


# ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**วิทยานิพนธ์**

**ของ**

**สุกฤตา บรเพ็ชร**

**เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร**
**ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**
**พฤษภาคม 2569**

**ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**

# ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิทยานิพนธ์
ของ
สุกฤตา บรเพ็ชร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2569
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

# INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE DIGITAL ORGANIZATION OF SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SAKON NAKHON

BY

SUKRITTA BORAPHET

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

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 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ สุกฤตา บรเพ็ชร

**คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์**

| | | |
|---|---|---|
| ..... | ประธานกรรมการสอบ | ..... |
| (รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ) | | (ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์) กรรมการสอบและประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ |
| ..... | กรรมการสอบ | ..... |
| (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์) | แต่งตั้งเพิ่มเติม | (รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) กรรมการสอบและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ |
| ..... | กรรมการสอบ | |
| (ดร.บดินทร์ นารถโคษา) | ผู้ทรงคุณวุฒิ | |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

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

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

เมื่อวันที่ 27 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

# ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ ประธานปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา ดร.ปราโมท พระหันธงไชย นายอาทิตย์ ชูรีรัง นางสาวชมพู แสนเสน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ นายชลาวุธ สามาอาพัฒน์ นางสาวพนัสดา มาตราช นายสุบรรณ นาสพัส ดร.นงค์รักษ์ เคนไชยวงศ์ นายภัทรพล ประเสริฐแก้ว ดร.รุ่งนภา พรหมภักดี นางอุไรพร จันฤาไชย และนายชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย และเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการยกระดับ ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ จนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณ คณะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนและตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัวของผู้วิจัยที่ส่งเสริม สนับสนุน เป็นกำลังใจสำคัญให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 25/3 ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

สุกฤตา บรเพ็ชร

ชื่อเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ผู้วิจัย สุกฤตา บรเพ็ชร
กรรมการที่ปรึกษา ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์
รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
ปริญญา ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์ 2569

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ศึกษาความสัมพันธ์ ศึกษาอำนาจพยากรณ์ และศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 332 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 242 คน จาก 45 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน และใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.374 – 0.902 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.959 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.382 – 0.852 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.940 สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบกลุ่มตัวอย่างอิสระต่อกัน การทดสอบค่าเอฟโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน และแบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน แล้วทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก ($r_{xtyt}$ = 0.858) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 74.80

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนเชิงกลยุทธ์ กำหนดแนวทางรองรับความเสี่ยง และเรียนรู้จากความผิดพลาด 2) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และดำเนินงาน ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม 3) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสอดคล้องบริบทดิจิทัล และนำวิสัยทัศน์นั้นสู่การปฏิบัติที่เห็นผลจริง และ 4) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมและทรัพยากรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา

**TITLE** Innovative Leadership of School Administrators Affecting the Digital Organization of Schools under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon

**AUTHOR** Sukritta Boraphet

**ADVISORS** Dr. Weerawat Khamsaenpan

Assoc. Prof. Dr. Chaiya Pawabutra

**DEGREE** M.Ed. (Educational Administration)

**INSTITUTION** Sakon Nakhon Rajabhat University

**YEAR** 2026

## ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, and identify the relationship, and to determine the predictive power, and to explore guidelines for developing the innovative leadership of school administrators affecting the digital organization of schools under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon. The sample used in this research consisted of 332 participants, including 90 school administrators and 242 teachers from 45 schools under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon in the 2025 academic year. The sample size was selected using Krejcie and Morgan's table through multi – stage random sampling. The instruments used for data collection comprised 5 – point rating scale questionnaires, comprising a scale assessing school administrators' innovative leadership with the discriminative power ranging from 0.374 to 0.902 and a reliability coefficient of 0.959, and a scale measuring the digital organization of schools with the discriminative power ranging from 0.382 to 0.852 and a reliability coefficient of 0.940. The statistics used for 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. Furthermore, interviews were conducted with ten experts to establish guidelines for developing school administrators' innovative leadership in relation to the digital organization of schools. A content analysis approach was subsequently employed for analyzing qualitative data.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

The research findings were as follows:

1. The overall innovative leadership of school administrators was at a high level.

2. The overall digital organization of schools was at the highest level.

3. The overall innovative leadership of school administrators, classified by positions and school sizes, revealed no statistically significant differences.

4. The overall digital organization of schools, classified by positions and school sizes, revealed no statistically significant differences.

5. The relationship between innovative leadership of school administrators and the digital organization of schools demonstrated a high positive correlation ($r_{xtyt}$ = 0.858) at the 0.01 level of statistical significance.

6. The components of innovative leadership of school administrators that could predict the overall digital organization of schools at the .01 level of statistical significance were innovative risk management, teamwork and participation, and vision for change. Additionally, one component could predict at the .05 level of statistical significance, which was creating an innovative organizational climate. Together, these variables yielded a predictive power of 74.80 percent.

7. The proposed guidelines for developing the innovative leadership of school administrators affecting the digital organization of schools consisted of four aspects: 1) Innovative risk management: School administrators are encouraged to engage in strategic planning, establish risk mitigation guidelines, and learn from past experiences; 2) Teamwork and participation: School administrators are positioned to provide opportunities for personnel to participate in planning, decision–making, and implementation, while utilizing technology for communication and team support; 3) Transformational vision: School administrators are advised to establish a clear vision aligned with the digital context and translate it into practical outcomes; 4) Creating an innovative organizational climate: School administrators are expected to create environment and resources conducive to support innovation.

**Keywords:** Innovative Leadership of School Administrators, Digital Organization of Schools

# สารบัญ


| บทที่ | | หน้า |
|---|---|---|
| 1 | บทนำ | 1 |
| | ภูมิหลัง | 1 |
| | คำถามของการวิจัย | 6 |
| | ความมุ่งหมายของการวิจัย | 7 |
| | สมมติฐานของการวิจัย | 8 |
| | ความสำคัญของการวิจัย | 8 |
| | ขอบเขตของการวิจัย | 9 |
| | กรอบแนวคิดของการวิจัย | 11 |
| | นิยามศัพท์เฉพาะ | 13 |
| 2 | เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 19 |
| | แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | 20 |
| | ความหมายของภาวะผู้นำ | 20 |
| | ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | 22 |
| | ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | 24 |
| | องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | 26 |
| | แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา | 64 |
| | ความหมายของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา | 64 |
| | ความสำคัญของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา | 66 |
| | องค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา | 68 |
| | บริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร | 96 |
| | ข้อมูลพื้นฐาน | 96 |
| | วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ | 96 |
| | กลยุทธ์ จุดเน้น และนโยบายทางการศึกษา | 100 |
| | ทิศทางการจัดการศึกษา | 101 |


มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

# สารบัญ (ต่อ)


| บทที่ | | หน้า |
|---|---|---|
| | งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 102 |
| | งานวิจัยในประเทศ | 102 |
| | งานวิจัยต่างประเทศ | 108 |
| 3 | วิธีดำเนินการวิจัย | 113 |
| | ตอนที่ 1 การศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร | 114 |
| | ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 114 |
| | เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 122 |
| | การสร้างและหาประสิทธิภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 123 |
| | การเก็บรวบรวมข้อมูล | 126 |
| | การวิเคราะห์ข้อมูล | 127 |
| | สถิติที่ใช้ในการวิจัย | 129 |
| | ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร | 130 |
| | คุณสมบัติและรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ | 130 |
| | เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการพัฒนา | 132 |
| | การวิเคราะห์ข้อมูล | 132 |
| 4 | ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 133 |
| | สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 133 |
| | ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 134 |
| | ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 136 |


มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

# สารบัญ (ต่อ)

**บทที่** **หน้า**

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ..... 136
ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ..... 175

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ..... 193
ความมุ่งหมายของการวิจัย ..... 193
สมมติฐานของการวิจัย ..... 194
วิธีดำเนินการวิจัย ..... 195
สรุปผลการวิจัย ..... 199
อภิปรายผลการวิจัย ..... 202
ข้อเสนอแนะ ..... 210

บรรณานุกรม ..... 213

ภาคผนวก ..... 229
ภาคผนวก ก รายนายผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ..... 231
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย ..... 237
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ..... 261
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ ..... 273
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ..... 285
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ..... 291
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ..... 301
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ..... 307

ประวัติย่อของผู้วิจัย ..... 315

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

# บัญชีตาราง

**ตาราง** **หน้า**


1 การวิเคราะห์ตัวแปรการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ..... 30
2 การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ..... 32
3 ตารางสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง ..... 37
4 ตารางสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการมีความคิด สร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ..... 43
5 ตารางสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม ..... 49
6 ตารางสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการสร้างบรรยากาศ องค์กรนวัตกรรม ..... 55
7 ตารางสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการบริหารความเสี่ยง เชิงนวัตกรรม ..... 62
8 การวิเคราะห์ตัวแปรการศึกษาองค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัล ของสถานศึกษา ..... 71
9 การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบ ของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ..... 74
10 ตารางสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์ ทางดิจิทัล ..... 79
11 ตารางสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการดำเนินงาน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ..... 84
12 ตารางสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของทักษะทางดิจิทัล ของบุคลากร ..... 89
13 ตารางสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรม องค์กรดิจิทัล ..... 94


มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

# บัญชีตาราง (ต่อ)

**ตาราง** **หน้า**


14 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ..... 114
15 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน ..... 117
16 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 25 โรงเรียน ..... 118
17 ประชากรและลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 11 โรงเรียน ..... 120
18 ประชากรและลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียน ..... 121
19 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน ..... 137
20 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม ..... 138
21 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($X_1$) ..... 139
22 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($X_2$) ..... 140
23 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ($X_3$) ..... 142
24 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($X_4$ ..... 143
25 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$)..... 144
26 การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา โดยรวม ..... 146
27 การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ($Y_1$) .... 147
28 การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านการดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ($Y_2$) ..... 148
29 การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร ($Y_3$) ..... 149


มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

# บัญชีตาราง (ต่อ)

**ตาราง** **หน้า**

30 การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ($Y_4$) ..... 150
31 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ..... 152
32 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ..... 153
33 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยใช้วิธีการ LSD. ..... 154
34 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ..... 155
35 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ..... 156
36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาจากตัวแปรทั้งหมด 158
37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา โดยรวม ..... 160
38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ($Y_1$) ..... 161
39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านการดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ($Y_2$) ..... 162
40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร ($Y_3$) ..... 163

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

# บัญชีตาราง (ต่อ)

**ตาราง** **หน้า**


41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ($Y_4$) ..... 164

42 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ..... 165

43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาโดยรวม ..... 166

44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ($Y_1$) ..... 168

45 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาการดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ($Y_2$) ..... 169

46 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาด้านทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร ($Y_3$) ..... 170

47 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ($Y_4$) ..... 172

48 สรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ... 174

49 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$) ..... 178

50 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X_3$)..... 182


มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

# บัญชีตาราง (ต่อ)

**ตาราง** **หน้า**

51 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($X_1$)..... 186
52 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($X_4$) ..... 190
53 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ..... 275
54 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามเรื่อง การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ..... 281
55 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ..... 287
56 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ..... 289

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

# บัญชีภาพประกอบ

**ภาพประกอบ** **หน้า**


1 กรอบแนวคิดของการวิจัย ..... 13
2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ..... 33
3 องค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ..... 75
4 สัมภาษณ์ นายสุบรรณ นาสพัส ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 20 มีนาคม 2569 ..... 309
5 สัมภาษณ์ ดร.นงค์รักษ์ เคนไชยวงศ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสว่างแดนดิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร วันที่ 20 มีนาคม 2569 ..... 309
6 สัมภาษณ์ นายภัทรพล ประเสริฐแก้ว ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนหนองหลวงศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 20 มีนาคม 2569 ..... 310
7 สัมภาษณ์ นางรุ่งนภา พรหมภักดี ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนนิคมน้ำอูนเจริญวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 20 มีนาคม 2569 ..... 310
8 สัมภาษณ์ นางอุไรพร จันฤาไชย ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนพังโคนวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนครวันที่ 20 มีนาคม 2569 ..... 311
9 สัมภาษณ์ นายชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 23 มีนาคม 2569..... 311
10 สัมภาษณ์ นางสาวพนัสดา มาตราช ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
วันที่ 24 มีนาคม 2569 ..... 312

# บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

**ภาพประกอบ** **หน้า**

11 สัมภาษณ์ นายชลาวุธ สามาอาพัฒน์ รองผู้อำนวยการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
วันที่ 24 มีนาคม 2569 ..... 312
12 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
วันที่ 28 มีนาคม 2569 ..... 313
13 สัมภาษณ์ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
วันที่ 28 มีนาคม 2569 ..... 313

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

# บทที่ 1

# บทนำ

## ภูมิหลัง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564 มีหลักการสำคัญ คือ ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม ทั้งนี้จุดเน้นประการหนึ่งคือ การพัฒนานวัตกรรมและการนำนวัตกรรมมาใช้ขับเคลื่อนการพัฒนา โดยจะมุ่งเน้นการนำความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, หน้า 63) ในการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาคนและนวัตกรรมการจัดการศึกษาซึ่งเป็นรากฐานสำคัญ จึงต้องปรับตัวให้ทันต่อบริบทดังกล่าว โดยแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 ได้ดำเนินการแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาและนโยบายรัฐบาล ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในส่วนนโยบายหลักด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย และนโยบายเร่งด่วน เรื่องการเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565, หน้า 1) แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563 – 2565 จึงกำหนดเป้าหมายหลักในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของไทย ให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ผู้เรียนทุกกลุ่มทุกช่วงวัยได้รับโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ได้รับการเพิ่มเติมความรู้ ทักษะในการประกอบอาชีพที่ตรงกับสภาพตลาดแรงงานในพื้นที่ชุมชนและสังคม มีองค์ความรู้นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ ที่จะสนับสนุนการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในพื้นที่จังหวัดและภูมิภาค รวมไปถึงระบบบริหารจัดการการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ได้รับการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาร่วมกับทุกภาคส่วน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2563, หน้า 40 – 41)

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนจากการเรียนรู้แบบเดิมไปสู่การเรียนรู้ที่เน้นการคิดสร้างสรรค์ การสร้างองค์ความรู้ และการพัฒนานวัตกรรม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในอนาคต (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2561, หน้า 11) แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับทิศทางการปฏิรูปการศึกษาให้เป็น “การศึกษา 4.0 ผู้เรียนสร้างนวัตกรรมได้” จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ที่ต้องใช้พลังและความสามารถของตนในการโน้มน้าว จูงใจและกระตุ้นบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย มุ่งให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และคิดสร้างสรรค์แนวทางการดำเนินงานใหม่ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัย เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและสถานศึกษาสูงสุด รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์ (กุลชลี จงเจริญ, 2562, หน้า 10)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่สามารถเข้าถึงปัญหาหรือโอกาส สามารถค้นพบและนำแนวคิด รวมทั้งวิธีการดำเนินงานที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์มาปรับใช้ในองค์กร อีกทั้งสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร (สุทธิวิทย์ อานุภาพเสถียร 2566, หน้า 13) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญ ที่จะเป็นพลังในการใช้อำนาจและความสามารถเพื่อส่งเสริมการสร้างกระบวนการนวัตกรรม ผลักดันให้สมาชิกภายในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ และเกิดนวัตกรรมในองค์กร เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาหรือสร้างแนวทางการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร ภาวะผู้นำเป็นลักษณะเด่นของผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อองค์กร เป็นผู้นำที่ไม่ใช้แรงจูงใจทางวัตถุ สร้างความเข้าใจและความรู้สึกร่วมของผู้ตามผู้นำการเปลี่ยนแปลง สร้างแรงบัลดาลใจให้กับผู้ตามสามารถเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานหรือวัฒนธรรมในองค์กรเพื่อให้องค์กรหรือหน่วยงานไปสู่จุดมุ่งหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ร่วมกัน (ศราวุฒิ การีรัตน์, 2566, หน้า 13) สอดคล้องกับงานวิจัยของฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 7) ที่กล่าวว่า การที่จะพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและตอบรับการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสของโลก

ในยุคปัจจุบันได้อย่างมีคุณภาพนั้น ผู้นำควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อให้ได้นวัตกรรม หรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาสามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา และสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญชนก โตนาค, สุกัญญา แช่มช้อย และอนุชา กอนพ่วง (2557, หน้า 133) ที่กล่าวว่าการศึกษามีบทบาทอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศประกอบกับในยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งโลกาภิวัตน์ มีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลข่าวสารทุกด้านอย่างรวดเร็ว ดังนั้นการที่จะพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ และตอบรับการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสของโลกยุคปัจจุบันได้อย่างมีคุณภาพนั้น ผู้นำจึงควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งผู้นำที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการสร้าง พัฒนา และเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษานั่นเอง

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561 – 2580 กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 4 ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการทำงานและการให้บริการภาครัฐ ยกระดับความรู้ ทักษะและทัศนคติบุคลากรภาครัฐ เพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานในรูปแบบรัฐบาลดิจิทัล ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง จึงจะสามารถสนับสนุนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรให้มีกรอบแนวคิด ทักษะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน หน่วยงานการศึกษาจึงควรปรับให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยพัฒนาหน่วยงานรัฐให้เป็นหน่วยงานดิจิทัล 4.0 (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2562, หน้า 9) เพื่อให้ตอบสนองต่อนโยบายและแผนระดับชาติดังกล่าว สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดนโยบายด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยมุ่งเน้นให้สถานศึกษาต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนทุกระดับการจัดการศึกษา และในด้านการพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ สถานศึกษาต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ตั้งแต่การจัดทำฐานข้อมูลจนถึงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563, หน้า 8) ซึ่งแนวทางนี้สอดคล้องกับ จารุณี กุหลาบอ่ำ

(2566, หน้า 20) ที่กล่าวว่า กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ทุกหน่วยงานมุ่งเน้นในเรื่องการพัฒนา ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ลดความเหลื่อมล้ำและสร้างโอกาสในการเข้าถึงการบริการการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การก้าวเป็นองค์กรดิจิทัล

การบริหารจัดการองค์กรรูปแบบเดิมไม่สามารถตอบสนองต่อรูปแบบการแข่งขันในปัจจุบัน ที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ ส่งผลให้องค์กรจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างพื้นฐาน โดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาบูรณาการร่วมกับการดำเนินงาน (จันทร์จิรา เหลาราช, 2565, หน้า 173) การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา เป็นกระบวนการบริหารจัดการองค์กรที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการทำงาน เน้นการเข้าถึงของผู้รับบริการเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิผล และให้เกิดประโยชน์สูงสุดองค์กร (นลกช เกตุพลสังข์, 2565, หน้า 27) จากความสำคัญดังกล่าว การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรดิจิทัลจึงนับเป็นความท้าทายอย่างยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงและความเป็นพลวัตของโลก ผู้บริหารจะต้องทำการวิเคราะห์สถานศึกษาทั้งระบบ ให้ทราบถึงปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ จะต้องมีความเข้าใจบริบทของสถานศึกษาเป็นอย่างดี เพื่อวางแผนและกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความก้าวหน้าและสอดรับต่อทิศทางการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีความจำเป็นและมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอก (พิชญานันท์ อินทร์รักษ์ และมัทนา วังถนอมศักดิ์, 2567, หน้า 17 – 18)

การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา เป็นผลมาจากการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หากเราต้องการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมก่อนด้วยเช่นกัน การทำให้ภารกิจของสถานศึกษาสำเร็จและสถานศึกษาพัฒนาขึ้นเป็นองค์กรดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นลำดับแรก เพราะผู้บริหารต้องเป็นผู้ให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร สนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร ขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา จัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ กำหนดภาระงานที่เหมาะสมให้เสรีภาพ กระตุ้นให้เกิดผลงานนวัตกรรมที่ท้าทายและสนับสนุนให้ครูทำงานเป็นทีม

หากผู้บริหารขาดทักษะภาวะผู้นาเชิงนวัตกรรมแล้วย่อมไม่สามารถจะพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเป็นองค์กรดิจิทัลได้ ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562, หน้า 90 – 91)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดสกลนคร ดูแลโรงเรียน 45 แห่งใน 18 อำเภอ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนา การศึกษาระดับมัธยมศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 องค์กรมีวิสัยทัศน์มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลโลกที่มีความรู้ คุณธรรม และสมรรถนะดิจิทัล พร้อมทั้งเน้นพันธกิจและเป้าประสงค์ที่มุ่งยกระดับคุณภาพผู้เรียนและพัฒนาครูให้ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมถึงการส่งเสริมการใช้ AI ในการบริหารและจัดการเรียนรู้ กลยุทธ์ “3 ต้อง” ได้แก่ 1) ต้องได้ (Guaranteed Success) เน้นความสามารถในการคิด การอ่าน การเขียน การสื่อสารภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และภาษาอื่น ๆ 2) ต้องดี (Great Quality) เน้นให้ผู้เรียนมีความปลอดภัย และส่งเสริมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนพร้อมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นพลเมืองที่ดีของสังคมโลก และ 3) ต้องก้าวล้ำ (Going Beyond) เน้นความก้าวล้ำทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย และเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) สะท้อนการพัฒนาคุณภาพ ความปลอดภัย และความก้าวล้ำด้านดิจิทัล ซึ่งเป็นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล จากบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและวิสัยทัศน์ทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง สร้างแรงขับเคลื่อน และสนับสนุนให้โรงเรียนหรือองค์กรในสังกัด สามารถปรับตัวและก้าวทันการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2568, หน้า 87 – 88)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจและต้องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของการศึกษาไทยในยุคปัจจุบัน

## คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

2. การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

4. การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นอย่างไร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

2. การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

## ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ผลการวิจัยจะทำให้ทราบถึงระดับและลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในการกำหนดนโยบาย วางแผน และส่งเสริมการพัฒนาสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมาย

3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อันจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

**1. ขอบเขตด้านเนื้อหา**

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.1 การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากหลักการ แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ ดังนี้ นพรัตน์ มูลศรีแก้ว (2563, หน้า 7), เดชา สุนาวงค์ (2564, หน้า 6 – 7), เยาวลักษณ์ ลพพันทอง (2564, หน้า 5), บริพัฒน์ สารผล (2565, หน้า 7), ปิยโชติ รอดหลง (2565, หน้า 11) สุธิดา สอนสืบ (2565, หน้า 5), เฉลิมพล ดีสวัสดิ์ (2566, หน้า 9), อัคร โพธิ์ศรี (2568, หน้า 8), Arlene R. Pagaura (2020, p. 2) และ John Paul L. Morales (2025, p. 1810) แล้วจึงสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 5 ด้าน ดังนี้

1.1.1 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

1.1.2 การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

1.1.3 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

1.1.4 การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

1.1.5 การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

1.2 การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาจากหลักการ แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ ดังนี้ ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562, หน้า 5), วชิระ บุญสาร (2564, หน้า 4), ศิรดา ทองสวัสดิ์ (2564, หน้า 62), นลกช เกตุพลสังข์ (2565, หน้า 35), จารุณี กุหลาบอ่ำ (2566, หน้า 7), วริทธิ์ ปวีณบำเพ็ญ (2566, หน้า 4) พิชญานันท์ อินทร์รักษ์ และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2567, หน้า 18), สุพัตรา เลิศล้ำ, นิษรา พรสุริวงษ์ และอมรรัตน์ ประวัติรุ่งเรือง (2567, หน้า 734), Fanny Pettersson (2018, pp. 135 – 136) และ Mamdouh Alenezi (2023, p. 11) แล้วจึงสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ได้ 4 ด้าน ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2.1 การมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล

1.2.2 การดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

1.2.3 ทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร

1.2.4 วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล

**2. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง**

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,355 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 135 คน แบ่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน 45 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 90 คนและครูผู้สอนจำนวน 2,220 คน จากทั้งหมด 45 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2568, หน้า 8 – 15)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568 และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 330 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 242 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 45 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

**3. ตัวแปรที่ศึกษา**

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดโรงเรียน

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.1.1 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

3.2.1.2 การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

3.2.1.3 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

3.2.1.4 การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

3.2.1.5 การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

3.2.2 การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา

3.2.2.1 การมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล

3.2.2.2 การดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

3.2.2.3 ทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร

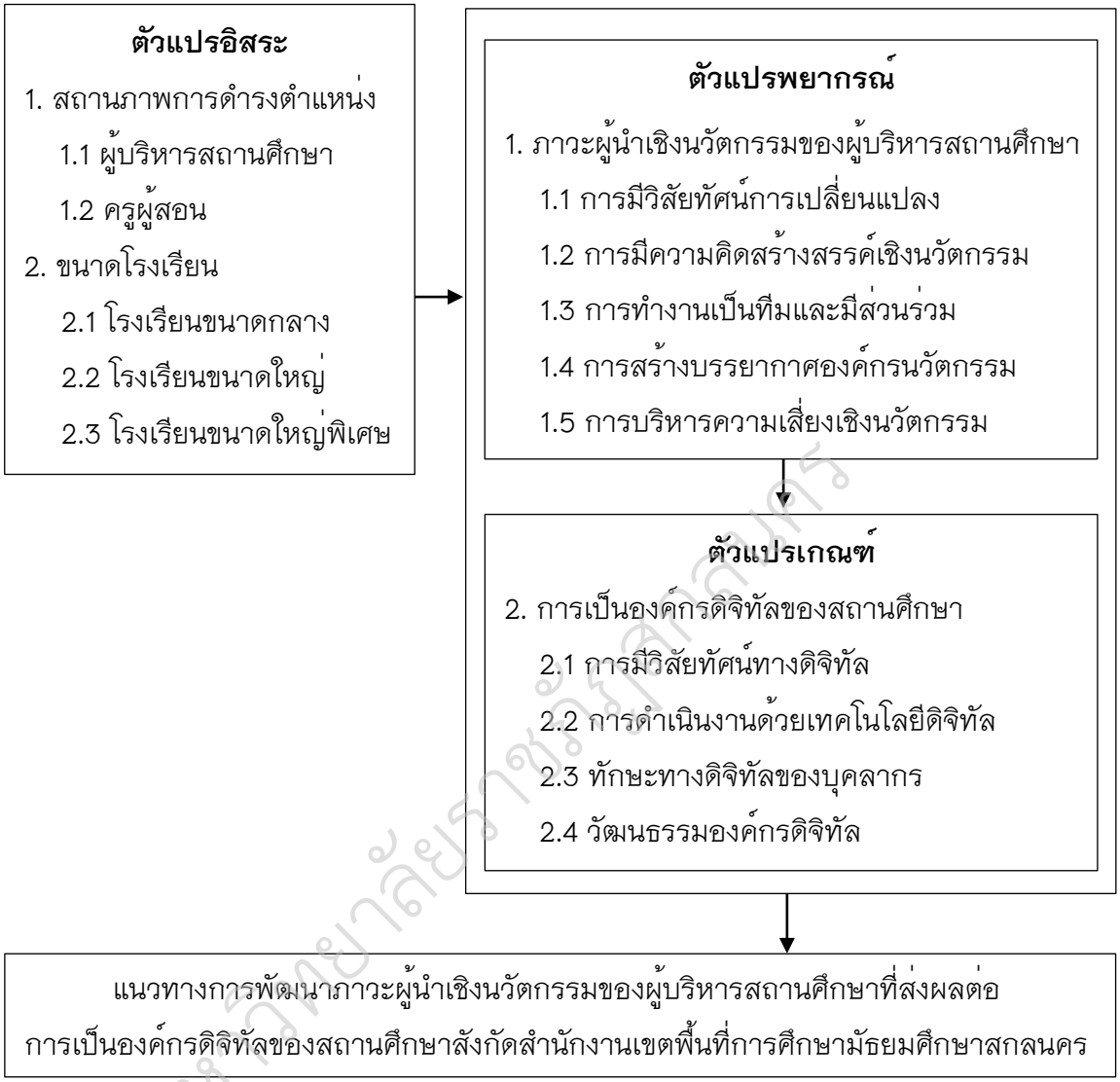
3.2.2.4 วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล

## กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากหลักการ แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ ดังนี้ นพรัตน์ มูลศรีแก้ว (2563, หน้า 7), เดชา ลุนาวงค์ (2564, หน้า 6 – 7), เยาวลักษณ์ ลพพันทอง (2564, หน้า 5), บริพัฒน์ สารผล (2565, หน้า 7), ปิยโชติ รอดหลง (2565, หน้า 11) สุธิดา สอนสืบ (2565, หน้า 5), เฉลิมพล ดีสวัสดิ์ (2566, หน้า 9), อัคร โพธิ์ศรี (2568, หน้า 8), Arlene R. Pagaura (2020, p. 2) และ John Paul L. Morales (2025, p. 1810) แล้วจึงสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 5 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และ 5) การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม และการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาจากหลักการ แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการดังนี้ ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562, หน้า 5), วชิระ บุญสาร (2564, หน้า 4),

ศิรดา ทองสวัสดิ์ (2564, หน้า 62), นลกช เกตุพลสังข์ (2565, หน้า 35), จารุณี กุหลาบอ่ำ (2566, หน้า 7), วริทธิ์ ปวีณบำเพ็ญ (2566, หน้า 4) พิชญานันท์ อินทร์รักษ์ และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2567, หน้า 18), สุพัตรา เลิศล้ำ และคณะ (2567, หน้า 734), Fanny Pettersson (2018, pp. 135 – 136) และ Mamdouh Alenezi (2023, p. 11) แล้วจึงสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ได้ 4 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล 2) การดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 3) ทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร และ 4) วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย แสดงไว้ในภาพประกอบ 1 ได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร




ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และประยุกต์ใช้แนวคิด วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการบริหารสถานศึกษา โดยมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ สนับสนุน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

และส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรม รวมทั้งสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง สามารถบริหารจัดการปัญหาและโอกาสได้อย่างเป็นระบบ เพื่อนำองค์กรไปสู่การพัฒนาคุณภาพและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1.1 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองการณ์ไกล วิเคราะห์แนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการศึกษา เพื่อนำมากำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร รวมถึงส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรม เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2 การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ และคิดอย่างมีวิจารณญาณ โดยนำความรู้ ประสบการณ์ และข้อมูลที่มีอยู่มาประยุกต์และเชื่อมโยงให้เกิดแนวคิด วิธีการ หรือรูปแบบการดำเนินงานใหม่ที่สามารถนำไปใช้พัฒนางานและสร้างนวัตกรรมได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด กล้าแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร

1.3 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมกันวางแผน ตัดสินใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน มีความรับผิดชอบร่วมกันต่อเป้าหมายขององค์กร เกิดการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นำไปสู่การพัฒนางาน การสร้างนวัตกรรม และการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิผล

1.4 การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสร้างสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมองค์กร และระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนานวัตกรรม โดยสนับสนุนการทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและริเริ่มแนวคิดใหม่ ๆ สร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้สามารถพัฒนางาน ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง

1.5 การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการวิเคราะห์ วางแผน และตัดสินใจอย่างเป็นระบบ เพื่อลดผลกระทบจากความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานหรือการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา โดยส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทดลองสิ่งใหม่ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีวิจารณญาณ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับตัว พัฒนาและสร้างนวัตกรรมได้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวัดระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้จากแบบสอบถามตามแนวคิดของเรนซิส ไลเคอร์ท ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและการบริหารจัดการในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง วัฒนธรรม และกระบวนการทำงานขององค์กรให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีได้อย่างรวดเร็ว มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

2.1 การมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และกลยุทธ์ ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้พัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร และขับเคลื่อนการพัฒนานวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.2 การดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการบริหารจัดการและการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสาร การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อความรวดเร็ว ความถูกต้อง ตรวจสอบได้รวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร

2.3 ทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร หมายถึง ความรู้ ความสามารถและทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร การจัดการและวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้และการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถปรับตัวต่อ

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อพัฒนางานและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิผล

2.4 วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรม และแนวปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ และการพัฒนาองค์กร โดยเปิดรับการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และการสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่องค์กรดิจิทัล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวัดระดับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาได้จากแบบสอบถามตามแนวคิดของเรนซิส ไลเคอร์ท ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง การดำรงตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งกำหนดเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568

4. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนที่จำแนกตามจำนวนของนักเรียนแต่ละโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งใช้เกณฑ์ข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา 2568 แบ่งออกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

4.1 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน

4.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน

4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คน ขึ้นไป

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดสกลนคร มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 45 โรงเรียน ให้บริการการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 ครอบคลุม 18 อำเภอ ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการโดยนำตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา โดยภาพรวม มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาด้านนั้น ๆ ให้สมบูรณ์ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

# บทที่ 2

# เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
    1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
    1.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
    1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
    1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา
    2.1 ความหมายของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา
    2.2 ความสำคัญของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา
    2.3 องค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา
3. บริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
    3.1 ข้อมูลพื้นฐาน
    3.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์
    3.3 กลยุทธ์ จุดเน้นและนโยบายทางการศึกษา
    3.4 ทิศทางการจัดการศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
    4.1 งานวิจัยในประเทศ
    4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

### 1. ความหมายของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2553, ออนไลน์) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการชี้นำ สร้างแรงจูงใจ และประสานความร่วมมือของบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2554, หน้า 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

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

ปิยพร บุญใบ (2563, หน้า 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลในการนำหรือพฤติกรรม การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่ม เป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่ช่วยสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ เป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามที่ต้องการ เป็นสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่ม และเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย

เดชา ลุนาวงค์ (2564, หน้า 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือองค์การ มีอำนาจหน้าที่เหนือคนอื่น ๆ ภายในองค์กรนั้น ๆ มีหน้าที่ในการสั่งการ วางแผน แนะนำชี้แนะหรือปฏิบัติ และมีความสามารถในการนำพากลุ่มหรือองค์การไปสู่วัตถุประสงค์หรือสู่จุดหมายที่วางไว้

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตาม โดยการโน้มน้าวใจ การสร้างค่านิยมและความเชื่อให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์

ให้เกิดขึ้นภายในองค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2566, ออนไลน์) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการโน้มน้าว ชักจูง และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร

จิระศักดิ์ มะลิซ้อน (2568, หน้า 28 – 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง สถานะหรือลักษณะที่แสดงถึงความสามารถนำผู้อื่นไปสู่วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถให้กำลังใจ และสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความสุขและแรงจูงใจ ให้กับคนในทีมหรือกลุ่ม เป็นตัวอย่างที่ดีให้คนในองค์กรตามไป และมีความสามารถในการเชื่อมโยงและสร้างความเข้าใจในทีมหรือกลุ่ม สามารถวางแผนและดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเชี่ยวชาญและมีความยืดหยุ่น มีความคิดริเริ่ม และมีความกล้าหาญในการตัดสินใจ และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ และพัฒนาในทีมหรือองค์กรได้อย่างเหมาะสม

Dubrin (2010, p. 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการมีส่วนร่วมระหว่างผู้นำและสมาชิกของกลุ่ม เพื่อดำเนินการให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายได้

Korkmaz, Engen, Knappert & Schalk (2022, p. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่แสดงความเปิดกว้างทางความคิด สนับสนุนความแตกต่างและการมีส่วนร่วมของทุกคนในทีม เน้นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมที่เคารพความหลากหลายและส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ครอบคลุม

Saddique & Raja (2023, pp. 40 – 41) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการชี้นำ มีอิทธิพล และจูงใจบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร โดยผู้นำที่ดีจะต้องสามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความไว้วางใจ สนับสนุนทีมงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถและพฤติกรรมของบุคคลในการใช้อิทธิพล ชี้นำ จูงใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำต้องสามารถสื่อสาร สร้างความไว้วางใจ ประสานความร่วมมือ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร รวมทั้งปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรร่วมกันอย่างมีประสิทธิผล

**2. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา**

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การประยุกต์ใช้ความสามารถของผู้บริหาร ในการนำองค์กร ทั้งวิธีการคิด วิธีการทำงาน และแนวทางใหม่ ๆ เพื่อสร้างงานที่มีประสิทธิภาพ ประสานความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม

ศิริพรพรรณ์ สียวง (2564, หน้า 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การประยุกต์ใช้ความรู้ ความสามารถของผู้บริหาร ทั้งกระบวนการคิด และกระบวนการทำงานแนวใหม่ในการนำองค์กร เพื่อสร้างสรรค์งานที่มีประสิทธิภาพ ให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่น ส่งเสริมและผลักดันให้สมาชิกภายในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ และนำนวัตกรรมเข้าไปใช้ในการปรับแก้ปัญหาหรือสร้างแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ภูมิประสิทธิ์ ไชยบาล (2566, หน้า 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถสร้างนวัตกรรมหรือวิธีการดำเนินงานสิ่งใหม่ ๆ เพื่อใช้ในองค์กร เป็นการกระตุ้น จูงใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมกันพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ยุทธชัย เติมวิถี (2566, หน้า 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งใช้กระบวนการทำงานที่ทันสมัยต่อสถานการณ์โลก โดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียด รอบคอบ คิดเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ เพื่อให้บุคคลอื่นสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ กลยุทธ์ใหม่ แนวทางใหม่ วิธีแก้ปัญหาใหม่ และนวัตกรรมใหม่

