), 18 – 30.

- นคร ชูสอนสาย. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- นครินทร์ ศรีเนตร. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 4(2), 81 – 94.
- เนติ นุชภู. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา* สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- นงเยาว์ เรืองบุญส่ง. (2568). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการยุคปัญญาประดิษฐ์* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. *วารสารสังคมพัฒนศาสตร์*, 8(3), 85 – 98
- นนทรี จุลพันธ์. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากุล. (2533). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพยาบาลศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ยูแอเนต์ไอน์เตอร์มีเดีย จำกัด.
- บุศรา ปุณนิบูรณ์. (2563). *องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปัญจนาฏ วรรณชัย. (2565). *ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์*. *วารสารครุศาสตร์สาร*, 16(1), 14 – 31.
<https://edujournal.bsru.ac.th/publishes/20/articles/381>
- ปาณิสรา อะทะโน. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- พัชญ์วิสา จันทพิมพ์. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. พะเยา:
มหาวิทยาลัยพะเยา.
- เพชรรัตน์ ชันทองดี. (2020). การศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน
มัธยมศึกษา กับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. *Journal of Arts
Management*, 4, 653 – 671.
- เพ็ญพิมล พลสมบัติ. (2566). แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์. (2565). ประเด็นคัดสรรว่าด้วยความหมายและความสำคัญสำหรับ
การศึกษาภาวะผู้นำ. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(2), 365 – 378.
- พรทิพย์ โอบุสสุเวช. (2566). แนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี
อำนาจเจริญ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม.นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ภาณุพงศ์ อุณาชาติ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลัก
พรหมวิหาร 4. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*, 5(2), 222 – 236.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2564). การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบองค์กร
นวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ท
กรุงเทพ.
- มะสุกรี ตายะกาเร้ง. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- มัทนา ชุมปัญญา. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- มัลลิกา ไชยวิก. (2568). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. *วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่*, 3(2), 806 – 824.
- มาริสสา สุทธิธรรม. (2568). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- รัตนารณ ชูรา. (2564). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. *วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร*.
- ลักขณา ลักเข็มหาร. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- ลัดดาวรรณ เนานาดี. (2565). ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย สหวันนะเขต. *วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- วรรณลภย์ สุริยะโยธิน. (2559). อิทธิพลของโครงสร้างองค์กรต่อผลการปฏิบัติงาน ตามคุณลักษณะขององค์กรเชิงนวัตกรรม. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 19(1), 200 – 217.
- วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2564). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ
- วิจิตรา สุระคำพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. *วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก*.
- วิชฎา ไชยสำแดง. (2566). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 11(44), 124 – 134.

- วีระเทพ พัดพรหม. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ ของผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศักดิ์ดา ทัดสา. (2564). กลยุทธ์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา
สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศักดิ์ดา เสนาสี. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น
เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริกัญญา ปาสาจะ. (2567). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม
การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม
เขต 2. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 4(2), 203 – 220.
- ศิริกัญญา ศิริสุทธารมย์. (2567). การศึกษาองค์ประกอบความเป็นนวัตกรรมการศึกษา
ของครู. *Journal of MCU Ubon Review*, 9(3), 749 – 762.
- ศิวาภูมิ รัตน์ะ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนองค์กรนวัตกรรม
ของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*,
20(38), 31 – 38.
- ศุภเชษฐ ไตรยราช. (2568). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สงวนศักดิ์ จ๊ะสุนา. (2563). การศึกษาโครงสร้างองค์กร บรรยายภาคในการทำงาน
และเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่ง
ในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สาธิต ทรัพย์รวงทอง. (2566). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิจัยวิชาการ*,
6(3), 309 – 324.

- สุกัญญา ลำสัน. (2565). *วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุนทร จันเปล่ง. (2566). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุรินทร์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- สุธิกานต์ บริเอก. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุพัตรา ภิรมย์ชม. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1*. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(39), 164 – 174.
- สุพรรณ พรหมภา. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 6(4), 371 – 386.
- สนธยา สมลิคุณ. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สมพร ปานคำ. (2564). *ทักษะนวัตกรรมสิ่งสำคัญของการพัฒนาผู้เรียนสู่การเป็น “นวัตกรรมอาชีพ”*. *วารสารวิชาการ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้* 3, 1(2), 9 – 18.
- สมศักดิ์ จิตตุพรพงษ์. (2566). *องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. *วารสารเซนต์จอห์น*, 269 – 270.
- สำนักงานการศึกษาแห่งชาติ. (2567). *การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและนวัตกรรมในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษาแห่งชาติ.

- _____. (2567). รายงานการพัฒนาทีมงานและนวัตกรรมทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- _____. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2570. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- เสาวนีย์ เกียรติพรศักดิ์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา
- อมรรัตน์ ศรีพอ. (2561). กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน ตามแนวคิดทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อริยาภรณ์ วุฑฒิเวช. (2566). ความคิดเห็นและประสบการณ์ของพนักงานต่อการปรับโครงสร้างองค์กร: กรณีศึกษาองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรรถชัย แนวเงินดี. (2564). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน, 2(1), 13 – 21.
- อิตติชาม เจะหะ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อรธิชา บุญญะบุตร และกุลจิรา รัชชนคร. (2567). การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลให้เป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วารสาร มจร การพัฒนาสังคม, 9(3), 338 – 351.
- Adams, R. & Bessant, J. (2006). Innovation Management: A Review. *International Journal of Management Reviews*. 8(10), 21 – 47.
- Alvarez, C. C. (2010). *Principal leadership: Factors Sustaining Successful School Innovation*. Doctoral Dissertation, Educational and Organizational Leadership, University of Pennsylvania.

- Amanda L. (2011). *Project Study Group: A Inquiry into how Individual Epistemological Beliefs and Practices are affected by Participation in a Study Group Implementing the Project Approach*. Master of Science, Miami University.
- Anderson, H. (2022). *Team – based collaboration and innovation in organizations*. Routledge.
- _____. (2023). *Creative leadership in global education systems*. Routledge.
- Basadur, M. (2008). Leading other to think innovatly together: Creative leadership. *Journal of The Leadership Quarterly*, 15, 103 – 121.
- Belbin, R. M. (2010). *Team roles at work* (2nd ed.). Butterworth–Heinemann.
- Biech, E. (2008). A Model for Building Teamwork, In Blaine, ed. *The Pfeiffer Book of Successful Tools, Best of the Annuals* (2nd ed.). California: John Wiley & Sons.
- Boonkua, A. (2020). Innovative Organization of School under The Office of The Basic Education (OBEC): A Second Order Confirmatory Factor Analysis Faculty. *IJIE*, 1(1), 67 – 76.
- Bush, T. (2024). *Theories of educational leadership and management (6th ed.)*. SAGE Publications.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (3rd ed.). Jossey – Bass.
- Chodakowski, A. (2009). *Teaching Made Wonderful: Redesigning Teacher Education with Imagination in Mind*. Ph.D. Thesis. Simon Fraser University, Burnaby, B.C., Canada.
- Christiansen, J. A. (2000). *Building The Innovative Organization: Management Systems that Encourage Innovation*. Hampshire: Macmillan Press.
- Couros, G. (2014). *8 Characteristics of the “Innovator's Mindset”*. Retrieved from <https://georgecouros.ca/blog/archives/4783>
- Daft, R. L. (1995). *Organization Theory and Design*. 5th ed. Minnesota: St. Paul, West.
- _____. (2023). *The leadership experience* (8th ed.). Cengage Learning.