อภิชาติ มุงธิสาร (2566, หน้า 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร ที่มีการสร้างแนวคิดและสิ่งใหม่ ๆ สามารถจูงใจให้ครูปฏิบัติตาม โดยการใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ทั้งที่เป็นวิธีการและการกระทำเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นกระบวนการจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งมีความสำคัญซึ่งเป็นเครื่องมือ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง

การแก้ปัญหา อย่างเป็นกระบวนการ ซึ่งมีกระบวนการคิดที่เป็นระบบ มีทักษะในการคิด มีการประสานงานกับองค์กรต่าง ๆ พร้อมกับพัฒนาและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามให้ผูกพันต่อวิสัยทัศน์ในอนาคต

ชนกชนม์ ชนะสงคราม (2567, หน้า 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำแนวคิด หรือวิธีการใหม่มาใช้ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานของตนเองและบุคลากรในองค์กร ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพต่อสถานศึกษา

Salicru (2017, p. 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง รูปแบบการเป็นผู้นำที่จำเป็นสำหรับบุคลากรในองค์การต่อการพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ที่ช่วยสร้างผลงาน และการแก้ไขปัญหาเชิงนวัตกรรมสำหรับองค์การ

Heilemann & Faix (2023, p. 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้ที่เอื้อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นนวัตกรรม สร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ ให้บุคลากรกล้าที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ รวมถึงบริหารกระบวนการนวัตกรรม โดยสนับสนุนสภาพแวดล้อมการทำงานที่สร้างสรรค์ เพื่อให้แนวคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้นจริง

Nebieridze (2023, p. 22) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างและขับเคลื่อนวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้วิสัยทัศน์ การคิดสร้างสรรค์ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การส่งเสริมความร่วมมือ และการเรียนรู้ของบุคลากร สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ และสามารถนำทรัพยากรต่าง ๆ มาพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และประยุกต์ใช้แนวคิด วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการบริหารสถานศึกษา โดยมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรม รวมทั้งสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง สามารถบริหารจัดการปัญหาและโอกาสได้อย่างเป็นระบบ เพื่อนำองค์กรไปสู่การพัฒนาคุณภาพและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

**3. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา**

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญ ที่ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจระหว่างกันเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร เกิดการสื่อสารที่ชัดเจน แก่บุคลากร ในกระบวนการ ขั้นตอนและสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริง ทำให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์และกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์ สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ในการการบริหารให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่เกิดขึ้น

จีระศักดิ์ นามวงษ์ (2563, หน้า 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ สามารถกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความคิดริเริ่ม กล้าคิด กล้าทำ และร่วมกันพัฒนานวัตกรรมในองค์กร ช่วยให้การจัดการศึกษาและการบริหารงานมีความทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563, หน้า 27) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานเนื่องจากเป็นผู้ที่ส่งเสริมให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา มีการพัฒนาตนเองโดยการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้

ปรีชา ออกกิจวัตร (2564, หน้า 49 – 50) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ได้

ศิริพร พงษ์เนตร (2564, หน้า 38) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นของสังคม ทำให้การทำงานในองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องใช้เทคนิควิธีการบริหารจัดการเพื่อนำพาให้องค์สู่ความสำเร็จ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จะทำให้เกิดการ

ปรับเปลี่ยนทัศนคติและวิธีการทำงานใหม่ให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับบริบท และให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ของทั้งผู้นำ และผู้ตามสู่การพัฒนานวัตกรรมในการทำงานที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศต่อไป

ศราวุฒิ การีรัตน์ (2566, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญที่จะเป็นพลังในการใช้อำนาจและความสามารถเพื่อส่งเสริมการสร้างกระบวนการนวัตกรรม ผลักดันให้สมาชิกภายในองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ และเกิดนวัตกรรมในองค์การ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาหรือสร้างแนวทางการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์การภาวะผู้นำเป็นลักษณะเด่นของผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อองค์การเป็นผู้นำที่ไม่ใช้แรงจูงใจทางวัตถุ สร้างความเข้าใจและความรู้สึกร่วมของผู้ตามผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการสร้างแรงบัลดาลใจให้กับผู้ตามสามารถเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานหรือวัฒนธรรมในองค์กรเพื่อให้องค์กรหรือหน่วยงานไปสู่จุดมุ่งหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ร่วมกัน

Arnold, Melroy & E – Smith (2015, p. 554) กล่าวว่า ผู้นำที่เข้มแข็งและมีความสามารถคือการที่ผู้นำมีความเข้าใจและเปิดรับนวัตกรรมและจิตวิญญาณแห่งนวัตกรรม บทบาทความเป็นผู้นำของผู้สร้างนวัตกรรมและนักสร้างสรรค์ถือเป็นสิ่งสำคัญ โดยผู้นำมอบพลังขับเคลื่อนให้กับบุคลากรเพื่อให้พวกเขาสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Alharbi (2021, pp. 214 – 215) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ เพื่อรับมือกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่แน่นอน

Riddel & Zulfikar (2024, pp. 38 – 41) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนรูปแบบการศึกษา ผู้นำเชิงนวัตกรรมช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง สร้างสภาพแวดล้อมแห่งความร่วมมือและความเท่าเทียมใช้เทคโนโลยีและการเรียนรู้เฉพาะบุคคล เพื่อเพิ่มแรงจูงใจและการมีส่วนร่วม ส่งเสริมครูให้เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาแนวการสอนใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กร เนื่องจากเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาการทำงาน กำหนดเป้าหมายร่วมกัน สร้างสัมพันธภาพที่ดีและความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในองค์กร ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ

ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ขับเคลื่อนให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงที่นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

**4. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา**

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่นักวิชาการและนักวิจัยได้ศึกษา ไว้ดังนี้

นพรัตน์ มูลศรีแก้ว (2563, หน้า 7) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. ความกล้าหาญ
2. ความคิดสร้างสรรค์
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้า
4. การสร้างและขับเคลื่อนทีม

เดชา ลุนาวงค์ (2564, หน้า 6 – 7) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
2. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม
3. การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
4. การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

เยาวลักษณ์ ลพพันทอง (2564, หน้า 5) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู และได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง
2. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
3. การสร้างเครือข่าย
4. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. ความกล้าเสี่ยง

บริพัฒน์ สารผล (2565, หน้า 7) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี และได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
2. การมีความคิดสร้างสรรค์
3. การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม
4. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
5. การบริหารความเสี่ยง

ปิยโชติ รอดหลง (2565, หน้า 11) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชัยนาท และได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม
2. การคัดเลือกคนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม
3. การสร้างทีม
4. การจัดการทีมนวัตกรรม
5. การให้รางวัลในการสร้างนวัตกรรม
6. การพัฒนาทักษะ
7. การค้นหาและทำงานร่วมกับผู้สนับสนุน

สุธิดา สอนสืบ (2565, หน้า 5) ได้ศึกษาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ และได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การมีความคิดสร้างสรรค์
3. การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม
4. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เฉลิมพล ดีสวัสดิ์ (2566, หน้า 9) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
2. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม
3. การคิดสร้างสรรค์
4. การบริหารความเสี่ยง
5. การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม

อัคร โพธิ์ศรี (2568, หน้า 8) ได้ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม และได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. การคิดสร้างสรรค์
2. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม
3. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม
4. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
6. การบริหารความเสี่ยง
7. การสร้างแรงจูงใจ

Arlene R. Pagaura (2020, p. 2) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในฟิลิปปินส์ที่ส่งผลต่อการจัดการการศึกษา และได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. ผู้มีวิสัยทัศน์
2. ผู้สร้างทีม
3. ผู้สร้างความสัมพันธ์
4. ผู้กล้ายอมรับความเสี่ยง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

John Paul L. Morales (2025, p. 1810) ได้ศึกษาทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและครูในศตวรรษที่ 21 และได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การคิดเชิงนวัตกรรม
3. การใช้นวัตกรรม
4. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 10 แหล่งที่กล่าวมานั้น พบว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายในทิศทางเดียวกัน แต่นักวิชาการและนักวิจัยเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงจัดกลุ่มองค์ประกอบที่สะท้อนความหมายเดียวกันและครอบคลุมแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ดังตาราง 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 การวิเคราะห์ตัวแปรการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา

| ลำดับที่ | ลำดับที่ / นักวิชาการและนักวิจัย / องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | 1 นพรัตน์ มูลศรีแก้ว (2563) | 2 เตชา สุนางค์ (2564) | 3 เยาวลักษณ์ ลพพันธ์ทอง (2564) | 4 บริพัฒน์ สารผล (2565) | 5 ปิยโชติ รอดหลง (2565) | 6 สุธิดา สอนสืบ (2565) | 7 เฉลิมพล ตีสัสดี (2566) | 8 อัคร โพธิ์ศรี (2568) | 9 Arlene R. Pagaura (2020) | 10 John Paul L. Morales (2025) | ความถี่ | ร้อยละ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | ความกล้าหาญ / ความกล้าเสี่ยง / การบริหารความเสี่ยง / ผู้กล้ายอมรับความเสี่ยง | ✓ | | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | | 6 | 60 |
| 2 | ความคิดสร้างสรรค์ / การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม / การมีความคิดสร้างสรรค์ / การคิดสร้างสรรค์ / การคิดเชิงนวัตกรรม | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | 8 | 80 |
| 3 | การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม / การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม / การสร้างทีม การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม / ผู้สร้างทีมการสร้างและขับเคลื่อนทีม | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | 8 | 80 |
| 4 | การมีวิสัยทัศน์ / ผู้มีวิสัยทัศน์ / การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม / การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง / การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 8 | 80 |
| 5 | การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ / การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร / การใช้นวัตกรรม | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | 3 | 30 |

สำนักวิทยาลัยรัชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

| ลำดับที่ | ลำดับที่ / นักวิชาการและนักวิจัย / องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | 1 นพรัตน์ มูลศรีแก้ว (2563) | 2 เตชา สุนาวงค์ (2564) | 3 เยาวลักษณ์ ลพพันทอง (2564) | 4 ปริพัฒน์ สารผล (2565) | 5 ปิยโชติ รอดทอง (2565) | 6 สุธิดา สอนสีบ (2565) | 7 เฉลิมพล ศิสวัสดิ์ (2566) | 8 อัคร โพธิ์ศรี (2568) | 9 Arlene R. Pagaura (2020) | 10 John Paul L. Morales (2025) | ความถี่ | ร้อยละ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 6 | การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม / การสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม / การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม / การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | 6 | 60 |
| 7 | ผู้สร้างความสัมพันธ์ / การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | | | | | | | | | ✓ | ✓ | 2 | 20 |
| 8 | ความปรารถนาอย่างแรงกล้า | ✓ | | | | | | | | | | 1 | 10 |
| 9 | การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม | | ✓ | | | | | | | | | 1 | 10 |
| 10 | การค้นหาและทำงานร่วมกับผู้สนับสนุน | | | | | ✓ | | | | | | 1 | 10 |
| 11 | การจัดการทีมนวัตกรรม | | | | | ✓ | | | | | | 1 | 10 |
| 12 | การให้รางวัลในการสร้างนวัตกรรม | | | | | ✓ | | | | | | 1 | 10 |
| 13 | การสร้างแรงจูงใจ | | | | | | | ✓ | | | | 1 | 10 |
| 14 | การสร้างเครือข่าย | | | ✓ | | | | | | | | 1 | 10 |
| 15 | การคัดเลือกคนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม | | | | | ✓ | | | | | | 1 | 10 |
| 16 | การพัฒนาทักษะ | | | | | ✓ | | | | | | 1 | 10 |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

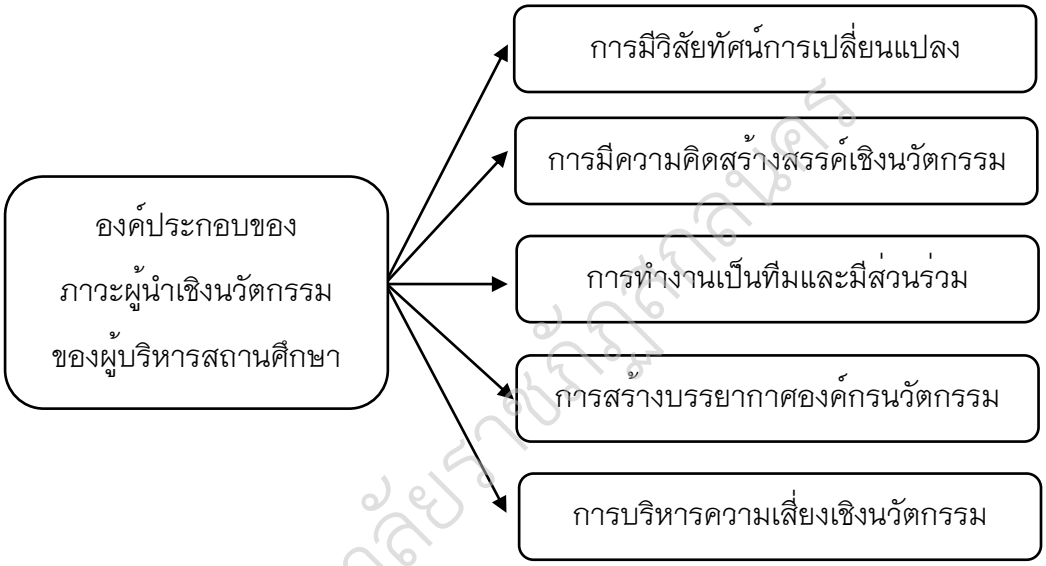
จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 16 องค์ประกอบ พบว่าตัวแปรมีความหลากหลาย เพื่อให้เกิดความเหมาะสม ผู้วิจัยได้นำแต่ละองค์ประกอบในตารางข้างต้นมาเรียบเรียงข้อความให้มีความครอบคลุม และกระชับ โดยให้มีความหมายคงเดิม เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และเลือกกลุ่มตัวแปรที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป (ร้อยละ 60) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น โดยแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของตัวแปรที่มีความหมายคล้ายกันกำหนดเป็นชื่อตัวแปรใหม่ ได้ดังนี้

ตาราง 2 การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

| องค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | ชื่อองค์ประกอบใหม่ | ความถี่ | ร้อยละ |
|---|---|---|---|
| 1. การมีวิสัยทัศน์ / ผู้มีวิสัยทัศน์ / การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม / การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง / การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง | 1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง | 8 | 80 |
| 2. ความคิดสร้างสรรค์ / การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม / การมีความคิดสร้างสรรค์/การคิดสร้างสรรค์ / การคิดเชิงนวัตกรรม | 2. การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม | 8 | 80 |
| 3. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม / การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม / การสร้างทีม / การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม / ผู้สร้างทีมการสร้างและขับเคลื่อนทีม | 3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม | 8 | 80 |
| 4. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม / การสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม / การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม / การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม | 4. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม | 6 | 60 |
| 5. ความกล้าหาญ / ความกล้าเสี่ยง / การบริหารความเสี่ยง / ผู้กล้ายอมรับความเสี่ยง | 5. การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม | 6 | 60 |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบ จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และ 5) การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายและความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบข้างต้น สามารถสรุปเป็นแผนภาพและรายละเอียด ได้ดังนี้




ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

**4.1 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง**

**4.1.1 ความหมายของการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง**

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงความหมายของการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

อรพิน อิ่มรัตน์ (2561, หน้า 6) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงการศึกษา พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษาได้ตั้งไว้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มลฤดี นิลทัพ (2564, หน้า 8) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกำหนดเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน กว้างไกล เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพขององค์กรมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กรเพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น เป็นผู้มีความกระตือรือร้น มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นในการทำงาน ซื่อสัตย์จริงใจในการทำงาน มีทักษะในการจูงใจ ให้กำลังและเป็นที่ปรึกษาให้แก่บุคลากร มีจิตใจในด้านการบริการพร้อมปรับปรุงพัฒนาการบริการให้ความใกล้ชิดกับบุคลากรกันก่อให้เกิดความประทับใจ เป็นที่ยอมรับ น่าเชื่อถือและน่าไว้วางใจแก่บุคลากรมุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากรเพื่อมอบหมายงานไปสู่เป้าหมายให้งานบรรลุผลสำเร็จ

เยาวลักษณ์ ลพพันทอง (2564, หน้า 6) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การเผยแพร่วิสัยทัศน์สู่บุคลากร การนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติจริงตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป

อรุณี สุวรรณศรี (2564, หน้า 6) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมุ้งเน้นการสร้างนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และการเป็นแบบอย่างที่ดี

บริพัฒน์ สารผล (2565, หน้า 10) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา มากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สามารถสื่อสารแนวทาง การปฏิบัติงานให้กับบุคลากรมีความเข้าใจอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปสู่การสร้างนวัตกรรม และมีการนำเอานวัตกรรมที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

Pagaura (2020, p. 3) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดทิศทาง อนาคต เป้าหมายที่ชัดเจน และสื่อสารให้คนในองค์กรเข้าใจและร่วมเดินไปด้วยกัน

Morales (2025, p. 1805) กล่าวว่า วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองอนาคตที่แตกต่างจากปัจจุบันอย่างสร้างสรรค์ แล้วกำหนดทิศทางใหม่ให้บุคลากรปรับตัว เปลี่ยนแปลง และเดินไปสู่ระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิม

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองการณ์ไกล วิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการศึกษา เพื่อกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม และส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

**4.1.2 ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง**

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

ศิริพร พงษ์เนตร (2564, หน้า 117) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีและสามารถถ่ายทอดสู่แนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ ส่งผลให้รู้สามารถวิเคราะสถานการณ์และโอกาสในการสร้างนวัตกรรมใหม่ในมุมมองที่หลากหลาย

ไพฑูรย์ ศิริบูรณ์ (2565, หน้า 49) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการสำคัญที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ผู้นำจะเน้นให้ผู้ตามเกิดการเห็นความสำคัญและคุณค่าของผลงาน สร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามสนใจทำงานเพื่อหน่วยงาน พัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น พัฒนาการบริการให้เกิดความประทับใจ เป็นผู้มีความซื่อสัตย์จริงใจใน การทำงานให้ความไว้วางใจในการทำงานโดยปราศจากการควบคุม กระตุ้นให้ผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง ให้เห็นแก่ประโยชน์ขององค์กรมากกว่าส่วนตน

นภัสมน สุขจร (2567, หน้า 52) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องมีเพราะเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา ว่าจะดำเนินการอย่างไรเป็นการมองภาพรวม ทำให้สถานศึกษามุ่งไปสู่เป้าหมายได้ชัดเจนขึ้น รวมถึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนรู้ว่า แต่ละคนมีความสำคัญ รู้ว่าจะต้องทำอะไร ทำไมต้องทำ

ทำอย่างไร และทำเมื่อใด ทำให้สถานศึกษาพร้อมรับทุกการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

ศศิประภา ฤาไกรศร (2568, หน้า 82) กล่าวว่า ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ทำให้มีการปรับตัวและส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ เพื่อรองรับและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแต่ละยุคแต่ละสมัย ทำให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดความมั่นคงและประสบความสำเร็จในทุกสถานการณ์ ทำให้ได้ความรู้ที่เป็นระบบผลักดันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ ตลอดจนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

Shatilo (2019, p. 88) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กร เนื่องจากช่วยให้ผู้บริหารสามารถประเมินปัจจัยภายนอกและภายในที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน และนำไปสู่การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการพัฒนาและการแข่งขันในระยะยาว

Kilag et al. (2024, p. 105) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญในการกำหนดทิศทางอนาคตของการศึกษา พัฒนาการศึกษาและผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ มีความสามารถในการส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรม รวมทั้งเป็นการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้ผู้ตามเปิดรับแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ทางการศึกษา

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้มุ่งไปสู่การพัฒนาอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเปิดรับแนวคิดและร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เห็นคุณค่าของงานและพัฒนาตนเองไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้บุคลากรรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองได้อย่างชัดเจน อีกทั้งยังช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพ แวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

จากความหมายและความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้สรุปผลการสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ได้ดังนี้

ตาราง 3 ตารางสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

| ความหมาย | ความสำคัญ | สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวบ่งชี้ |
|---|---|---|---|
| ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองการณ์ไกล วิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการศึกษาเพื่อกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม และส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย | มีความสำคัญในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้มุ่งไปสู่การพัฒนาอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเปิดรับแนวคิดและร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เห็นคุณค่าของงานและพัฒนาตนเองไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้บุคลากรรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองได้อย่างชัดเจน อีกทั้งยังช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา | ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองการณ์ไกล วิเคราะห์แนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการศึกษา เพื่อนำมากำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร รวมถึงส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรม เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ | 1. ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์แนวโน้ม ทิศทางการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการศึกษาในอนาคตได้อย่างชัดเจน<br>2. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา<br>3. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้<br>4. ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับร่วมกันเพื่อเป็นแนวทางสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 3 (ต่อ)

| ความหมาย | ความสำคัญ | สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวบ่งชี้ |
|---|---|---|---|
| | | | 5. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้และการบริหารงานในสถานศึกษา<br>6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่เปิดกว้าง เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวคิดใหม่ ๆ พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

### 4.2 การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

#### 4.2.1 ความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมไว้ดังนี้

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2561, หน้า 18) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน การสร้างนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากร คิดสร้างสรรค์พัฒนางาน เพื่อให้เกิดนวัตกรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงาน ตามบริบทขององค์กร เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

จีระศักดิ์ นามวงษ์ (2563, หน้า 9) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ความยืดหยุ่น จินตนาการและการยอมรับความผิดพลาด

สุธิดา สอนสืบ (2565, หน้า 8) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสามารถในการเชื่อมโยงความ สัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ รอบตัวที่มีอยู่แล้วหรือคิดขึ้นใหม่ให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ เกิดความคิดใหม่ ๆ ตลอดจนการมีความคล่องแคล่วและความยืดหยุ่นทางความคิด สามารถคิดได้หลายแนวทางที่แตกต่างไปจากเดิม เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการ

ลัดดาวัลย์ ซาชิโย (2566, หน้า 5) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลากหลายรูปแบบโดยไม่มีข้อจำกัด มีการคิดนอกกรอบ คิดแปลกใหม่ คิดสร้างสรรค์นวัตกรรม นำแนวคิดเดิมมาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม

ธนาธิป แสนพินิจ (2567, หน้า 8) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในคิด วิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณการเชื่อมโยงความสัมพันธ์จากฐานความรู้เดิมไปสู่จินตนาการใหม่ ๆ เรื่องใหม่ ๆ แล้วพัฒนาสิ่งที่เป็นนามธรรมในจินตนาการให้ออกมาเป็นรูปธรรมจนสามารถใช้ประโยชน์ได้ รวมถึงการส่งเสริมให้ครูประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลาย ที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์พัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

Adjei (2013, p. 103) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความเชี่ยวชาญที่เกิดจากความรู้ประสบการณ์และทักษะการทำงานขั้นสูงสามารถคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์จากฐานความรู้เดิมไปสู่จินตนาการใหม่ ๆ เรื่องใหม่ ๆ แล้วพัฒนาสิ่งที่เป็นนามธรรมในจินตนาการนั้นให้เป็นรูปธรรมจนใช้ประโยชน์ได้

Morales (2025, p. 1805) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการคิดและการกระทำของผู้นำหรือครูในการสร้างแนวคิด วิธีการ หรือแนวทางใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการคิดริเริ่มอย่างสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบและคิดอย่างมีวิจารณญาณ โดยนำความรู้ ประสบการณ์ และข้อมูลที่มีอยู่มาเชื่อมโยงให้เกิดแนวคิด วิธีการ หรือรูปแบบใหม่ ที่สามารถนำไปใช้พัฒนางานและสร้างนวัตกรรมได้จริง รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด กล้าแสดงความคิดเห็น มีความคิดสร้างสรรค์และพัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อเป็นประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร

### 4.2.2 ความสำคัญของการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมไว้ดังนี้

ภูริชญา เผือกพรหม (2563, หน้า 163 – 164) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม มีความสำคัญกับผู้บริหาร เพราะหากผู้บริหารมี

ความคิดสร้างสรรค์ที่ทำให้เกิดความคิดใหม่ ๆ จะก่อให้เกิดนวัตกรรม มีทักษะความสามารถในการกำหนดทิศทางที่มีความทันสมัย มีกระบวนการคิดในการเชื่อมโยงประสบการณ์หรือความรู้หรือเดิมเพื่อหาแนวทาง หรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู

อจลา ศิริเสรีวรรณ (2563, หน้า 40) กล่าวว่า ความสำคัญของการมีความคิดเชิงนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ในการบริหารสถานศึกษา ทำให้มีความสมบูรณ์ในการตัดสินใจ การพยายามเข้าใจความหมายและมีปฏิกิริยาแสดงออกต่อข้อมูลผสมผสานกับการใช้ความคิดเชื่อมโยง ที่จะสามารถมีวิธีการแก้ปัญหาได้หลากหลายรูปแบบ

สมพงษ์ เชือกพรม (2565, หน้า 123) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูง การสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน ทั้งยังสื่อสารแนวคิดใหม่ให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา นอกจากนั้นยังมีความคิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดกับสิ่งเดิม สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย

อัคร โพธิ์ศรี (2568, หน้า 29) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการคิดสร้างสรรค์ จะสามารถสร้างองค์กรที่มีสมรรถนะสูงและนวัตกรรมใหม่ ๆ กระตุ้นความคิดริเริ่มและส่งเสริมการทำงานอย่างยืดหยุ่นและทันสมัย การคิดนอกกรอบและการสื่อสารแนวคิดใหม่ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและมีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การมีความคิดสร้างสรรค์ยังส่งผลให้บุคลากรสามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเองเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายทั้งในชีวิตและองค์กร

Huang, Sindakis, Aggarwal & Thomas (2022, pp. 7 – 8) กล่าวว่า การที่ผู้นำมีความคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร ผู้นำที่กระตุ้นแนวคิดใหม่ ๆ และให้โอกาสบุคลการเสนอวิธีแก้ปัญหา จะทำให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันและอยู่รอดในสภาวะการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังช่วยขับเคลื่อนทีมให้เกิดการเรียนรู้ การปรับตัว และการสร้างคุณค่าใหม่ ๆ แก่องค์กร

SAĞLAM & UÇAR (2022, p. 1134) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์คือเครื่องนำทางที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวและนำพาองค์กรผ่าน

ความเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่ขาดความคิดสร้างสรรค์จะขาดความสามารถในการรับมือกับปัญหาใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นจากเทคโนโลยีและสังคมยุคใหม่

สรุปได้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์จะสามารถกำหนดทิศทางและวางกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจ กล้าคิด กล้าทำ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร เป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยให้องค์กรปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีในปัจจุบัน

จากความหมายและความสำคัญของการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยได้สรุปผลการสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 4 ตารางสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

| ความหมาย | ความสำคัญ | สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวบ่งชี้ |
|---|---|---|---|
| ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการคิดริเริ่มอย่างสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ และคิดอย่างมีวิจารณญาณ โดยนำความรู้ ประสบการณ์ และข้อมูลที่มีอยู่มาเชื่อมโยงให้เกิดแนวคิด วิธีการ หรือรูปแบบใหม่ที่สามารถนำไปใช้พัฒนางานและสร้างนวัตกรรมได้จริง รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด กล้าแสดงความคิดเห็น มีความคิดสร้างสรรค์และพัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อเป็นประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร | มีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์จะสามารถกำหนดทิศทางและวางกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจ กล้าคิด กล้าทำ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร เป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยให้องค์กรปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีในปัจจุบัน | ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ และคิดอย่างมีวิจารณญาณ โดยนำความรู้ ประสบการณ์ และข้อมูลที่มีอยู่มาประยุกต์และเชื่อมโยงให้เกิดแนวคิด วิธีการ หรือรูปแบบการดำเนินงานใหม่ที่สามารถนำไปใช้พัฒนางานและสร้างนวัตกรรมได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด กล้าแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร | 1. ผู้บริหารสถานศึกษาคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา<br>2. ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมโยงความรู้เดิมกับข้อมูลด้านนวัตกรรม เพื่อให้เกิดแนวคิด วิธีการ หรือรูปแบบการปฏิบัติงานใหม่อย่างสร้างสรรค์<br>3. ผู้บริหารสถานศึกษาคิดอย่างมีวิจารณญาณในการประเมินแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อเลือกแนวทางที่เหมาะสมและเป็นไปได้จริงที่สุดในการพัฒนาสถานศึกษา |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 4 (ต่อ)

| ความหมาย | ความสำคัญ | สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวบ่งชี้ |
|---|---|---|---|
| | | | 4. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนบุคลากรในการนำแนวคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมไปทดลองใช้จริงในการปฏิบัติงาน<br>5. ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าและยอมรับแนวคิดใหม่ ๆ ของบุคลากร โดยไม่ตำหนิเมื่อเกิดความผิดพลาด<br>6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรมและกระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

### 4.3 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

#### 4.3.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงความหมายของการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

เดชา ลุนาวงค์ (2564, หน้า 14 – 15) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม หมายถึง คุณลักษณะ หรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก และสะท้อนให้เห็นความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่ว โดยใช้กระบวนการทำงาน และการสร้างทีมงานแนวใหม่และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ปรีชา ออกกิจวัตร (2564, หน้า 11) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหลาย ๆ คนมีความมุ่งมั่นในความสำเร็จของงานร่วมกัน โดยมีเป้าหมายเดียวกัน มีการบูรณการร่วมมือร่วมใจจากหลาย ๆ ฝ่าย สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม มุ่งเน้นให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมสมองช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แบ่งปันความคิดที่กว้างขวางโดยไม่มีอคติ ร่วมมือ รวมพลัง คิดค้น สืบค้น ร่วมแรงร่วมใจอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เฉลิมพล ดีสวัสดิ์ (2566, หน้า 10 – 11) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนให้ครูสร้างความไว้วางใจระหว่างกันในการปฏิบัติงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดี นำไปสู่การทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน สามารถเสนอแนะแนวทางในการทำงานหรือแก้ปัญหา เพื่อสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมในการจัดการศึกษาให้ได้ผลลัพธ์สำคัญที่สถานศึกษาต้องการ

ศศิธร นุ่นภักดี (2566, หน้า 9) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมต้องอาศัยการมี

ส่วนร่วม ต้องให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้ทุกคนมองเห็นความสำคัญของงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุจุดประสงค์

Robbins and Judge (2017, p. 230) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปทำงานร่วมกันอย่างประสานสอดคล้อง เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยอาศัยการสื่อสาร ความร่วมมือ และความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรได้ร่วมกันวางแผน ตัดสินใจ และแก้ปัญหา ตลอดจนแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาและความสำเร็จของสถานศึกษา

Jong, Tartwijk, Noordegraaf & Lockhorst (2020, pp. 2 – 3) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม หมายถึง การสร้างนวัตกรรมโดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรหลายฝ่าย เป็นกระบวนการที่มีผู้มีส่วนร่วมหลายระดับ ตั้งแต่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในการแลกเปลี่ยนทรัพยากร ความรู้ และความคิด เพื่อพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทขององค์กร

Harsono et al. (2022, p. 142) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งทุกคนมีส่วนร่วม แนะนำ แลกเปลี่ยน และเสนอแนวคิดสร้างสรรค์ซึ่งนำไปสู่นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ไม่ตัดสินใจฝ่ายเดียว แต่ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารโรงเรียน

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารจัดการ โดยเน้นการใช้กระบวนการทำงานที่เป็นระบบเพื่อสร้างทีมที่มีคุณภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีบทบาทในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การตัดสินใจ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเป้าหมาย

### 4.3.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

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

รัชนิดา การีรัตน์ (2564, หน้า 10) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อทุกองคการ ซึ่งกอใหเกิดพฤติกรรมการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อันจะนำไปสู่เป้าหมาย และความสำเร็จของงาน เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน

อภิชาติ มุงธิสาร (2566, หน้า 38) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดทักษะการทำงานเป็นทีม โดยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม จะทำให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างครูกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

ปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ (2568, หน้า 62) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดทักษะการทำงานเป็นทีมโดยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมจะช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ที่จะพัฒนาร่วมกัน ตลอดจนเชื่อมั่น ศรัทธาต่อการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยทักษะหลายประการ เช่น การสื่อสารที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มความร่วมมือ กระบวนการทำงานที่เหมาะสม ภาวะผู้นำที่เหมาะสม รวมถึงการทำงานเป็นกลุ่มที่ต้องอาศัยความสัมพันธ์และการต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

Wullschleger et al. (2022, p. 9) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมของครูเป็นกระบวนการสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียน เพราะการร่วมมือที่มีคุณภาพสูงช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในองค์กร

Alzouebi, Hammadi, Ankit & Khurma (2025, p. 21) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความ สำเร็จของวัฒนธรรมนวัตกรรมในโรงเรียน ไม่ว่าจะผ่านการสื่อสารเชิงรุก หรือผ่านกลไกการให้ข้อเสนอแนะอย่างมีโครงสร้างและนำข้อเสนอเหล่านั้นไปใช้ในกระบวนการตัดสินใจ

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา การทำงานเป็นทีมช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายขององค์กร เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจะสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง สร้างความไว้วางใจ และกระตุ้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบร่วมกันต่อความสำเร็จของงาน

จากความหมายและความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้สรุปผลการสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 5 ตารางสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

| ความหมาย | ความสำคัญ | สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวบ่งชี้ |
|---|---|---|---|
| พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารจัดการ โดยเน้นการใช้กระบวนการทำงานที่เป็นระบบเพื่อสร้างทีมที่มีคุณภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีบทบาทในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การตัดสินใจ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเป้าหมาย | ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา การทำงานเป็นทีมช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายขององค์กร เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจะสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง สร้างความไว้วางใจ และกระตุ้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบร่วมกันต่อความสำเร็จของงาน | พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมกันวางแผน ตัดสินใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน มีความรับผิดชอบร่วมกันต่อเป้าหมายขององค์กร เกิดการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นำไปสู่การพัฒนางาน การสร้างนวัตกรรม และการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิผล | 1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน<br>2. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการทีม โดยการดึงศักยภาพที่หลากหลายของบุคลากรมาใช้ในการทำงานร่วมกัน<br>3. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผนกระบวนการทำงาน<br>4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 5 (ต่อ)

| ความหมาย | ความสำคัญ | สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวบ่งชี้ |
|---|---|---|---|
| | | | 5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับและชื่นชมผลสำเร็จที่เกิดจากการทำงานเป็นทีมของบุคลากร |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

### 4.4 การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

#### 4.4.1 ความหมายของการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงความหมายของการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมไว้ดังนี้

ศิริพรพรรณ์ สียวง (2564, หน้า 9) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกันสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

สาคร น้อมระวี (2564, หน้า 9) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงถึงความสามารถในการสร้างความรู้สึก สร้างบรรยากาศในการพัฒนาสถานศึกษาให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศสนับสนุน กระตุ้น หรือให้การส่งเสริม สร้างแรงจูงใจให้ครูหรือบุคลากรเป็นรายบุคคลในการแสวงหาความรู้อยู่เสมอ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถพัฒนานวัตกรรม และสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้สถานศึกษาต่อไป

จรัญญา ทองวิเศษ (2565, หน้า 5 – 6) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษามุ่งสู่องค์กรนวัตกรรม เน้นสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากร ส่งเสริม

การสร้างมิตรภาพ มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน

ณัฏฐนิชา หามนตรี (2565, หน้า 8 – 9) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศ องค์กรนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถและทักษะในการกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร ด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้าถึงความรู้และหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ชนกชนม์ ชนะสงคราม (2567, หน้า 8 – 9) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมุ่งเน้น กระตุ้น และจูงใจ ให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อขยายศักยภาพของตนเองและองค์กร โดยอาศัยการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถปรับตัวให้ตอบสนองต่อการสร้างโอกาสใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความได้เปรียบที่ยั่งยืนในองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และกล้าเสี่ยง สร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมให้เห็นคุณค่าความสำคัญ มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม

Syariff M. Fuad, Musa & Hashim (2020, pp. 3 – 4) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง ลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรที่ส่งเสริมให้สมาชิกเกิดแรงจูงใจและความคิดสร้างสรรค์ พร้อมสนับสนุนให้เกิดการตัดสินใจเชิงนวัตกรรม และการทดลองแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา

Valverde – Berrocoso, Rivas – Flores, Anguita – Martínez & Montes – Rodríguez (2023, p. 3) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง บริบทหลายมิติที่ประกอบด้วยความตั้งใจที่จะสร้างนวัตกรรม โครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนนวัตกรรม พฤติกรรมในระดับปฏิบัติการที่ส่งผลต่อการสร้างคุณค่า และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำเนินนวัตกรรม บรรยากาศองค์กรนวัตกรรมยังครอบคลุมถึง ค่านิยมและความเชื่อที่หยั่งรากลึกในองค์กร ซึ่งสมาชิกในองค์กรต่างยึดถือร่วมกัน และสะท้อนออกมาผ่านพฤติกรรมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การกล้าเสี่ยง ความเป็นอิสระ การทำงาน

ร่วมกัน และการแสวงหาวิธีแก้ปัญหาใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม และระบบการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ คิดสร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการกำหนดทิศทางและโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน สนับสนุนการทำงานร่วมกัน ซึ่งบรรยากาศองค์กรที่ดีจะช่วยให้บุคลากรเกิดความผูกพัน มีแรงบันดาลใจ และสามารถสร้างนวัตกรรมที่เพิ่มคุณค่าและศักยภาพให้แก่องค์กร

**4.4.2 ความสำคัญของการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม**

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมไว้ดังนี้

ดวงกมล ผ่องพรรณแข (2560, หน้า 380) กล่าวว่า องค์กรที่จะประสบความสำเร็จในอนาคต จะต้องเป็นองค์กรที่สามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันและความรับผิดชอบต่อองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมและให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และเข้าใจเชิงระบบ โดยมีการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจน ภายใต้โครงสร้างขององค์กรที่ยืดหยุ่น

มรกต จันทรกระพอ และ กฤษดา เชียรวัฒนสุข (2562, หน้า 52 – 66) กล่าวว่า แนวทางในการพัฒนาให้ประสบความสำเร็จจะต้องสอดคล้องกับการ บริหารขององค์กร และมีการเชื่อมโยงบุคลากรภายในองค์กรเข้ากับความรู้ นำองค์กรที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กล้าเปิดรับความเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยไม่จำกัดขอบเขตการเรียนรู้ ทั้งยังพร้อมท้าทายและทดลองสิ่งใหม่อยู่เสมอ

นภัสมน สุขจร (2567, หน้า 62) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมนั้น ผู้นำในองค์กรจะมีการสนับสนุนการใช้และการสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อส่งเสริมการคิดนอกกรอบ และความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร รวมทั้งบุคลากรในองค์กรมีความผูกพันและความรับผิดชอบต่อองค์กร ส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และเข้าใจเชิงระบบ ภายใต้โครงสร้างขององค์กรที่ยืดหยุ่น ทำให้องค์กรดำเนินทุกกิจกรรมไปด้วยความราบรื่นและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

Riveras – León & Tomàs – Folch (2020, p. 21) กล่าวว่า บรรยากาศ องค์กรเป็นพื้นฐานสำคัญของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี โรงเรียนที่มีวัฒนธรรมนวัตกรรม จะสามารถพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้และ การบริหารได้ต่อเนื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยหลักในการสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม ช่วยสร้างแรงขับเคลื่อนให้องค์กรเกิดนวัตกรรม

Parejo, Revuelta – Domínguez, Guerra – Antequera & Ocaña – Fernández (2022, pp. 4 – 5) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา เพราะช่วยส่งเสริมความร่วมมือ ความคิดสร้างสรรค์ และความเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงในหมู่ครูและผู้บริหาร โรงเรียนที่สร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมได้จะมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมได้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาและความยั่งยืนขององค์กรดีขึ้น

สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมมีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จและยั่งยืน เนื่องจากเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ความคิดสร้างสรรค์ และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ผู้บริหารที่สามารถสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมได้จะช่วยให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน การเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายและความสำคัญของการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ผู้วิจัยได้สรุปผลการสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 6 ตารางสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

| ความหมาย | ความสำคัญ | สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวบ่งชี้ |
|---|---|---|---|
| การที่ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม และระบบการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ คิดสร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการกำหนดทิศทางและโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน สนับสนุนการทำงานร่วมกัน ซึ่งบรรยากาศองค์กรที่ดีจะช่วยให้บุคลากรเกิดความผูกพันมีแรงบันดาลใจ และสามารถสร้างนวัตกรรมที่เพิ่มคุณค่าและศักยภาพให้แก่องค์กร | มีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จและยั่งยืน เนื่องจากเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ความคิด สร้างสรรค์ และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ผู้บริหารที่สามารถสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมได้จะช่วยให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน การเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ | การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสร้างสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมองค์กร และระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนานวัตกรรม โดยสนับสนุนการทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและริเริ่มแนวคิดใหม่ ๆ สร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้สามารถพัฒนางาน ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง | 1. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง<br>2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างทางความคิดและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการศึกษา<br>3. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 6 (ต่อ)

| ความหมาย | ความสำคัญ | สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวบ่งชี้ |
|---|---|---|---|
| | | | 4. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา<br>5. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความผูกพันและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนวัตกรรมให้แก่บุคลากร<br>6. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้บรรยากาศองค์กรนวัตกรรมเป็นฐานในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและพัฒนาสถานศึกษา |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

### 4.5 การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

#### 4.5.1 ความหมายของการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรมไว้ดังนี้

วณิชาภา สุนทรไชย (2561, หน้า 5) กล่าวว่า การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มีความต้องการที่จะบริหารงานในสภาวะใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อตัวผู้นำผู้ตามและองค์กร เพื่อที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ตามในการทำงานและสร้างแรงผลักดันให้ผู้ตามทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ และผู้นำต้องเป็นแบบอย่างและมีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ เพื่อที่จะพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) การกล้าเปลี่ยนแปลง 2) การมีความกล้าท้าทาย และ 3) การมีความรับผิดชอบ

นพรัตน์ ศรีมูลแก้ว (2563, หน้า 11) กล่าวว่า ความกล้าเสี่ยง หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการยอมรับความเสี่ยง การตัดสินใจ ยอมรับผลที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจนั้น การทำงานที่ถูกต้อง ความมั่นใจในตนเอง และการใส่ใจคนอื่น

เยาวลักษณ์ ลพพันทอง (2564, หน้า 6) กล่าวว่า ความกล้าเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์สาเหตุเพื่อระบุความเสี่ยงและประเมินความเสี่ยงต่อเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อเตรียมพร้อมจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ รวมถึงมีวิธีการติดตามความเสี่ยง พร้อมรายงานความก้าวหน้าตามแบบแผนของทางโรงเรียนให้เป็นไปตามขั้นตอนและเวลาที่กำหนด

ศิริพรพรรณ์ สียวง (2564, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับตรวจสอบ และติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ กล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การ

สนับสนุนทรัพยากร แสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

ยุทธชัย เติมวิถี (2566, หน้า 10) กล่าวว่า การกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความพร้อมในการตัดสินใจอย่างรวดเร็วทันต่อสถานการณ์โดยไม่กลัวความผิดพลาด เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาในสภาวะการณ์ที่มีความเสี่ยงสูง และมีความกล้าที่จะยอมรับผลอันเกิดจากการตัดสินใจหรือจากการกระทำของตน เปิดกว้างรับการทดลองใหม่ ๆ ความคิดใหม่ ๆ วิธีการแบบใหม่ ๆ พร้อมทั้งกล้าคิดค้นกลยุทธ์ในการบริหารความเสี่ยง โดยมีตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) ความกล้าท้าทาย 2) ความกล้าปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง 3) ความรับผิดชอบ

Adjei (2013 p. 103) กล่าวว่า การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความพร้อมในการตัดสินใจอย่างว่องไว โดยไม่กลัวความผิดพลาด เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาที่มีความซับซ้อน หรือในสถานการณ์ที่มีความกดดันสูง และมีความกล้าที่จะยอมรับผลอันเกิดจากการตัดสินใจหรือจากการกระทำของตน

Pagaura (2020, p. 5) กล่าวว่า การยอมรับความเสี่ยง หมายถึง การที่ผู้บริหารหรือผู้นำมีความกล้าที่จะตัดสินใจในสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน และพร้อมที่จะเผชิญผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นทั้งด้านบวกและด้านลบ การยอมรับความเสี่ยงจึงเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำเชิงนวัตกรรม เพราะการสร้างนวัตกรรมจำเป็นต้องมีการทดลองสิ่งใหม่ ๆ แม้อาจเกิดความผิดพลาดก็ตาม

สรุปได้ว่า การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอนอย่างมีระบบ โดยใช้การวิเคราะห์ การวางแผน และการตัดสินใจที่รอบคอบ เพื่อลดผลกระทบจากความเสี่ยงที่เกิดจากการใช้นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ในสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าที่จะคิดริเริ่ม ทดลองสิ่งใหม่ และยอมรับผลของการเปลี่ยนแปลง และมีความกล้าเผชิญกับความท้าทาย มีความรับผิดชอบ เพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาและสร้างนวัตกรรมได้

**4.5.2 ความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม**

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรมไว้ดังนี้

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 122) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยงช่วยให้มีการวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เป็นปัจจัยที่สร้างโอกาส ความผิดพลาดความเสียหาย ความรั่วไหล น้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงโดยกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งภายได้ขอบข่ายของงานตรวจสอบภายใน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา โดยกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการควบคุมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะทำให้สถานศึกษาเกิดความเสียหายซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้พิจารณาไตร่ตรองประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นตลอดจนมีการกำกับ ตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบเพื่อให้นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่คำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร

พอรุ้ง แสงนวล (2563, หน้า 38 – 39) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารความเสี่ยง เป็นกระบวนการมุ่งเน้นให้โรงเรียนเห็นความเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร หลีกเลี่ยงหรือลดความสูญเสียที่อาจจะเกิดขึ้นจากเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดมีหลักการ วางแผนกลยุทธ์ ควบคุมความเสี่ยง และประเมินติดตามผลให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เป็นการเตรียมโรงเรียนล่วงหน้าอย่างมีเหตุมีผล รวมถึงการมีส่วนร่วมให้ทุกคนในองค์กรตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงจนถึงเจ้าหน้าที่พนักงานทุกคน ร่วมกันวิเคราะห์ ตรวจสอบประเมินความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นกับองค์กรอยู่เสมอ ความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงไม่ได้เป็นแนวทางในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปราศจากความเสี่ยง แต่เป็นการทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิผลภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยง

ไพฑูรย์ ศิริบูรณ์ (2565, หน้า 128) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยงกับสิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน เมื่อมีการพัฒนาขึ้นย่อมต้องเผชิญกับสถานการณ์เสี่ยงสูง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องการสร้างความแตกต่างในการนำโรงเรียนให้ไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันโดยใช้นวัตกรรมเป็นฐาน มีความมุ่งมั่นตั้งใจ มีความพากเพียร

เพื่อให้บรรลุผลซึ่งความสำเร็จ

นภัสมน สุขจร (2567, หน้า 73) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง เป็นการทำนายสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอย่างมีเหตุมีผล มีหลักการ และหาทางลดปัญหาที่จะเกิดขึ้น ป้องกันความเสียหายในการทำงานแต่ละขั้นตอนไว้ล้วงหน้า จะทำให้การดำเนินการในองค์กรสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ทั้งยังช่วยจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

อัคร โพธิ์ศรี (2568, หน้า 50) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงในโรงเรียน คือ ความสามารถในการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้โรงเรียนเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง การบริหารความเสี่ยงช่วยลดมูลเหตุของความเสียหายและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ผู้บริหารต้องกำหนดมาตรการรองรับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด โดยการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ร่วมกับบุคลากร ทั้งด้านยุทธศาสตร์ การปฏิบัติงาน การเงิน และบุคลากร ผู้บริหารต้องมีการกำกับและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างนวัตกรรมและบรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ การบริหารความเสี่ยงช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำโรงเรียนไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันและสร้างความสำเร็จในสถานการณ์เสี่ยงสูง

Witthöft, Aydin & Pietsch (2024, p. 12) กล่าวว่า ผู้นำสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความกล้าเสี่ยง เพราะมีผู้นำบทบาทสำคัญในการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการจัดการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ และทำหน้าที่เป็นผู้ประสานความรู้ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้เป็นเงื่อนไขพื้นฐานที่ช่วยให้ผู้นำสามารถสร้างวิสัยทัศน์และนำพาโรงเรียนไปสู่เส้นทางของการศึกษาแห่งอนาคตได้สำเร็จ

Kafa, Pashiardis & Brauckmann – Sajkiewicz (2025, p. 4) กล่าวว่า ความกล้าเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจหรือแนวทางการบริหารที่มีความท้าทายและแตกต่างจากแนวปฏิบัติเดิม โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูล การคาดเดาแนวโน้ม และการประเมินผลกระทบอย่างรอบด้าน ผู้บริหารที่มีลักษณะดังกล่าวจะไม่ยึดติดกับกรอบความคิดเดิม แต่พร้อมเปิดรับนวัตกรรม กล้าทดลองวิธีการใหม่ ๆ เช่น การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน หรือการปรับรูปแบบการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรในยุคของการเปลี่ยนแปลง เพราะจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ

วางแผนและรองรับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดได้อย่างมีเหตุผลและเป็นระบบ การบริหารความเสี่ยงที่ดีจะช่วยลดโอกาสความผิดพลาด เสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงาน และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ผู้บริหารที่กล้าเสี่ยงอย่างมีวิจารณญาณจะสามารถนำเทคโนโลยีและแนวคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษาได้อย่างเหมาะสม สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมภายในองค์กร ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาได้สอดคล้องกับเป้าหมายในอนาคตที่วางไว้ การบริหารความเสี่ยง ไม่ใช่การหลีกเลี่ยงปัญหา แต่เป็นการใช้กลยุทธ์เพื่อรับมืออย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่กล้าตัดสินใจและวางกลยุทธ์ที่เหมาะสม การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีระบบช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้

จากความหมายและความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยได้สรุปผลการสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 7 ตารางสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

| ความหมาย | ความสำคัญ | สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวบ่งชี้ |
|---|---|---|---|
| พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถใน การจัดการกับสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอนอย่างมีระบบ โดยใช้การวิเคราะห์ การวางแผน และการตัดสินใจที่รอบคอบ เพื่อลดผลกระทบจากความเสี่ยงที่เกิดจากการใช้นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ในสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าที่จะคิดริเริ่ม ทดลองสิ่งใหม่ และยอมรับผลของการเปลี่ยนแปลง และมีความกล้าเผชิญกับความท้าทาย มีความรับผิดชอบ เพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาและสร้างนวัตกรรมได้ | มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรในยุคของการเปลี่ยนแปลง เพราะจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนและรองรับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดได้อย่างมีเหตุผลและเป็นระบบ การบริหารความเสี่ยงที่ดีจะช่วยลดโอกาสความผิดพลาด เสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงาน และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ผู้บริหารที่กล้าเสี่ยงอย่างมีวิจารณญาณจะสามารถนำเทคโนโลยีและแนวคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษาได้อย่างเหมาะสม | พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการวิเคราะห์ วางแผน และตัดสินใจอย่างเป็นระบบ เพื่อลดผลกระทบจากความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานหรือการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา โดยส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิดกล้าทดลองสิ่งใหม่ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีวิจารณญาณ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวพัฒนาและสร้างนวัตกรรมได้ | 1. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบก่อนการนำนวัตกรรมมาใช้ในการดำเนินงานในสถานศึกษา<br>2. ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์และกำหนดแนวทางเพื่อลดผลกระทบจากความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา<br>3. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการใช้นวัตกรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาและปรับปรุงวิธีการ |

ตาราง 7 (ต่อ)

| ความหมาย | ความสำคัญ | สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวบ่งชี้ |
|---|---|---|---|
| | สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมภายในองค์กร ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาได้สอดคล้องกับเป้าหมายในอนาคตที่วางไว้ การบริหารความเสี่ยงไม่ใช่การหลีกเลี่ยงปัญหา แต่เป็นการใช้กลยุทธ์เพื่อรับมืออย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่กล้าตัดสินใจและวางกลยุทธ์ที่เหมาะสม การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีระบบช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้ | | 4. ผู้บริหารสถานศึกษาเผชิญหน้าและจัดการกับความท้าทาย หรือสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอนสูงจากการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา<br>5. ผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดจากการตัดสินใจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในด้านนวัตกรรม<br>6. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมั่นใจ ให้บุคลากรกล้าที่จะคิดริเริ่มและทดลองสิ่งใหม่ ๆ โดยไม่ตำหนิหรือลงโทษบุคลากรเมื่อทำผิดพลาด |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และประยุกต์ใช้แนวคิด วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการบริหารสถานศึกษา โดยมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรม รวมทั้งสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง สามารถบริหารจัดการปัญหาและโอกาสได้อย่างเป็นระบบ เพื่อนำองค์กรไปสู่การพัฒนาคุณภาพและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กร เนื่องจากเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาการทำงาน กำหนดเป้าหมายร่วมกัน สร้างสัมพันธภาพที่ดี และความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในองค์กร ส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ขับเคลื่อนให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงที่นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และ 5) การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

## แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา

### 1. ความหมายของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และ นิสรา ใจซื่อ (2562, หน้า 81) กล่าวว่า องค์กรดิจิทัล เป็นองค์กรที่มีลักษณะสองมิติ คือ 1) Digital Capability เป็นความสามารถขององค์กรในการสรรหาเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานขององค์กร เช่น Social Media, Virtual Reality เป็นต้น และ 2) Digital Dexterity เป็นความสามารถขององค์กรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

วชิระ บุญสาร (2564, หน้า 5) กล่าวว่า องค์กรดิจิทัล หมายถึง สถาน ศึกษาที่มีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ในการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขัน อันเป็นผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน

ศิรดา ทองสวัสดิ์ (2564, หน้า 8) กล่าวว่า องค์กรดิจิทัล หมายถึง สถานศึกษาที่ผสมผสานประสิทธิภาพระหว่างเทคโนโลยีดิจิทัล และความสามารถของบุคลากร ในการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ตระหนักถึงการแก้ปัญหาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสำคัญ เพื่อสร้างนวัตกรรมหรือนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการดำเนินการขององค์กร ลดการสูญเสีย เพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการขับเคลื่อนองค์กรในยุคดิจิทัล

นลกช เกตุพลสังข์ (2565, หน้า 27) กล่าวว่า ความเป็นองค์กรดิจิทัล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการองค์กรที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการทำงาน เน้นการเข้าถึงของผู้รับบริการเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิผล และให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จารุณี กุหลาบอ่ำ (2566, หน้า 9) กล่าวว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษามีการบริหารจัดการด้วยระบบดิจิทัล โดยการนำวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการบริหารจัดการภายในหน่วยงานสร้างแนวทาง หลักการ กระบวนการ ทำงานแบบใหม่ ๆ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนในการดำเนินงานในหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประโยชน์แก่สถานศึกษามากที่สุด

ณัฐกาญจน์ นุชประเสริฐ, ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง และ ขจรศักดิ์ ศิริมัย (2567, หน้า 252) กล่าวว่า องค์กรดิจิทัล หมายถึง องค์กรที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินงาน การบริหารจัดการโดยใช้สารสนเทศ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยีได้อย่างรวดเร็ว มีความคล่องตัวในการตอบสนองต่อความต้องการ และการติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกองค์กรอย่างรวดเร็ว มีวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม ปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานในองค์กร บูรณาการในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ สนับสนุนคุณค่าและความสำเร็จขององค์กรให้สูงขึ้น

Pettersson (2020, p. 188) กล่าวว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษาหมายถึง สถานศึกษาที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อปรับประยุกต์ใช้ในการสอน การบริหาร และโครงสร้างการทำงานของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ไม่ใช่แค่การมีอุปกรณ์หรือซอฟต์แวร์ แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กร

Siljebo (2020, p. 29) กล่าวว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลในโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนพัฒนาและปรับเปลี่ยนตนเองทั้งในด้านการสอน การบริหาร และโครงสร้างการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญในการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนและครูในโรงเรียน ไม่ใช่เพียงการนำอุปกรณ์หรือโปรแกรมเข้ามาใช้ แต่คือการปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีปฏิบัติงาน และระบบการทำงานของทั้งองค์กรให้เกิดผลลัพธ์ใหม่ที่มีประสิทธิภาพกว่าเดิม

สรุปได้ว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและการบริหารจัดการในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง วัฒนธรรม และกระบวนการทำงานขององค์กรให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีได้อย่างรวดเร็ว

**2. ความสำคัญของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา**

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้ให้ความสำคัญของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562, หน้า 30 – 31) กล่าวว่า องค์กรดิจิทัลมีความสำคัญต่อทุกองค์กร เนื่องจากช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ ช่วยเพิ่มการคล่องตัวขององค์กร เพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันในโลกการค้าไร้พรมแดน ด้วยการแปลงระบบดิจิทัลสะท้อนให้เห็นถึงการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน กระบวนการ ปฏิบัติการในองค์กรก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดตาม

ปุณณิฐฐา มาเชค (2565, หน้า 48) กล่าวว่า สถานศึกษาต้องปรับองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก เทคโนโลยีดิจิทัลจำเป็นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ช่วยพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน

จารุณี กุหลาบอ่ำ (2566, หน้า 15) กล่าวว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลจะทำให้สามารถเพิ่มการคล่องตัวในการดำเนินงานขององค์กร ช่วยให้องค์กรปฏิบัติงานได้อย่างดี สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ดีและมีประสิทธิภาพ

วริทธิ์ ปวีณบำเพ็ญ (2566, หน้า 10) กล่าวว่า องค์กรดิจิทัลมีความสำคัญเนื่องจากสามารถลดการพึ่งพาลำดับชั้นในการควบคุมและประสานงาน เสริมพลังให้พนักงาน และเพิ่มประสบการณ์ลูกค้าผ่านเครื่องมือดิจิทัล รวมถึงการทำงานของบุคลากรร่วมกันอย่างมีอิสระ ที่สามารถช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นอกจากนี้ยังทำให้สามารถก้าวผ่านผลกระทบจากเทคโนโลยีพลิกผัน รวมทั้งมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ ทำให้องค์กรสร้างคุณค่าและรูปแบบการดำเนินงานใหม่ ๆ เพิ่มผลิตภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน

พิชญานันท์ อินทร์รักษ์ และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2567, หน้า 17) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล จำเป็นจะต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานของสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การจัดการทรัพยากรบุคคล การบริหารอาคารสถานที่ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร การจัดทำระบบสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษา เป็นต้น สถานศึกษาจำเป็นต้องมีความพร้อมในทุกด้านเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

Fernández, Gómez, Binjaku & Meçe (2022, p. 3) กล่าวว่า การเปลี่ยนผ่านไปสู่องค์กรดิจิทัล เป็นแรงผลักดันให้องค์กรมุ่งปรับรูปแบบการดำเนินงานทุกด้านของสถานศึกษา เพิ่มประสบการณ์ผู้เรียน และสร้างคุณค่าใหม่ให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

Alenezi, Wardat & Akour (2023, p. 6) กล่าวว่า องค์กรดิจิทัลมีความสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง พัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของหลักสูตรและองค์กร การบริหารจัดการด้วยข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้สถานศึกษา สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในด้านการจัดการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เปิดโอกาสให้ครูและนักวิจัยพัฒนาวิธีการเรียนรู้ใหม่ ๆ สร้างสรรค์สื่อการสอนที่มีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนให้ตอบโจทย์การเรียนรู้ยุคใหม่

สรุปได้ว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสถานศึกษา เนื่องจากช่วยเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารจัดการและการดำเนินงาน ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันของบุคลากร การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยลดขั้นตอนการบริหาร เพิ่มศักยภาพการทำงานร่วมกัน และสร้างคุณค่าใหม่ให้แก่องค์กร ทำให้สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ซึ่งการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ครอบคลุมทั้งระบบ ไม่เพียงช่วยให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพในการบริหารงานเท่านั้น แต่ยังเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขัน และพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ อีกด้วย

**3. องค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา**

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาที่นักวิชาการและนักวิจัยได้ศึกษาไว้ ดังนี้

ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562, หน้า 5) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา อำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และกล่าวถึงองค์ประกอบของความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. บุคลากร
2. โครงสร้างและกระบวนการทำงาน
3. เทคโนโลยี
4. วัฒนธรรมองค์กร

วชิระ บุญสาร (2564, หน้า 4) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 และกล่าวถึงองค์ประกอบของความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. ผู้ปฏิบัติงาน
2. ทรัพยากรเทคโนโลยี
3. กระบวนการจัดการ
4. วัฒนธรรมองค์กร

ศิรดา ทองสวัสดิ์ (2564, หน้า 62) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสู่การเป็นองค์การดิจิทัลสำหรับโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 และกล่าวถึงองค์ประกอบขององค์การดิจิทัล ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำดิจิทัล
2. วัฒนธรรมดิจิทัล
3. สมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร
4. ระบบและกลไกทางดิจิทัล

นลกช เกตุพลสังข์ (2565, หน้า 35) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง และกล่าวถึงองค์ประกอบของความเป็นองค์กรดิจิทัล ไว้ดังนี้

1. วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทางดิจิทัล
2. ทักษะทางดิจิทัล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. โครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรทางเทคโนโลยีดิจิทัล

4. กระบวนการปฏิบัติงานในระบบดิจิทัล

5. วัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล

จารุณี กุหลาบอ่ำ (2566, หน้า 7) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 และกล่าวถึงองค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัลไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหาร

2. กลยุทธ์ทางดิจิทัล

3. โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล

4. ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัล

5. สมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร

6. การสร้างบรรยากาศดิจิทัล

7. การส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล

วริทธิ์ ปวีณบำเพ็ญ (2566, หน้า 4) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยา จังหวัดลำปาง และกล่าวถึงองค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัล ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร

2. สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง

3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน

4. การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ

5. วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล

พิชญานันท์ อินทร์รักษ์ และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2567, หน้า 18) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล และกล่าวถึงองค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล ไว้ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ดิจิทัล

2. กระบวนการใช้ดิจิทัล

3. ทักษะการใช้ดิจิทัล

4. วัฒนธรรมดิจิทัล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สุพัตรา เลิศล้ำ และคณะ (2567, หน้า 734) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอนาคู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 และกล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรดิจิทัล ไว้ดังนี้

1. กระบวนคิดของคนในองค์กร
2. กระบวนการทำงาน
3. ทักษะการใช้เทคโนโลยี
4. วัฒนธรรมองค์กรสู่ดิจิทัล

Fanny Pettersson (2018, pp. 135 – 136) ได้ศึกษาการพัฒนาและส่งเสริมองค์กรให้มีสมรรถนะด้านดิจิทัล และกล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรที่มีความสามารถด้านดิจิทัล ไว้ดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์
2. การพัฒนาบุคลากร
3. การพัฒนาองค์กร

Mamdouh Alenezi (2023, p. 11) ได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบดิจิทัลและการพัฒนาสถาบันให้เป็นสถาบันดิจิทัล และกล่าวถึงองค์ประกอบของระบบนิเวศการเป็นองค์กรดิจิทัล ไว้ดังนี้

1. เทคโนโลยีการเรียนรู้ดิจิทัล
2. รูปแบบการจัดการเรียนรู้
3. ความร่วมมือและการสนับสนุนของบุคลากร
4. นโยบายและการวางแผนขององค์กร
5. การพัฒนาครูผู้สอน
6. การพัฒนาผู้เรียน
7. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ทั้ง 10 แหล่งที่กล่าวมานั้น พบว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายในทิศทางเดียวกัน แต่นักวิชาการและนักวิจัยเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงจัดกลุ่มองค์ประกอบที่สะท้อนความหมายเดียวกันและครอบคลุมแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ดังตาราง 8

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 8 การวิเคราะห์ตัวแปรการศึกษาองค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัล
ของสถานศึกษา

| ลำดับที่ | ลำดับที่ / นักวิชาการและนักวิจัย / องค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา | 1 เนตมงกรรณน ช่างทอง (2562) | 2 วชิระ บุญสาร (2564) | 3 ศิริดา ทองสวัสดิ์ (2564) | 4 พลกฤต เกตุพลสังข์ (2565) | 5 จารุณี น้ำงามบ่อ (2566) | 6 วริทธิ์ ปรีณบำเพ็ญ (2566) | 7 พิชญานันท์ อินทร์รักษ และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2567) | 8 สุพัตรา เลิศลา และคณะ (2567) | 9 Fanny Pettersson (2018) | 10 Mamdouh Alenezi (2023) | ความถี่ | ร้อยละ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | บุคลากร / ผู้ปฏิบัติงาน / สมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร / ทักษะทางดิจิทัล / สมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร / ทักษะการใช้เทคโนโลยี / การพัฒนาบุคลากร / การพัฒนาครูผู้สอน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 9 | 90 |
| 2 | เทคโนโลยี / เทคโนโลยีการเรียนรู้ดิจิทัล / กระบวนการปฏิบัติงานในระบบดิจิทัล / ระบบและกลไกทางดิจิทัล / การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน / กระบวนการใช้ดิจิทัล / ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัล | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | 7 | 70 |
| 3 | ทรัพยากรเทคโนโลยี / โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล / โครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรทางเทคโนโลยีดิจิทัล | | ✓ | | ✓ | ✓ | | | | | | 3 | 30 |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 8 (ต่อ)

| ลำดับที่ | ลำดับที่ / นักวิชาการและนักวิจัย / องค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา | 1 ณอมกรรณ ช่างทอง (2562) | 2 วชิระ บุญสาร (2564) | 3 ศิรดา ทองสัจจ์ดี (2564) | 4 นลกช เกตุพลสังข์ (2565) | 5 จารุณี กุหลาบอ่ำ (2566) | 6 วริทธิ์ ปวิณบำเพ็ญ (2566) | 7 พิชญานันท์ อินทร์รักษ์ และมัทนา วังณอมศักดิ์ (2567) | 8 สุพัตรา เลิศล้ำ และคณะ (2567) | 9 Fanny Pettersson (2018) | 10 Mamdouh Alenezi (2023) | ความถี่ | ร้อยละ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | ภาวะผู้นำดิจิทัล / ภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหาร / ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร | | | ✓ | | ✓ | ✓ | | | | | 3 | 30 |
| 5 | วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทางดิจิทัล / กลยุทธ์ทางดิจิทัล / การกำหนดวิสัยทัศน์ / กระบวนการจัดการ / โครงสร้างและกระบวนการทำงาน / นโยบายและการวางแผนขององค์กร / กระบวนการทำงาน / วิสัยทัศน์ดิจิทัล | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 8 | 80 |
| 6 | วัฒนธรรมองค์กร / วัฒนธรรมดิจิทัล / วัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล / การส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล / วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล / วัฒนธรรมองค์กรสู่ดิจิทัล / ความร่วมมือและการสนับสนุนของบุคลากร | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | 9 | 90 |
| 7 | การพัฒนาองค์กร | | | | | | | | | ✓ | | 1 | 10 |
| 8 | การสร้างบรรยากาศดิจิทัล | | | | | ✓ | | | | | | 1 | 10 |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 8 (ต่อ)

| ลำดับที่ | ลำดับที่ / นักวิชาการและนักวิจัย / องค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา | 1 เนตมงกรรณน ช่างทอง (2562) | 2 วชิระ บุญสาร (2564) | 3 ศิรดา ทองสวัสดิ์ (2564) | 4 ไพฑูรย์ เกตุพลสังข์ (2565) | 5 จารุณี เทพลาบอำ (2566) | 6 วริทธิ์ ปลื้มบำเพ็ญ (2566) | 7 พิชญานันท์ อินทร์รักษ์ และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2567) | 8 สุพัตรา เลิศลา และคณะ (2567) | 9 Fanny Pettersson (2018) | 10 Mamdouh Alenezi (2023) | ความถี่ | ร้อยละ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 9 | กระบวนคิดของคนในองค์กร | | | | | | | | ✓ | | | 1 | 10 |
| 10 | การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ | | | | | | ✓ | | | | | 1 | 10 |
| 11 | สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง | | | | | | ✓ | | | | | 1 | 10 |
| 12 | การพัฒนาผู้เรียน | | | | | | | | | | ✓ | 1 | 10 |
| 13 | รูปแบบการจัดการเรียนรู้ | | | | | | | | | | ✓ | 1 | 10 |
| 14 | การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ | | | | | | | | | | ✓ | 1 | 10 |

จากตาราง 8 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาทั้งหมด 14 องค์ประกอบ พบว่าตัวแปรมีความหลากหลาย เพื่อให้เกิดความเหมาะสม ผู้วิจัยได้นำแต่ละองค์ประกอบในตารางข้างต้นมาเรียบเรียงข้อความ ให้มีความครอบคลุม และกระชับ โดยให้มีความหมายคงเดิม เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และเลือกกลุ่มตัวแปรที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป (ร้อยละ 60) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น โดยแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของตัวแปรที่มีความหมายคล้ายกัน กำหนดเป็นชื่อตัวแปรใหม่ ได้ดังนี้

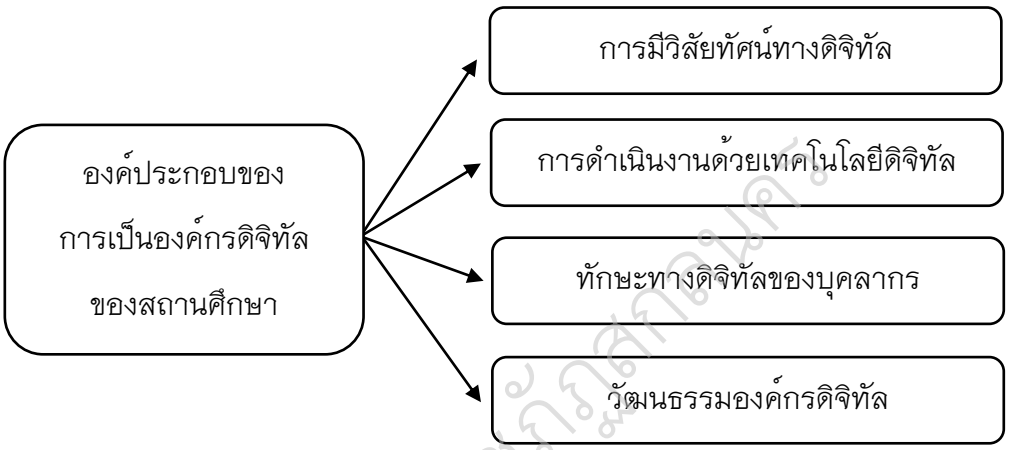
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 9 การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา

| องค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา | ชื่อองค์ประกอบใหม่ | ความถี่ | ร้อยละ |
|---|---|---|---|
| 1. วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทางดิจิทัล / กลยุทธ์ทางดิจิทัล / การกำหนดวิสัยทัศน์ / กระบวนการจัดการ / โครงสร้างและกระบวนการทำงาน / นโยบายและการวางแผนขององค์กร / กระบวนการทำงาน / วิสัยทัศน์ดิจิทัล | 1. การมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล | 8 | 80 |
| 2. เทคโนโลยี/เทคโนโลยีการเรียนรู้ดิจิทัล / กระบวนการปฏิบัติงานในระบบดิจิทัล / ระบบและกลไกทางดิจิทัล / การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน / กระบวนการใช้ดิจิทัล / ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัล | 2. การดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล | 7 | 70 |
| 3. บุคลากร / ผู้ปฏิบัติงาน / สมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร / ทักษะทางดิจิทัล / สมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร / ทักษะการใช้เทคโนโลยี / การพัฒนาบุคลากร / การพัฒนาครูผู้สอน | 3. ทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร | 9 | 90 |
| 4. วัฒนธรรมองค์กร / วัฒนธรรมดิจิทัล / วัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล / การส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล / วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล / วัฒนธรรมองค์กรสู่ดิจิทัล / ความร่วมมือและการสนับสนุนของบุคลากร | 4. วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล | 9 | 90 |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 9 การสังเคราะห์องค์ประกอบ จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล 2) การดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 3) ทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร และ 4) วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายและความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบข้างต้น สามารถสรุปเป็นแผนภาพและรายละเอียด ได้ดังนี้




ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา

**3.1 การมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล**

**3.1.1 ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล**

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงความหมายของการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ไว้ดังนี้

เอกรัตน์ เชื้อวังคำ และวัลลภา อารีรัตน์ (2564, หน้า 890) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งแสดงออกถึงการดำเนินงานที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งดิจิทัล การมีส่วนร่วมในการวางแผน และ การสร้างวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการพัฒนาและสร้างนวัตกรรม

ศิรดา ทองสวัสดิ์ (2564, หน้า 8) กล่าวว่า วิสัยทัศน์เชิงดิจิทัล หมายถึง การกำหนดเป้าหมายแนวทางการพัฒนาของสถานศึกษาให้ทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล โดยครอบคลุมทั้งการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาศักยภาพของครูและผู้เรียน

ณัฐกฤตา กันทาใจ (2565, หน้า 8) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแลกเปลี่ยนถ่ายทอดวิสัยทัศน์ หรือความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาด้วยการพัฒนานวัตกรรมดิจิทัล สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษาสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ในการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้ ปรับตัวเพื่อพัฒนาตนเอง และสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองให้เกิดเป้าหมายการเรียนรู้และการสนับสนุนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

นลกช เกตุพลสังข์ (2565, หน้า 36) กล่าวว่า วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทางดิจิทัล หมายถึง การมองภาพอนาคตอย่างมีหลักการ มียุทธศาสตร์และกลยุทธ์ทางดิจิทัลที่ชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อ และนำไปสู่การออกแบบ ส่งเสริมการพัฒนาและสร้างนวัตกรรม ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

AlAjmi (2022, p. 3) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับทิศทางการใช้เทคโนโลยีในโรงเรียนว่าจะนำองค์กรไปสู่จุดใด พร้อมทั้งสื่อสารและสร้างแรงบันดาลใจ และนำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นสถานศึกษาดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Ruloff & Petko (2025, p. 423) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการมองเห็นทิศทางและแนวโน้มของเทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถกำหนดกลยุทธ์หรือแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อพัฒนาองค์กร โดยมีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง การมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัลยังสะท้อนถึงการบริหารที่มีเป้าหมายชัดเจน มีกลยุทธ์ทางดิจิทัลที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จในยุคดิจิทัล

### 3.1.2 ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ไว้ดังนี้

ธัญญาภรณ์ นาจำปา (2564, หน้า 37) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลมีผลต่อการใช้ภาวะผู้นำ ICT (ICT Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมากเพราะภาวะผู้นำ ICT หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเรียนรู้เข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้าน ICT สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

นิรุตต์ บุตรแสนลี (2565, หน้า 7 – 8) กล่าวว่า ผู้บริหารถือเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงานในการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล ผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์กรเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นดิจิทัลได้นั้นจะต้องเป็นผู้บริหารที่มีภาวะความเป็นผู้นำแบบผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ก้าวหน้า มีทักษะด้านดดิจิทัล ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนและผู้สอนเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา สามารถสร้างหรือเปลี่ยนนวัตกรรมขององค์กรหรือสถานศึกษาให้เป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล

ณัฐกาญจน์ นุชประเสริฐ (2567, หน้า 245) กล่าวว่า กลยุทธ์ดิจิทัลมีความสำคัญมากต่อองค์กร การที่องค์กรจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้จะต้องมีการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ให้ชัดเจน กลยุทธ์ที่ดีจะต้องเกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Ehlers (2021, p. 8) กล่าวว่า การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลในสถาบันการศึกษาไม่อาจเกิดขึ้นได้ หากขาดวิสัยทัศน์ร่วมด้านดิจิทัล ของผู้นำองค์กร ผู้บริหารต้องเป็นผู้กำหนดทิศทาง กลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนผ่านไปสู่ดิจิทัล

Ghamrawi & Tamim (2022, p. 7092) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงดิจิทัลเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพราะผู้นำคือผู้ขับเคลื่อนหลักของการเปลี่ยนแปลง หากผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล การพัฒนาโรงเรียนและการเรียนรู้ของผู้เรียนจะไม่สามารถตอบสนองต่อโลกยุคใหม่ได้

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล เพราะเป็นพื้นฐานในการกำหนดทิศทาง กลยุทธ์ และแนวทางการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัลจะสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน สร้างนวัตกรรมทางการเรียนรู้ และกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากความหมายและความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ผู้วิจัยได้สรุปผลการสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 10 ตารางสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล

| ความหมาย | ความสำคัญ | สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวบ่งชี้ |
|---|---|---|---|
| ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อพัฒนาองค์กร โดยมีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง การมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัลยังสะท้อนถึงการบริหารที่มีเป้าหมายชัดเจน มีกลยุทธ์ทางดิจิทัลที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร | มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล เพราะเป็นพื้นฐานในการกำหนดทิศทาง กลยุทธ์ และแนวทางการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัลจะสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน สร้างนวัตกรรมทางการเรียนรู้ และกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง | ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และกลยุทธ์ ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้พัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร และขับเคลื่อนการพัฒนานวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและบรรลุเป้าหมายขององค์กร | 1. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการพัฒนาด้านดิจิทัลของสถานศึกษาอย่างชัดเจน<br>2. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในปัจจุบัน<br>3. ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนา การบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ |

มหาวิทยาลัยราชภัฏวิไลยลักษณ์

ตาราง 10 (ต่อ)

| ความหมาย | ความสำคัญ | สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวบ่งชี้ |
|---|---|---|---|
| และสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จในยุคดิจิทัล | | | 4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน<br>5. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านดิจิทัลของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

### 3.2 การดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

#### 3.2.1 ความหมายของการดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงความหมายของการดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลไว้ดังนี้

วชิระ บุญสาร (2564, หน้า 5) กล่าวว่า ทรัพยากรเทคโนโลยี หมายถึง สถานศึกษามีปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่สอดคล้องกับการดำเนินงานของสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษา พร้อมทั้งกำกับติดตามและประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

จารุณี กุหลาบอ่ำ (2565, หน้า 40) กล่าวว่า กระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัล หมายถึง การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน กำหนดและวางเป้าหมาย การดำเนินงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เหมาะสมตามบริบทของหน่วยงาน มีการปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์ทางดิจิทัลที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาฐานข้อมูลกลาง จัดระบบฐานข้อมูล สารสนเทศที่สามารถให้บุคลากรในองค์กร และบุคคลที่เกี่ยวข้องใช้ข้อมูลได้ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว เป็นประโยชน์ และมีการวางแผนในการบำรุงรักษาอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบเพื่อให้ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วริทธิ์ ปวีณบำเพ็ญ (2566, หน้า 6) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน หมายถึง การที่โรงเรียนนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ในการสื่อสารระหว่างผู้บริหาร ครูและนักเรียนของโรงเรียนลำปางวิทยาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ รวมทั้งใช้ซอฟต์แวร์ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อช่วยให้ผู้บริหารและครูของโรงเรียน เข้าใจถึงผลการดำเนินงาน วิเคราะห์แนวโน้มและระบุปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน ส่งเสริมเรียนรู้ผ่านอินเทอร์เน็ตเพื่อลดข้อจำกัดทางด้านเวลาและสถานที่ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการสอนแบบส่วนบุคคล และใช้เป็นเครื่องมือในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พิชญานันท์ อินทร์รักษ์ และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2567, หน้า 19) กล่าวว่า การดำเนินงานด้วยดิจิทัล หมายถึง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการทำงานทั้งสถานศึกษาหรือเกือบทั้งสถานศึกษา สถานศึกษาจะต้องมีการ

บริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทุกคนสามารถใช้และเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วสะดวกต่อการใช้งาน

Ilomäki & Lakkala (2018, pp. 5 – 6) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา หมายถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการบริหารและการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาองค์กรทั้งด้านการสอน การบริหารจัดการ และการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนทางการศึกษา

El – Bayaa (2025, p. 2086) กล่าวว่า การดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างหรือปรับเปลี่ยนรูปแบบกระบวนการทำงาน โครงสร้างองค์กร ทรัพยากร และความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร

สรุปได้ว่า การดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพความรวดเร็ว และความ ถูกต้องในการดำเนินงาน รวมถึงสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสาร การบริหารข้อมูล การจัดการเรียนรู้ และเข้าถึงข้อมูลได้สะดวกและรวดเร็ว

**3.2.2 ความสำคัญของการดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล**

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงความสำคัญของการดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลไว้ดังนี้

ศิรดา ทองสวัสดิ์ (2564, หน้า 38) กล่าวว่า กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรดิจิทัล จะทำให้องค์กรมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ โดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นพื้นฐาน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่มาใช้ในการติดต่อสื่อสาร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในเรื่องต้นทุน เพิ่มความเร็ว และสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างความแตกต่างและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

นลกช เกตุพลสังข์ (2565, หน้า 38) กล่าวว่า กระบวนการปฏิบัติงานในระบบดิจิทัล มีความสำคัญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการจัดการข้อมูล จัดเก็บ วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลแบบองค์รวม ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและความคาดหวังขององค์กรตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ศิวพร แต้มคู, กุลชลี จงเจริญ และฐิติกรณ์ ยาวิไชย จารึกศิลป์ (2567, หน้า 32) กล่าวว่า การดำเนินงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาอยู่ภายใต้บริบท นโยบาย และการบริหารจัดการในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้บุคลากรมีการรับรู้และความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านดิจิทัลไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เทคโนโลยีดิจิทัลยังมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน และการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Alenezi (2023, p. 6) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีความสำคัญต่อการดำเนินงานและการพัฒนาการศึกษา มีผลต่อกระบวนการเรียนการสอน การวิจัย และการบริหารทั้งหมด ช่วยส่งเสริมนวัตกรรม ประสิทธิภาพ และคุณภาพการเรียนรู้ รวมถึงความสามารถในการแข่งขันของสถาบัน และการสร้างคุณค่าใหม่ทางเศรษฐกิจและสังคม

El-Bayaa (2025, p. 2087) กล่าวว่า การดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้สถาบันการศึกษา สามารถแข่งขันกันได้ในยุคเศรษฐกิจ ฐานความรู้เป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรในอนาคตส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาสถาบันการศึกษา

สรุปได้ว่า การดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เนื่องจากช่วยเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงานในสถานศึกษา องค์กรที่สามารถประยุกต์ใช้นวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมจะมีโอกาสปรับตัวและก้าวสู่ความเป็นองค์กรดิจิทัลที่สมบูรณ์ อีกทั้งการดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลยังช่วยให้การปฏิบัติงานมีความเป็นระบบ มีเหตุผล ตรวจสอบได้ รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ทั้งงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานทั่วไป จะช่วยให้พัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นให้น้อยที่สุด

จากความหมายและความสำคัญของการดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้วิจัยได้สรุปผลการสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ได้ดังนี้

ตาราง 11 ตารางสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

| ความหมาย | ความสำคัญ | สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวบ่งชี้ |
|---|---|---|---|
| การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพความรวดเร็วและความ ถูกต้องในการดำเนินงาน รวมถึงสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสาร การบริหารข้อมูล การจัดการเรียนรู้ และเข้าถึงข้อมูลได้สะดวกและรวดเร็ว | มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เนื่องจากช่วยเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงานในสถานศึกษา องค์กรที่สามารถประยุกต์ใช้นวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมจะมีโอกาสปรับตัวและก้าวสู่ความเป็นองค์กรดิจิทัลที่สมบูรณ์ อีกทั้งการดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลยังช่วยให้การปฏิบัติงานมีความเป็นระบบ มีเหตุผล ตรวจสอบได้ รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ทั้งงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานทั่วไป จะช่วยให้พัฒนา | การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการบริหารจัดการและการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการการสื่อสาร การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อความรวดเร็ว ความถูกต้อง ตรวจสอบได้ รวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร | 1. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ<br>2. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร<br>3. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้<br>4. ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มความรวดเร็วและความถูกต้องในการดำเนินงาน |

ตาราง 11 (ต่อ)

| ความหมาย | ความสำคัญ | สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวบ่งชี้ |
|---|---|---|---|
| และสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จในยุคดิจิทัล | องค์กรทางการศึกษาให้สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นให้น้อยที่สุด | | 5. ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประสานงานภายในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว<br>6. ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดเก็บและบริหารข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา<br>7. ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

### 3.3 ทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร

#### 3.3.1 ความหมายของทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงความหมายของทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร ไว้ดังนี้

สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และนิสรา ใจซื่อ (2562, หน้า 84) กล่าวว่า ทักษะทางดิจิทัล หมายถึง ความรู้ความสามารถ และทักษะในการใช้เทคโนโลยี (Digital Skills) การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ ในการประมวลข้อมูลและคำสั่งได้อย่างรวดเร็ว

ธัญญาภรณ์ นาจำปา (2564, หน้า 43) กล่าวว่า การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อเป็นบุคลากรดิจิทัลที่มีสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

นลกช เกตุพลสังข์ (2565, หน้า 37) กล่าวว่า ทักษะทางดิจิทัล หมายถึง การประยุกต์ใช้ความรู้และความคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยี เครื่องมือ ระบบ หรือกระบวนการต่าง ๆ รวมถึงทรัพยากรคนที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างเชี่ยวชาญ เพื่อบริหารจัดการเทคโนโลยีและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

Pettersson (2018, p. 134) กล่าวว่า สมรรถนะทางดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร เพื่อเข้าถึง ประมวลผล การสร้างและเผยแพร่ความรู้และข้อมูล ซึ่งก้าวไกลไปกว่าทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลขั้นพื้นฐาน รวมถึงความสามารถด้านบุการคิดวิเคราะห์ และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีกลยุทธ์ด้วย

Alenezi (2023, p. 15) กล่าวว่า สมรรถนะทางดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถของบุคลากรที่ทำให้สามารถทำงาน และจัดการเรียนการสอนในโลกยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร หมายถึง ความรู้ความสามารถ ของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร การประมวลผลและจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ รวมทั้งสามารถใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานและจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิผล

### 3.3.2 ความสำคัญของทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงความสำคัญของทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร ไว้ดังนี้

ศิรดา ทองสวัสดิ์ (2564, หน้า 39 – 40) กล่าวว่า ทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร มีความสำคัญในการกำหนดว่า กระบวนการปฏิบัติงานใด ๆ หรือในการแก้ปัญหาในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จะต้องใช้ข้อมูลชุดใด ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใดมาช่วย ซึ่งจะต้องพัฒนาให้บุคลากร มีความพร้อม มีทักษะ และมีความมั่นใจที่จะใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเหล่านั้นอย่างชำนาญ เพื่อลดเวลาในการปฏิบัติงาน และเพื่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พิชญานันท์ อินทร์รักษ์ และ มัทนา วังถนอมศักดิ์ (2567, หน้า 20) กล่าวว่า ครูจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำดิจิทัล เพื่อเป็นฟันเฟืองในการขับเคลื่อนสถานศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงผู้เรียนและสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ยอมรับแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ สามารถสร้างนวัตกรรม จัดการสภาพแวดล้อมและพื้นที่แห่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ครูจึงเป็นบุคคลสำคัญในการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการศึกษา ต้องพัฒนาคุณลักษณะของครูให้เป็นผู้นำดิจิทัล

สุพัตรา เลิศล้ำ และคณะ (2567, หน้า 740) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับทักษะการใช้เทคโนโลยี (Digital Skills) ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เรียนรู้และปฏิบัติเกี่ยวกับการ ใช้ทักษะดิจิทัล เช่น ส่งเสริมให้เข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สนับสนุนอุปกรณ์ดิจิทัลในสถานศึกษาเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ใช้เพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

Fernández – Morante, López, Casal – Otero & León (2023, p. 62) กล่าวว่า สมรรถนะทางดิจิทัลของครูมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพของการศึกษา และเป็นปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยให้สถาบันการศึกษาสามารถแข่งขันได้ การพัฒนา สมรรถนะทางดิจิทัลของครูยังส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการการเรียนการสอนและช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอีกด้วย

Lohr, Sailer, Stadler & Fischer (2024, p. 6) กล่าวว่า ครูจำเป็นต้องพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อการสอนอย่างเป็นระบบ แม้ว่าครูจะมีทักษะดิจิทัลพื้นฐาน แต่เพียงเท่านั้นยังไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ หากเป้าหมายคือการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงลึกของผู้เรียน ครูจึงต้องพัฒนาทักษะเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องและบูรณาการกับการสอนจริง

สรุปได้ว่า ทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร มีความสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการจัดการศึกษา เพราะช่วยให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการแก้ปัญหา วิเคราะห์ข้อมูล และดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิผล บุคลากรที่มีทักษะดิจิทัลจะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรดิจิทัล สามารถประยุกต์เทคโนโลยีเพื่อสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะดิจิทัลยังช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน เพิ่มผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และทำให้ครูมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล

จากความหมายและความสำคัญของทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร ผู้วิจัยได้สรุปผลการสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร ได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 ตารางสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร

| ความหมาย | ความสำคัญ | สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวบ่งชี้ |
|---|---|---|---|
| ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาและบุคลากร ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร การประมวลผลและจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ รวมทั้งสามารถใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานและจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิผล | มีความสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการจัดการศึกษา เพราะช่วยให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการแก้ปัญหา วิเคราะห์ข้อมูล และดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิผล บุคลากรที่มีทักษะดิจิทัลจะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรดิจิทัล สามารถประยุกต์เทคโนโลยีเพื่อสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะดิจิทัลยังช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน เพิ่มผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และทำให้ครู | ความรู้ ความสามารถ และทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร การจัดการและวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้และการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อพัฒนางานและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิผล | 1. ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรประยุกต์ใช้ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา<br>2. ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารภายในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว<br>3. ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 (ต่อ)

| ความหมาย | ความสำคัญ | สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวบ่งชี้ |
|---|---|---|---|
| | มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล | | 4. ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้<br>5. ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรใช้ข้อมูลสารสนเทศดิจิทัลประกอบการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจ<br>6. ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร เรียนรู้และปรับตัวต่อเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

### 3.4 วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล

#### 3.4.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงความหมายของวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ไว้ดังนี้

ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562, หน้า 10) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การเปลี่ยนแนวความคิดที่ครูปฏิบัติงานต่อเนื่องกันมานานให้เป็นแนวคิดใหม่ ๆ โดยไม่ขัดกับวิถีชีวิตของครูในสถานศึกษา กระตุ้นให้มีการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงความคิด ความเชื่อเกี่ยวกับกระบวนการทำงานใหม่ ๆ อย่างทั่วถึง เพื่อลดการต่อต้านและนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา

วชิระ บุญสาร (2564, หน้า 5) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมในการปรับตัว รวมถึงเปิดรับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร และพร้อมเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลอยู่เสมอ

ศิรดา ทองสวัสดิ์ (2564, หน้า 8) กล่าวว่า วัฒนธรรมดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่ส่งผลต่อความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานของบุคลากรในสถานศึกษาในการปรับปรุงการดำเนินการของสถานศึกษา โดยเกิดจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการขับเคลื่อนสถานศึกษา

Setyawan (2022, p. 142) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนดิจิทัล หมายถึง การหลอมรวมระหว่างค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และแนวปฏิบัติของโรงเรียนแบบดั้งเดิมเข้ากับค่านิยมในยุคดิจิทัล จนเกิดเป็นระบบวัฒนธรรมใหม่ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีได้อย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนให้ครู ผู้บริหาร และนักเรียนมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทดิจิทัล

Kocak1 & Pawlowski (2023, p. 2) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล คือ ความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรในองค์กร เกี่ยวกับวิธีการดำเนินงานขององค์กรภายใต้บริบทดิจิทัล ซึ่งสะท้อนค่านิยมและแนวทางการปฏิบัติที่สนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรม และแนวปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา ที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงและการดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม

ให้บุคลากรเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ยอมรับนวัตกรรมและร่วมกันขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษา รวมถึงการหลอมรวมค่านิยมดั้งเดิมขององค์กรกับค่านิยมยุคดิจิทัล เพื่อสร้างระบบวัฒนธรรมใหม่ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมในองค์กร

### 3.4.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ไว้ดังนี้

นิรุต เต้นปักษี และ ดาวรุ่งรรณ ถวิลการ (2563, หน้า 3 – 5) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้องค์กรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลและปรับตัวได้ทันต่อสิ่งแวดล้อม ช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะในสถานศึกษา การมีวัฒนธรรมดิจิทัลช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและพัฒนาการเรียนการสอน

จันทร์จิรา เหลาราช (2565, หน้า 179) กล่าวว่า วัฒนธรรมดิจิทัลมีความสำคัญที่ทำให้องค์กรมีความโดดเด่น ไม่ว่าจะเป็นความสามารถด้านข้อมูลสารสนเทศ ความรู้รวมถึงมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล (Data analysis) อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมดิจิทัลขององค์กร

วริทธิ์ ปวีณบำเพ็ญ (2566, หน้า 24) กล่าวว่า วัฒนธรรมดิจิทัลมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และปรับตัวให้ต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสพสุข ศรีหงส์ทอง และสุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2568, หน้า 1182) กล่าวว่า วัฒนธรรมดิจิทัล เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพของการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัล ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาควรมีการกำหนดนโยบายและขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลโดยการปฏิบัติอย่างชัดเจนรวมทั้งมีการนิเทศกำกับติดตามแบบมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง

Retnowati & Santosa (2023, p. 263) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลมีความสำคัญต่อความยั่งยืนของการดำเนินงานขององค์กร โดยวัฒนธรรมดิจิทัล

สะท้อนถึงแนวทางการมีส่วนร่วมที่ใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อกลางในการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าขององค์กรในยุคดิจิทัล การส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัลภายในองค์กรการศึกษา จะช่วยให้โรงเรียนสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินงานได้ โดยเฉพาะในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

Nguyen (2024, p. 333) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการสร้างความพร้อมให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนที่มีวัฒนธรรมส่งเสริมนวัตกรรม ความร่วมมือและการเรียนรู้เทคโนโลยี จะมีความยืดหยุ่นและพร้อมมากกว่าในการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในสถานศึกษา และควรถูกพัฒนาให้ควบคู่กับการเสริมทักษะดิจิทัลของบุคลากร

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับยุคเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว ลดขั้นตอนที่ซับซ้อน และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษาทั้งด้านการบริหาร การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาบุคลากรส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กร

จากความหมายและความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ผู้วิจัยได้สรุปผลการสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 13 ตารางสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล

| ความหมาย | ความสำคัญ | สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวบ่งชี้ |
|---|---|---|---|
| ค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมและแนวปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา ที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงและการดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ยอมรับนวัตกรรมและร่วมกันขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษา รวมถึงการหลอมรวมค่านิยมดั้งเดิมขององค์กรกับค่านิยมยุคดิจิทัล เพื่อสร้างระบบวัฒนธรรมใหม่ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมในองค์กร | มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับยุคเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว ลดขั้นตอนที่ซับซ้อน และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษา ทั้งด้านการบริหาร การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาบุคลากรส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กร | ค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมและแนวปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ และการพัฒนาองค์กร โดยเปิดรับการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และการสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่องค์กรดิจิทัล | 1. ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ ในสถานศึกษา<br>2. ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของตนเองอย่างต่อเนื่อง<br>3. ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรยอมรับและสนับสนุนการใช้นวัตกรรมในการพัฒนางานและการจัดการเรียนรู้ |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 13 (ต่อ)

| ความหมาย | ความสำคัญ | สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวบ่งชี้ |
|---|---|---|---|
| | | | 4. ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล<br>5. ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลร่วมกัน |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาทั้งหมด สรุปได้ว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและการบริหารจัดการในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง วัฒนธรรม และกระบวนการทำงานขององค์กรให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งมีความสำคัญต่อสถานศึกษา เนื่องจากช่วยเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารจัดการและการดำเนินงาน ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันของบุคลากร การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยลดขั้นตอนการบริหารงาน เพิ่มศักยภาพการทำงานร่วมกัน และสร้างคุณค่าใหม่ให้แก่องค์กร ทำให้สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ครอบคลุมทั้งระบบ ไม่เพียงช่วยให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพในการบริหารงานเท่านั้น แต่ยังเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขัน และพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ อีกด้วย มีองค์ประกอบทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล 2) การดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 3) ทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร และ 4) วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล

## บริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดังนี้

**1. ข้อมูลพื้นฐาน**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตั้งอยู่ 508 ถนนไอทียู ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดสกลนคร มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 45 โรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 2,355 คน โดยแบ่งออกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 135 คน ซึ่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 45 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 90 คน และครูผู้สอนจำนวน 2,220 คน ให้บริการการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 ครอบคลุมทั้ง 18 อำเภอ ในจังหวัดสกลนคร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

สกลนคร, 2568, หน้า 4 – 15) ดังนี้

**1.1 อำเภอเมืองสกลนคร** จำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่

1.1.1 โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล

1.1.2 โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา

1.1.3 โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา

1.1.4 โรงเรียนท่าแร่ศึกษา

1.1.5 โรงเรียนดงมะไฟวิทยา

1.1.6 โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพล อดุลยเดชฯ ทรงครองสิริราชสมบัติครบ 50 ปี จังหวัดสกลนคร

**1.2 อำเภอกุสุมาลย์** จำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่

1.2.1 โรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคม

1.2.2 โรงเรียนโพธิแสนวิทยา

**1.3 อำเภอโคกศรีสุพรรณ** จำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่

1.3.1 โรงเรียนร่มเกล้า

1.3.2 โรงเรียนด่านม่วงคำพิทยาคม

**1.4 อำเภอโพนนาแก้ว** จำนวน 1 โรงเรียน ได้แก่

1.4.1 โรงเรียนโพนพิทยาคม

**1.5 อำเภอเต่างอย** จำนวน 1 โรงเรียน ได้แก่

1.5.1 โรงเรียนเต่างอยพัฒนศึกษา

**1.6 อำเภอภูพาน** จำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่

1.6.1 โรงเรียนท่านผู้หญิงจันทิมาพึ่งบารมี

1.6.2 โรงเรียนคำเพิ่มพิทยา

**1.7 อำเภอกุดบาก** จำนวน 1 โรงเรียน ได้แก่

1.7.1 โรงเรียนกุดบากพัฒนาศึกษา

**1.8 อำเภอวาริชภูมิ** จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่

1.8.1 โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ

1.8.2 โรงเรียนธรรมบวรวิทยา

1.8.3 โรงเรียนวาริชวิทยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**1.9 อำเภอนิคมน้ำอูน** จำนวน 1 โรงเรียน ได้แก่

1.9.1 โรงเรียนนิคมน้ำอูนเจริญวิทยา

**1.10 อำเภอพรรณานิคม** จำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่

1.10.1 โรงเรียนพรรณาวุฒาจารย์

1.10.2 โรงเรียนบ้านบัวราษฎร์บำรุง

1.10.3 โรงเรียนบะฮีวิทยาคม

1.10.4 โรงเรียนช้างมิ่งพิทยานุกูล

1.10.5 โรงเรียนภูริทัตต์วิทยา

1.10.6 โรงเรียนเทพสวัสดิ์วิทยา

**1.11 อำเภอพังโคน** จำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่

1.11.1 โรงเรียนพังโคนวิทยาคม

1.11.2 โรงเรียนลำปลาหางวิทยา

**1.12 อำเภอวานรนิวาส** จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่

1.12.1 โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส

1.12.2 โรงเรียนกุดเรือคำพิทยาคาร

1.12.3 โรงเรียนหนองแวงวิทยา

**1.13 อำเภออากาศอำนวย** จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่

1.13.1 โรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา

1.13.2 โรงเรียนโพนงามศึกษา

1.13.3 โรงเรียนท่าสงครามวิทยา

**1.14 อำเภอคำตากล้า** จำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่

1.14.1 โรงเรียนคำตากล้าราชประชาสงเคราะห์

1.14.2 โรงเรียนศึกษาประชาสามัคคี

**1.15 อำเภอเจริญศิลป์** จำนวน 1 โรงเรียน ได้แก่

1.15.1 โรงเรียนเจริญศิลป์ศึกษา (โพธิ์คำอนุสรณ์)

**1.16 อำเภอส่องดาว** จำนวน 1 โรงเรียน ได้แก่

1.16.1 โรงเรียนส่องดาววิทยาคม

**1.17 อำเภอบ้านม่วง** จำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่

1.17.1 โรงเรียนบ้านม่วงพิทยาคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.17.2 โรงเรียนพระเทพญาณวิศิษฏ์โพธิ์ชัยทองวิทย์

**1.18 อำเภอสว่างแดนดิน** จำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่

1.18.1 โรงเรียนสว่างแดนดิน

1.18.2 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.18.3 โรงเรียนแวงพิทยาคม

1.18.4 โรงเรียนหนองหลวงศึกษา

1.18.5 โรงเรียนโคกสีวิทยาสรรค์

1.18.6 โรงเรียนบงเหนือวิทยาคม

**2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์**

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร (2568, หน้า 87) มีสาระสำคัญ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ รายละเอียดดังนี้

**2.1 วิสัยทัศน์** (Vision)

ผู้เรียนเป็นพลโลกในศตวรรษที่ 21 มีภูมิรู้ คู่ภูมิธรรม

**2.2 พันธกิจ** (Mission)

2.2.1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.2.2 ส่งเสริมการจัดการศึกษา ยกระดับคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา พัฒนาทักษะและสมรรถนะของผู้เรียนให้เป็นพลโลก สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

2.2.3 ส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.2.4 ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ

2.2.5 เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความปลอดภัยให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

2.2.6 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วมโดยใช้เครือข่ายการจัดการศึกษา

**2.3 เป้าประสงค์ (Goal)**

2.3.1 ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ

2.3.2 ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีความรู้ มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

2.3.3 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.3.4 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาช่วยในการบริหารและการจัดการเรียนรู้

2.3.5 ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงเท่าเทียมและเสมอภาค และได้รับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้มีความสมดุลด้านทักษะวิชาการ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต

2.3.6 ผู้เรียนได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ รู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีรวมถึงได้รับการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเชิงรุก

2.3.7 สถานศึกษามีคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ

2.3.8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วมโดยใช้เครือข่ายในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิผล

**3. กลยุทธ์ จุดเน้น และนโยบายทางการศึกษา**

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร (2568, หน้า 88) มีสาระสำคัญ ประกอบด้วย กลยุทธ์ จุดเน้นและนโยบายทางการศึกษา รายละเอียดดังนี้

**3.1 กลยุทธ์ และตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)**

3.1.1 กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

3.1.2 กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา

3.1.3 กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.1.4 กลยุทธ์ที่ 4 ยกระดับการบริหารการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

**3.2 จุดเน้นการดำเนินงาน (Strategic Positioning) "3 ต้อง"**

3.2.1 ต้องได้ (Guaranteed Success) เน้นความสามารถในการคิด การอ่าน การเขียน การสื่อสารภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และภาษาอื่น ๆ

3.2.2 ต้องดี (Great Quality) เน้นให้ผู้เรียนมีความปลอดภัย และส่งเสริมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนพร้อมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นพลเมืองที่ดีของสังคมโลก

3.3.3 ต้องก้าวล้ำ (Going Beyond) เน้นความก้าวล้ำทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย และเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI)

**4. ทิศทางการจัดการศึกษา**

จากบริบทขององค์กร อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และที่สำคัญ ที่สุดกิจกรรมการเปิดโลกทัศน์สู่หน่วยงานภายนอกองค์กร คือ การเปิดโอกาสให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานทางการศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่มีผลสำเร็จในการพัฒนาองค์กร และนำข้อดีที่พบจากสถานที่หรือประเด็นในการศึกษาดูงานสู่การพัฒนา ขับเคลื่อนงานในองค์กร จึงนำส่วนสำคัญเหล่านี้มากำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ / ภารกิจ (Mission) ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Issues) เป้าประสงค์ (Goals) และจุดเน้น เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี และการกำหนดแผนงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance – based Budgeting) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2568, หน้า 54)

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นหน่วยงาน ทางการศึกษาที่มีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในระดับมัธยมศึกษา ดูแลโรงเรียน จำนวน 45 โรงเรียน ทั้ง 18 อำเภอ ในเขต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

พื้นที่จังหวัดสกลนครมีผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 2,355 คน โดยแบ่งออกเป็นผู้บริหารถานศึกษา จำนวน 135 คน และครูผู้สอนจำนวน 2,220 คน มีบทบาทสำคัญ ในการพัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 องค์กรมีวิสัยทัศน์มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลโลกที่มีความรู้ คุณธรรม และสมรรถนะดิจิทัล พร้อมทั้งเน้นพันธกิจและเป้าประสงค์ที่มุ่งยกระดับคุณภาพผู้เรียนและพัฒนาครูให้ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมถึงการส่งเสริมการใช้ AI ในการบริหารและจัดการเรียนรู้ กลยุทธ์ 3 ต้อง ได้แก่ 1) ต้องได้ (Guaranteed Success) เน้นความสามารถในการคิด การอ่าน การเขียน การสื่อสาร ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และภาษาอื่น ๆ 2) ต้องดี (Great Quality) เน้นให้ผู้เรียนมีความปลอดภัย และส่งเสริมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนพร้อมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นพลเมืองที่ดีของสังคมโลก และ 3) ต้องก้าวล้ำ (Going Beyond) เน้นความก้าวล้ำทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย และเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) สะท้อนการพัฒนาคุณภาพ ความปลอดภัย และความก้าวล้ำด้านดิจิทัล ซึ่งเป็นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล จากบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและวิสัยทัศน์ทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง สร้างแรงขับเคลื่อน และสนับสนุนให้โรงเรียนหรือองค์กรในสังกัด สามารถปรับตัวและ ก้าวทันการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562, หน้า 85 – 86) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุดได้ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน ด้านการให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์การ

ด้านการกำหนดภาระงาน ด้านการจัดหาทรัพยากร ด้านการสนับสนุนและให้กาลังใจบุคลากร ด้านการขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการมีเสรีภาพ และด้านผลงานนวัตกรรมที่ท้าทาย 2. ความเป็นองค์กรดิจิทัลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านบุคลากร ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน และด้านเทคโนโลยี และ 3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.85

เยาวลักษณ์ ลพพันทอง (2564, หน้า 138) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 2. ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในทางบวก 4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่สามารถร่วมพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน คือ การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ความกล้าเสี่ยง การสร้างเครือข่าย และการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.884 และค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 78.10 อย่างมีนัยสำเร็จทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุทธิวิทย์ อานุภาพเสถียร (2566, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรังกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .744 และ 4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อ

สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .554

ปิยโชติ รอดหลง (2565, หน้า 99) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) การคัดเลือกคนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การพัฒนาทักษะ 4) การให้รางวัลในการสร้างนวัตกรรม 5) การจัดการทีมนวัตกรรม 6) การสร้างทีม และ 7) การค้นหาและทำงานร่วมกับผู้สนับสนุน 2. ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ความทุ่มเทเวลาในการทำงาน 2) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 3) พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน 4) ความคาดหวังที่สูง 5) ความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง 6) ภาวะผู้นำด้านวิชาการ และ 7) สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย และ 3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เบญญาพร อินทร์แก้ว และอนุสรา สุวรรณวงศ์ (2568, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ข้าราชการครูที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไม่แตกต่างกัน และอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย แนวทางด้านความเป็นผู้นำทีม แนวทางด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ แนวทางด้านความกล้าเสี่ยง และแนวทางด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมการเปลี่ยนแปลง

1.2 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา

ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562, หน้า 85 – 86) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุดได้ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน ด้านการให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์การ ด้านการกำหนดภาระงาน ด้านการจัดหาทรัพยากร ด้านการสนับสนุนและให้กาลังใจบุคลากร ด้านการขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการมีเสรีภาพ และด้านผลงานนวัตกรรมที่ท้าทาย 2. ความเป็นองค์กรดิจิทัลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านบุคลากร ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน และด้านเทคโนโลยี และ 3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.85

วชิระ บุญสาร (2564, หน้า 57 – 58) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอน ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านกระบวนการจัดการ ด้านผู้ปฏิบัติงาน และด้านทรัพยากรเทคโนโลยี 2. แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ ส่วนครูควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานอื่น ๆ 2) สถานศึกษาควรสำรวจความต้องการจำเป็นและจัดสรรทรัพยากรเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน 3) สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมและมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดใจยอมรับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการดำเนินงาน และสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษานำ

เทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน

นลกช เกตุพลสังข์ (2565, หน้า 78) ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล 2. ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล ด้านทักษะทางดิจิทัล ด้านกระบวนการปฏิบัติงานในระบบ ดิจิทัล ด้านโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรทางเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทางดิจิทัล 3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .81 และ 4. ทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ เครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล ภาวะผู้นำของผู้บริหาร กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล และงบประมาณ ทำนายความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 66.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จารุณี กุหลาบอ่ำ (2566, หน้า 112 – 117) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยไม่ขึ้นอยู่กับสถานภาพและขนาดโรงเรียน 2. การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยไม่ขึ้นอยู่กับสถานภาพและขนาดโรงเรียน และ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วริทธิ์ ปวีณบำเพ็ญ (2566, หน้า 76) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยา จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า

1. การเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยา ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียง ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง ด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารด้านการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล และด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน 2. สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียน เรียงตามดัชนีจากมากไปน้อย ดังนี้ วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร และสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง และ 4. แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัล พบว่าโรงเรียนควร 1. กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้ชัดเจน 2. วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนกำหนดกลยุทธ์ วางแผน การดำเนินงาน และกำกับติดตามเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการบริหารโรงเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 3. จัดการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง 4. สร้างวัฒนธรรมดิจิทัลให้เกิดกับบุคลากรทุกฝ่าย และ 5. พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้าง กระบวนการ เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง

ศิวพร แต้มคู และคณะ (2567, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในการบริหารของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในการบริหารของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในการบริหารของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีจำนวน 5 ปัจจัย มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีของสถานศึกษา ปัจจัยการนำนโยบายสู่การปฏิบัติที่เข้มแข็ง ปัจจัยการเตรียมบุคลากรเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยปัจจัยทั้งหมดร่วมกันทำนายการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในการบริหารของสถานศึกษาได้ร้อยละ 77.2

กนกรัตน์ หงษ์ยนต์ และพฤฑฒิพล พฤฑฒิกุล (2569, บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัล อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านการสร้างเครือข่ายในการบริหารเทคโนโลยีดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยมาก รองลงมาคือภาวะผู้นำทางดิจิทัล งบประมาณ และกฎหมายและนโยบาย 2. ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู อยู่ในระดับมาก 3. ปัจจัยทุกด้านมีความ สัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4. ปัจจัยด้านงบประมาณ ภาวะผู้นำทางดิจิทัล และกฎหมายและนโยบาย สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์กรดิจิทัลได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่า R = .80 อธิบายความแปรปรวนร้อยละ 63

**2. งานวิจัยต่างประเทศ**

2.1 งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

Pagaura (2020, p. 1) ได้ทำวิจัยเรื่องคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในฟิลิปปินส์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านผู้สร้างทีมและผู้สร้างความสัมพันธ์ สะท้อนว่าผู้บริหารมีความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมสูง และผลลัพธ์สามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา

Akyürek (2022, p. 1) ได้ทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับการมีส่วนร่วมของครูในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญกับการมีส่วนร่วมของครู ยิ่งผู้บริหารแสดงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาก ระดับการมีส่วนร่วมของครูสูงขึ้นตามไปด้วย

Morales (2025, pp. 1804 – 1814) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของครู ผลการวิจัยพบว่า 1. ครูและผู้บริหารมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2. การคิดเชิงกลยุทธ์มีระดับต่ำที่สุด 3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของครู

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Noosong & Wannapairo (2025, p. 8) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.837 และ 4. ตัวแปรของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาได้ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง และการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ ได้ร้อยละ 70.00

Al – Yahya (2026, p. 16) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีระดับมัธยมศึกษา โดยอาศัยทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลและภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การวิจัยประยุกต์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาเมืองอัลคาร์จ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลและภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก 2. ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ทางการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางสำคัญในการยกระดับภาวะผู้นำดิจิทัลและภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1) สร้างวัฒนธรรมการพัฒนาและปรับปรุงผลการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง และ 2) ส่งเสริมการวางแผนเชิงกลยุทธ์

2.2 งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของถานศึกษา

Pettersson (2018, p. 139) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานขององค์กรเพื่อสนับสนุนให้เป็นโรงเรียนที่มีสมรรถนะทางดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบขององค์กรโรงเรียนที่มีสมรรถนะดิจิทัล ประกอบด้วย 1. การกำหนดทิศทาง ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางด้านเทคโนโลยีที่ชัดเจน 2. การพัฒนาคน ความสำเร็จของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขึ้นกับคนเป็นสำคัญ โรงเรียนต้องส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งด้านทักษะเทคโนโลยีและการจัดการเรียนรู้

ยุคดิจิทัล และ 3. การพัฒนาองค์กร โรงเรียนต้องมีโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลที่เหมาะสม การจัดเวลา งบประมาณ และระบบงานที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างองค์กรดิจิทัล

Fazekas (2021, p. 435) ได้ทำวิจัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้และสมรรถนะดิจิทัลขององค์กรการศึกษาภาครัฐ ผลการวิจัยพบว่า 1. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ช่วยเสริมสร้างความสามารถด้านดิจิทัลของโรงเรียนในระดับมาก 2. การมีสมรรถนะดิจิทัลสูง ช่วยให้โรงเรียนพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ดีขึ้น 3. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกกับความสามารถด้านการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียน

Alenezi (2023, pp. 15 – 16) ได้ทำวิจัยเรื่องการจัดการเรียนรู้ดิจิทัลและการเปลี่ยนผ่านสู่สถาบันการศึกษาดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่าการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลในสถาบันการศึกษาเกิดจากหลายด้าน ได้แก่ 1. ด้านสังคมที่เน้นการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรและนักศึกษา 2. ด้านเทคโนโลยี การใช้ระบบ e – learning, AI, Big Data, Cloud และแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อการเรียนรู้ และ 3. ด้านการบริหาร การจัดการข้อมูล การวางนโยบาย การกำหนดกลยุทธ์ดิจิทัล และการปรับโครงสร้างองค์กร

Witthöft, Aydin & Pietsch (2024, pp. 12 – 13) ได้ทำวิจัยเรื่องการสร้างนวัตกรรมดิจิทัลในโรงเรียน บทบาทของแนวคิดแบบเปิดในการสร้างนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า 1. แนวคิดแบบเปิดมีผลโดยตรงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อการจัดการความรู้อย่างมีนัยสำคัญ 3. การจัดการความรู้มีผลเชิงบวกต่อนวัตกรรมดิจิทัล แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่มีผลโดยตรงต่อการเกิดนวัตกรรมดิจิทัล ต้องอาศัยการส่งผ่านผ่านการจัดการความรู้

Noosong & Wannapairo (2025, p. 8) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.837 และ 4. ตัวแปรของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่

สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาได้ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง และการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ ได้ร้อยละ 70.00

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประสิทธิผลของโรงเรียน และการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทดิจิทัล งานวิจัยในประเทศส่วนใหญ่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก มีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และการบริหารความเสี่ยง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ชี้ให้เห็นว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์สูงกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยองค์ประกอบสำคัญของการเป็นองค์กรดิจิทัล ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล บุคลากร กระบวนการทำงาน เทคโนโลยี และวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี และนำพาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

# บทที่ 3

# วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางดำเนินการวิจัย ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย

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

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย

1. คุณสมบัติและรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการพัฒนา
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ตอนที่ 1 การศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,355 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 135 คน แบ่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 45 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,220 คน จากทั้งหมด 45 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2568, หน้า 8 – 15)

ตาราง 14 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

| ลำดับ | อำเภอ | ขนาดโรงเรียน | | | รวมจำนวนโรงเรียนทั้งหมด |
|---|---|---|---|---|---|
| | | กลาง | ใหญ่ | ใหญ่พิเศษ | |
| 1 | กุดบาก | – | 1 | – | 1 |
| 2 | กุสุมาลย์ | 1 | 1 | – | 2 |
| 3 | คำตากล้า | 1 | 1 | – | 2 |
| 4 | โคกสีสุพรรณ | 1 | 1 | | 2 |
| 5 | เจริญศิลป์ | – | 1 | – | 1 |
| 6 | เต่างอย | – | 1 | – | 1 |
| 7 | นิคมน้ำอูน | 1 | – | – | 1 |
| 8 | บ้านม่วง | 1 | – | 1 | 2 |
| 9 | พรรณานิคม | 5 | 1 | – | 6 |
| 10 | พังโคน | 1 | – | 1 | 2 |
| 11 | โพนนาแก้ว | 1 | – | – | 1 |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 14 (ต่อ)

| ลำดับ | อำเภอ | ขนาดโรงเรียน | | | รวมจำนวนโรงเรียนทั้งหมด |
|---|---|---|---|---|---|
| | | กลาง | ใหญ่ | ใหญ่พิเศษ | |
| 12 | เมืองสกลนคร | 3 | – | 3 | 6 |
| 13 | ภูพาน | 2 | – | – | 2 |
| 14 | วานรนิวาส | 2 | – | 1 | 3 |
| 15 | วาริชภูมิ | 1 | 2 | – | 3 |
| 16 | สว่างแดนดิน | 4 | – | 2 | 6 |
| 17 | ส่องดาว | – | 1 | – | 1 |
| 18 | อากาศอำนวย | 1 | 1 | 1 | 3 |
| รวม | | 25 | 11 | 9 | 45 |

**1.2 กลุ่มตัวอย่าง**

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568 ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 330 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ แต่สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 242 คน จากโรงเรียน ทั้งหมด 45 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

1.2.1 การกำหนดหน่วยการสุ่มโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เนื่องจากโรงเรียนในสังกัดมีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดเลือกโรงเรียนทุกขนาดแบบเจาะจง ทั้งหมด 45 โรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 25 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 11 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2.2 การกำหนดผู้บริหารสถานศึกษา ตามกลุ่มตัวอย่างขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน จากจำนวนทั้งหมด 135 คน โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน

1.2.2.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงจากโรงเรียนทั้งหมด ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 โรงเรียน การเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ได้จำนวน 25 คน และสำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ได้จำนวน 25 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน

1.2.2.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงจากโรงเรียนทั้งหมด ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 โรงเรียน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ได้จำนวน 11 คน และใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบใส่คืน สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ได้จำนวน 11 คน รวมทั้งสิ้น 22 คน

1.2.2.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ใช้วิธี การเลือกแบบเจาะจงจากโรงเรียนทั้งหมด ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 โรงเรียน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ได้จำนวน 9 คน และใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบใส่คืน สำหรับตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ได้จำนวน 9 คน รวมทั้งสิ้น 18 คน

1.2.3 การกำหนดครูผู้สอน ตามกลุ่มตัวอย่างขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 242 คน จากจำนวนทั้งหมด 2,220 คน ใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบใส่คืน

1.2.3.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 25 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 75 คน โดยสุ่มจากทุกโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนเดียวกันกับกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.3.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 11 โรงเรียน โรงเรียนละ 7 คน รวมทั้งสิ้น 77 คน โดยสุ่มจากทุกโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนเดียวกันกับกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.3.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียน โรงเรียนละ 10 คน รวมทั้งสิ้น 90 คน โดยสุ่มจากทุกโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนเดียวกันกับกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 242 คน รวมทั้งสิ้น 332 คน ดังรายละเอียดที่แสดงในตาราง 15 – 18

ตาราง 15 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

| ขนาดโรงเรียน | ประชากร | | | กลุ่มตัวอย่าง | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ผู้บริหารสถานศึกษา | ครูผู้สอน | รวม | ผู้บริหารสถานศึกษา | ครูผู้สอน | รวม |
| โรงเรียนขนาดกลาง | 50 | 483 | 533 | 50 | 75 | 125 |
| โรงเรียนขนาดใหญ่ | 40 | 622 | 662 | 22 | 77 | 99 |
| โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ | 45 | 1,115 | 1,160 | 18 | 90 | 108 |
| รวม | 135 | 2,220 | 2,355 | 90 | 242 | 332 |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 16 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 25 โรงเรียน

| ลำดับ | รายชื่อโรงเรียน | ประชากร | | | กลุ่มตัวอย่าง | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ผู้บริหารสถานศึกษา | ครูผู้สอน | รวม | ผู้บริหารสถานศึกษา | ครูผู้สอน | รวม |
| อำเภอกุสุมาลย์ | | | | | | | |
| 1 | โพธิแสนวิทยา | 2 | 34 | 36 | 2 | 3 | 5 |
| อำเภอคำตากล้า | | | | | | | |
| 2 | ศึกษาประชาสามัคคี | 2 | 24 | 26 | 2 | 3 | 5 |
| อำเภอโคกสีสุพรรณ | | | | | | | |
| 3 | ด่านม่วงคำพิทยาคม | 2 | 10 | 12 | 2 | 3 | 5 |
| อำเภอนิคมน้ำอูน | | | | | | | |
| 4 | นิคมน้ำอูนเจริญวิทยา | 2 | 26 | 28 | 2 | 3 | 5 |
| อำเภอบ้านม่วง | | | | | | | |
| 5 | พระเทพญาณวิศิษฏ์โพธิ์ชัยทองวิทย์ | 2 | 10 | 12 | 2 | 3 | 5 |
| อำเภอพรรณานิคม | | | | | | | |
| 6 | บ้านบัวราษฎร์บำรุง | 2 | 16 | 18 | 2 | 3 | 5 |
| 7 | เทพสวัสดิ์วิทยา | 2 | 10 | 12 | 2 | 3 | 5 |
| 8 | ภูริทัตต์วิทยา | 2 | 10 | 12 | 2 | 3 | 5 |
| 9 | บะฮีวิทยาคม | 2 | 14 | 16 | 2 | 3 | 5 |
| 10 | ช้างมิ่งพิทยานุกูล | 2 | 11 | 13 | 2 | 3 | 5 |
| อำเภอพังโคน | | | | | | | |
| 11 | ลำปลาหางวิทยา | 2 | 10 | 12 | 2 | 3 | 5 |
| อำเภอโพนนาแก้ว | | | | | | | |
| 12 | โพนพิทยาคม | 2 | 18 | 20 | 2 | 3 | 5 |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 16 (ต่อ)

| ลำดับ | รายชื่อโรงเรียน | ประชากร | | | กลุ่มตัวอย่าง | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | นักเรียนเตรียมทหาร | นอกนั้น | รวม | นักเรียนเตรียมทหาร | นอกนั้น | รวม |
| อำเภอภูพาน | | | | | | | |
| 13 | คำเพิ่มพิทยา | 2 | 32 | 34 | 2 | 3 | 5 |
| 14 | ท่านผู้หญิงจันทิมาพึ่งบารมี | 2 | 31 | 33 | 2 | 3 | 5 |
| อำเภอเมืองสกลนคร | | | | | | | |
| 15 | ท่าแร่ศึกษา | 2 | 32 | 34 | 2 | 3 | 5 |
| 16 | ดงมะไฟวิทยา | 2 | 28 | 30 | 2 | 3 | 5 |
| 17 | เฉลิมพระเกียรติฯ จ.สกลนคร | 2 | 14 | 16 | 2 | 3 | 5 |
| อำเภอวานรนิวาส | | | | | | | |
| 18 | กุดเรือคำพิทยาคาร | 2 | 26 | 28 | 2 | 3 | 5 |
| 19 | หนองแวงวิทยา | 2 | 14 | 16 | 2 | 3 | 5 |
| อำเภอวาริชภูมิ | | | | | | | |
| 20 | วาริชวิทยา | 2 | 11 | 13 | 2 | 3 | 5 |
| อำเภอสว่างแดนดิน | | | | | | | |
| 21 | แวงพิทยาคม | 2 | 23 | 25 | 2 | 3 | 5 |
| 22 | หนองหลวงศึกษา | 2 | 32 | 34 | 2 | 3 | 5 |
| 23 | โคกสีวิทยาสรรค์ | 2 | 26 | 28 | 2 | 3 | 5 |
| 24 | บงเหนือวิทยาคม | 2 | 11 | 13 | 2 | 3 | 5 |
| อำเภออากาศอำนวย | | | | | | | |
| 25 | ท่าสงครามวิทยา | 2 | 10 | 12 | 2 | 3 | 5 |
| รวม | | 50 | 483 | 533 | 50 | 75 | 125 |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 17 ประชากรและลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 11 โรงเรียน

| ลำดับ | รายชื่อโรงเรียน | ประชากร | | | กลุ่มตัวอย่าง | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ผู้บริหารสถานศึกษา | ครูผู้สอน | รวม | ผู้บริหารสถานศึกษา | ครูผู้สอน | รวม |
| อำเภอกุดบาก | | | | | | | |
| 1 | กุดบากพัฒนาศึกษา | 4 | 67 | 71 | 2 | 7 | 9 |
| อำเภอกุสุมาลย์ | | | | | | | |
| 2 | กุสุมาลย์วิทยาคม | 4 | 77 | 81 | 2 | 7 | 9 |
| อำเภอคำตากล้า | | | | | | | |
| 3 | คำตากล้าราชประชาสงเคราะห์ | 4 | 60 | 64 | 2 | 7 | 9 |
| อำเภอโคกสีสุพรรณ | | | | | | | |
| 4 | ร่มเกล้า | 4 | 76 | 80 | 2 | 7 | 9 |
| อำเภอเจริญศิลป์ | | | | | | | |
| 5 | เจริญศิลป์ศึกษา “โพธิ์คำอนุสรณ์” | 3 | 36 | 39 | 2 | 7 | 9 |
| อำเภอเต่างอย | | | | | | | |
| 6 | เต่างอยพัฒนศึกษา | 3 | 41 | 44 | 2 | 7 | 9 |
| อำเภอพรรณานิคม | | | | | | | |
| 7 | พรรณาวุฒาจารย์ | 4 | 64 | 68 | 2 | 7 | 9 |
| อำเภอวาริชภูมิ | | | | | | | |
| 8 | มัธยมวาริชภูมิ | 4 | 72 | 76 | 2 | 7 | 9 |
| 9 | ธรรมบวรวิทยา | 3 | 37 | 40 | 2 | 7 | 9 |
| อำเภอสองดาว | | | | | | | |
| 10 | สองดาววิทยาคม | 3 | 37 | 40 | 2 | 7 | 9 |
| อำเภออากาศอำนวย | | | | | | | |
| 11 | โพนงามศึกษา | 4 | 55 | 59 | 2 | 7 | 9 |
| รวม | | 40 | 622 | 662 | 22 | 77 | 99 |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 18 ประชากรและลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียน

| ที่ | รายชื่อโรงเรียน | ประชากร | | | กลุ่มตัวอย่าง | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ผู้บริหารสถานศึกษา | หอสมุดฯ | รวม | ผู้บริหารสถานศึกษา | หอสมุดฯ | รวม |
| อำเภอพังโคน | | | | | | | |
| 1 | พังโคนวิทยาคม | 5 | 87 | 92 | 2 | 10 | 12 |
| อำเภอบ้านม่วง | | | | | | | |
| 2 | บ้านม่วงพิทยาคม | 5 | 97 | 102 | 2 | 10 | 12 |
| อำเภอเมืองสกลนคร | | | | | | | |
| 3 | สกลราชวิทยานุกูล | 5 | 176 | 181 | 2 | 10 | 12 |
| 4 | สกลนครพัฒนศึกษา | 5 | 93 | 98 | 2 | 10 | 12 |
| 5 | ธาตุนารายณ์วิทยา | 5 | 151 | 156 | 2 | 10 | 12 |
| อำเภอวานรนิวาส | | | | | | | |
| 6 | มัธยมวานรนิวาส | 5 | 147 | 152 | 2 | 10 | 12 |
| อำเภอสว่างแดนดิน | | | | | | | |
| 7 | เตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | 5 | 137 | 142 | 2 | 10 | 12 |
| 8 | สว่างแดนดิน | 5 | 123 | 128 | 2 | 10 | 12 |
| อำเภออากาศอำนวย | | | | | | | |
| 9 | อากาศอำนวยศึกษา | 5 | 104 | 109 | 2 | 10 | 12 |
| รวม | | 45 | 1,115 | 1,160 | 18 | 90 | 108 |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
   1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
   1.2 ครูผู้สอน
2. ขนาดโรงเรียน
   2.1 โรงเรียนขนาดกลาง
   2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่
   2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
2. การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
4. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม
5. การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล
2. การดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
3. ทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล

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

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา / การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา / การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา / การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา / การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา / การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

**3. การสร้างและหาประสิทธิภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่าและการสร้างแบบสอบถาม

3.3 สร้างแบบสอบถาม และนำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

3.4 นำร่างแบบสอบถามที่เสนออาจารย์ที่ปรึกษานำมาแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง ก่อนให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

3.5 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือตรวจสอบเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ

3.6 นำร่างแบบสอบถามที่สร้าง เสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC) โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

3.6.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา และมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

3.6.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.6.1.2 ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา อาจารย์พิเศษบัณฑิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.6.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทหรือดำรงตำแหน่งทางการบริหาร มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้แก่

3.6.2.1 ดร.ปราโมท พระหันธงไชย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนโพธิแสนวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3.6.2.2 นายอาทิตย์ ขูรีรัง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนท่าแร่ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3.6.3 ครูผู้สอน วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 1 คน ได้แก่ นางสาวชมพู แสนเสน ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3.7 นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC พบว่ามีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ แสดงว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความดัชนีสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้ ผลปรากฏดังตาราง 53 – 54 (ภาคผนวก ง)

3.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญไปนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

3.9 ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try – out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่เก็บจริง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และครูผู้สอน จำนวน 40 คน รวมทั้งสิ้น 60 คน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำนวน 10 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนคำเตยอุปถัมภ์ โรงเรียนไชยบุรีวิทยาคม โรงเรียนพระซองสามัคคีวิทยา โรงเรียนพะทายพิทยาคม โรงเรียนนาแกพิทยาคม โรงเรียนบ้านแพงพิทยาคม โรงเรียนนาแกสามัคคีวิทยา โรงเรียนเรณูนครวิทยาคม โรงเรียนธาตุพนม และโรงเรียนนครพนมวิทยาคม

3.10 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Alpha – coefficient) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำคำถามที่ใช้ได้มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's $\alpha$ – Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) ซึ่งมีค่าคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

3.10.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.374 – 0.902 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.959 พิจารณารายด้าน ดังนี้

3.10.1.1 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($X_1$) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.405 – 0.879 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.813

3.10.1.2 การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($X_2$) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.374 – 0.901 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.733

3.10.1.3 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ($X_3$) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.414 – 0.819 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.792

3.10.1.4 การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($X_4$) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.379 – 0.895 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.819

3.10.1.5 การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.527 – 0.902 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.886

3.10.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา (Y) มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.382 – 0.852 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.940 พิจารณารายด้านดังนี้

3.10.2.1 การมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ($Y_1$) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.479–0.802 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.773

3.10.2.2 การดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ($Y_2$) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.382 – 0.852 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.839

3.10.2.3 ทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร ($Y_3$) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.438 – 0.746 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.743

3.10.2.4 วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ($Y_4$) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.447 – 0.785 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.718

3.10 นำร่างแบบสอบถามที่ได้ เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

3.11 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

**4. การเก็บรวบรวมข้อมูล**

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน ซึ่งมีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

4.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ผ่านระบบ Google form โดยแนบลิ้งค์ (Link) และคิวอาร์โค้ด (QR – Code) ไปพร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูล ภายใน 15 วัน หากกลุ่มตัวอย่างยังตอบแบบสอบถามไม่ครบ ผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเอง เพื่อขอให้ผู้ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างดำเนินการตอบแบบสอบถามให้เรียบร้อย

4.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมด เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

**5. การวิเคราะห์ข้อมูล**

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) และหาร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเป็นตัวชี้วัด การแปลความหมายและค่าคะแนนของแบบสอบถาม กำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา / การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา / การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา / การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับปานกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา / การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา / การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient) มีค่าระหว่าง –1 ถึง +1 ซึ่งพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376 – 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ไม่มีความสัมพันธ์กัน

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

5.5 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและหาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

**6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

6.1.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

6.1.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน

6.1.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

6.2 สถิติพื้นฐาน

6.1.1 ร้อยละ (Percentage)

6.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

6.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่าที แบบกลุ่มตัวอย่างอิสระต่อกัน (Independent Samples t – test) และการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

6.3.2 สมมติฐานข้อที่ 3 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6.3.3 สมมติฐานข้อที่ 4 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

## ตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติค่าอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมมาพิจารณา หากพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดมีอำนาจพยากรณ์ต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวมาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ และนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน ประกอบด้วย อาจารย์ในสถาบันระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และครูผู้สอน จำนวน 3 คน แล้วสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยมีรายละเอียดดังนี้

**1. คุณสมบัติและรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ**

1.1 อาจารย์ในสถาบันระดับอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้บริหารการศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ได้แก่ นายชลาวุธ สามาอาพัฒน์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.3 ศึกษานิเทศก์ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษา จำนวน 1 คน ได้แก่ นางสาวพนัสดา มาตราช ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน ได้แก่

1.4.1 ดร.นงค์รักษ์ เคนไชยวงศ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสว่างแดนดิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.4.2 นายสุบรรณ นาสพัส ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.4.3 นายภัทรพล ประเสริฐแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองหลวงศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.5 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน ได้แก่

1.5.1 ดร.รุ่งนภา พรหมภักดี ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนิคมน้ำอูนเจริญวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.5.2 นางอุไรพร จันฤาไชย ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพังโคนวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.5.3 นายชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์ ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการพัฒนา**

ผู้วิจัยได้นำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องเหมาะสม แล้วนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อให้แนวทางในการพัฒนาต่อไป

**3. การวิเคราะห์ข้อมูล**

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และนำเสนอเป็นรายข้อเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

# บทที่ 4

# ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

## สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

| | | |
|---|---|---|
| n | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| $\bar{X}$ | แทน | ค่าเฉลี่ย |
| S.D. | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| % | แทน | ร้อยละ |
| t | แทน | ค่าสถิติการแจกแจง t (t – test) |
| F | แทน | ค่าสถิติการแจกแจง F (F – test) |
| df | แทน | ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ |
| SS | แทน | ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum Square) |
| MS | แทน | ค่าประมาณ (Mean Square) |
| * | แทน | การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 |
| ** | แทน | การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 |
| $r_{xy}$ | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร |
| X | แทน | ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา |
| $X_1$ | แทน | การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

$X_2$ แทน การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

$X_3$ แทน การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

$X_4$ แทน การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

$X_5$ แทน การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

$X_t$ แทน ผลรวมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

Y แทน การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา

$Y_1$ แทน การมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล

$Y_2$ แทน การดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

$Y_3$ แทน ทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร

$Y_4$ แทน วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล

$Y_t$ แทน ผลรวมของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

$R^2$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์

a แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

b แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\beta$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

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

Y′ แทน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Z′ แทน ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

## ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเก็บข้อมูลผ่านระบบ Google form โดยแนบลิ้งค์ (Link) และคิวอาร์โค้ด (QR – Code) ไปพร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมดที่ได้รับ และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน โดยการหาความถี่ ร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูล “ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล “ระดับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” โดยใช้ค่าสถิติดังนี้

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การวิเคราะห์การทดสอบค่าที แบบกลุ่มตัวอย่างอิสระต่อกัน (Independent Samples t – test)

3.1.2 ขนาดโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์การทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” โดยใช้ค่าสถิติดังนี้

3.2.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การวิเคราะห์การทดสอบค่าที แบบกลุ่มตัวอย่างอิสระต่อกัน (Independent Samples t – test)

3.2.2 ขนาดของโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์การทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

3.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหูคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร**

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ในส่วนที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ดังตาราง 19

ตาราง 19 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

| ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|---|---|---|
| สถานภาพการดำรงตำแหน่ง | 1. ผู้บริหารสถานศึกษา | 90 | 27.11 |
| | 2. ครูผู้สอน | 242 | 72.89 |
| รวม | | 332 | 100.00 |
| ขนาดโรงเรียน | 1. โรงเรียนขนาดกลาง | 125 | 37.65 |
| | 2. โรงเรียนขนาดใหญ่ | 99 | 29.82 |
| | 3. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ | 108 | 32.53 |
| รวม | | 332 | 100.00 |

จากตาราง 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 332 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 27.11 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 72.89

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 37.65 โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 29.82 และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 32.53

2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูล “ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความหมายตามที่กำหนดไว้ดังนี้

2.1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 20

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 20 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม

| ด้านที่ | ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | ค่าสถิติ | | การแปลผล | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. | | |
| 1 | การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง | 4.48 | 0.46 | มาก | 4 |
| 2 | การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม | 4.46 | 0.43 | มาก | 5 |
| 3 | การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม | 4.51 | 0.41 | มากที่สุด | 2 |
| 4 | การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม | 4.51 | 0.40 | มากที่สุด | 1 |
| 5 | การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม | 4.49 | 0.41 | มาก | 3 |
| รวม | | 4.49 | 0.37 | มาก | |

จากตาราง 20 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($\bar{X}$ = 4.51) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ = 4.51) ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($\bar{X}$ = 4.49) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 4.48) และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X}$ = 4.46) ตามลำดับ

2.1.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 21 – 25

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 21 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($X_1$)

| ข้อ | การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($X_1$) | ค่าสถิติ | | การแปลผล | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. | | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการศึกษาในอนาคตได้อย่างชัดเจน | 4.44 | 0.63 | มาก | 6 |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา | 4.49 | 0.69 | มาก | 3 |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ | 4.51 | 0.67 | มากที่สุด | 1 |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับร่วมกันเพื่อเป็นแนวทางสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน | 4.47 | 0.69 | มาก | 4 |
| 5 | ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้และการบริหารงานในสถานศึกษา | 4.46 | 0.67 | มาก | 5 |
| 6 | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่เปิดกว้าง เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวคิดใหม่ ๆ พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร | 4.50 | 0.71 | มาก | 2 |
| รวม | | 4.48 | 0.46 | มาก | |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 21 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อและอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ($\bar{X}$ = 4.51) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่เปิดกว้าง เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวคิดใหม่ ๆ พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ($\bar{X}$ = 4.50) และผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.49) ตามลำดับ

ตาราง 22 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($X_2$)

| ข้อ | การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($X_2$) | ค่าสถิติ | | การแปลผล | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. | | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษาคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา | 4.41 | 0.69 | มาก | 6 |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมโยงความรู้เดิมกับข้อมูลด้านนวัตกรรม เพื่อให้เกิดแนวคิด วิธีการ หรือรูปแบบการปฏิบัติงานใหม่อย่างสร้างสรรค์ | 4.43 | 0.68 | มาก | 5 |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษาคิดอย่างมีวิจารณญาณในการประเมินแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อเลือกแนวทางที่เหมาะสมและเป็นไปได้จริงที่สุดในการพัฒนาสถานศึกษา | 4.43 | 0.65 | มาก | 4 |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนบุคลากรในการนำแนวคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมไปทดลองใช้จริงในการปฏิบัติงาน | 4.47 | 0.68 | มาก | 3 |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 22 (ต่อ)

| ข้อ | การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($X_2$) | ค่าสถิติ | | การแปลผล | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. | | |
| 5 | ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าและยอมรับแนวคิดใหม่ ๆ ของบุคลากรโดยไม่ตำหนิเมื่อเกิดความผิดพลาด | 4.50 | 0.64 | มาก | 1 |
| 6 | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรมและกระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน | 4.50 | 0.66 | มาก | 2 |
| รวม | | 4.46 | 0.43 | มาก | |

จากตาราง 22 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าและยอมรับแนวคิดใหม่ ๆ ของบุคลากร โดยไม่ตำหนิเมื่อเกิดความผิดพลาด ($\bar{X}$ = 4.50) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรมและกระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน ($\bar{X}$ = 4.50) และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนบุคลากรในการนำแนวคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมไปทดลองใช้จริงในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.47) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 23 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม ($X_3$)

| ข้อ | การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X_3$) | ค่าสถิติ | | การแปลผล | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. | | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน | 4.50 | 0.67 | มาก | 3 |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการทีมโดยการดึงศักยภาพที่หลากหลายของบุคลากรมาใช้ในการทำงานร่วมกัน | 4.46 | 0.67 | มาก | 5 |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผนกระบวนการทำงาน | 4.48 | 0.64 | มาก | 4 |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร | 4.50 | 0.62 | มาก | 2 |
| 5 | ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับและชื่นชมผลสำเร็จที่เกิดจากการทำงานเป็นทีมของบุคลากร | 4.60 | 0.59 | มากที่สุด | 1 |
| รวม | | 4.51 | 0.41 | มากที่สุด | |

จากตาราง 23 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับและชื่นชมผลสำเร็จที่เกิดจากการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.60) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร ($\bar{X}$ = 4.50) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.50) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 24 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($X_4$)

| ข้อ | การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($X_4$) | ค่าสถิติ | | การแปลผล | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. | | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง | 4.44 | 0.65 | มาก | 6 |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างทางความคิดและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการศึกษา | 4.51 | 0.63 | มากที่สุด | 4 |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง | 4.56 | 0.63 | มากที่สุด | 1 |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา | 4.47 | 0.63 | มาก | 5 |
| 5 | ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความผูกพันและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนวัตกรรมให้แก่บุคลากร | 4.55 | 0.60 | มากที่สุด | 2 |
| 6 | ผู้บริหารสถานศึกษาใช้บรรยากาศองค์กรนวัตกรรมเป็นฐานในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและพัฒนาสถานศึกษา | 4.55 | 0.62 | มากที่สุด | 3 |
| รวม | | 4.51 | 0.40 | มากที่สุด | |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 24 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.56) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความผูกพันและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนวัตกรรมให้แก่บุคลากร ($\bar{X}$ = 4.55) และผู้บริหารสถานศึกษาใช้บรรยากาศองค์กรนวัตกรรมเป็นฐานในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.55) ตามลำดับ

ตาราง 25 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$)

| ข้อ | การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$) | ค่าสถิติ | | การแปลผล | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. | | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบก่อนการนำนวัตกรรมมาใช้ในการดำเนินงานในสถานศึกษา | 4.41 | 0.67 | มาก | 6 |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์และกำหนดแนวทางเพื่อลดผลกระทบจากความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา | 4.46 | 0.67 | มาก | 4 |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการใช้นวัตกรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาและปรับปรุงวิธีการ | 4.46 | 0.64 | มาก | 3 |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษาเผชิญหน้าและจัดการกับความท้าทาย หรือสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอนสูงจากการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา | 4.58 | 0.58 | มากที่สุด | 2 |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 25 (ต่อ)

| ข้อ | การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$) | ค่าสถิติ | | การแปลผล | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. | | |
| 5 | ผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดจากการตัดสินใจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในด้านนวัตกรรม | 4.59 | 0.59 | มากที่สุด | 1 |
| 6 | ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมั่นใจให้บุคลากรกล้าที่จะคิดริเริ่มและทดลองสิ่งใหม่ ๆ โดยไม่ตำหนิหรือลงโทษบุคลากรเมื่อทำผิดพลาด | 4.43 | 0.61 | มาก | 5 |
| รวม | | 4.49 | 0.41 | มาก | |

จากตาราง 25 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.49) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดจากการตัดสินใจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในด้านนวัตกรรม ($\bar{X}$ = 4.59) ผู้บริหารสถานศึกษาเผชิญหน้าและจัดการกับความท้าทาย หรือสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอนสูงจากการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.58) และผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการใช้นวัตกรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาและปรับปรุงวิธีการ ($\bar{X}$ = 4.46) ตามลำดับ

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล “ระดับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.2.1 การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 26

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 26 การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา โดยรวม

| ด้านที่ | การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา | ค่าสถิติ | | การแปลผล | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. | | |
| 1 | การมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล | 4.51 | 0.42 | มากที่สุด | 4 |
| 2 | การดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล | 4.53 | 0.40 | มากที่สุด | 3 |
| 3 | ทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร | 4.54 | 0.39 | มากที่สุด | 2 |
| 4 | วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล | 4.56 | 0.40 | มากที่สุด | 1 |
| รวม | | 4.53 | 0.36 | มากที่สุด | |

จากตาราง 26 พบว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.56) ด้านทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.54) ด้านการดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.53) และด้านการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.51) ตามลำดับ

2.2.2 การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 27 – 30

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 27 การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ($Y_1$)

| ข้อ | การมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ($Y_1$) | ค่าสถิติ | | การแปลผล | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. | | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการพัฒนาด้านดิจิทัลของสถานศึกษาอย่างชัดเจน | 4.48 | 0.63 | มาก | 4 |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในปัจจุบัน | 4.51 | 0.58 | มากที่สุด | 3 |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ | 4.46 | 0.71 | มาก | 5 |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน | 4.56 | 0.62 | มากที่สุด | 1 |
| 5 | ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านดิจิทัลของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง | 4.53 | 0.63 | มากที่สุด | 2 |
| รวม | | 4.51 | 0.42 | มากที่สุด | |

จากตาราง 27 พบว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.56) ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านดิจิทัลของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.53) และผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในปัจจุบัน ($\bar{X}$ = 4.51) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 28 การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านการดำเนินงาน
ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ($Y_2$)

| ข้อ | การดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ($Y_2$) | ค่าสถิติ | | การแปลผล | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | $\bar{x}$ | S.D. | | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ | 4.52 | 0.69 | มากที่สุด | 5 |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร | 4.50 | 0.65 | มาก | 6 |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ | 4.53 | 0.64 | มากที่สุด | 4 |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มความรวดเร็วและความถูกต้องในการดำเนินงาน | 4.49 | 0.66 | มาก | 7 |
| 5 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประสานงานภายในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว | 4.58 | 0.56 | มากที่สุด | 1 |
| 6 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดเก็บและบริหารข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา | 4.55 | 0.56 | มากที่สุด | 3 |
| 7 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | 4.57 | 0.61 | มากที่สุด | 2 |
| รวม | | 4.53 | 0.40 | มากที่สุด | |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 28 พบว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านการดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่ 5 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประสานงานภายในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ($\bar{X}$ = 4.58) ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.57) และผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดเก็บและบริหารข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.55) ตามลำดับ

ตาราง 29 การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร ($Y_3$)

| ข้อ | ทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร ($Y_3$) | ค่าสถิติ | | การแปลผล | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. | | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรประยุกต์ใช้ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา | 4.45 | 0.70 | มาก | 6 |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารภายในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว | 4.56 | 0.60 | มากที่สุด | 3 |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ | 4.49 | 0.63 | มาก | 5 |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ | 4.61 | 0.56 | มากที่สุด | 1 |

ตาราง 29 (ต่อ)

| ข้อ | ทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร ($Y_3$) | ค่าสถิติ | | การแปลผล | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. | | |
| 5 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรใช้ข้อมูลสารสนเทศดิจิทัลประกอบการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจ | 4.60 | 0.59 | มากที่สุด | 2 |
| 6 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร เรียนรู้และปรับตัวต่อเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ | 4.54 | 0.39 | มากที่สุด | 4 |
| รวม | | 4.54 | 0.39 | มากที่สุด | |

จากตาราง 29 พบว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.61) ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรใช้ข้อมูลสารสนเทศดิจิทัลประกอบการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจ ($\bar{X}$ = 4.60) และผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารภายในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ($\bar{X}$ = 4.56) ตามลำดับ

ตาราง 30 การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ($Y_4$)

| ข้อ | วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ($Y_4$) | ค่าสถิติ | | การแปลผล | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. | | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ ในสถานศึกษา | 4.55 | 0.59 | มากที่สุด | 4 |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของตนเองอย่างต่อเนื่อง | 4.48 | 0.64 | มาก | 5 |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 30 (ต่อ)

| ข้อ | วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ($Y_4$) | ค่าสถิติ | | การแปลผล | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. | | |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรยอมรับและสนับสนุนการใช้นวัตกรรมในการพัฒนางานและการจัดการเรียนรู้ | 4.58 | 0.57 | มากที่สุด | 2 |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล | 4.61 | 0.57 | มากที่สุด | 1 |
| 5 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลร่วมกัน | 4.57 | 0.62 | มากที่สุด | 3 |
| รวม | | 4.56 | 0.40 | มากที่สุด | |

จากตาราง 30 พบว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.61) ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรยอมรับและสนับสนุนการใช้นวัตกรรมในการพัฒนางานและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.58) และผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลร่วมกัน ($\bar{X}$= 4.65) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” โดยสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การวิเคราะห์การทดสอบค่าที แบบกลุ่มตัวอย่างอิสระต่อกัน (Independent Samples t – test) และขนาดโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์การทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.1.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 31

ตาราง 31 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

| ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | สถานภาพการดำรงตำแหน่ง | | | | t – test | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 90) | | ครูผู้สอน (n = 242) | | | |
| | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | | |
| 1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง | 4.52 | 0.39 | 4.46 | 0.48 | 0.980 | 0.328 |
| 2. การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม | 4.52 | 0.36 | 4.43 | 0.46 | 1.752 | 0.081 |
| 3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม | 4.55 | 0.32 | 4.49 | 0.44 | 1.277 | 0.203 |
| 4. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม | 4.54 | 0.35 | 4.50 | 0.42 | 0.701 | 0.484 |
| 5. การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม | 4.53 | 0.37 | 4.48 | 0.43 | 1.059 | 0.290 |
| รวม | 4.53 | 0.32 | 4.47 | 0.39 | 1.250 | 0.212 |

จากตาราง 31 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

3.1.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 32

ตาราง 32 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

| ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง | ระหว่างกลุ่ม | 0.662 | 2 | 0.331 | 1.566 | 0.210 |
| | ภายในกลุ่ม | 69.565 | 329 | 0.211 | | |
| | รวม | 70.227 | 331 | | | |
| 2. การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม | ระหว่างกลุ่ม | 0.803 | 2 | 0.401 | 2.143 | 0.119 |
| | ภายในกลุ่ม | 61.634 | 329 | 0.187 | | |
| | รวม | 62.437 | 331 | | | |
| 3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม | ระหว่างกลุ่ม | 0.281 | 2 | 0.141 | 0.848 | 0.429 |
| | ภายในกลุ่ม | 54.535 | 329 | 0.166 | | |
| | รวม | 54.816 | 331 | | | |
| 4. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม | ระหว่างกลุ่ม | 0.347 | 2 | 0.174 | 1.066 | 0.345 |
| | ภายในกลุ่ม | 53.581 | 329 | 0.163 | | |
| | รวม | 53.928 | 331 | | | |
| 5. การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม | ระหว่างกลุ่ม | 1.245 | 2 | 0.622 | 3.747* | 0.025 |
| | ภายในกลุ่ม | 54.642 | 329 | 0.166 | | |
| | รวม | 55.886 | 331 | | | |
| ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม | ระหว่างกลุ่ม | 0.486 | 2 | 0.243 | 1.794 | 0.168 |
| | ภายในกลุ่ม | 44.565 | 329 | 0.135 | | |
| | รวม | 45.051 | 331 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 1 ด้าน คือ การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการ LSD. ดังตาราง 33

ตาราง 33 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยใช้วิธีการ LSD.

| ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารถานศึกษา | วิธีการเปรียบเทียบ | ขนาดโรงเรียน | ขนาดโรงเรียน | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ | ขนาดใหญ่พิเศษ |
| การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม | LSD. | | $\bar{x}$ | 4.47 | 4.58 | 4.43 |
| | | ขนาดกลาง | 4.47 | – | -.11* | .04 |
| | | ขนาดใหญ่ | 4.58 | – | – | .15* |
| | | ขนาดใหญ่พิเศษ | 4.43 | – | – | – |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่พบว่า ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน”

3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน โดยสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การวิเคราะห์การทดสอบค่าที แบบกลุ่มตัวอย่างอิสระต่อกัน (Independent Samples t – test) และขนาดโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์การทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.2.1 การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 34

ตาราง 34 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

| การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา | สถานภาพการดำรงตำแหน่ง | | | | t – test | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 90) | | ครูผู้สอน (n = 242) | | | |
| | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | | |
| 1. การมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล | 4.56 | 0.37 | 4.49 | 0.44 | 1.379 | 0.169 |
| 2. การดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล | 4.54 | 0.35 | 4.53 | 0.42 | 0.312 | 0.755 |
| 3. ทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร | 4.56 | 0.37 | 4.53 | 0.39 | 0.708 | 0.479 |
| 4. วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล | 4.54 | 0.40 | 4.56 | 0.41 | -0.362 | 0.717 |
| รวม | 4.55 | 0.34 | 4.53 | 0.37 | 0.574 | 0.566 |

จากตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าทั้งโดยรวมและร้ายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2.2 การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 35

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 35 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

| การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. การมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล | ระหว่างกลุ่ม | 0.440 | 2 | 0.220 | 1.242 | 0.290 |
| | ภายในกลุ่ม | 58.220 | 329 | 0.177 | | |
| | รวม | 58.660 | 331 | | | |
| 2. การดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล | ระหว่างกลุ่ม | 0.529 | 2 | 0.264 | 1.638 | 0.196 |
| | ภายในกลุ่ม | 53.086 | 329 | 0.161 | | |
| | รวม | 53.615 | 331 | | | |
| 3. ทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร | ระหว่างกลุ่ม | 0.166 | 2 | 0.083 | 0.548 | 0.579 |
| | ภายในกลุ่ม | 49.906 | 329 | 0.152 | | |
| | รวม | 50.072 | 331 | | | |
| 4. วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล | ระหว่างกลุ่ม | 0.265 | 2 | 0.132 | 0.810 | 0.446 |
| | ภายในกลุ่ม | 53.795 | 329 | 0.164 | | |
| | รวม | 54.060 | 331 | | | |
| การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา | ระหว่างกลุ่ม | 0.296 | 2 | 0.148 | 1.124 | 0.326 |
| | ภายในกลุ่ม | 43.334 | 329 | 0.132 | | |
| | รวม | 43.630 | 331 | | | |

จากตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ทั้งโดยรวมและร้ายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน ข้อที่ 2 ที่ว่า “การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน”

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 36

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา จากตัวแปรทั้งหมด

| ตัวแปร | $X_t$ | $X_1$ | $X_2$ | $X_3$ | $X_4$ | $X_5$ | $Y_t$ | $Y_1$ | $Y_2$ | $Y_3$ | $Y_4$ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| $X_t$ | | | | | | | | | | | |
| $X_1$ | 0.848** | | | | | | | | | | |
| $X_2$ | 0.884** | 0.720** | | | | | | | | | |
| $X_3$ | 0.863** | 0.639** | 0.680** | | | | | | | | |
| $X_4$ | 0.903** | 0.701** | 0.744** | 0.746** | | | | | | | |
| $X_5$ | 0.863** | 0.602** | 0.700** | 0.716** | 0.762** | | | | | | |
| $Y_t$ | 0.858** | 0.694** | 0.724** | 0.765** | 0.766** | 0.799** | | | | | |
| $Y_1$ | 0.763** | 0.592** | 0.653** | 0.673** | 0.673** | 0.745** | 0.894** | | | | |
| $Y_2$ | 0.766** | 0.559** | 0.662** | 0.708** | 0.684** | 0.737** | 0.922** | 0.767** | | | |
| $Y_3$ | 0.780** | 0.656** | 0.666** | 0.684** | 0.693** | 0.706** | 0.887** | 0.699** | 0.795** | | |
| $Y_4$ | 0.774** | 0.689** | 0.620** | 0.685** | 0.701** | 0.680** | 0.890** | 0.737** | 0.755** | 0.705** | |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 36 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ($X_t$) กับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ($Y_t$) พบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก ($r_{xtyt}$ = 0.858) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ($X_t$) โดยรวม กับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษารายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวกทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ($X_t$) กับทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร ($Y_3$) มีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก ($r_{xty3}$ = 0.780) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ($X_t$) กับวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ($Y_4$) มีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก ($r_{xty4}$ = 0.774) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ($X_t$) กับการดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ($Y_2$) มีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก ($r_{xty2}$ = 0.766) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ($X_t$) กับการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ($Y_1$) มีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก ($r_{xty1}$ = 0.763) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผู้วิจัยนำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมและรายด้าน มีรายละเอียดดังตาราง 37 – 41

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา โดยรวม

| ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ($Y_t$) | |
|---|---|---|
| | Pearson Correlation | ความสัมพันธ์ |
| 1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($X_1$) | 0.694** | ปานกลาง |
| 2. การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($X_2$) | 0.724** | สูง |
| 3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X_3$) | 0.765** | สูง |
| 4. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($X_4$) | 0.766** | สูง |
| 5. การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$) | 0.799** | สูง |
| ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ($X_t$) | 0.858** | สูง |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก ($r_{xtyt}$ = 0.858**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูง 4 ด้าน และมีความสัมพันธ์กันปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$) มีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก ($r_{x5yt}$ = 0.799**) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($X_4$) มีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก ($r_{x4yt}$ = 0.766**) และการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X_3$) มีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก ($r_{x3yt}$ = 0.765**) ตามลำดับ

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ($Y_1$)

| ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | การมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ($Y_1$) | |
|---|---|---|
| | Pearson Correlation | ความสัมพันธ์ |
| 1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($X_1$) | 0.592** | ปานกลาง |
| 2. การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($X_2$) | 0.653** | ปานกลาง |
| 3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X_3$) | 0.673** | ปานกลาง |
| 4. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($X_4$) | 0.673** | ปานกลาง |
| 5. การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$) | 0.745** | สูง |
| ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ($X_t$) | 0.763** | สูง |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ($Y_1$) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก ($r_{xty1}$ = 0.763**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูง 1 ด้าน และมีความสัมพันธ์กันปานกลาง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$) มีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก ($r_{x5y1}$ = 0.745**) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X_3$) มีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก ($r_{x3y1}$ = 0.673**) และการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($X_4$) มีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก ($r_{x4y1}$ = 0.673**) ตามลำดับ

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านการดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ($Y_2$)

| ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | การดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ($Y_2$) | |
|---|---|---|
| | Pearson Correlation | ความสัมพันธ์ |
| 1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($X_1$) | 0.559** | ปานกลาง |
| 2. การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($X_2$) | 0.662** | ปานกลาง |
| 3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X_3$) | 0.708** | ปานกลาง |
| 4. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($X_4$) | 0.684** | ปานกลาง |
| 5. การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$) | 0.737** | สูง |
| ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ($X_t$) | 0.766** | สูง |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านการดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ($Y_2$) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก ($r_{xty2}$ = 0.766**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูง 1 ด้าน และมีความสัมพันธ์กันปานกลาง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$) มีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก ($r_{x5y2}$ = 0.737**) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X_3$) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก($r_{x3y2}$= 0.708**) และการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($X_4$) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{x4y2}$ = 0.684**) ตามลำดับ

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร ($Y_3$)

| ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | ทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร ($Y_3$) | |
|---|---|---|
| | Pearson Correlation | ความสัมพันธ์ |
| 1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($X_1$) | 0.656** | ปานกลาง |
| 2. การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($X_2$) | 0.666** | ปานกลาง |
| 3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X_3$) | 0.684** | ปานกลาง |
| 4. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($X_4$) | 0.693** | ปานกลาง |
| 5. การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$) | 0.706** | ปานกลาง |
| ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ($X_t$) | 0.780** | สูง |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร ($Y_3$) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก ($r_{xty3}$ = 0.780**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลางทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{x5y3}$ = 0.706**) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($X_4$) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{x4y3}$ = 0.693**) และการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X_3$) มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก ($r_{x3y3}$ = 0.684**) ตามลำดับ

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ($Y_4$)

| ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ($Y_4$) | |
|---|---|---|
| | Pearson Correlation | ความสัมพันธ์ |
| 1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($X_1$) | 0.689** | ปานกลาง |
| 2. การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($X_2$) | 0.620** | ปานกลาง |
| 3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X_3$) | 0.685** | ปานกลาง |
| 4. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($X_4$) | 0.701** | ปานกลาง |
| 5. การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$) | 0.680** | ปานกลาง |
| ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ($X_t$) | 0.774** | สูง |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ($Y_4$) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก ($r_{xty4}$ = 0.774**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลางทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($X_4$) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{x4y4}$ = 0.701**) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($X_1$) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{x1y4}$ = 0.689**) และการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X_3$) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{x3y4}$ = 0.685**) ตามลำดับ

ตาราง 42 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา

| ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | การมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ($Y_1$) | การดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ($Y_2$) | ทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร ($Y_3$) | วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ($Y_4$) | การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา โดยรวม ($Y_t$) |
| 1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($X_1$) | ปานกลาง 0.592** | ปานกลาง 0.559** | ปานกลาง 0.656** | ปานกลาง 0.689** | ปานกลาง 0.694** |
| 2. การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($X_2$) | ปานกลาง 0.653** | ปานกลาง 0.662** | ปานกลาง 0.666** | ปานกลาง 0.620** | สูง 0.724** |
| 3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X_3$) | ปานกลาง 0.673** | ปานกลาง 0.708** | ปานกลาง 0.684** | ปานกลาง 0.685** | สูง 0.765** |
| 4. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($X_4$) | ปานกลาง 0.673** | ปานกลาง 0.684** | ปานกลาง 0.693** | ปานกลาง 0.701** | สูง 0.766** |
| 5. การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$) | สูง 0.745** | สูง 0.737** | ปานกลาง 0.706** | ปานกลาง 0.680** | สูง 0.799** |
| ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ($X_t$) | สูง 0.763** | สูง 0.766** | สูง 0.780** | สูง 0.774** | สูง 0.858** |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 42 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม มีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวกกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ($r_{XtYt}$ = 0.858**) เมื่อพิจารณารายด้าน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

โดยรวม มีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวกกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร ($Y_3$) ($r_{XtY3}$ = 0.780**) วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ($Y_4$) ($r_{XtY4}$ = 0.774**) การดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ($Y_2$) ($r_{XtY2}$ = 0.766**) และการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ($Y_1$) ($r_{XtY1}$ = 0.763**) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก”

3.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 43 – 47

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาโดยรวม

| ตัวแปรพยากรณ์ | R | $R^2$ | Adjusted $R^2$ | b | S.E. | $\beta$ | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$) | .799 | .638 | .637 | .346 | .040 | .392 | 8.628** | .000 |
| การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X_3$) | .845 | .715 | .713 | .227 | .040 | .255 | 5.653** | .000 |
| การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($X_1$) | .864 | .746 | .743 | .157 | .032 | .199 | 4.976** | .000 |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 43 (ต่อ)

| ตัวแปรพยากรณ์ | R | $R^2$ | Adjusted $R^2$ | b | S.E. | $\beta$ | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($X_4$) | .867 | .751 | .748 | .124 | .046 | .137 | 2.693* | .007 |

a = 0.694 $S.E._{est}$ = ± 0.18217

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาโดยรวม ซึ่งมีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X_3$) และการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($X_1$) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($X_4$)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.392 รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X_3$) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.255 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($X_1$) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.199และการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($X_4$) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.137 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาโดยรวม ได้ร้อยละ 74.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.18217

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 0.694 + 0.346X_5 + 0.227X_3 + 0.157X_1 + 0.124X_4$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.392Z_5 + 0.255Z_3 + 0.199Z_1 + 0.137Z_4$$

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ($Y_1$)

| ตัวแปรพยากรณ์ | R | $R^2$ | Adjusted $R^2$ | b | S.E. | $\beta$ | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$) | .745 | .556 | .554 | .473 | .056 | .462 | 8.500** | .000 |
| การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X_3$) | .772 | .595 | .593 | .227 | .055 | .219 | 4.141** | .000 |
| การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($X_2$) | .781 | .610 | .606 | .175 | .050 | .180 | 3.489** | .001 |

a = 0.580 $S.E._{est} = \pm 0.26419$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ($Y_1$) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X_3$) และการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($X_2$)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.462 รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X_3$) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.219 และการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($X_2$) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.180 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ($Y_1$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ได้ร้อยละ 60.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm$ 0.26419

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_1 = 0.580 + 0.473X_5 + 0.227X_3 + 0.175X_2$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_1 = 0.462Z_5 + 0.219Z_3 + 0.180Z_2$$

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาการดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ($Y_2$)

| ตัวแปรพยากรณ์ | R | $R^2$ | Adjusted $R^2$ | b | S.E. | $\beta$ | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$) | .737 | .543 | .542 | .386 | .052 | .394 | 7.387** | .000 |
| การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X_3$) | .781 | .610 | .608 | .301 | .051 | .305 | 5.868** | .000 |
| การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($X_2$) | .790 | .625 | .621 | .166 | .047 | .179 | 3.526** | .000 |

a = 0.704 $S.E._{est} = \pm 0.24773$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 45 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านการดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ($Y_2$) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X_3$) และการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($X_2$)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

($X_5$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.394 รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X_3$) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.305 และการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($X_2$) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.179 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านการดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ($Y_2$) ได้ร้อยละ 62.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm$ 0.24773

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_2 = .704 + 0.386X_5 + 0.301X_3 + 0.166X_2$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_2 = 0.394Z_5 + 0.305Z_3 + 0.179Z_2$$

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาด้านทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร ($Y_3$)

| ตัวแปรพยากรณ์ | R | $R^2$ | Adjusted $R^2$ | b | S.E. | $\beta$ | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$) | .706 | .499 | .498 | .305 | .051 | .322 | 5.924** | .000 |
| การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($X_1$) | .763 | .582 | .580 | .196 | .044 | .232 | 4.457** | .000 |
| การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X_3$) | .779 | .608 | .604 | .211 | .052 | .221 | 4.074** | .000 |
| การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($X_2$) | .783 | .613 | .608 | .111 | .052 | .124 | 2.139* | .033 |

a = 0.847 $S.E._{est} = \pm 0.24344$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร ($Y_3$) ซึ่งมีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($X_1$) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X_3$) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($X_2$)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.322 รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($X_1$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.232 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X_3$) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.221 และการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($X_2$) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.124 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร ($Y_3$) ได้ร้อยละ 60.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm$ 0.24344

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_3 = 0.847 + 0.305X_5 + 0.196X_1 + 0.211X_3 + 0.111X_2$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_3 = 0.322Z_5 + 0.232Z_1 + 0.221Z_3 + 0.124Z_2$$

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 47 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ($Y_4$)

| ตัวแปรพยากรณ์ | R | $R^2$ | Adjusted $R^2$ | b | S.E. | $\beta$ | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($X_4$) | .701 | .492 | .490 | .158 | .063 | .158 | 2.498* | .013 |
| การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($X_1$) | .754 | .568 | .566 | .272 | .043 | .310 | 6.270** | .000 |
| การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$) | .777 | .603 | .600 | .220 | .055 | .224 | 3.985** | .000 |
| การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X_3$) | .787 | .619 | .615 | .207 | .055 | .209 | 3.746** | .000 |

a = 0.701 $S.E._{est}$ = ± 0.25082

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 47 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ($Y_4$) ซึ่งมีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($X_1$) การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$) และการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X_3$) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($X_4$)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($X_1$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.310 รองลงมา คือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.224 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X_3$) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.209 และการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($X_4$) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.158 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ($Y_4$) ได้ร้อยละ 61.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm$ 0.25082

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_4 = 0.701 + 0.158X_4 + 0.272X_1 + 0.220X_5 + 0.207X_3$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_4 = 0.158Z_4 + 0.310Z_1 + 0.224Z_5 + 0.209Z_3$$

ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดังตาราง 48

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 48 สรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา

| ตัวแปรพยากรณ์ / ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | ตัวแปรเกณฑ์ / การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา | | | | | สรุป |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | การมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ($Y_1$) | การดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ($Y_2$) | ทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร ($Y_3$) | วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ($Y_4$) | การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ($Y_t$) | |
| 1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($X_1$) | X | X | ✓ | ✓ | ✓ | ต้องพัฒนา |
| 2. การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($X_2$) | ✓ | ✓ | ✓ | X | X | ไม่ต้องพัฒนา |
| 3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X_3$) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ต้องพัฒนา |
| 4. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($X_4$) | X | X | X | ✓ | ✓ | ต้องพัฒนา |
| 5. การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ต้องพัฒนา |

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์

X หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 48 สามารถสรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในภาพรวม จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$) 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X_3$) 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($X_1$) และ 4) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($X_4$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 6 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน”

**ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร**

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ได้แก่ 1) ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$) 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X_3$) 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($X_1$) และ 4) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($X_4$) จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ดังนี้

1. สรุปการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา “ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$)” ดังนี้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีมาใช้ โดยพิจารณาทั้งด้านความพร้อมของบุคลากร ระบบ และงบประมาณ ควบคู่กับการวางแผนรองรับปัญหาที่อาจเกิดขึ้น การบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ จะช่วยลดความไม่แน่นอน และเพิ่มโอกาสความสำเร็จขององค์กรดิจิทัล...”

(สุบรรณ นาสพัส, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีทักษะด้านการสื่อสารที่ดี และใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการเพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในงาน ลดความเสี่ยงและสามารถดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน...”

(นงค์รักษ์ เคนไชยวงศ์, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมองความเสี่ยงในมุมใหม่ โดยเน้นการวิเคราะห์และจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ควรมีทักษะด้านดิจิทัลและใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจ เช่น การใช้ Big Data เพื่อคาดการณ์แนวโน้มและติดตามความเสี่ยงแบบเรียลไทม์ ประเมินโอกาสและผลกระทบของนวัตกรรมที่อาจเกิดขึ้น เพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา..."

(ภัทรพล ประเสริฐแก้ว, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ วิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยงที่อาจส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาในด้านการนำเทคโนโลยี มาใช้ พร้อมกำหนดแนวทางป้องกันและแผนรองรับอย่างชัดเจน ควบคู่กับการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทและเป้าหมายขององค์กรดิจิทัล มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล...."

(รุ่งนภา พรหมภักดี, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกล้าใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่และผสานกับแนวทางเดิมที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานรูปแบบใหม่ที่เอื้อต่อการพัฒนา ส่งเสริมการเรียนรู้ของครู และสื่อสารอย่างชัดเจน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เน้นการปรับปรุงแก้ไขและฟื้นฟู มากกว่าการกล่าวโทษ บุคลากรทำงานอย่างสร้างสรรค์ ใช้เทคโนโลยีอย่างมีกรอบ มีการประเมินและปรับแผนอย่างยืดหยุ่น เพื่อให้เกิดการพัฒนา..."

(อุไรพร จันฤาไชย, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปลี่ยนจากการควบคุมแบบเดิม สู่การสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางความคิด เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล วิเคราะห์และพยากรณ์ความเสี่ยงจากเทคโนโลยีใหม่ ควบคู่กับการกำหนดแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยไซเบอร์และจริยธรรม AI ส่งเสริมการเรียนรู้จากความผิดพลาด เพื่อสร้างความมั่นใจให้บุคลากรในการใช้นวัตกรรม จะช่วยให้สถานศึกษาปรับตัวและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ..."

(ชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์, สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"...เป็นการเปลี่ยนความกลัวความผิดพลาดให้เป็นการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้ทดลองใช้เครื่องมือดิจิทัลใหม่ ๆ วิธีการสอนใหม่ ๆ โดยไม่กลัวความผิดพลาด หากล้มเหลวจะส่งผลกระทบน้อยที่สุด แต่หากสำเร็จจะกลายเป็นต้นแบบ วิเคราะห์ความเสี่ยงอย่างเป็นระบบและใช้ฐานข้อมูลมาช่วยตัดสินใจ เพื่อลดโอกาสที่จะเกิดผลกระทบเชิงลบให้น้อยที่สุด..."

(พนัสดา มาตราช, สัมภาษณ์, 24 มีนาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรมโดยเน้นการคาดการณ์และวิเคราะห์ความเสี่ยงด้วยข้อมูลเป็นฐาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทดลองนวัตกรรมใหม่ ๆ ในสภาพแวดล้อมที่ยอมรับความผิดพลาดอย่างสร้างสรรค์ ร่วมกับการพัฒนาทักษะดิจิทัลและสร้างระบบติดตามความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรมีแผนรองรับสถานการณ์และสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อเปลี่ยนความเสี่ยงให้เป็นโอกาสในการพัฒนาให้เป็นองค์กรดิจิทัล..."

(ชลาวุธ สามาอาพัฒน์, สัมภาษณ์, 24 มีนาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยีและกำหนดมาตรการป้องกันความเสี่ยงจากการใช้นวัตกรรมในสถานศึกษา ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาทั้งครูและผู้เรียน เน้นการมีส่วนร่วมของทีมงานที่หลากหลายในการร่วมกันวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาความเสี่ยง รวมทั้งพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรและมีการสะท้อนผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง..."

(ธวัชชัย ไพใหล, สัมภาษณ์, 28 มีนาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรคาดการณ์ วิเคราะห์ และจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการนำนวัตกรรมมาใช้ และบูรณาการความเสี่ยงเข้ากับการพัฒนานวัตกรรมอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการหาความสมดุลระหว่างการยอมรับความเสี่ยงเพื่อโอกาสใหม่และการป้องกันความเสียหาย ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้ทดลองนวัตกรรมภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย..."

(สุมัทนา หาญสุริย์, สัมภาษณ์, 28 มีนาคม 2569)

ตาราง 49 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$)

| ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | | | | | | ร้อยละ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ผู้บริหารสถานศึกษา | ศึกษานิเทศก์ | บุคลากรทางการศึกษา | ครูผู้สอน | ครูแกนนำ | หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ | ครูผู้สอน | ผู้ปกครองนักเรียน | ตัวแทนชุมชน | ผู้นำท้องถิ่น | | |
| 1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์และบริหารความเสี่ยงโดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | 7 | 70 |
| 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนเชิงกลยุทธ์และกำหนดแนวทางรองรับความเสี่ยง | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | 7 | 70 |
| 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมการยอมรับความเสี่ยงและเรียนรู้จากความผิดพลาด | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | 5 | 50 |
| 4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีมาใช้และพัฒนาทักษะบุคลากร | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | 9 | 90 |
| 5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | 7 | 70 |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 49 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$) ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์และบริหารความเสี่ยงโดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนเชิงกลยุทธ์และกำหนดแนวทางรองรับความเสี่ยง

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมการยอมรับความเสี่ยงและเรียนรู้จากความผิดพลาด

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีมาใช้และพัฒนาทักษะบุคลากร

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

2. สรุปการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา “ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X_3$)” ดังนี้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีบทบาทและความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาองค์กร ตั้งแต่การวางแผน การตัดสินใจ ไปจนถึงการดำเนินงานและการประเมินผล ผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นผู้นำที่รับฟังความคิดเห็น เพื่อให้ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียมและสร้างสรรค์ การมอบหมายงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับศักยภาพของแต่ละบุคคลจะช่วยให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและพร้อมขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล...”

(สุบรรณ นาสพัส, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2569)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อให้เกิดมุมมองที่หลากหลาย วางแผนการดำเนินงานและตัดสินใจร่วมกัน จะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน และเพิ่มความรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารและประสานงาน จะช่วยให้การทำงานมีความสะดวก รวดเร็ว และลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ ทำให้เกิดความร่วมมือที่เข้มแข็ง...”

(นงค์รักษ์ เคนไชยวงศ์, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"...การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเป็นหัวใจของการขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยเกิดจากการประสานพลังของครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องผู้บริหารควรสร้างวิสัยทัศน์ร่วม เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนในการออกแบบและพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันผ่าน PLC และใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมปรับบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกสนับสนุนมากกว่าควบคุม..."

(ภัทรพล ประเสริฐแก้ว, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และสนับสนุนการทำงานเป็นทีม โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีเวทีในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แนวทางการสอน และแนวคิดใหม่ ๆ ร่วมกัน พร้อมทั้งนำเทคโนโลยีและแอปพลิเคชันต่าง ๆ มาใช้ในการสื่อสารและประสานงานภายในองค์กรเพื่อให้การทำงานมีความรวดเร็วมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเข้าใจในเป้าหมายเดียวกัน..."

(รุ่งนภา พรหมภักดี, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2569)

"...ผู้บริหารจะต้องมีการทำงานเป็นทีม แบ่งหน้าที่ตามกลุ่มบริหารและสร้างความเชื่อมั่นต่อทีมหรือกลุ่มงาน ให้คำปรึกษา ความช่วยเหลือ และความร่วมมือในการจัดการวางแผนอย่างเป็นระบบร่วมกัน โดยไม่ปล่อยให้เกิดช่องว่างในการทำงาน กำกับติดตามแก้ไขและดูแลรับผิดชอบร่วมกับทีมของกลุ่มงานตน ยอมรับความคิดเห็นรอบด้าน สร้างเครือข่ายทีมงานให้มั่นคง เสริมแรงกำลังใจในการทำงานของครู..."

(อุไรพร จันฤาไชย, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรพัฒนาการทำงานเป็นทีมสู่รูปแบบเครือข่ายความร่วมมืออัจฉริยะ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเชื่อมโยงการทำงานข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่งเสริมการสร้าง Digital PLC เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนคิด และพัฒนานวัตกรรมการสอนร่วมกันอย่างต่อเนื่อง กำหนดระบบแรงจูงใจที่เน้นความสำเร็จของทีม และสนับสนุนการถ่ายทอดทักษะดิจิทัลระหว่างรุ่น จะช่วยลดช่องว่างทางเทคโนโลยี และเสริมสร้างความพร้อมสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล..."

(ชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์, สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้สู่องค์กรดิจิทัล สนับสนุนการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ ส่งเสริมให้ครูมีทักษะดิจิทัลสูงขึ้น สร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนและชุมชนเพื่อนำทรัพยากรและองค์ความรู้ภายนอกเข้ามาโรงเรียน ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้..."

(พนัสดา มาตราช, สัมภาษณ์, 24 มีนาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันและเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนในการขับเคลื่อนโรงเรียน เน้นการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการทำงานร่วมกันให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ปรับบทบาทผู้นำเป็นผู้อำนวยความสะดวก สนับสนุนมากกว่าการควบคุม เพื่อเสริมพลังทีมงานจะช่วยให้บุคลากรเกิดความร่วมมือ ความผูกพันและพร้อมขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นดิจิทัล..."

(ชลาวุธ สามาอาพัฒน์, สัมภาษณ์, 24 มีนาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรปรับสู่การทำงานแบบ Agile โดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน และสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้เพื่อส่งเสริมนวัตกรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาทักษะดิจิทัลร่วมกันของครูและบุคลากร เพื่อลดขั้นตอนงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนด้านเทคโนโลยี และสื่อสารเป้าหมายให้ทีมงานไปในทิศทางเดียวกัน..."

(ธวัชชัย ไพใหล, สัมภาษณ์, 28 มีนาคม 2569)

"...บริหารควรสนับสนุนการทำงานเป็นทีมในองค์กรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีบทบาทในการคิด ตัดสินใจ และขับเคลื่อนนวัตกรรมร่วมกัน พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจนและสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของในการทำให้เกิดนวัตกรรมขององค์กร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในลักษณะเครือข่ายวิชาชีพ สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม..."

(สุมัทนา หาญสุริย์, สัมภาษณ์, 28 มีนาคม 2569)

ตาราง 50 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X_3$)

| ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | | | | | | รวม | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ผู้บริหารสถานศึกษา | ศึกษานิเทศก์ | ครูผู้ทรงคุณวุฒิ | ศึกษาธิการจังหวัด | ผู้ปกครองนักเรียน | หัวหน้ากลุ่มสาระฯ | ครูแกนนำ | หัวหน้าฝ่ายบริหาร | ครูผู้ใหญ่ | ครูผู้ใหญ่บ้าน | | |
| 1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และดำเนินงาน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | 8 | 80 |
| 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เน้นการ PLC และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | 7 | 70 |
| 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | 7 | 70 |
| 4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของงาน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | 9 | 90 |
| 5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับบทบาทเป็นผู้สนับสนุนหรือผู้อำนวยความสะดวก | ✓ | | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | 6 | 60 |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 50 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X_3$) ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และดำเนินงาน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เน้นการ PLC และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของงาน

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับบทบาทเป็นผู้สนับสนุนหรือผู้อำนวยความสะดวก

3. สรุปการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา “ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($X_1$)” ดังนี้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในอนาคตที่ต้องการให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม โดยต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ดังกล่าวให้บุคลากรทุกคนเข้าใจเป้าหมายและทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง และร่วมกันขับเคลื่อนไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลได้อย่างเป็นระบบ...”

(สุบรรณ นาสพัส, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มองเห็นทิศทางการพัฒนาองค์กรในอนาคต และสามารถกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับบริบทของยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ความรวดเร็ว และความแม่นยำในการตัดสินใจ การสื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัลยังช่วยให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลได้อย่างทั่วถึง เข้าใจเป้าหมายร่วมกัน และสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การพัฒนาองค์กรในระยะยาว...”