- _____. (2008). *The Leadership Experience*. 4 th ed. New York: Thomson South – Western.
- _____. (2010). *Organization theory and design* (10th ed.). South – Western Cengage Learning.
- Daniel L. Duke. (1987). *School Leadership and Instructional Improvement*. New York: Random House.
- Dubrin, A. J. (2010). *Principles of Leadership* (6th ed.). South – Western Cengage Learning.
- _____. (2022). *Leadership: Research Finding, Practice, and skills*. 10th ed. Boston: Cengage, 279 – 285.
- Fullan, M. (2013). *Towards a new end: New pedagogies for deep learning*. New Pedagogies for Deep Learning.
- _____. (2014). *The principal: Three keys to maximizing impact*. Jossey – Bass.
- Fiedler, F.E. (1976). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw – Hill.
- Gigliotti, R. A. (2021). *Crisis leadership in higher education: Theory and practice*. Rutgers University Press.
- Guilford, J.P. (1959). *Fundamental Statistics in Psychology and Education*. New York: W McGraw – Hill.
- Hatch, T. (2009). *The Outside – Inside Connection: Educational Leadership*. New York: McGraw – Hill.
- Harris,A. (2009). Creative Leadership. *Journal of Management in Education*. 23(1), 9 – 12.
- Isaksen, S., G. & Dorval, K. B. & Treffinger, D. J. (2011). *Creative Approaches to Problem Solving: A Framework for Innovation and Change*. New York: Sage.
- Islam, M.S. (2011). Organizational learning, innovation and performance: A study of malaysian small and medium sized enterprises. *International Journal of Business and Management*, 6(12), 118 – 125.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2013). *Joining together: Group theory and group skills* (11th ed.). Pearson.

- Kaminker, J. P. (2011). *The leadership factor*. London, UK: Collier Macmillan.
- Kaplan, Leslie S., Owings, William A., & Nunnery, John. (2012). Principal Quality: A Virginia Study Connecting Interstate School Leaders Licensure Consortium Standards with Student Achievement. *In NASSP Bulletin*, 89(643), 28 – 44.
- Kapur, M. (2008). *Productive failure*. Keynote at the European Conference on Technology for Enhanced Learning (EC – TEL), Maastricht, Netherlands.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2016). *Management information systems: Managing the digital firm* (14th ed.). Pearson.
- _____. (2019). *Management information systems: Managing the digital firm* (16th ed.). Pearson.
- Mugkasem, Udom. (2001). *The Experimental Study of The Creative Leadership Training on Creative Leadership Quality of Education Chief Executive Officers*. A Dissertation Presented to The Graduate School, Technical University of The Philippines.
- Mulgan, G., & Albury, D. (2003). *Innovation in the public sector*. London: Strategy Unit, Cabinet Office.
- Northouse, P. G. (2012). *Introduction to leadership: Concepts and practice*. Los Angeles: Sage.
- _____. (2019). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- OECD. (2010). *The OECD innovation strategy: Getting a head start on tomorrow*. OECD Publishing.
- _____. (2016). *Innovating education and educating for innovation: The power of digital technologies and skills*. OECD Publishing.
- Patterson, J. L., Kelleher, P., & Anderson, R. (2022). *Resilient school leaders: Strategies for renewing meaning*. ASCD.
- Puccio, Gerard J, Mance and Murdock, Mary C. (2011). *Creative Leadership: Skill That Drive Chang*. 2th ed London: SAGE.

- Quinn, J. B. (2000). *Innovation explosion: Using intellect and software to revolutionize growth strategies*. Free Press.
- Riveras – León, J. C., & Tomàs-Folch, M. (2020). The organizational culture of innovative school: The role of the Principal. *Journal of Educational Sciences*, 42(2), 21 – 37.
- Robinson, K. (2007). *The Principles of Creative Leadership*. New York: McGraw–Hill.
- Robinson, V., Lloyd, C., & Rowe, K. (2023). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635 – 674.
<https://doi.org/10.1177/0013161X08321509>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management (13th ed.)*. Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior (18th ed.)*. Pearson.
- Robert, S. J. (2006). Creative Leadership: It's a Decision. *Journal of Leadership*, 36(2), 22 – 24.
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of innovations (5th ed.)*. Free Press.
- Salas, E., Rico, R., & Passmore, J. (2020). *The psychology of teamwork and collaborative processes*. Wiley – Blackwell.
- Schein, E.H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey Bass.
- _____. (2010). *Organizational culture and leadership (4th ed.)*. Jossey – Bass.
- Stogdill, R. W. (2004). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: The Free Press.
- Stoll, L., & Temperley, J. (2009). Creative leadership: A challenge of our times. *School Leadership and Management*, 29(1), 63 – 76.
- Sung, W. and Kim, C., (2021). A Study on the Effect of Change Management on Organizational Innovation: Focusing on the Mediating Effect of Members' Innovative Behavior. *Sustainability* 2021, 13, 2 – 25.
- Tidd, J., Bessant, J., & Pavitt, K. (2001). *Managing innovation*. Chichester: Wiley and Son.

- Tidd, J., & Bessant, J. (2014). *Managing innovation: Integrating technological, market and organizational change* (5th ed.). Wiley.
- Trompenaars, F., & Hampden – Turner, C. (1998). *Riding the waves of culture: Understanding diversity in global business* (2nd ed.). McGraw – Hill.
- Turban, E., Pollard, C., & Wood, G. (2018). *Information technology for management: On – demand strategies for performance, growth and sustainability* (11th ed.). Wiley.
- Verzosa, M. F., & Dalagan, S. E., Jr. (2025). Exploring the influence of creative leadership and organizational culture towards school heads' performance. *International Journal of Novel Research in Education and Learning*, 12(2), 18 – 27.
- Wagner, T. (2012). *Creating Innovators: The Making of Young People Who Will Change the World*. New York: Scribner.
- West, M. A. (2021). *Effective teamwork: Practical lessons from organizational research* (4th ed.). Wiley.
- Wetherell. (2002). *Principal leadership style and teacher job satisfaction*. (Ed.D. Thesis, Section Hail University).
- Yi, M., & Worapongpat, N. (2023). Creative leadership and school of Zhonghar Vocational and Technical College. *International Journal of Multidisciplinary in Educational & Cultures Studies*, 1(1), 1 – 15.
- Yukl, G.A. (1998). *Leadership in Organizations*. (5th ed). NJ: Prentice – Hall.
- _____. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำนวน 5 คน
ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายอริวัฒน์ สมกอง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านกุดฉิม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 1
4. นางสาวรัชฎา วัฒนมาลี ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหนองยาว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 1
5. นางพรพนา แสงพันธ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาทุ่งมั่ง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 1

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนางานวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเพื่อหาแนวทางพัฒนา เรื่อง ภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำนวน
10 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.ภัทรมาศ ภาวะศิริกุล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 1
4. นางสาววัชรรา จันทา ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
5. นายอริวัฒน์ สมกอง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านกุดฉิม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
6. นายบรรณ จิตรจักร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านชะโนด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
7. ดร.อมรรัตน์ แก่นสาร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหนองดินแดง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1

8. นางสาวัญญา ประสงค์สุข
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองดินแดง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1
9. นางพรพนา แสงพันธ์
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาทุ่งมั่ง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 1
10. นายสิทธิพงศ์ พงศ์สุภา
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านชะโนด
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๒



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

๒๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

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

ด้วย นางสาวธารีรัตน์ เกาโพธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุภัททา หาญสุรีย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธารีรัตน์ เกาโพธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๖๕ ๘๐๗๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๒

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

๒๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

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

ด้วย นางสาวธรรรัตน์ เกาโพธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุวิทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธรรรัตน์ เกาโพธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๖๕ ๘๐๗๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๒



โรงเรียนบ้านหนองยาว
 เลขที่รับ ๑๖ / 25๖๙, มค.
 วันที่รับ 1๙ ก.พ. 25๖๙
 เวลา 10.00 น.