(นงค์รักษ์ เคนไชยวงศ์, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"...ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและท้าทาย เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา โดยเน้นผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ วิสัยทัศน์ควรยืดหยุ่น ปรับตามสถานการณ์ได้ และสื่อสารให้เข้าใจง่ายในรูปแบบที่สร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร ควรเป็นแบบอย่างในการเปลี่ยนแปลง กล้าเรียนรู้สิ่งใหม่ และยอมรับข้อจำกัดของตนเองพร้อมทั้งมีความมุ่งมั่น อดทน และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง..."

(ภัทรพล ประเสริฐแก้ว, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแนวทางและแผนงานที่ชัดเจน โดยเน้นการพัฒนาวิสัยทัศน์ ทักษะ และความรู้ เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการที่เป็นรูปธรรม รวมถึงการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ และสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม...."

(รุ่งนภา พรหมภักดี, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรมีการกำหนดทิศทางการบริหารที่ชัดเจน มีการแจ้งต่อคณะครูและบุคลากรในกรอบทิศทางการบริหารใช้การทำงานตามความถนัด เป็นผู้นำที่มีความยืดหยุ่นในการทำงานสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาองค์การกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง เตรียมพร้อมกับการรับงานพร้อมที่จะเติบโตของสถานศึกษาที่มีความก้าวหน้า ทั้งนักเรียนและบุคลากรทางการศึกษา เปิดโอกาสและรับฟังเรื่องราวทางความคิดจากหลายกลุ่มงานและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้ในการกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา..."

(อุไรพร จันฤาไชย, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรกำหนดแผนทางดิจิทัล ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาปรับบทบาทเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สามารถพยากรณ์แนวโน้มเทคโนโลยีและกำหนดทิศทางองค์กรได้อย่างแม่นยำ สื่อสารวิสัยทัศน์เชิงรุก พร้อมกำหนดเป้าหมายระยะสั้นที่วัดผลได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและลดแรงต้านรวมทั้งสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการนำนวัตกรรมไปปฏิบัติจริง เพื่อพัฒนาเป็นองค์กรดิจิทัลที่มีสมรรถนะสูงในระยะยาว..."

(ชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์, สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2569)

"...ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำร่องการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการสถานศึกษา กล้าที่จะปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานหรือระเบียบที่ล้าสมัย เพื่อรองรับกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม สร้างความเชื่อมั่นและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลง..."

(พนัสดา มาตราช, สัมภาษณ์, 24 มีนาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัลอย่างชัดเจน เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน สื่อสารวิสัยทัศน์ให้เข้าใจง่ายและสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมและลดแรงต้านต่อการเปลี่ยนแปลง กำหนดเป้าหมายระยะสั้นที่เห็นผลได้จริง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร..."

(ชลาวุธ สามาอาพัฒน์, สัมภาษณ์, 24 มีนาคม 2569)

"...ผู้บริหารต้องกำหนดกลยุทธ์ และวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมที่ชัดเจน มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง ทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้บริหารและบุคลากรโดยผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบในการเรียนรู้และใช้นวัตกรรมสารสนเทศอย่างคล่องแคล่วมีการจัดอบรมส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้ครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง..."

(ธวัชชัย ไพใหล, สัมภาษณ์, 28 มีนาคม 2569)

"...บริหารควรมองภาพอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรที่สอดคล้องกับบริบทและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรเข้าใจ เกิดการยอมรับร่วมกัน พร้อมทั้งแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมผ่านแผนงานและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์จริง สร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นให้ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง..."

(สุมัทนา หาญสุริย์, สัมภาษณ์, 28 มีนาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตาราง 51 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($X_1$)

| ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | | | | | | ลำดับ | ร้อยละ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ผู้บริหารสถานศึกษา | ศึกษานิเทศก์ | ครูผู้ทรงคุณวุฒิ | ครูแกนนำ | ครูที่ได้รับรางวัล | หัวหน้ากลุ่มสาระ | ครูผู้สอน | หัวหน้างานต่างๆ | ครูที่ปรึกษา | ครูผู้ใช้เทคโนโลยี | | |
| 1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสอดคล้องบริบทดิจิทัล | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 10 | 100 |
| 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | | ✓ | 7 | 70 |
| 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงบันดาลใจและลดแรงต้านการเปลี่ยนแปลง | ✓ | | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | 7 | 70 |
| 4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติที่เห็นผลจริง | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 9 | 90 |
| 5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นต้นแบบของการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 8 | 80 |

จากตาราง 51 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($X_1$) ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสอดคล้องบริบทดิจิทัล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงบันดาลใจและลดแรงต้านการเปลี่ยนแปลง

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติที่เห็นผลจริง

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นต้นแบบของการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

4. สรุปการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา “การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($X_4$)” ดังนี้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมและทรัพยากรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม เช่น เทคโนโลยีที่ทันสมัย แหล่งเรียนรู้ดิจิทัล เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสามารถคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมได้อย่างเต็มศักยภาพ และเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกิจกรรม PLC หรือเวทีนำเสนอผลงานนวัตกรรม ซึ่งจะช่วยให้เกิดการต่อยอดความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ในองค์กร...”

(สุบรรณ นาสพัส, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2569)

“...ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง ให้ครูและบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยไม่ต้องกลัวความผิดพลาด เพราะจะช่วยให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนางาน สนับสนุนให้มีการทดลองนวัตกรรมในห้องเรียน และเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง...”

(นงค์รักษ์ เคนไชยวงศ์, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2569)

“...บรรยากาศองค์กรนวัตกรรมส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัล คือบรรยากาศที่เน้นการเป็นโค้ช มากกว่าการกำกับติดตาม ผู้บริหารต้องสร้างพื้นที่ทางความคิดที่อนุญาตให้มีการวิพากษ์และพัฒนากระบวนการทำงานเดิมด้วยเทคโนโลยี การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการผ่านระบบออนไลน์จะช่วยให้สถานศึกษาเกิดการเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและองค์ความรู้ที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง...”

(ภัทรพล ประเสริฐแก้ว, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"...ผู้บริหารต้องจัดสรรโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลให้เข้าถึงง่ายและครอบคลุมทุกส่วนงาน การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้บุคลากรทำงานข้ามสายงานโดยใช้เครื่องมือดิจิทัลเป็นสื่อกลาง จะช่วยให้มีการสื่อสารกันง่ายมากขึ้นและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรมเชิงกระบวนการในระดับสถานศึกษา..."

(รุ่งนภา พรหมภักดี, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นผู้นำทางวิญญาณที่สร้างแรงบันดาลใจและสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยไม่มีพรมแดน การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จะช่วยสร้างบรรยากาศแห่งการแข่งขันเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งจะช่วยเร่งอัตราการเปลี่ยนผ่านสถานศึกษาไปสู่ความเป็นองค์กรดิจิทัลที่สมบูรณ์แบบ..."

(อุไรพร จันฤาไชย, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2569)

"...การพัฒนาบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมต้องอาศัยการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการสร้างขวัญและกำลังใจ ใช้ระบบจูงใจที่สอดคล้องกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัล เช่น การลดภาระงานที่ไม่จำเป็นเมื่อมีการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล การสร้างบรรยากาศที่บุคลากรรู้สึกว่าความก้าวหน้าทางวิชาชีพขึ้นกับความสามารถเชิงนวัตกรรม จะเป็นปัจจัยหลักที่ขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม..."

(ชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์, สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมที่เปิดกว้างให้บุคลากรกล้าคิด กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องภายในองค์กร สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการและการสื่อสาร สร้างแรงจูงใจและยกย่องผลงานนวัตกรรมของบุคลากร เพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ เชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นดิจิทัล..."

(พนัสดา มาตราช, สัมภาษณ์, 24 มีนาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

“...การสร้างบรรยากาศนวัตกรรมคือการจัดเตรียม ระบบนิเวศที่มีความพร้อมทั้งในด้านอุปกรณ์ และกระบวนการบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มความสามารถในการผลิตนวัตกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา ไม่ใช่แค่เรื่องอินเทอร์เน็ตที่แรง แต่คือการมีฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ที่ครูสามารถดึงไปใช้ประโยชน์ได้ทันที ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้เกิดการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ หากบรรยากาศในโรงเรียนขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ความเป็นองค์กรดิจิทัลก็จะเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติและมีความแม่นยำสูง...”

(ชลาวุธ สามาอาพัฒน์, สัมภาษณ์, 24 มีนาคม 2569)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในทุกมิติของการบริหารจัดการ เช่น ระบบสารสนเทศ การสื่อสาร และการเรียนการสอน พร้อมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้งานจริง เพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เชื่อมโยงกับภาคีเครือข่ายภายนอกผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลจะช่วยขยายขอบเขตการเรียนรู้และสร้างแรงกระเพื่อมให้สถานศึกษาพัฒนาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล...”

(ธวัชชัย ไพใหล, สัมภาษณ์, 28 มีนาคม 2569)

“..ผู้บริหารควรพัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งด้านกายภาพ จิตวิทยา และวัฒนธรรมองค์กร ให้เอื้อต่อการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพัฒนานวัตกรรม และการสร้างผลงานที่มีคุณภาพ โดยมุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน สนับสนุนการคิดค้นและพัฒนานวัตกรรม ตลอดจนการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง สร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น เช่น วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม...”

(สุมัทนา หาญสุริย์, สัมภาษณ์, 28 มีนาคม 2569)

ตาราง 52 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($X_4$)

| ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | | | | | | รวม | ร้อยละ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ชัยวัฒน์ หนองโพธิ์ | ศักดิ์ชัย คงเอียดไทศา | ปรเมศวร์ ชัยเกษม | สุนันทา มหาขันธ์ | ณัฐวุฒิ ยอดปัญญา | ภาคภูมิ ศรีอุดมเดช | ณัฐพงษ์ ณัฐพงษ์ | ชนัฐพล ยิ่งยง | ชลทิพย์ ณัฐพงษ์ | ณัฐวุฒิ ณัฐพงษ์ | | |
| 1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมและทรัพยากรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม | ✓ | | | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 7 | 70 |
| 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นและทดลองสิ่งใหม่โดยไม่กลัวความผิดพลาด | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | 6 | 60 |
| 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่าน PLC | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | | 8 | 80 |
| 4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | 7 | 70 |
| 5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจและเครือข่ายความร่วมมือ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | 7 | 70 |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 52 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($X_4$) ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมและทรัพยากรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นและทดลองสิ่งใหม่โดยไม่กลัวความผิดพลาด

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่าน PLC

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรงนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจและเครือข่ายความร่วมมือ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 จะนำเสนอเป็นบทสรุปและอภิปรายผลในบทที่ 5 ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

# บทที่ 5

# สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และนำเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

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

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

## สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

2. การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการตามขั้นตอน โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,355 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 135 คน แบ่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 45 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,220 คน จากทั้งหมด 45 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 330 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ แต่สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 242 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 45 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling)

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิส ไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) ใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

**3. การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยได้เสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จากนั้นผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเก็บข้อมูลผ่านระบบ Google form โดยแนบลิ้งค์ (Link) และคิวอาร์โค้ด (QR – Code) ไปพร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์ ซึ่งดำเนินการรวบรวมข้อมูล ภายใน 15 วัน หากกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามไม่ครบตามจำนวนที่กำหนด ผู้วิจัยจะดำเนินการติดตามกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนสมบูรณ์ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมด ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

**4. การวิเคราะห์ข้อมูล**

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) และหาร้อยละ (Percentage)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเป็นตัวชี้วัด

4.3 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product–Moment Correlation Coefficient)

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

4.5 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและหาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

**5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย**

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.1.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

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

5.1.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

5.2 สถิติพื้นฐาน

5.2.1 ร้อยละ (Percentage)

5.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่าที แบบกลุ่มตัวอย่างอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) และการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5.3.2 สมมติฐานข้อที่ 3 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5.3.3 สมมติฐานข้อที่ 4 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผู้วิจัยได้นำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม ศึกษาสกลนคร มาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องเหมาะสม และนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 10 คน มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) แล้วนำเสนอเป็นรายข้อเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สรุปผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน พบว่า

4.1 การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.2 การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ($X_t$) กับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ($Y_t$) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก ($r_{xtyt}$ = 0.858) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาโดยรวม ซึ่งมีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X_3$) และการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($X_1$) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($X_4$) ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาโดยรวม ได้ร้อยละ 74.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm$ 0.18217

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 0.694 + 0.346X_5 + 0.227X_3 + 0.157X_1 + 0.124X_4$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.392Z_5 + 0.255Z_3 + 0.199Z_1 + 0.137Z_4$$

7. แนวทางการพัฒนา ผู้วิจัยได้นำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน มาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจพยากรณ์ พบว่า มี 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาได้ คือ ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X_3$) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($X_1$) และด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($X_4$) ซึ่งแต่ละด้านมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

7.1 ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$)

7.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์และบริหารความเสี่ยงโดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน

7.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนเชิงกลยุทธ์และกำหนดแนวทางรองรับความเสี่ยง

7.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมการยอมรับความเสี่ยงและเรียนรู้จากความผิดพลาด

7.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีมาใช้และพัฒนาทักษะบุคลากร

7.1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

7.2 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X_3$)

7.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และดำเนินงาน

7.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เน้นการ PLC และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

7.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม

7.2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกันเพื่อให้รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของงาน

7.2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับบทบาทเป็นผู้สนับสนุนหรือผู้อำนวยความสะดวก

7.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($X_1$)

7.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสอดคล้องบริบทดิจิทัล

7.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน

7.3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงบันดาลใจและลดแรงต้านการเปลี่ยนแปลง

7.3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติที่เห็นผลจริง

7.3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นต้นแบบของการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

7.4 การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($X_4$)

7.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมและทรัพยากรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม

7.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นและทดลองสิ่งใหม่โดยไม่กลัวความผิดพลาด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

7.4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่าน PLC

7.4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร

7.4.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจและเครือข่ายความร่วมมือ

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยอภิปรายผลตามผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้านและอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดค้นสิ่งใหม่ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สนับสนุนให้กล้าคิด กล้าทำ และบริหารจัดการความเสี่ยงในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการรองรับการเปลี่ยนแปลง และคอยกระตุ้นให้เกิดการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการองค์กรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของถนอมวรรณ ช่างทอง (2562, หน้า 15) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจระหว่างกันเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร เกิดการสื่อสารที่ชัดเจน แก่บุคลากร ในกระบวนการ ขั้นตอนและสามารถ

มองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริง ทำให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์และกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์ ทำให้สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ในการการบริหารให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมถึงบทบาทของผู้นำในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และการจัดการเปลี่ยนแปลงองค์กร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของเยาวลักษณ์ ลพพันทอง (2564, หน้า 138) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของปิยโชติ รอดหลง (2565, หน้า 99) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) การคัดเลือกคนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การพัฒนาทักษะ 4) การให้รางวัลในการสร้างนวัตกรรม 5) การจัดการทีมนวัตกรรม 6) การสร้างทีม และ 7) การค้นหาและทำงานร่วมกับผู้สนับสนุน รวมถึงยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิวิทย์ อานุภาพเสถียร (2566, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ด้านทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร ด้านการดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา ตระหนักถึงความรวดเร็วในการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี จึงได้มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างพื้นฐาน โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาประยุกต์และปรับใช้ในการดำเนินงานและการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งการนำเทคโนโลยีเข้ามา

ขับเคลื่อนนี้ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะทางดิจิทัลของตนเอง จนทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลที่เข้มแข็งและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของจันทร์จิรา เหลาราช (2565, หน้า 173) ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการองค์กรรูปแบบเดิม ไม่สามารถตอบสนองต่อรูปแบบการแข่งขันในปัจจุบันที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ ส่งผลให้องค์กรจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างพื้นฐาน โดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาบูรณาการร่วมกับการดำเนินงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะทางดิจิทัลจนเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนลกช เกตุพลสังข์ (2565, หน้า 78) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวริทธิ์ ปวีณบำเพ็ญ (2566, หน้า 76) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยา จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยา ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง ด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารด้านการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล และด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกถึงบทบาทของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้อย่างชัดเจน ผ่านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม สร้างแรง จูงใจและแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน ทำให้ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีเป้าหมายในการพัฒนางานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศราวุฒิ การีรัตน์ (2566, หน้า 13) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญที่จะเป็นพลังในการใช้อำนาจและความสามารถในการส่งเสริมการสร้างกระบวนการนวัตกรรม ผลักดันให้สมาชิกภายในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์และเกิดนวัตกรรมในองค์กร เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาหรือสร้างแนวทางการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร สร้างความเข้าใจและความรู้สึกร่วมของผู้ตาม สร้างแรงบัลดาลใจให้ผู้ตามสามารถเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานหรือวัฒนธรรมในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้ง เป้าหมายไว้ร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Al – Yahya (2026, p. 16) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ระดับมัธยมศึกษา โดยอาศัยทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลและภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การวิจัยประยุกต์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาเมืองอัลคาร์จ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ทางการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

3.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และสามารถสื่อสารแนวคิดเชิงนวัตกรรมได้อย่างชัดเจน ย่อมส่งผลให้ครูผู้สอนเกิดความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ไปในทางเดียวกัน รวมถึงการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ การมอบหมายงานอย่างเหมาะสม การให้คำปรึกษา ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความเข้าใจและมุมมองต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไปในทิศทางเดียวกัน แม้จะอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันก็ตาม จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญญาพร อินทร์แก้ว และอนุสรา สุวรรณวงศ์ (2568, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนแต่ละขนาดมีทรัพยากรและงบประมาณในการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการวิเคราะห์ วางแผน และบริหารจัดการความเสี่ยงจากการนำนวัตกรรมมาใช้แตกต่างกัน โรงเรียนขนาดใหญ่หรือใหญ่พิเศษมีทรัพยากร บุคลากร และเทคโนโลยีสนับสนุนมากกว่า จึงสามารถบริหารความเสี่ยงได้อย่างเป็นระบบ ขณะที่โรงเรียนขนาดกลาง มีข้อจำกัดด้านบุคลากร งบประมาณ และโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้การตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมต้องดำเนินการอย่างระมัดระวังมากกว่า

4. การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน พบว่า

4.1 การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้บริบทและสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาเดียวกัน จึงทำให้การนำนโยบายดิจิทัลของสถานศึกษา เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำหน้าที่กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และครูผู้สอนที่เป็นผู้ปฏิบัติ ต่างใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ การสื่อสารภายในองค์กรที่ชัดเจนยังช่วยสร้างความเข้าใจและวิสัยทัศน์ร่วมกัน จึงส่งผลให้ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนมีมุมมอง และประสบการณ์ต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในระดับที่ใกล้เคียงกันและไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของศิวพร แต้มคู และคณะ (2567, หน้า 32) ที่กล่าวว่า

การดำเนินงานด้านดิจิทัลของสถานศึกษาอยู่ภายใต้บริบทและสภาพ แวดล้อมเดียวกัน ทั้งในด้านนโยบายและการบริหารจัดการ ส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษามีการรับรู้และความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกรัตน์ หงษ์ยนต์ และพฤฑฒิพล พฤฑฒิกุล (2569, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ภาพรวมอยู่ในระดับมากเหมือนกัน จึงสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันและไม่แตกต่างกัน

4.2 การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในทุกโรงเรียนขับเคลื่อนการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและวิสัยทัศน์ทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและสนับสนุนให้โรงเรียนหรือองค์กรในสังกัด สามารถปรับตัวและก้าวทันการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้โรงเรียนทุกขนาดได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี และระบบสารสนเทศส่วนกลางแบบเดียวกัน จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพิชญานันท์ อินทร์รักษ์ และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2567, หน้า 17) ที่กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล จำเป็นจะต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานของสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การจัดการทรัพยากรบุคคล การบริหารอาคารสถานที่ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร การจัดทำระบบสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษา เป็นต้น สถานศึกษาจำเป็นต้องมีความพร้อมในทุกด้านเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของจารุณี กุหลาบอ่ำ (2566, หน้า 114) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการ วิจัยพบว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยไม่ขึ้นอยู่กับสถานภาพและขนาดโรงเรียน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก ($r_{xtyt}$ = 0.858) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้กำหนดวิสัยทัศน์ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ทำให้บุคลากรสามารถปรับตัวและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้พัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของถนอมวรรณ ช่างทอง (2562, หน้า 85) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา อำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.85 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Noosong & Wannapairo (2025, p.8) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลาสตูล ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูงกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.837

6. อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาโดยรวม ซึ่งมีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X_3$) และการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($X_1$) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การสร้างบรรยากาศ

องค์กรนวัตกรรม ($X_4$) ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาโดยรวม ได้ร้อยละ 74.80 และตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.392 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงจากการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ได้อย่างเหมาะสม โดยเน้นการคาดการณ์และวิเคราะห์ความเสี่ยงด้วยข้อมูลเป็นฐาน สร้างระบบติดตามความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง มีแผนรองรับสถานการณ์เปลี่ยนความเสี่ยงให้เป็นโอกาสในการทดลองนวัตกรรมใหม่ ๆ ยอมรับความผิดพลาดจากการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรม รวมถึงกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยมีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน สร้างบรรยากาศภายในองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม จึงส่งผลให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสรุปการสัมภาษณ์ของรุ่งนภา พรหมภักดี (สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2569) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ วิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยงที่อาจส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาในด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ พร้อมกำหนดแนวทางป้องกันและแผนรองรับอย่างชัดเจน ควบคู่กับการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทและเป้าหมายขององค์กรดิจิทัล มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล และสอดคล้องกับสรุปการสัมภาษณ์ของชลาวุธ สามาอาพัฒน์ (สัมภาษณ์, 24 มีนาคม 2569) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรมโดยเน้นการคาดการณ์และวิเคราะห์ความเสี่ยงด้วยข้อมูลเป็นฐาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทดลองนวัตกรรมใหม่ ๆ ในสภาพแวดล้อมที่ยอมรับความผิดพลาดอย่างสร้างสรรค์ ร่วมกับการพัฒนาทักษะดิจิทัลและสร้างระบบติดตามความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรมีแผนรองรับสถานการณ์และสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อเปลี่ยนความเสี่ยงให้เป็นโอกาสในการพัฒนาให้เป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Noosong & Wannapairo (2025, p. 9) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาได้ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง และการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ ได้ร้อยละ 70.00

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($X_1$) ไม่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ($Y_1$) ได้ อาจเนื่องจากวิสัยทัศน์ทางดิจิทัลไม่ได้เกิดจากการมองอนาคตเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากความสามารถในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงจริง การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง เน้นความสามารถในการมองแนวโน้มและกำหนดทิศทางองค์กร ส่วนการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล เน้นการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น ผู้บริหารอาจมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของสถาน ศึกษาโดยรวม แต่ยังไม่สามารถแปลงวิสัยทัศน์นั้นไปสู่การกำหนดทิศทางด้านดิจิทัลได้อย่างชัดเจน อีกทั้งการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัลเป็นผลลัพธ์ของกระบวนการขับเคลื่อนองค์กรที่ต้องอาศัยความ สามารถในการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม รวมทั้งความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมร่วมด้วย โดยเฉพาะสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งการขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรและการบริหารจัดการผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ จึงทำให้การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัลของสถานศึกษาเมื่อพิจารณาร่วมกับตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านอื่น ๆ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาโดยรวมได้ร้อยละ 74.80 ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลได้อย่างเป็นรูปธรรม

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในแต่ละด้านไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล การเปิดรับและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่องค์กรดิจิทัลที่ดียิ่งขึ้น

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาโดยรวม มีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ควรกำหนดนโยบายและสนับสนุนทรัพยากรที่เอื้อต่อการบริหารงานของผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) ทางเทคโนโลยีระหว่างสถานศึกษา จัดให้มีระบบนิเทศติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งส่งเสริมให้มีการถอดบทเรียนสถานศึกษาต้นแบบ (Best Practice) ด้านการเป็นองค์กรดิจิทัล เพื่อเป็นแนวทางและขยายผลให้แก่สถานศึกษาอื่น ๆ ต่อไป

**2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป**

2.1 ควรขยายขอบเขตของการวิจัยไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทที่แตกต่างกัน

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในรูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อนำไปปรับใช้ในพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

# บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

# บรรณานุกรม


กนกรัตน์ หงษ์ยนต์, และ พฤฒิพล พฤฒิกุล. (2569). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร. *วารสาร มจร พุทธศาสตร์ปริทรรศน์, 10*(1), 71 – 84.

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2562). *รายงานประจำปี 2562 (Annual Report 2019).* กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563 – 2565.* มีนาคม 2563. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2563). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563.* กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กุลชลี จงเจริญ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.* นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ขวัญชนก โตนาค, สุกัญญา แช่มช้อย และอนุชา กอนพ่วง (2557). การวิเคราะห์องคประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผูบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร มหาวิทยาลัยนเรศวร, 16*(4), 131 – 140

จรัญญา ทองวิเศษ. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดศรีสะเกษ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

จันทร์จิรา เหลาราช. (2565). ตัวแบบของการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล. *วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ, 32*(2), 173 – 183

จารุณี กุหลาบอ่ำ. (2566). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จิระศักดิ์ มะลิซ้อน. (2568). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จีระศักดิ์ นามวงษ์. (2563). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2561). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เฉลิมพล ดีสวัสดิ์. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชนกชนม์ ชนะสงคราม. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง.* วิทยานพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

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

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

ณัฏฐนิชา หามนตรี. (2565). *แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ณัฐกาญจน์ นุชประเสริฐ, ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง และขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2567). กลยุทธ์การจัดการสารสนเทศสู่องค์กรดิจิทัล. *วารสารรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 4*(4), 240 – 258.

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

ตฤณเศรษฐ์ รัตนรังสฤษฏ์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรการศึกษา. *วารสารนวัตกรรมทางการศึกษา, 7*(3), 83 – 90.

ถนอมวรรณ ช่างทอง. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

_____. (2562). แนวทางการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา, 15*(2), 1 – 8.

ธนาธิป แสนพินิจ. (2567). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา: ยุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.

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

นพรัตน์ มูลศรีแก้ว. (2563). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.*วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นลกช เกตุพลสังข์. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

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

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

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

เบญญาพร อินทร์แก้ว, และ อนุสรา สุวรรณวงศ์. (2568). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 3*(2), 874 – 905.

ปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์. (2568). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปิยโชติ รอดหลง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเพทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปิยพร บุญใบ. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

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

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

ปุณณิฐฐา มาเชค. (2565). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชา 43066159 การจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา*. [เอกสารไม่มีการตีพิมพ์]. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

พิชญานันท์ อินทร์รักษ์ และมัทนา วังถนอมศักดิ์. (2567). การพัฒนาองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*, 35(3), 16 – 25.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2561). *ความเป็นผู้นำทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

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

มลฤดี นิลทัพ. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ยุทธชัย เติมวิถี. (2566). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เยาวลักษณ์ ลพพันทอง. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

รัชนิดา การีรัตน์. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ลัดดาวัลย์ ซาชิโย. (2566). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

วชิระ บุญสาร. (2564). *แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.* การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วณิชาภา สุนทรไชย. (2561). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วริทธิ์ ปวีณบำเพ็ญ. (2566). *แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยา จังหวัดลำปาง.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง. (2563). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2.* การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2554). แนวทางการศึกษาภาวะผู้นำ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 3*(5), 28 – 40.

ศราวุฒิ การีรัตน์. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

ศศิธร นุ่นภักดี. (2566). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศศิประภา ฤๅไกรศร. (2568). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศิรดา ทองสวัสดิ์. (2564). *รูปแบบการพัฒนาสู่การเป็นองค์การดิจิทัลสำหรับโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ศิริพร พงษ์เนตร. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศิริพรพรรณ์ สียวง. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

ศิวพร แต้มคู, กุลชลี จงเจริญ และฐิติกรณ์ ยาวิไชย จารึกศิลป์. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 19*(1), 30 – 42.

สาคร น้อมระวี. (2564). *โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568*. สกลนคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570*. ตุลาคม 2565. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563 – 2565*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สมพงษ์ เชือกพรม. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูง ของโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 19*(86), 123 – 139.

สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และ นิสรา ใจซื่อ. (2562). การขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัลเพื่อก้าวสู่การพัฒนาประเทศไทย 4.0. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 38*(3), 78 – 91.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุทธิวิทย์ อานุภาพเสถียร. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุธิดา สอนสืบ. (2565). *โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุพัตรา เลิศล้ำ, นิษรา พรสุริวงษ์ และอมรรัตน์ ประวัติรุ่งเรื่อง. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอนาคู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, *4*(4), 729 – 740.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2566). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็น เพื่อการบริหารทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพ: สำนักพิมพ์ทิพยวิสุทธิ์.

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

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

อรุณี สุวรรณศรี. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

อัคร โพธิ์ศรี. (2568). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อรพิน อิ่มรัตน์. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เอกรัตน์ เชื้อวังคำ และวัลลภา อารีรัตน์. (2564). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4*. ในการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22. (หน้า 886 – 893). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Adjei, D. (2013). Innovation leadership management. *International Journal of ICT and Management, 1*(2), 103 – 104.

Akyürek, M. İ., & Karabay, E. (2022). Developing innovative school leadership scale and teachers' views on innovative school leadership. *Journal of Educational Leadership and Policy Studies, 6*(1), 1 – 20.

Alenezi, M., Wardat, S., & Akour, M. (2023). *The need of integrating digital education in higher education: Challenges and opportunities. Sustainability, 15*(6), 4782. https://doi.org/10.3390/su15064782.

Alharbi, I. B. A. (2021). Innovative leadership: A literature review paper. *Open Journal of Leadership, 10*, 214 – 229. https://doi.org/10.4236/ojl.2021.103014

Al–Yahya, H. N. (2026). Ways of improving the performance of female secondary school leaders in the light of digital and innovative leadership skills: An applied research in secondary schools in Al – Kharj, Saudi Arabia. *Cogent Social Sciences, 12*(1), 1 – 22. https://doi.org/10.1080/23311886.2026.2628346.

Alzouebi, K., Al Hammadi, D. Y., Ankit, A., & Abu Khurma, O. (2025). School innovation: Building a culture through leadership and stakeholder engagement. *Societies, 15*(77), 1 – 26. https://doi.org/10.3390/soc15040077

Arnold, A., Melroy, S., & Smith, J. E. (2015). The management of leadership and innovation. *International Journal of Management Excellence, 6*(1), 549 – 550.

Dubrin, A. J. (2010). *Leadership: Research findings, practice, and skills* (5th ed.). Boston, MA: Houghton Mifflin.

Ehlers, U. D. (2021). Digital leadership in higher education. *Journal of Higher Education Policy and Leadership Studies, 1*(3), 6 – 14. https://doi.org/10.29252/johepal.1.3.6

El–Bayaa, N. (2025). Digital transformation obstacles categorization in higher education institutions in the Middle East and its effect on the UN sustainable development goals: A systematic literature review. *Edelweiss Applied Science and Technology, 9*(4), 2084 – 2098. https://doi.org/10.55214/25768484.v9i4.6479.

Fazekas, N. (2021). *Learning organizations and organizational digital competencies in the field of public education*. In E. K. Kocsis (Ed.), *Sustainable management, leadership and innovations* (pp. 25 – 36). Corvinus University of Budapest. https://doi.org/10.14267/978–963–503–867–1_03

Fernández, A., Gómez, B., Binjaku, K., & Meçe, E. K. (2023). Digital transformation initiatives in higher education institutions: A multivocal literature review. *Education and Information Technologies, 28*, 12351 – 12382.

Ghamrawi, N., & Tamim, R. M. (2023). A typology for digital leadership in higher education: The case of a large–scale mobile technology initiative (using tablets). *Education and Information Technologies, 28*(1), 7089 – 7110.

Harsono, H., Fitriani, Y., Kristiawan, M., & others. (2022). Digital leadership in education: Challenges and opportunities. *International Journal of Educational Management, 36*(7), 1156 – 1171.

He, P., Guo, F., & Abazie, G. A. (2023). School principals' instructional leadership as a predictor of teacher's professional development. *Asian–Pacific Journal of Second and Foreign Language Education, 9*(63), 1 – 18. https://doi.org/10.1186/s40862–024–00290–0.

Heilemann, G., & Faix, W. G. (2023). Transformation process meets innovation leadership: An analysis of new challenges in change theory. *Interdisciplinary Journal, 5*(1), 13 – 20. https://doi.org/10.1365/s42681–023–00034–7.

Huang, Z., Sindakis, S., Aggarwal, S., & Thomas, L. (2022). The role of leadership in collective creativity and innovation: Examining academic research and development environments. *Frontiers in Psychology, 13*, 1 – 18.

Ilomäki, L., & Lakkala, M. (2018). Digital technology and practices for school improvement: Innovative digital school model. *Research and Practice in Technology Enhanced Learning, 13*(25), 1 – 32. https://doi.org/10.1186/s41039-018-0094-8.

Ishartono, N. and Sidiq, Y. (2022). *Innovative collaborative learning leadership to build school academic culture during the Covid-19 pandemic.* PROFUNEDU 2022. (pp. 139 – 152). Muhammadiyah Surakarta University.

Jong, A. D., Tartwijk, J. V., Noordegraaf, M., & Lockhorst, D. (2020). Leadership practices in collaborative innovation: A study among Dutch school principals. *Educational Management Administration & Leadership. 50*(6), 1-32.

Kafa, A., Pashiardis, P., & Brauckmann, S. (2025). When successful school leaders go entrepreneurial: Empirical insights from Cyprus. *International Journal of Leadership in Education.* https://doi.org/10.1080/13603124.2025.2541358

Kilag, O. K. T., Malbas, M. H., Nengasca, M. K. S., Longakit, L. J. H., Celin, L. C., Pasigui, R., & Valenzona, M. A. N. (2024). Transformational leadership and educational innovation. *European Journal of Higher Education and Academic Advancement, 1*(2), 103 – 110.

Korkmaz, A. V., van Engen, M. L., Knappert, L., & Schalk, R. (2022). About and beyond leading uniqueness and belongingness: A systematic review of inclusive leadership research. *Human Resource Management Review, 32*, 1 – 20. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100894

Morales, J. P. L. (2025). Administrators' innovative leadership practices and teachers' 21st century skills. *International Journal of Research and Innovation in Social Science, 9*(3), 1084 – 1814. https://doi.org/10.47772/IJRISS.2025.903SEDU0138.

Nebieridze, K. (2023). Innovative school leadership aspects. *Journal of Legal Studies, 31*(45), 17 – 37. https://doi.org/10.2478/jles-2023-0002.

Noosong, P., & Wannapairo, S. (2025). Innovative leadership of school administrators affecting innovative organization of schools under Secondary Educational Service Area Office Songkhla Satun. *ASEAN Journal of Education, 12*(1), 1 – 12

Pagaura, A. R. (2020). Innovative leadership attributes of school administrators in the Philippines: Implications for educational management. *Interdisciplinary Research Review, 15*(2), 1 – 7.

Parejo, J. L., Revuelta, D. F. I., Antequera, J. G., & Fernández, A. O. (2022). An analysis of educational innovation culture by a Delphi expert panel. *Frontiers in Education, 7*, 1 – 13. https://doi.org/10.3389/feduc.2022.991263.

Pettersson, F. (2018). Digitally competent school organizations – Developing supportive organizational infrastructures. *Seminar.net: International Journal of Media, Technology and Lifelong Learning, 14*(2), 133 – 153.

Robbins, S. P., & Judge, T. (2017). Leader–Member Exchange (LMX) in Virtual Teams: Insights on Team Dynamics and Organizational Commitment. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies, 13*(2), 226 – 237.

Riddel, M., & Zulfikar, I. R. (2024). The role of innovative leadership in transforming student learning effectiveness: A review of best practices and future directions. *Development: Studies in Educational Management and Leadership, 3*(1), 35 – 50. https://doi.org/10.47766/development.v3i1.1913.

Riveras, L. J. C., & Tomàs, F. M. (2020). The organizational culture of innovative schools: The role of the principal. *Journal of Educational Sciences, 21*(2), 21 – 33. https://doi.org/10.35923/JES.2020.2.02.

Ruloff, M., & Petko, D. (2025). School principals' educational goals and leadership styles for digital transformation: Results from case studies in upper secondary schools. *International Journal of Leadership in Education, 28*(2), 422 – 440. https://doi.org/10.1080/13603124.2021.2014979.

Saddique, F., & Raja, B. I. (2023). A study of leadership styles of administrators and its perceived impact on morale of elementary school educators in Pakistan. *Research Journal of Social Sciences & Economics Review, 4*(1), 38 – 45. https://doi.org/10.36902/rjsser-vol4-iss1-2023.