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

๒๔ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวธรรณี วัฒนมาลี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวธรรณี ภาไพรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุเมธนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองยาว
 โปรดพิจารณา สัมภาษณ์หาก ภาระงานไม่พอได้

- ☐ บริหารวิชาการ
☐ บริหารงานงบประมาณ
☒ บริหารบุคคล
☐ บริหารทั่วไป

ดำเนินการต่อไป

1๙ ก.พ. 25๖๙

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธรรณี ภาไพรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๖๕ ๘๐๗๗

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ทส1๗

- ๔๒๑ แผนผังโรงเรียน

ตรงกลาง ๒๖ ๖๖ ๖๖ ๖๖

1๙ ก.พ. ๖๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๒

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

๒๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายอธิวัฒน์ สมกอง

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

ด้วย นางสาวธรรีรัตน์ เกาโพธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโกล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุเมธนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธรรีรัตน์ เกาโพธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๖๕ ๘๐๗๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๒



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

๒๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางพรพนา แสงพันธ์

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

ด้วย นางสาวธารีรัตน์ เกาโพธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๕๓๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุเมธนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริมศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธารีรัตน์ เกาโพธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๖๕ ๘๐๗๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗๕

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

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวธรรีรัตน์ เกาโพธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๓๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุเมธนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธรรีรัตน์ เกาโพธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๖๕ ๘๐๗๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๔๕

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

๒ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวธารีรัตน์ เกาโพธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุภัททา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธารีรัตน์ เกาโพธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๖๕ ๘๐๗๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๓๕

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

๒๕ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวธารีรัตน์ เกาโพธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโกล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธารีรัตน์ เกาโพธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๖๕ ๘๐๗๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๓๕

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

๒๕ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวธารีรัตน์ เกาโพธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย โพไพล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธารีรัตน์ เกาโพธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๖๕ ๘๐๗๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๓๕

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

๒๕ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ภัทรมาศ ภาวะศิริกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวธารีรัตน์ เกาโพธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งขอการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโกล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธารีรัตน์ เกาโพธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๖๕ ๘๐๗๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๓๕

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

๒๕ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาววิขรา จันทา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวธาริรัตน์ เกาโพธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์โล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุเมธนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธาริรัตน์ เกาโพธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๖๕ ๘๐๗๗



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๗๓๕

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

๒๕ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายอริวัฒน์ สมกอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวธารรัตน์ เกาโพธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๖๒๔๓๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไทโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุภัทมา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธารรัตน์ เกาโพธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๖๕ ๘๐๗๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๓๕

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

๒๕ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายธรรศ จิตรจักร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวธารีรัตน์ เกาโพธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๓๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไทโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุเมธนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธารีรัตน์ เกาโพธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๖๕ ๘๐๗๗



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๗๓๕

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

๒๕ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.อมรรัตน์ แก่นสาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวธารีรัตน์ เกาโพธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไทโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สมัทนา หาญสุรีย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธารีรัตน์ เกาโพธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๖๕ ๘๐๗๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๓๕

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

๒๕ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวณญา ประสงค์สุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวธารีรัตน์ เกาโพธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ไธโล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุภัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธารีรัตน์ เกาโพธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๖๕ ๘๐๗๗



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๗๓๕

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

๒๕ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวพนา แสงพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวธารรัตน์ เกาโพธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๓๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไทโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สมัทนา หาญสุรีย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธารรัตน์ เกาโพธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๖๕ ๘๐๗๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๓๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๕๗๐๐๐

๒๕ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายสิทธิพงศ์ พงศ์สุภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวธารีรัตน์ เกาโพธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๓๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไทโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุภัททา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธารีรัตน์ เกาโพธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๖๕ ๘๐๗๗

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร
นวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
 2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
 3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
 - ตอนที่ 3 การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
- จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บ
รักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบ
ต่อท่านใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบ
คำถามครั้งนี้

นางสาวธารีรัตน์ เกาโพธิ์

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลเกี่ยวกับท่านโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1.1 สถานภาพ

- () ผู้บริหารสถานศึกษา
- () ครูผู้สอน

1.2 ขนาดของโรงเรียน

- () โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1 – 119 คน)
- () โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 120 – 719 คน)
- () โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 720 – 1679) / ใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 1680 ขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด และพิจารณาทำเครื่องหมาย ✓
ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามสภาพความเป็นจริง
ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ
มากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ

ปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ

น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์						
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองภาพอนาคตของสถานศึกษาอย่างชัดเจนและลึกซึ้ง	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา
มีความสามารถในการมองภาพอนาคตของสถานศึกษาอย่างชัดเจนและลึกซึ้ง อยู่ในระดับ
มากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองภาพอนาคตของสถานศึกษาอย่างชัดเจนและลึกซึ้ง					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจตรงกันอย่างชัดเจน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษานำวิสัยทัศน์ไปใช้ในการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงาน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นตั้งใจในการผลักดันสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศตามเป้าหมายที่กำหนด					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกำหนดเป้าหมายการทำงานกับบุคลากรเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จขององค์กร					
ด้านที่ 2 ด้านความยืดหยุ่น						
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยึดติดกับกฎระเบียบหรือวิธีการเดิมหากไม่เหมาะสมกับบริบทปัจจุบัน					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นและแนวคิดใหม่ ๆ จากบุคลากร					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีอิสระในการคิดริเริ่มและสร้างสรรค์งาน					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปรับตัวและการทำงานร่วมกัน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้หลากหลายวิธี					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 3 ด้านการมีจินตนาการ						
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์แนวทางการบริหารงานอย่างเป็นระบบ					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพความคิดของแนวทางหรือรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา					
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดหรือวิธีการทำงานที่แตกต่างจากแนวทางเดิมอย่างเหมาะสม					
16	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าเสนอแนวคิดใหม่ ๆ และเชื่อมั่นว่าสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลจริงได้					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้จินตนาการในการมองปัญหาในมุมมองใหม่ ๆ					
18	ผู้บริหารสถานศึกษานำแนวคิดจากจินตนาการไปพัฒนาเป็นผลงานหรือแนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในการพัฒนาองค์กร					
ด้านที่ 4 ด้านความคิดสร้างสรรค์						
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มในการเสนอแนวคิดหรือโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดแนวทางหรือวิธีการดำเนินงานได้หลากหลายภายในระยะเวลาที่เหมาะสม					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับมุมมองความคิดให้เหมาะสมกับบริบทและข้อจำกัดของสถานศึกษา					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างรับความคิดเห็นที่แตกต่างและนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน					
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบคอบในการวิเคราะห์รายละเอียดก่อนการตัดสินใจดำเนินงาน					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการความรู้และประสบการณ์เดิมเข้ากับแนวคิดใหม่ได้อย่างเหมาะสม					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงแนวคิด นโยบาย และการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกันเพื่อพัฒนาองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านที่ 5 ด้านการทำงานเป็นทีม						
26	สมาชิกในทีมมีความเข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ของการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน					
27	สมาชิกในทีมให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงาน					
28	สมาชิกในทีมมีความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถ ของกันและกัน					
29	สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจของทีม					
30	ทีมมีการกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของสมาชิก อย่างชัดเจน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของ
โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด และพิจารณาทำเครื่องหมาย ✓
ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน อยู่ในระดับ
มากที่สุด

4 หมายถึง การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน อยู่ในระดับ
มาก

3 หมายถึง การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน อยู่ในระดับ
ปานกลาง

2 หมายถึง การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน อยู่ในระดับ
น้อย

1 หมายถึง การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน อยู่ในระดับ
น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม						
0	สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมที่ชัดเจน และสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์
เชิงนวัตกรรมที่ชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร อยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม						
1	สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมที่ชัดเจน และสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร					
2	ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมขององค์กร					
3	วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมของสถานศึกษาช่วยสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นการคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร					
4	ผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมให้ครู และบุคลากรเข้าใจตรงกัน					
5	วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมถูกนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์การดำเนินงาน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้สมาชิกทุกระดับมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม					
ด้านที่ 2 ด้านโครงสร้างองค์กร						
7	สถานศึกษามีการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด					
8	สถานศึกษามีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย และไม่ซับซ้อน					
9	สถานศึกษามีการกำหนดระเบียบ ขั้นตอน และแนวปฏิบัติในการทำงานอย่างชัดเจน					
10	ผู้บริหารกระจายอำนาจการตัดสินใจให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน					
11	บุคลากรมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบ					
12	การกระจายอำนาจช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างคล่องตัว					

ข้อ	การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 3 ด้านวัฒนธรรมองค์กร						
13	บุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาองค์กรร่วมกันอย่างชัดเจน					
14	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น เพื่อให้เกิดคุณภาพของงาน					
15	สถานศึกษาให้ความสำคัญและเคารพความแตกต่างหลากหลายของบุคลากร					
16	บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และดำเนินงานของสถานศึกษา					
17	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรกล้าเสี่ยง ทดลองสิ่งใหม่ และเรียนรู้จากความผิดพลาด					
18	วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาช่วยสนับสนุนการพัฒนา นวัตกรรมและประสิทธิภาพในการทำงาน					
ด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู						
19	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มในการพัฒนา นวัตกรรมหรือแนวทางการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ					
20	ครูกล้าเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ และการทำงานในสถานศึกษา					
21	ครูมีการสังเกตปัญหาและความต้องการของผู้เรียนเพื่อนำไป พัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้					
22	สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูทดลองใช้แนวคิด วิธีการ หรือเทคนิคใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้					
23	ครูสามารถตั้งคำถามเพื่อค้นหาวิธีหรือแนวทางใหม่ ในการแก้ปัญหาทางการศึกษา					
ด้านที่ 5 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร						
24	สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและแผนการบริหาร เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างชัดเจน					

ข้อ	การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
25	สถานศึกษามีโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการใช้งาน					
26	ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม					
27	สถานศึกษาจัดอบรมหรือพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้แก่ครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
28	เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารช่วยให้การจัดเก็บ ค้นคืน และเผยแพร่ข้อมูลของสถานศึกษาเป็นไปอย่างรวดเร็วและถูกต้อง					
29	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและความร่วมมือภายในองค์กร					
ด้านที่ 6 ด้านเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น						
30	สถานศึกษาและหน่วยงานเครือข่ายมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การดำเนินงานร่วมกันอย่างชัดเจน					
31	สถานศึกษาและหน่วยงานเครือข่ายมีความไว้วางใจและเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกัน					
32	บุคลากรของสถานศึกษาและหน่วยงานเครือข่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานร่วมกัน					
33	สมาชิกในเครือข่ายมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกัน					
34	การทำงานร่วมกับหน่วยงานเครือข่ายมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน					
35	การมอบหมายงานที่ชัดเจนช่วยให้การดำเนินงานเครือข่ายเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					

ขอเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 62 การหา'ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 1

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์									
1	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการมองภาพ อนาคตของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และลึกซึ้ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจ ตรงกันอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสาร วิสัยทัศน์และเป้าหมายของ สถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษานำวิสัยทัศน์ ไปใช้ในการวางแผนและกำหนด ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการผลักดันสถานศึกษา ไปสู่ความเป็นเลิศตามเป้าหมาย ที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกำหนด เป้าหมายการทำงานกับบุคลากร เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 62 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
2. ด้านความยืดหยุ่น									
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยึดติดกับกฎระเบียบหรือวิธีการเดิมหากไม่เหมาะสมกับบริบทปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นและแนวคิดใหม่ ๆ จากบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีอิสระในการคิดริเริ่มและสร้างสรรค์งาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปรับตัวและการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้หลากหลายวิธี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 62 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
3. ดานการมีจินตนาการ									
13	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ แนวทางการบริหารงาน อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ สร้างภาพความคิดของแนวทาง หรือรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิด หรือวิธีการทำงานที่แตกต่าง จากแนวทางเดิมอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าเสนอ แนวคิดใหม่ ๆ และเชื่อมั่นว่า สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิด ผลจริงได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ จินตนาการในการมองปัญหา ในมุมมองใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษานำแนวคิด จากจินตนาการไปพัฒนาเป็น ผลงานหรือแนวปฏิบัติที่เป็น รูปธรรมในการพัฒนาองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 62 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์									
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มในการเสนอแนวคิดหรือโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดแนวทางหรือวิธีการดำเนินงานได้หลากหลายภายในระยะเวลาที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับมุมมองความคิดให้เหมาะสมกับบริบทและข้อจำกัดของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบคอบในการวิเคราะห์รายละเอียดก่อนการตัดสินใจดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการความรู้และประสบการณ์เดิมเข้ากับแนวคิดใหม่ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 62 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ เชื่อมโยงแนวคิด นโยบาย และการ ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกันเพื่อพัฒนา องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. ด้านการทำงานเป็นทีม									
26	สมาชิกในทีมมีความเข้าใจเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของการทำงาน ร่วมกันอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	สมาชิกในทีมให้ความช่วยเหลือและ สนับสนุนซึ่งกันและกันในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	สมาชิกในทีมมีความไว้วางใจและ เชื่อมั่นในความสามารถของกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นและการตัดสินใจของทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	ทีมมีการกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของสมาชิก อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 62 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมิน
ความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษามีความสอดคล้องทั้ง 30 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

ตาราง 63 การหา'ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามการเป็นองค์กรนวัตกรรมทาง
การศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1

ข้อ	การเป็นองค์กรนวัตกรรมทาง การศึกษาของโรงเรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1. ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม									
1	สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ เชิงนวัตกรรมที่ชัดเจนและ สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการ เสนอความคิดเห็นเพื่อกำหนด วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมของ สถานศึกษาช่วยสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นการคิดสร้างสรรค์ ของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ เชิงนวัตกรรมให้ครูและบุคลากร เข้าใจตรงกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมถูกนำไปใช้ เป็นแนวทางในการกำหนด เป้าหมายและกลยุทธ์ การดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 63 (ต่อ)

ข้อ	การเป็นองค์กรนวัตกรรมทาง การศึกษาของโรงเรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
6	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้ สมาชิกทุกระดับมีส่วนร่วมในการ ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ด้านโครงสร้างองค์กร									
7	สถานศึกษามีการแบ่งงาน และมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากร ตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	สถานศึกษามีสายการบังคับบัญชา ที่ชัดเจน เข้าใจง่าย และไม่ซับซ้อน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	สถานศึกษามีการกำหนดระเบียบ ขั้นตอน และแนวปฏิบัติ ในการทำงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารกระจายอำนาจ การตัดสินใจให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	การกระจายอำนาจช่วยให้ สถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อการ เปลี่ยนแปลงได้อย่างคล่องตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 63 (ต่อ)

ข้อ	การเป็นองค์กรนวัตกรรม ทางการศึกษาของโรงเรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร									
13	บุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาองค์กรร่วมกันอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเพื่อให้เกิดคุณภาพของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	สถานศึกษาให้ความสำคัญและเคารพความแตกต่างหลากหลายของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจ และดำเนินงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรกล้าเสี่ยง ทดลองสิ่งใหม่ และเรียนรู้จากความผิดพลาด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาช่วยสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมและประสิทธิภาพในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. ด้านการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู									
19	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มในการพัฒนานวัตกรรมหรือแนวทางการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 63 (ต่อ)

ข้อ	การเป็นองค์กรนวัตกรรม ทางการศึกษาของโรงเรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
20	ครูกล้าเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ และการทำงานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	ครูมีการสังเกตปัญหาและความ ต้องการของผู้เรียนเพื่อนำไปพัฒนา นวัตกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูทดลอง ใช้แนวคิด วิธีการ หรือเทคนิคใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ครูสามารถตั้งคำถามเพื่อค้นหาวิธี หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา ทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร									
24	สถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย และแผนการบริหารเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	สถานศึกษามีโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ เพียงพอและเหมาะสมต่อการใช้งาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารมาใช้ในการจัดการ เรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 63 (ต่อ)

ข้อ	การเป็นองค์กรนวัตกรรมทาง การศึกษาของโรงเรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
27	สถานศึกษาจัดอบรมหรือพัฒนา ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารให้แก่ครู และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารช่วยให้การจัดเก็บ ค้นคืน และเผยแพร่ข้อมูล ของสถานศึกษาเป็นไปอย่างรวดเร็ว และถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารในสถานศึกษาส่งเสริม การสร้างนวัตกรรมและความ ร่วมมือภายในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6. ด้านเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น									
30	สถานศึกษาและหน่วยงานเครือข่าย มีการกำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์การดำเนินงานร่วมกัน อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	สถานศึกษาและหน่วยงานเครือข่าย มีความไว้วางใจและเชื่อมั่น ในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 63 (ต่อ)

ข้อ	การเป็นองค์กรนวัตกรรมทาง การศึกษาของโรงเรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
32	บุคลากรของสถานศึกษาและ หน่วยงานเครือข่ายมีส่วนร่วม ในการวางแผนและดำเนินงาน ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	สมาชิกในเครือข่ายมีการ แลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์เพื่อพัฒนา การทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	การทำงานร่วมกับหน่วยงาน เครือข่ายมีการกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	การมอบหมายงานที่ชัดเจนช่วยให้ การดำเนินงานเครือข่ายเป็นไป อย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 63 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมิน
ความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ด้านการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา
ของโรงเรียนมีความสอดคล้องทั้ง 35 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ตาราง 64 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.666 – 0.765 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.882	1	0.666
	2	0.701
	3	0.765
	4	0.648
	5	0.628
	6	0.739
2. ด้านความยืดหยุ่น ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.523 – 0.677 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.819	7	0.547
	8	0.523
	9	0.599
	10	0.552
	11	0.677
	12	0.610
3. ด้านการมีจินตนาการ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.528 – 0.757 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.872	13	0.528
	14	0.707
	15	0.688
	16	0.757
	17	0.738
	18	0.634
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.630 – 0.711 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.880	19	0.676
	20	0.630
	21	0.641
	22	0.708
	23	0.636
	24	0.711
	25	0.656

ตาราง 64 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	26	0.675
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.389 – 0.719	27	0.588
	28	0.686
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.815	29	0.719
	30	0.389
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.389 – 0.765 และมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.959		

จากตาราง 64 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.389 – 0.765 และมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.959 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.666 – 0.765 และมีความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.882
2. ด้านความยืดหยุ่น มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.523 – 0.677 และมีความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.819
3. ด้านการมีจินตนาการ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.528 – 0.757 และมีความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.872
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.630 – 0.711 และมีความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.880
5. ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.389 – 0.719 และมีความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.815

ตาราง 65 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของ โรงเรียน	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.412 – 0.650 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.791	1	0.648
	2	0.477
	3	0.563
	4	0.510
	5	0.412
	6	0.650
2. ด้านโครงสร้างองค์กร ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.408 – 0.543 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.733	7	0.408
	8	0.543
	9	0.543
	10	0.431
	11	0.443
	12	0.441
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.447 – 0.635 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.794	13	0.447
	14	0.568
	15	0.460
	16	0.635
	17	0.604
	18	0.568
4. ด้านการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.509 – 0.686 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.811	19	0.509
	20	0.598
	21	0.573
	22	0.686
	23	0.629

ตาราง 65 (ต่อ)

การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของ โรงเรียน	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.420 – 0.661 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.794	24	0.567
	25	0.595
	26	0.481
	27	0.420
	28	0.564
	29	0.661
6. ด้านเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.600 – 0.718 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.875	30	0.673
	31	0.710
	32	0.693
	33	0.718
	34	0.697
	35	0.600
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.408 – 0.718 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน เท่ากับ 0.879		

จากตาราง 65 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.408 – 0.718 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน เท่ากับ 0.879

1. ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.412 – 0.650 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.791

2. ด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.408 – 0.543 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.733

3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.447 – 0.635 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.794

4. ด้านการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.509 – 0.686 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.811

5. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.420 – 0.661 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.794

6. ด้านเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.600 – 0.718 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.875

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ผู้บริหารสถานศึกษา	99	29.4	29.4	29.4
	ครูผู้สอน	238	70.6	70.6	100.0
	Total	337	100.0	100.0	

Size

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ขนาดเล็ก	136	40.4	40.4	40.4
	ขนาดกลาง	168	49.9	49.9	90.2
	ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่พิเศษ	33	9.8	9.8	100.0
	Total	337	100.0	100.0	

Statistics

		X1	X2	X3	X4	X5	Xt
N	Valid	337	337	337	337	337	337
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.6009	4.5895	4.5628	4.6138	4.6404	4.6006
Std. Deviation		.41353	.36390	.43063	.36921	.38703	.32454

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Yt
N	Valid	337	337	337	337	337	337	337
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.5865	4.5836	4.6019	4.6047	4.6543	4.5806	4.6019
Std. Deviation		.39088	.36418	.37622	.37888	.35532	.45153	.29439

Group Statistics

	Status	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
X1	ผู้บริหารสถานศึกษา	99	4.5084	.50247	.05050
	ครูผู้สอน	238	4.6394	.36467	.02364
X2	ผู้บริหารสถานศึกษา	99	4.5505	.43867	.04409
	ครูผู้สอน	238	4.6057	.32752	.02123
X3	ผู้บริหารสถานศึกษา	99	4.4697	.49221	.04947
	ครูผู้สอน	238	4.6015	.39699	.02573
X4	ผู้บริหารสถานศึกษา	99	4.5281	.43121	.04334
	ครูผู้สอน	238	4.6495	.33471	.02170
X5	ผู้บริหารสถานศึกษา	99	4.6061	.47677	.04792
	ครูผู้สอน	238	4.6546	.34304	.02224
Xt	ผู้บริหารสถานศึกษา	99	4.5300	.42240	.04245
	ครูผู้สอน	238	4.6300	.26943	.01746



Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
X1	Equal variances assumed	20.354	.000	-2.672	335	.008	-.13094	.04901	-.22734	-.03453
	Equal variances not assumed			-2.348	142.812	.020	-.13094	.05576	-.24116	-.02072
X2	Equal variances assumed	11.964	.001	-1.270	335	.205	-.05524	.04348	-.14077	.03029
	Equal variances not assumed			-1.129	145.481	.261	-.05524	.04893	-.15195	.04148
X3	Equal variances assumed	13.590	.000	-2.582	335	.010	-.13184	.05107	-.23231	-.03138
	Equal variances not assumed			-2.364	153.563	.019	-.13184	.05576	-.24200	-.02168
X4	Equal variances assumed	12.568	.000	-2.775	335	.006	-.12132	.04372	-.20732	-.03532
	Equal variances not assumed			-2.503	149.395	.013	-.12132	.04847	-.21709	-.02555
X5	Equal variances assumed	17.439	.000	-1.049	335	.295	-.04856	.04628	-.13960	.04247
	Equal variances not assumed			-.919	142.029	.360	-.04856	.05283	-.15299	.05586
Xt	Equal variances assumed	35.163	.000	-2.599	335	.010	-.10001	.03848	-.17571	-.02430
	Equal variances not assumed			-2.179	132.408	.031	-.10001	.04590	-.19081	-.00920



ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X1	Between Groups	.603	2	.302	1.773	.171
	Within Groups	56.855	334	.170		
	Total	57.459	336			
X2	Between Groups	.299	2	.150	1.131	.324
	Within Groups	44.195	334	.132		
	Total	44.494	336			
X3	Between Groups	1.022	2	.511	2.785	.063
	Within Groups	61.287	334	.183		
	Total	62.309	336			
X4	Between Groups	.941	2	.471	3.505	.031
	Within Groups	44.861	334	.134		
	Total	45.803	336			
X5	Between Groups	.515	2	.258	1.727	.179
	Within Groups	49.816	334	.149		
	Total	50.331	336			
Xt	Between Groups	.658	2	.329	3.162	.044
	Within Groups	34.731	334	.104		
	Total	35.389	336			

Multiple Comparisons

LSD				Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
Dependent Variable	(I) Size	(J) Size					Lower Bound	Upper Bound
X1	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง		-.05947	.04759	.212	-.1531	.0342
		ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่มาก		-.13937	.08006	.083	-.2969	.0181
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก		.05947	.04759	.212	-.0342	.1531
		ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่มาก		.07991	.07856	.310	-.2344	.0746
	ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่มาก	ขนาดเล็ก		.13937	.08006	.083	-.0181	.2969
		ขนาดกลาง		.07991	.07856	.310	-.0746	.2344
X2	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง		-.04237	.04196	.313	-.1249	.0402
		ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่มาก		-.09774	.07059	.167	-.2366	.0411
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก		.04237	.04196	.313	-.0402	.1249
		ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่มาก		-.05538	.06926	.425	-.1916	.0809
	ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่มาก	ขนาดเล็ก		.09774	.07059	.167	-.0411	.2366
		ขนาดกลาง		.05538	.06926	.425	-.0809	.1916
X3	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง		-.06956	.04941	.160	-.1668	.0276
		ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่มาก		-.18717	.08312	.025	-.3507	-.0237
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก		.06956	.04941	.160	-.0276	.1668
		ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่มาก		-.11760	.08156	.150	-.2780	.0428
	ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่มาก	ขนาดเล็ก		.18717	.08312	.025	.0237	.3507
		ขนาดกลาง		.11760	.08156	.150	-.0428	.2780
X4	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง		-.07913	.04227	.062	-.1623	.0040
		ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่มาก		-.16950	.07112	.018	-.3094	-.0296
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก		.07913	.04227	.062	-.0040	.1623
		ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่มาก		-.09037	.06978	.196	-.2276	.0469
	ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่มาก	ขนาดเล็ก		.16950	.07112	.018	.0296	.3094
		ขนาดกลาง		.09037	.06978	.196	-.0469	.2276
X5	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง		-.04559	.04455	.307	-.1332	.0420
		ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่มาก		-.13498	.07494	.073	-.2824	.0124
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก		.04559	.04455	.307	-.0420	.1332
		ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่มาก		-.08939	.07354	.225	-.2340	.0553
	ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่มาก	ขนาดเล็ก		.13498	.07494	.073	-.0124	.2824
		ขนาดกลาง		.08939	.07354	.225	-.0553	.2340
Xt	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง		-.06034	.03720	.106	-.1335	.0128
		ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่มาก		-.14690	.06258	.019	-.2700	-.0238
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก		.06034	.03720	.106	-.0128	.1335
		ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่มาก		-.08656	.06140	.160	-.2073	.0342
	ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่มาก	ขนาดเล็ก		.14690	.06258	.019	.0238	.2700
		ขนาดกลาง		.08656	.06140	.160	-.0342	.2073

Group Statistics

	Status	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Y1	ผู้บริหารสถานศึกษา	99	4.5034	.45797	.04603
	ครูผู้สอน	238	4.6211	.35467	.02299
Y2	ผู้บริหารสถานศึกษา	99	4.5471	.39986	.04019
	ครูผู้สอน	238	4.5987	.34803	.02256
Y3	ผู้บริหารสถานศึกษา	99	4.5303	.44757	.04498
	ครูผู้สอน	238	4.6317	.33883	.02196
Y4	ผู้บริหารสถานศึกษา	99	4.5273	.45486	.04572
	ครูผู้สอน	238	4.6370	.33824	.02192
Y5	ผู้บริหารสถานศึกษา	99	4.5875	.44629	.04485
	ครูผู้สอน	238	4.6821	.30659	.01987
Y6	ผู้บริหารสถานศึกษา	99	4.4949	.58971	.05927
	ครูผู้สอน	238	4.6162	.37538	.02433
Yt	ผู้บริหารสถานศึกษา	99	4.5319	.39206	.03940
	ครูผู้สอน	238	4.6310	.23752	.01540

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Y1	Equal variances assumed	10.359	.001	-2.540	335	.012	-.11778	.04637	-.20900	-.02656
	Equal variances not assumed			-2.289	149.158	.023	-.11778	.05145	-.21945	-.01612
Y2	Equal variances assumed	4.155	.042	-1.185	335	.237	-.05160	.04353	-.13722	.03402
	Equal variances not assumed			-1.120	162.812	.265	-.05160	.04609	-.14261	.03940
Y3	Equal variances assumed	10.708	.001	-2.266	335	.024	-.10135	.04472	-.18932	-.01338
	Equal variances not assumed			-2.025	146.843	.045	-.10135	.05006	-.20028	-.00242
Y4	Equal variances assumed	15.917	.000	-2.439	335	.015	-.10970	.04498	-.19818	-.02122
	Equal variances not assumed			-2.164	145.093	.032	-.10970	.05070	-.20991	-.00949
Y5	Equal variances assumed	31.494	.000	-2.238	335	.026	-.09453	.04224	-.17763	-.01144
	Equal variances not assumed			-1.927	138.052	.056	-.09453	.04906	-.19154	.00247
Y6	Equal variances assumed	27.275	.000	-2.260	335	.024	-.12130	.05367	-.22688	-.01572
	Equal variances not assumed			-1.893	132.264	.061	-.12130	.06407	-.24803	.00544
Yt	Equal variances assumed	40.156	.000	-2.844	335	.005	-.09908	.03484	-.16762	-.03054
	Equal variances not assumed			-2.342	128.963	.021	-.09908	.04230	-.18278	-.01538

Multiple Comparisons								
Dependent Variable		(I) Size	(J) Size	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Y1	Scheffe	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.10743	.04483	.058	-.2177	.0028
			ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	-.08660	.07542	.518	-.2720	.0988
		ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.10743	.04483	.058	-.0028	.2177
			ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	.02083	.07400	.961	-.1611	.2028
		ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	ขนาดเล็ก	.08660	.07542	.518	-.0988	.2720
		ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	-.02083	.07400	.961	-.2028	.1611
	LSD	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.10743	.04483	.017	-.1956	.0193
			ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	-.08660	.07542	.252	-.2350	.0617
		ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.10743	.04483	.017	.0193	.1956
			ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	.02083	.07400	.778	-.1247	.1664
		ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	ขนาดเล็ก	.08660	.07542	.252	.0617	.2350
		ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	-.02083	.07400	.778	-.1664	.1247
Y2	Scheffe	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.01792	.04206	.913	-.1213	.0855
			ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	-.07401	.07076	.579	-.2480	.1000
		ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.01792	.04206	.913	-.0855	.1213
			ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	.05610	.06944	.722	-.2268	.1146
		ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	ขนาดเล็ก	.07401	.07076	.579	.1000	.2480
		ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	.05610	.06944	.722	-.1146	.2268
	LSD	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.01792	.04206	.670	-.1007	.0648
			ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	-.07401	.07076	.296	-.2132	.0652
		ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.01792	.04206	.670	-.0648	.1007
			ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	.05610	.06944	.420	-.1927	.0805
		ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	ขนาดเล็ก	.07401	.07076	.296	-.0652	.2132
		ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	.05610	.06944	.420	-.0805	.1927
Y3	Scheffe	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.04278	.04341	.616	-.1495	.0640
			ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	-.08426	.07303	.515	-.2638	.0953
		ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.04278	.04341	.616	-.0640	.1495
			ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	.04149	.07166	.846	-.2177	.1347
		ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	ขนาดเล็ก	.08426	.07303	.515	.0953	.2638
		ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	.04149	.07166	.846	-.1347	.2177
	LSD	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.04278	.04341	.325	-.1282	.0426
			ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	-.08426	.07303	.249	-.2279	.0594
		ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.04278	.04341	.325	.0426	.1282
			ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	.04149	.07166	.563	.1825	.0995
		ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	ขนาดเล็ก	.08426	.07303	.249	.0594	.2279
		ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	.04149	.07166	.563	.0995	.1825
Y4	Scheffe	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.10728	.04333	.048	-.2138	-.0007
			ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	-.14808	.07290	.129	-.3273	.0312
		ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.10728	.04333	.048	.0007	.2138
			ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	.04080	.07153	.850	-.2167	.1351
		ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	ขนาดเล็ก	.14808	.07290	.129	.0312	.3273
		ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	.04080	.07153	.850	-.1351	.2167
	LSD	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.10728	.04333	.014	-.1925	.0220
			ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	-.14808	.07290	.043	-.2915	-.0047
		ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.10728	.04333	.014	.0220	.1925
			ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	.04080	.07153	.569	-.1815	.0999
		ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	ขนาดเล็ก	.14808	.07290	.043	.0047	.2915
		ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	.04080	.07153	.569	.0999	.1815
Y5	Scheffe	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.08503	.04077	.115	-.1853	.0152
			ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	-.11668	.06859	.237	-.2853	.0520
		ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.08503	.04077	.115	.0152	.1853
			ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	.03166	.06731	.895	-.1971	.1338
		ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	ขนาดเล็ก	.11668	.06859	.237	.0520	.2853
		ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	.03166	.06731	.895	-.1338	.1971
	LSD	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.08503	.04077	.038	-.1652	.0048
			ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	-.11668	.06859	.090	-.2516	.0182
		ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.08503	.04077	.038	.0048	.1652
			ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	.03166	.06731	.638	-.1641	.1007
		ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	ขนาดเล็ก	.11668	.06859	.090	.0182	.2516
		ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	.03166	.06731	.638	-.1007	.1641
Y6	Scheffe	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.10399	.05158	.133	-.2308	.0228
			ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	-.23125	.08678	.030	-.4446	.0179
		ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.10399	.05158	.133	-.0228	.2308
			ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	-.12725	.08515	.329	-.3366	.0821
		ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	ขนาดเล็ก	.23125	.08678	.030	.0179	.4446
		ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	.12725	.08515	.329	-.0821	.3366
	LSD	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.10399	.05158	.045	-.2055	.0025
			ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	-.23125	.08678	.008	-.4019	.0605
		ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.10399	.05158	.045	.0025	.2055
			ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	-.12725	.08515	.136	-.2947	.0402
		ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	ขนาดเล็ก	.23125	.08678	.008	.0605	.4019
		ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	.12725	.08515	.136	-.0402	.2947
Yt	Scheffe	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.07655	.03369	.077	-.1594	.0063
			ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	-.12278	.05667	.097	-.2621	.0166
		ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.07655	.03369	.077	-.0063	.1594
			ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	-.04623	.05561	.708	-.1830	.0905
		ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	ขนาดเล็ก	.12278	.05667	.097	-.0166	.2621
		ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	.04623	.05561	.708	-.0905	.1830
	LSD	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.07655	.03369	.024	-.1428	.0103
			ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	-.12278	.05667	.031	-.2343	.0113
		ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.07655	.03369	.024	.0103	.1428
			ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	-.04623	.05561	.406	-.1556	.0632
		ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	ขนาดเล็ก	.12278	.05667	.031	.0113	.2343
		ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่อื่น	.04623	.05561	.406	.0632	.1556

• The mean difference is significant at the 0.05 level.

Correlations													
	Xt	X1	X2	X3	X4	X5	Yt	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Xt	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 000 337	.815 ^{**} 000 337	.865 ^{**} 000 337	.845 ^{**} 000 337	.859 ^{**} 000 337	.734 ^{**} 000 337	.827 ^{**} 000 337	.632 ^{**} 000 337	.605 ^{**} 000 337	.738 ^{**} 000 337	.542 ^{**} 000 337	.662 ^{**} 000 337
X1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.815 ^{**} 000 337	1 000 337	.661 ^{**} 000 337	.532 ^{**} 000 337	.615 ^{**} 000 337	.542 ^{**} 000 337	.739 ^{**} 000 337	.526 ^{**} 000 337	.524 ^{**} 000 337	.703 ^{**} 000 337	.569 ^{**} 000 337	.539 ^{**} 000 337
X2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.865 ^{**} 000 337	.661 ^{**} 000 337	1 000 337	.698 ^{**} 000 337	.678 ^{**} 000 337	.538 ^{**} 000 337	.649 ^{**} 000 337	.474 ^{**} 000 337	.500 ^{**} 000 337	.615 ^{**} 000 337	.442 ^{**} 000 337	.505 ^{**} 000 337
X3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.845 ^{**} 000 337	.532 ^{**} 000 337	.698 ^{**} 000 337	1 000 337	.688 ^{**} 000 337	.530 ^{**} 000 337	.644 ^{**} 000 337	.494 ^{**} 000 337	.452 ^{**} 000 337	.573 ^{**} 000 337	.354 ^{**} 000 337	.525 ^{**} 000 337
X4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.859 ^{**} 000 337	.615 ^{**} 000 337	.678 ^{**} 000 337	.688 ^{**} 000 337	1 000 337	.513 ^{**} 000 337	.685 ^{**} 000 337	.515 ^{**} 000 337	.503 ^{**} 000 337	.568 ^{**} 000 337	.433 ^{**} 000 337	.612 ^{**} 000 337
X5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.734 ^{**} 000 337	.542 ^{**} 000 337	.538 ^{**} 000 337	.530 ^{**} 000 337	.513 ^{**} 000 337	1 000 337	.704 ^{**} 000 337	.624 ^{**} 000 337	.532 ^{**} 000 337	.594 ^{**} 000 337	.449 ^{**} 000 337	.550 ^{**} 000 337
Yt	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.827 ^{**} 000 337	.739 ^{**} 000 337	.649 ^{**} 000 337	.644 ^{**} 000 337	.685 ^{**} 000 337	.704 ^{**} 000 337	1 000 337	.783 ^{**} 000 337	.736 ^{**} 000 337	.811 ^{**} 000 337	.698 ^{**} 000 337	.762 ^{**} 000 337
Y1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.632 ^{**} 000 337	.526 ^{**} 000 337	.474 ^{**} 000 337	.494 ^{**} 000 337	.515 ^{**} 000 337	.624 ^{**} 000 337	.783 ^{**} 000 337	1 000 337	.566 ^{**} 000 337	.563 ^{**} 000 337	.445 ^{**} 000 337	.460 ^{**} 000 337
Y2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.605 ^{**} 000 337	.524 ^{**} 000 337	.500 ^{**} 000 337	.452 ^{**} 000 337	.503 ^{**} 000 337	.532 ^{**} 000 337	.736 ^{**} 000 337	.566 ^{**} 000 337	1 000 337	.725 ^{**} 000 337	.359 ^{**} 000 337	.393 ^{**} 000 337
Y3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.738 ^{**} 000 337	.703 ^{**} 000 337	.615 ^{**} 000 337	.573 ^{**} 000 337	.568 ^{**} 000 337	.594 ^{**} 000 337	.811 ^{**} 000 337	.563 ^{**} 000 337	.725 ^{**} 000 337	1 000 337	.522 ^{**} 000 337	.481 ^{**} 000 337
Y4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.542 ^{**} 000 337	.569 ^{**} 000 337	.442 ^{**} 000 337	.354 ^{**} 000 337	.433 ^{**} 000 337	.449 ^{**} 000 337	.698 ^{**} 000 337	.445 ^{**} 000 337	.359 ^{**} 000 337	.522 ^{**} 000 337	1 000 337	.486 ^{**} 000 337
Y5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.662 ^{**} 000 337	.539 ^{**} 000 337	.505 ^{**} 000 337	.525 ^{**} 000 337	.612 ^{**} 000 337	.550 ^{**} 000 337	.762 ^{**} 000 337	.460 ^{**} 000 337	.393 ^{**} 000 337	.481 ^{**} 000 337	.486 ^{**} 000 337	1 000 337
Y6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.594 ^{**} 000 337	.525 ^{**} 000 337	.436 ^{**} 000 337	.519 ^{**} 000 337	.498 ^{**} 000 337	.466 ^{**} 000 337	.768 ^{**} 000 337	.512 ^{**} 000 337	.339 ^{**} 000 337	.436 ^{**} 000 337	.464 ^{**} 000 337	.656 ^{**} 000 337

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.546	.545	.19868
2	.822 ^b	.676	.674	.16798
3	.847 ^c	.717	.715	.15723
4	.853 ^d	.727	.724	.15480

a. Predictors: (Constant), X1

b. Predictors: (Constant), X1, X5

c. Predictors: (Constant), X1, X5, X4

d. Predictors: (Constant), X1, X5, X4, X3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.182	.121		18.020	.000
	X1	.526	.026	.739	20.067	.000
2	(Constant)	1.427	.121		11.772	.000
	X1	.360	.026	.506	13.667	.000
	X5	.327	.028	.430	11.605	.000
3	(Constant)	1.103	.123		8.984	.000
	X1	.270	.028	.379	9.660	.000
	X5	.275	.027	.362	10.052	.000
	X4	.213	.031	.267	6.945	.000
4	(Constant)	1.083	.121		8.947	.000
	X1	.260	.028	.365	9.404	.000
	X5	.253	.028	.332	9.103	.000
	X4	.154	.035	.193	4.441	.000
	X3	.096	.028	.141	3.397	.001

a. Dependent Variable: Yt

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร
นวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 1

ชื่อผู้วิจัย นางสาวธารีรัตน์ เกาโพธิ์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ สถานที่ทำงาน

วัน / เดือน / ปี ที่สัมภาษณ์

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา สิ้นสุดสัมภาษณ์เวลา

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 1

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 1

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมี 4 ด้าน ได้แก่
ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีจินตนาการ

3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านผู้ทรงคุณวุฒิ
ในการให้การสัมภาษณ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

นางสาวธารีรัตน์ เกาโพธิ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

งานทำพิเศษ

สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 **ด้านการทำงานเป็นทีม**
อย่างไร (ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของสมาชิกโดยมี
เป้าหมายร่วมกันที่มีความสำคัญต่อองค์กรและบุคลากร เพราะเป็นการรวมพลัง ความรู้
ความสามารถ และความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน
ส่งเสริมการสื่อสาร การประสานงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างบรรยากาศ
ที่เอื้อต่อความร่วมมือ ทำให้เกิดแรงจูงใจ ความผูกพันระหว่างสมาชิก และเพิ่ม
ประสิทธิภาพ คุณภาพงาน รวมทั้งช่วยแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน
อย่างมีประสิทธิภาพ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

4. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 **ด้านการมีจินตนาการ**
อย่างไร (ด้านการมีจินตนาการ หมายถึง ความสามารถในการสร้างภาพความคิด
หรือสิ่งใหม่ ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถในการคิด
สร้างสรรค์อย่างเป็นระบบสามารถสร้างภาพในสมองของสิ่งใหม่ ๆ ที่ยังไม่เกิดขึ้น
และเชื่อมั่นว่าสามารถทำให้เป็นจริงได้ จินตนาการช่วยเปิดมุมมองใหม่ในการแก้ปัญหา
ลดความตึงเครียด และพัฒนาแนวทางการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงนำไปสู่
การสร้างความรู้ใหม่และผลงานที่เป็นรูปธรรมในการพัฒนาองค์กร)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ

(.....)

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง
(นางสาวธารีรัตน์ เกาโพธิ์)

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ ดร.ภัทรมาศ ภาวะศิริกุล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นางสาววัชร จันทา ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายอิวัฒน์ สมกอง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านกุดฉิม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายธรรต จิตรจักร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านชะโนด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ ดร.อมรรัตน์ แก่นสาร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหนองดินแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นางสาวรัญญา ประสงค์สุข ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหนองดินแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางพรพนา แสงพันธ์ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาทุ่งมั่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 1



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นายสิทธิพงศ์ พงศ์สุภา ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านชะโนด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวธารีรัตน์ เกาโพธิ์
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 3 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2544
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 670/3 บ้านกกส้มโฮง ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 47000
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านโพนค้อโพนสวรรค์ ตำบลคำเตย อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม 48000 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2561	ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2565	ระดับปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2569	ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2566	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านโพนค้อโพนสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
พ.ศ. 2568	ครู โรงเรียนบ้านโพนค้อโพนสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1