Sağlam, E., & Uçar, R. (2022). The relationship between school administrators' creative leadership qualities and school's organizational intelligence levels. *International Journal of Psychology and Educational Studies, 9*(4), 1133 – 1147. https://doi.org/10.52380/ijpes.2022.9.4.749.

Salicru, S. (2017). *Leadership results: How to create adaptive leaders and high-performing organisations for an uncertain world*. John Wiley & Sons Australia.

Shatilo, O. (2019). The impact of external and internal factors on strategic management of innovation processes at company level. *Ekonomika, 98*(2), 85 – 96. https://doi.org/10.15388/Ekon.2019.2.6.

Siljebo, J. (2020). Digitalization and digital transformation in schools: A challenge to educational theory? *Education in the North, 27*(2), 24 – 37. https://doi.org/ 10.26203/b0m3-dk35.

Soule, D., Puram, A., Westerman, G., & Bonnet, D. (2016). *Becoming a digital organization: The journey to digital dexterity*. (Working Paper #301). Cambridge: Massachusetts Institute of Technology Center for Digital Business.

Syariff M. Fuad, D. R., Musa, K., & Hashim, Z. (2020). Innovation culture in education: A systematic review of the literature. *Management in Education*, 1 – 15. https://doi.org/10.1177/0892020620959760.

Tan, C. Y. (2023). Influence of principal leadership across contexts on the science learning of students. *Asia Pacific Education Review, 25*, 31 – 44. https://doi.org/ 10.1007/s12564-023-09828-2.

Valverde – Berrocoso, J., Rivas–Flores, J. I., Anguita–Martínez, R., & Montes–Rodríguez, R. (2023). Digital competence and educational leadership: Challenges for schools. *Computers & Education, 191*, 104648.

Witthöft, J., Aydin, B., & Pietsch, M. (2024). Leading digital innovation in schools: The role of the open innovation mindset. *Journal of Research on Technology in Education*. 1 – 22. https://doi.org/10.1080/15391523.2024.2398528.

Wullschleger, A., Vörös, A., Rechsteiner, B., Rickenbacher, A., & Maag Merki, K. (2023). Improving teaching, teamwork, and school organization: Collaboration networks in school teams. *Teaching and Teacher Education, 121*, https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103909.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

# ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

# ภาคผนวก ก

## รายนามผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

# รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

| | |
|---|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 2. ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา | อาจารย์บัณฑิตพิเศษ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 3. ดร.ปราโมทย์ พระหันธงไชย | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนโพธิแสนวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร |
| 4. นายอาทิตย์ ขูรีรัง | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนท่าแร่ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร |
| 5. นางสาวชมพู แสนเสน | ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

# รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนวทางการพัฒนางานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 10 คน ประกอบด้วย

| | |
|---|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 2. ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 3. นายชลาวุธ สามาอาพัฒน์ | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร |
| 4. นางสาวพนัสดา มาตราช | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร |
| 5. ดร.นงค์รักษ์ เคนไชยวงศ์ | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสว่างแดนดิน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร |
| 6. นายสุบรรณ นาสพัส | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร |
| 7. นายภัทรพล ประเสริฐแก้ว | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองหลวงศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

| | |
|---|---|
| 8. ดร.รุ่งนภา พรหมภักดี | ครูชำนาญการพิเศษ<br>โรงเรียนนิคมน้ำอูนเจริญวิทยา<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>มัธยมศึกษาสกลนคร |
| 9. นางอุไรพร จันฤาไชย | ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพังโคนวิทยาคม<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>มัธยมศึกษาสกลนคร |
| 10. นายชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์ | ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนธาตุนารายณ์<br>วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>มัธยมศึกษาสกลนคร |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

# ภาคผนวก ข

## หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕

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

๗ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๑๕๓ ๖๙๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕

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

๗ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๑๕๓ ๖๙๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕

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

๗ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ปราโมท พระหันธงไชย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๑๕๓ ๖๙๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕

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

๗ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายอาทิตย์ ขูรีรัง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร "** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๑๕๓ ๖๙๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕

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

๗ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวชมพู แสนเสน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๑๕๓ ๖๙๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๖

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

๑๒ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพะทายพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๑๕๓ ๖๙๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๖

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

๑๒ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแพงพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๑๕๓ ๖๙๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๖

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

๑๒ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนครพนมวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๑๕๓ ๖๙๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๗

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

๒๐ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนคำเพิ่มพิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๑๕๓ ๖๙๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๗

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

๒๐ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนร่มเกล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๒๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๑๕๓ ๖๙๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๗

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

๒๐ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๒๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๑๕๓ ๖๙๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๕๖

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

๒ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๑๕๓ ๖๙๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๕๖

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

๒ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.สุมัทนา หาญสุริย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๑๕๓ ๖๙๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๕๖

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

๒ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายชลาวุธ สามาอาพัฒน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๑๕๓ ๖๙๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๕๖

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

๒ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวพนัสดา มาตราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๑๕๓ ๖๙๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๕๖

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

๒ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายสุบรรณ นาสพัส

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๑๕๓ ๖๙๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๕๖

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

๒ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.นงค์รักษ์ เคนไชยวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๑๕๓ ๖๙๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๕๖

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

๒ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายภัทรพล ประเสริฐแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๑๕๓ ๖๙๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๕๖

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

๒ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.รุ่งนภา พรหมภักดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๑๕๓ ๖๙๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๕๖

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

๒ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางอุไรพร จันฤาไชย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๑๕๓ ๖๙๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๕๖

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

๒ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๑๕๓ ๖๙๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

# ภาคผนวก ค
# เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

# แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร**

**<u>คำชี้แจง</u>**

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

**<u>ตอนที่ 1</u>** แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**<u>ตอนที่ 2</u>** แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

**<u>ตอนที่ 3</u>** แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา

3. กลุ่มตัวอย่าง

**3.1 โรงเรียนขนาดกลาง** (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน ครูผู้สอน จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 5 คน

**3.2 โรงเรียนขนาดใหญ่** (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน ครูผู้สอน จำนวน 7 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 9 คน

**3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ** (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คน ขึ้นไป) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน ครูผู้สอน จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 12 คน

ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อคำถาม ตามสภาพความเป็นจริง **ผ่าน Google from ตาม QR Code** ที่แนบมาพร้อมนี้ ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไม่มีผลกระทบต่อท่านและสถานศึกษาของท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยหวังอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง:** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

   ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา

   ☐ ครูผู้สอน

2. ขนาดโรงเรียน

   ☐ โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน)

   ☐ โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน)

   ☐ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คน ขึ้นไป)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

**คำชี้แจง:** โปรดอ่านและพิจารณาข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ**มากที่สุด**

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ**มาก**

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ**ปานกลาง**

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ**น้อย**

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ**น้อยที่สุด**

**ตัวอย่าง**

| ข้อ | ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง** | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 0 | ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์แนวโน้ม ทิศทางการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการศึกษาในอนาคตได้อย่างชัดเจน | ✓ | | | | |
| 00 | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา | | ✓ | | | |

**จากตัวอย่างแสดงว่า**

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการศึกษา และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาในระดับมากที่สุด

ข้อ 00 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ในระดับมาก

| ข้อ | ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง** | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์แนวโน้ม ทิศทางการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการศึกษาในอนาคตได้อย่างชัดเจน | | | | | |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา | | | | | |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ | | | | | |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับร่วมกันเพื่อเป็นแนวทางสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน | | | | | |
| 5 | ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้และการบริหารงานในสถานศึกษา | | | | | |
| 6 | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่เปิดกว้าง เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวคิดใหม่ ๆ พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร | | | | | |
| **2. การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม** | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | ผู้บริหารสถานศึกษาคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา | | | | | |
| 8 | ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมโยงความรู้เดิมกับข้อมูลด้านนวัตกรรม เพื่อให้เกิดแนวคิด วิธีการ หรือรูปแบบการปฏิบัติงานใหม่อย่างสร้างสรรค์ | | | | | |
| 9 | ผู้บริหารสถานศึกษาคิดอย่างมีวิจารณญาณในการประเมินแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อเลือกแนวทางที่เหมาะสมและเป็นไปได้จริงที่สุดในการพัฒนาสถานศึกษา | | | | | |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

| ข้อ | ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **2. การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (ต่อ)** | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10 | ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนบุคลากรในการนำแนวคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมไปทดลองใช้จริงในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 11 | ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าและยอมรับแนวคิดใหม่ ๆ ของบุคลากร โดยไม่ตำหนิเมื่อเกิดความผิดพลาด | | | | | |
| 12 | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรมและกระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน | | | | | |
| **3. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม** | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13 | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน | | | | | |
| 14 | ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการทีม โดยการดึงศักยภาพที่หลากหลายของบุคลากรมาใช้ในการทำงานร่วมกัน | | | | | |
| 15 | ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผนกระบวนการทำงาน | | | | | |
| 16 | ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร | | | | | |
| 17 | ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับและชื่นชมผลสำเร็จที่เกิดจากการทำงานเป็นทีมของบุคลากร | | | | | |
| **4. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม** | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18 | ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 19 | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างทางความคิดและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการศึกษา | | | | | |

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

| ข้อ | ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **4. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (ต่อ)** | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20 | ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 21 | ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา | | | | | |
| 22 | ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความผูกพันและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนวัตกรรมให้แก่บุคลากร | | | | | |
| 23 | ผู้บริหารสถานศึกษาใช้บรรยากาศองค์กรนวัตกรรมเป็นฐานในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและพัฒนาสถานศึกษา | | | | | |
| **5. การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม** | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 24 | ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบก่อนการนำนวัตกรรมมาใช้ในการดำเนินงานในสถานศึกษา | | | | | |
| 25 | ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์และกำหนดแนวทางเพื่อลดผลกระทบจากความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา | | | | | |
| 26 | ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการใช้นวัตกรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาและปรับปรุงวิธีการ | | | | | |
| 27 | ผู้บริหารสถานศึกษาเผชิญหน้าและจัดการกับความท้าทาย หรือสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอนสูงจากการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา | | | | | |
| 28 | ผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดจากการตัดสินใจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในด้านนวัตกรรม | | | | | |
| 29 | ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมั่นใจ ให้บุคลากรกล้าที่จะคิดริเริ่มและทดลองสิ่งใหม่ ๆ โดยไม่ตำหนิหรือลงโทษบุคลากรเมื่อทำผิดพลาด | | | | | |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา

**คำชี้แจง:** โปรดอ่านและพิจารณาข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ**มากที่สุด**

4 หมายถึง การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ**มาก**

3 หมายถึง การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ**ปานกลาง**

2 หมายถึง การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ**น้อย**

1 หมายถึง การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ**น้อยที่สุด**

**ตัวอย่าง**

| ข้อ | การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **1. การมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล** | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 0 | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการพัฒนาด้านดิจิทัลของสถานศึกษาอย่างชัดเจน | ✓ | | | | |
| 00 | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในปัจจุบัน | | ✓ | | | |

**จากตัวอย่างแสดงว่า**

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการพัฒนาด้านดิจิทัลของสถานศึกษาอย่างชัดเจนในระดับมากที่สุด

ข้อ 00 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาวางแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในปัจจุบันในระดับมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

| ข้อ | การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **1. การมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล** | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการพัฒนาด้านดิจิทัลของสถานศึกษาอย่างชัดเจน | | | | | |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในปัจจุบัน | | | | | |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนา การบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ | | | | | |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 5 | ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านดิจิทัลของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| **2. การดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล** | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 | ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ | | | | | |
| 7 | ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร | | | | | |
| 8 | ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ | | | | | |
| 9 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มความรวดเร็วและความถูกต้องในการดำเนินงาน | | | | | |
| 10 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประสานงานภายในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว | | | | | |
| 11 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดเก็บและบริหารข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา | | | | | |
| 12 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | | | | | |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

| ข้อ | การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **3. ทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร** | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรประยุกต์ใช้ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา | | | | | |
| 14 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารภายในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว | | | | | |
| 15 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ | | | | | |
| 16 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ | | | | | |
| 17 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรใช้ข้อมูลสารสนเทศดิจิทัลประกอบการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจ | | | | | |
| 18 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร เรียนรู้และปรับตัวต่อเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ | | | | | |
| **4. วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล** | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ ในสถานศึกษา | | | | | |
| 20 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของตนเองอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 21 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรยอมรับและสนับสนุนการใช้นวัตกรรมในการพัฒนางานและการจัดการเรียนรู้ | | | | | |
| 22 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล | | | | | |
| 23 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลร่วมกัน | | | | | |

สถาบันวิทยบริการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม**

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง
ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

# ภาคผนวก ง

## ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

| ข้อ | ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่) | | | | | รวม | ค่า IOC | ผล |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| **1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง** | | | | | | | | | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์แนวโน้ม ทิศทางการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการศึกษาในอนาคตได้อย่างชัดเจน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับร่วมกันเพื่อเป็นแนวทางสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5 | ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้และการบริหารงานในสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 (ต่อ)

| ข้อ | ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่) | | | | | รวม | ค่า IOC | ผล |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| **1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (ต่อ)** | | | | | | | | | |
| 6 | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่เปิดกว้าง เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวคิดใหม่ ๆ พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| **2. การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม** | | | | | | | | | |
| 7 | ผู้บริหารสถานศึกษาคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 8 | ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมโยงความรู้เดิมกับข้อมูลด้านนวัตกรรมเพื่อให้เกิดแนวคิด วิธีการ หรือรูปแบบการปฏิบัติงานใหม่อย่างสร้างสรรค์ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 9 | ผู้บริหารสถานศึกษาคิดอย่างมีวิจารณญาณในการประเมินแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อเลือกแนวทางที่เหมาะสมและเป็นไปได้จริงที่สุดในการพัฒนาสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 10 | ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนบุคลากรในการนำแนวคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมไปทดลองใช้จริงในการปฏิบัติงาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 (ต่อ)

| ข้อ | ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่) | | | | | รวม | ค่า IOC | ผล |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| **2. การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (ต่อ)** | | | | | | | | | |
| 11 | ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าและยอมรับแนวคิดใหม่ ๆ ของบุคลากรโดยไม่ตำหนิเมื่อเกิดความผิดพลาด | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 12 | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรมและกระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| **3. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม** | | | | | | | | | |
| 13 | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 14 | ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการทีม โดยการดึงศักยภาพที่หลากหลายของบุคลากรมาใช้ในการทำงานร่วมกัน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 15 | ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผนกระบวนการทำงาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 (ต่อ)

| ข้อ | ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่) | | | | | รวม | ค่า IOC | ผล |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| **3. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม (ต่อ)** | | | | | | | | | |
| 16 | ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 17 | ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับและชื่นชมผลสำเร็จที่เกิดจากการทำงานเป็นทีมของบุคลากร | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| **4. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม** | | | | | | | | | |
| 18 | ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 19 | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างทางความคิดและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 20 | ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 21 | ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 (ต่อ)

| ข้อ | ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่) | | | | | รวม | ค่า IOC | ผล |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| **4. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (ต่อ)** | | | | | | | | | |
| 22 | ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความผูกพันและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนวัตกรรมให้แก่บุคลากร | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 23 | ผู้บริหารสถานศึกษาใช้บรรยากาศองค์กรนวัตกรรมเป็นฐานในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและพัฒนาสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| **5. การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม** | | | | | | | | | |
| 24 | ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบก่อนการนำนวัตกรรมมาใช้ในการดำเนินงานในสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 25 | ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์และกำหนดแนวทางเพื่อลดผลกระทบจากความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 26 | ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการใช้นวัตกรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาและปรับปรุงวิธีการ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 (ต่อ)

| ข้อ | ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่) | | | | | รวม | ค่า IOC | ผล |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| **5. การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม (ต่อ)** | | | | | | | | | |
| 27 | ผู้บริหารสถานศึกษาเผชิญหน้าและจัดการกับความท้าทายหรือสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอนสูงจากการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 28 | ผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดจากการตัดสินใจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในด้านนวัตกรรม | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 29 | ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมั่นใจให้บุคลากรกล้าที่จะคิดริเริ่มและทดลองสิ่งใหม่ ๆ โดยไม่ตำหนิหรือลงโทษบุคลากรเมื่อทำผิดพลาด | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |

จากตาราง 53 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสอดคล้องทั้ง 29 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 54 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

| ข้อ | การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่) | | | | | รวม | ค่า IOC | ผล |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| **1. การมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล** | | | | | | | | | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการพัฒนาด้านดิจิทัลของสถานศึกษาอย่างชัดเจน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในปัจจุบัน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5 | ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านดิจิทัลของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |

ตาราง 54 (ต่อ)

| ข้อ | การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่) | | | | | รวม | ค่า IOC | ผล |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| **2. การดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล** | | | | | | | | | |
| 6 | ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 7 | ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 8 | ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 9 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มความรวดเร็วและความถูกต้องในการดำเนินงาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 10 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประสานงานภายในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 11 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดเก็บและบริหารข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 54 (ต่อ)

| ข้อ | การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่) | | | | | รวม | ค่า IOC | ผล |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 12 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| **3. ทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร** | | | | | | | | | |
| 13 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรประยุกต์ใช้ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 14 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารภายในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 15 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 16 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 17 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรใช้ข้อมูลสารสนเทศดิจิทัลประกอบ การคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 54 (ต่อ)

| ข้อ | การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่) | | | | | รวม | ค่า IOC | ผล |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 18 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรเรียนรู้และปรับตัวต่อเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| **4. วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล** | | | | | | | | | |
| 19 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ ในสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 20 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของตนเองอย่างต่อเนื่อง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 21 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรยอมรับและสนับสนุนการใช้นวัตกรรมในการพัฒนางานและการจัดการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 22 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 23 | ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลร่วมกัน | | | | | | | | |

จากตาราง 54 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่องการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสอดคล้องทั้ง 23 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

# ภาคผนวก จ

## ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 55 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

| **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X)** | **ข้อที่** | **ค่าอำนาจจำแนก (r)** |
|---|---|---|
| 1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($X_1$) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.405 – 0.879 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.813 | 1 | 0.750 |
| | 2 | 0.405 |
| | 3 | 0.884 |
| | 4 | 0.525 |
| | 5 | 0.879 |
| | 6 | 0.540 |
| 2. การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($X_2$) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.374 – 0.901 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.733 | 7 | 0.412 |
| | 8 | 0.901 |
| | 9 | 0.643 |
| | 10 | 0.481 |
| | 11 | 0.451 |
| | 12 | 0.374 |
| 3. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ($X_3$) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.414 – 0.819 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.792 | 13 | 0.729 |
| | 14 | 0.667 |
| | 15 | 0.563 |
| | 16 | 0.414 |
| | 17 | 0.819 |
| 4. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($X_4$) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.379 – 0.895 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.819 | 18 | 0.578 |
| | 19 | 0.379 |
| | 20 | 0.889 |
| | 21 | 0.895 |
| | 22 | 0.642 |
| | 23 | 0.549 |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 55 (ต่อ)

| ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) | ข้อที่ | ค่าอำนาจจำแนก (r) |
|---|---|---|
| 5. การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.527 – 0.902 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.886 | 24 | 0.902 |
| | 25 | 0.579 |
| | 26 | 0.527 |
| | 27 | 0.706 |
| | 28 | 0.812 |
| | 29 | 0.855 |
| **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม** | – | 0.647 |

จากตาราง 55 พบว่าแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.374 – 0.902 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.959 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($X_1$) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.405 – 0.879 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.813

2. การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($X_2$) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.374 – 0.901 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.733

3. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ($X_3$) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.414 – 0.819 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.792

4. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($X_4$) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.379 – 0.895 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.819

5. การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.527 – 0.902 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.886

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 56 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

| **การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา (Y)** | **ข้อที่** | **ค่าอำนาจจำแนก (r)** |
|---|---|---|
| 1. การมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ($Y_1$)<br>ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.479 – 0.802<br>ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.773 | 1 | 0.618 |
| | 2 | 0.802 |
| | 3 | 0.715 |
| | 4 | 0.562 |
| | 5 | 0.479 |
| 2. การดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ($Y_2$)<br>ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.382 – 0.852<br>ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.839 | 6 | 0.687 |
| | 7 | 0.852 |
| | 8 | 0.527 |
| | 9 | 0.669 |
| | 10 | 0.834 |
| | 11 | 0.542 |
| | 12 | 0.382 |
| 3. ทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร ($Y_3$)<br>ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.438 – 0.746<br>ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.743 | 13 | 0.451 |
| | 14 | 0.570 |
| | 15 | 0.438 |
| | 16 | 0.580 |
| | 17 | 0.663 |
| | 18 | 0.746 |
| 4. วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ($Y_4$)<br>ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.447 – 0.785<br>ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.718 | 19 | 0.524 |
| | 20 | 0.669 |
| | 21 | 0.447 |
| | 22 | 0.543 |
| | 23 | 0.785 |
| **การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาโดยรวม** | – | 0.612 |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 56 พบว่าแบบสอบถามการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.382–0.852 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.940 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ($Y_1$) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.479 – 0.802 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.773

2. การดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ($Y_2$) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.382 – 0.852 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.839

3. ทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร ($Y_3$) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.438 – 0.746 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.743

4. วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ($Y_4$) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.447 – 0.785 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.718

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

# ภาคผนวก ฉ

## ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## Descriptives

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| x1 | 332 | 2.00 | 5.00 | 4.4779 | .46061 |
| x2 | 332 | 3.00 | 5.00 | 4.4568 | .43432 |
| x3 | 332 | 2.80 | 5.00 | 4.5084 | .40695 |
| x4 | 332 | 3.00 | 5.00 | 4.5115 | .40364 |
| x5 | 332 | 3.00 | 5.00 | 4.4905 | .41090 |
| Xt | 332 | 3.07 | 5.00 | 4.4890 | .36893 |
| Valid N (listwise) | 332 | | | | |

ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม

## Descriptives

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| y1 | 332 | 3.00 | 5.00 | 4.5078 | .42097 |
| y2 | 332 | 3.00 | 5.00 | 4.5331 | .40247 |
| y3 | 332 | 3.00 | 5.00 | 4.5382 | .38894 |
| y4 | 332 | 3.00 | 5.00 | 4.5554 | .40413 |
| Yt | 332 | 3.00 | 5.00 | 4.5336 | .36306 |
| Valid N (listwise) | 332 | | | | |

ระดับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา โดยรวม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

# T-Test

**Group Statistics**

| | สถานภาพการดำรงตำแหน่ง | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|---|---|---|---|---|---|
| x1 | ผู้บริหารสถานศึกษา | 90 | 4.5185 | .39381 | .04151 |
| | ครูผู้สอน | 242 | 4.4628 | .48299 | .03105 |
| x2 | ผู้บริหารสถานศึกษา | 90 | 4.5185 | .36416 | .03839 |
| | ครูผู้สอน | 242 | 4.4339 | .45624 | .02933 |
| x3 | ผู้บริหารสถานศึกษา | 90 | 4.5489 | .31525 | .03323 |
| | ครูผู้สอน | 242 | 4.4934 | .43579 | .02801 |
| x4 | ผู้บริหารสถานศึกษา | 90 | 4.5370 | .35136 | .03704 |
| | ครูผู้สอน | 242 | 4.5021 | .42171 | .02711 |
| x5 | ผู้บริหารสถานศึกษา | 90 | 4.5296 | .36853 | .03885 |
| | ครูผู้สอน | 242 | 4.4759 | .42538 | .02734 |
| Xt | ผู้บริหารสถานศึกษา | 90 | 4.5305 | .31588 | .03330 |
| | ครูผู้สอน | 242 | 4.4736 | .38627 | .02483 |

**Independent Samples Test**

| | | Levene's Test for Equality of Variances | | t-test for Equality of Means | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | | 95% Confidence Interval of the Difference | |
| | | F | Sig. | t | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Lower | Upper |
| x1 | Equal variances assumed | 1.497 | .222 | .980 | 330 | .328 | .05571 | .05687 | -.05617 | .16759 |
| | Equal variances not assumed | | | 1.075 | 194.008 | .284 | .05571 | .05184 | -.04653 | .15795 |
| x2 | Equal variances assumed | 4.144 | .043 | 1.582 | 330 | .115 | .08463 | .05350 | -.02061 | .18988 |
| | Equal variances not assumed | | | 1.752 | 198.282 | .081 | .08463 | .04831 | -.01063 | .17990 |
| x3 | Equal variances assumed | 8.110 | .005 | 1.105 | 330 | .270 | .05550 | .05023 | -.04330 | .15431 |
| | Equal variances not assumed | | | 1.277 | 219.512 | .203 | .05550 | .04346 | -.03016 | .14116 |
| x4 | Equal variances assumed | 2.636 | .105 | .701 | 330 | .484 | .03497 | .04987 | -.06314 | .13308 |
| | Equal variances not assumed | | | .762 | 189.788 | .447 | .03497 | .04590 | -.05556 | .12551 |
| x5 | Equal variances assumed | 1.262 | .262 | 1.059 | 330 | .290 | .05373 | .05072 | -.04605 | .15351 |
| | Equal variances not assumed | | | 1.131 | 182.502 | .259 | .05373 | .04751 | -.04000 | .14747 |
| Xt | Equal variances assumed | 2.773 | .097 | 1.250 | 330 | .212 | .05691 | .04551 | -.03262 | .14644 |
| | Equal variances not assumed | | | 1.370 | 193.423 | .172 | .05691 | .04154 | -.02501 | .13883 |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

## T-Test

**Group Statistics**

| | สถานภาพการดำรงตำแหน่ง | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|---|---|---|---|---|---|
| x1 | ผู้บริหารสถานศึกษา | 90 | 4.5185 | .39381 | .04151 |
| | ครูผู้สอน | 242 | 4.4628 | .48299 | .03105 |
| x2 | ผู้บริหารสถานศึกษา | 90 | 4.5185 | .36416 | .03839 |
| | ครูผู้สอน | 242 | 4.4339 | .45624 | .02933 |
| x3 | ผู้บริหารสถานศึกษา | 90 | 4.5489 | .31525 | .03323 |
| | ครูผู้สอน | 242 | 4.4934 | .43579 | .02801 |
| x4 | ผู้บริหารสถานศึกษา | 90 | 4.5370 | .35136 | .03704 |
| | ครูผู้สอน | 242 | 4.5021 | .42171 | .02711 |
| x5 | ผู้บริหารสถานศึกษา | 90 | 4.5296 | .36853 | .03885 |
| | ครูผู้สอน | 242 | 4.4759 | .42538 | .02734 |
| Xt | ผู้บริหารสถานศึกษา | 90 | 4.5305 | .31588 | .03330 |
| | ครูผู้สอน | 242 | 4.4736 | .38627 | .02483 |

## Oneway

**ANOVA**

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| x1 | Between Groups | .662 | 2 | .331 | 1.566 | .210 |
| | Within Groups | 69.565 | 329 | .211 | | |
| | Total | 70.227 | 331 | | | |
| x2 | Between Groups | .803 | 2 | .401 | 2.143 | .119 |
| | Within Groups | 61.634 | 329 | .187 | | |
| | Total | 62.437 | 331 | | | |
| x3 | Between Groups | .281 | 2 | .141 | .848 | .429 |
| | Within Groups | 54.535 | 329 | .166 | | |
| | Total | 54.816 | 331 | | | |
| x4 | Between Groups | .347 | 2 | .174 | 1.066 | .345 |
| | Within Groups | 53.581 | 329 | .163 | | |
| | Total | 53.928 | 331 | | | |
| x5 | Between Groups | 1.245 | 2 | .622 | 3.747 | .025 |
| | Within Groups | 54.642 | 329 | .166 | | |
| | Total | 55.886 | 331 | | | |
| Xt | Between Groups | .486 | 2 | .243 | 1.794 | .168 |
| | Within Groups | 44.565 | 329 | .135 | | |
| | Total | 45.051 | 331 | | | |

มหาวิทยาลัยราชภัฏวิทยาลงกรณ์

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตามขนาดโรงเรียน

**T-Test**

**Group Statistics**

| | สถานภาพการดำรงตำแหน่ง | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|---|---|---|---|---|---|
| y1 | ผู้บริหารสถานศึกษา | 90 | 4.5600 | .37109 | .03912 |
| | ครูผู้สอน | 242 | 4.4884 | .43721 | .02810 |
| y2 | ผู้บริหารสถานศึกษา | 90 | 4.5444 | .35442 | .03736 |
| | ครูผู้สอน | 242 | 4.5289 | .41954 | .02697 |
| y3 | ผู้บริหารสถานศึกษา | 90 | 4.5630 | .37358 | .03938 |
| | ครูผู้สอน | 242 | 4.5289 | .39486 | .02538 |
| y4 | ผู้บริหารสถานศึกษา | 90 | 4.5422 | .39915 | .04207 |
| | ครูผู้สอน | 242 | 4.5603 | .40668 | .02614 |
| Yt | ผู้บริหารสถานศึกษา | 90 | 4.5524 | .34029 | .03587 |
| | ครูผู้สอน | 242 | 4.5267 | .37161 | .02389 |

**Independent Samples Test**

| | | Levene's Test for Equality of Variances | | t-test for Equality of Means | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | | 95% Confidence Interval of the Difference | |
| | | F | Sig. | t | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Lower | Upper |
| y1 | Equal variances assumed | 5.414 | .021 | 1.379 | 330 | .169 | .07157 | .05190 | -.03054 | .17368 |
| | Equal variances not assumed | | | 1.486 | 186.276 | .139 | .07157 | .04817 | -.02345 | .16659 |
| y2 | Equal variances assumed | 3.524 | .061 | .312 | 330 | .755 | .01552 | .04976 | -.08236 | .11340 |
| | Equal variances not assumed | | | .337 | 187.162 | .737 | .01552 | .04608 | -.07538 | .10641 |
| y3 | Equal variances assumed | 1.650 | .200 | .708 | 330 | .479 | .03404 | .04806 | -.06050 | .12857 |
| | Equal variances not assumed | | | .727 | 167.632 | .469 | .03404 | .04685 | -.05846 | .12653 |
| y4 | Equal variances assumed | .334 | .564 | -.362 | 330 | .717 | -.01811 | .04996 | -.11639 | .08017 |
| | Equal variances not assumed | | | -.366 | 162.065 | .715 | -.01811 | .04953 | -.11592 | .07971 |
| Yt | Equal variances assumed | 2.056 | .153 | .574 | 330 | .566 | .02575 | .04487 | -.06251 | .11402 |
| | Equal variances not assumed | | | .598 | 172.893 | .551 | .02575 | .04310 | -.05931 | .11082 |

การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

## T-Test

**Group Statistics**

| | สถานภาพการดำรงตำแหน่ง | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|---|---|---|---|---|---|
| y1 | ผู้บริหารสถานศึกษา | 90 | 4.5600 | .37109 | .03912 |
| | ครูผู้สอน | 242 | 4.4884 | .43721 | .02810 |
| y2 | ผู้บริหารสถานศึกษา | 90 | 4.5444 | .35442 | .03736 |
| | ครูผู้สอน | 242 | 4.5289 | .41954 | .02697 |
| y3 | ผู้บริหารสถานศึกษา | 90 | 4.5630 | .37358 | .03938 |
| | ครูผู้สอน | 242 | 4.5289 | .39486 | .02538 |
| y4 | ผู้บริหารสถานศึกษา | 90 | 4.5422 | .39915 | .04207 |
| | ครูผู้สอน | 242 | 4.5603 | .40668 | .02614 |
| Yt | ผู้บริหารสถานศึกษา | 90 | 4.5524 | .34029 | .03587 |
| | ครูผู้สอน | 242 | 4.5267 | .37161 | .02389 |

## Oneway

**ANOVA**

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| y1 | Between Groups | .440 | 2 | .220 | 1.242 | .290 |
| | Within Groups | 58.220 | 329 | .177 | | |
| | Total | 58.660 | 331 | | | |
| y2 | Between Groups | .529 | 2 | .264 | 1.638 | .196 |
| | Within Groups | 53.086 | 329 | .161 | | |
| | Total | 53.615 | 331 | | | |
| y3 | Between Groups | .166 | 2 | .083 | .548 | .579 |
| | Within Groups | 49.906 | 329 | .152 | | |
| | Total | 50.072 | 331 | | | |
| y4 | Between Groups | .265 | 2 | .132 | .810 | .446 |
| | Within Groups | 53.795 | 329 | .164 | | |
| | Total | 54.060 | 331 | | | |
| Yt | Between Groups | .296 | 2 | .148 | 1.124 | .326 |
| | Within Groups | 43.334 | 329 | .132 | | |
| | Total | 43.630 | 331 | | | |

การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา

จำแนกตามขนาดโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**Correlations**

| | | Xt | x1 | x2 | x3 | x4 | x5 | Yt | y1 | y2 | y3 | y4 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Xt | Pearson Correlation | 1 | .848** | .884** | .863** | .903** | .863** | .858** | .763** | .766** | .780** | .774** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 |
| x1 | Pearson Correlation | .848** | 1 | .720** | .639** | .701** | .602** | .694** | .592** | .559** | .656** | .689** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 |
| x2 | Pearson Correlation | .884** | .720** | 1 | .680** | .744** | .700** | .724** | .653** | .662** | .666** | .620** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 |
| x3 | Pearson Correlation | .863** | .639** | .680** | 1 | .746** | .716** | .765** | .673** | .708** | .684** | .685** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 |
| x4 | Pearson Correlation | .903** | .701** | .744** | .746** | 1 | .762** | .766** | .673** | .684** | .693** | .701** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 |
| x5 | Pearson Correlation | .863** | .602** | .700** | .716** | .762** | 1 | .799** | .745** | .737** | .706** | .680** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 |
| Yt | Pearson Correlation | .858** | .694** | .724** | .765** | .766** | .799** | 1 | .894** | .922** | .887** | .890** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 |
| y1 | Pearson Correlation | .763** | .592** | .653** | .673** | .673** | .745** | .894** | 1 | .767** | .699** | .737** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 |
| y2 | Pearson Correlation | .766** | .559** | .662** | .708** | .684** | .737** | .922** | .767** | 1 | .795** | .755** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 |
| y3 | Pearson Correlation | .780** | .656** | .666** | .684** | .693** | .706** | .887** | .699** | .795** | 1 | .705** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 |
| y4 | Pearson Correlation | .774** | .689** | .620** | .685** | .701** | .680** | .890** | .737** | .755** | .705** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 | 332 |

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

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .799[a] | .638 | .637 | .21871 |
| 2 | .845[b] | .715 | .713 | .19453 |
| 3 | .864[c] | .746 | .743 | .18389 |
| 4 | .867[d] | .751 | .748 | .18217 |

a. Predictors: (Constant), x5

b. Predictors: (Constant), x5, x3

c. Predictors: (Constant), x5, x3, x1

d. Predictors: (Constant), x5, x3, x1, x4

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 27.845 | 1 | 27.845 | 582.108 | .000[b] |
| | Residual | 15.785 | 330 | .048 | | |
| | Total | 43.630 | 331 | | | |
| 2 | Regression | 31.181 | 2 | 15.590 | 411.990 | .000[c] |
| | Residual | 12.450 | 329 | .038 | | |
| | Total | 43.630 | 331 | | | |
| 3 | Regression | 32.538 | 3 | 10.846 | 320.730 | .000[d] |
| | Residual | 11.092 | 328 | .034 | | |
| | Total | 43.630 | 331 | | | |
| 4 | Regression | 32.779 | 4 | 8.195 | 246.944 | .000[e] |
| | Residual | 10.851 | 327 | .033 | | |
| | Total | 43.630 | 331 | | | |

a. Dependent Variable: Yt

b. Predictors: (Constant), x5

c. Predictors: (Constant), x5, x3

d. Predictors: (Constant), x5, x3, x1

e. Predictors: (Constant), x5, x3, x1, x4

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 1.364 | .132 | | 10.339 | .000 |
| | x5 | .706 | .029 | .799 | 24.127 | .000 |
| 2 | (Constant) | .896 | .127 | | 7.031 | .000 |
| | x5 | .455 | .037 | .515 | 12.205 | .000 |
| | x3 | .353 | .038 | .396 | 9.389 | .000 |
| 3 | (Constant) | .745 | .123 | | 6.060 | .000 |
| | x5 | .393 | .037 | .444 | 10.723 | .000 |
| | x3 | .263 | .038 | .295 | 6.861 | .000 |
| | x1 | .188 | .030 | .238 | 6.337 | .000 |
| 4 | (Constant) | .694 | .123 | | 5.637 | .000 |
| | x5 | .346 | .040 | .392 | 8.628 | .000 |
| | x3 | .227 | .040 | .255 | 5.653 | .000 |
| | x1 | .157 | .032 | .199 | 4.976 | .000 |
| | x4 | .124 | .046 | .137 | 2.693 | .007 |

a. Dependent Variable: Yt

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาโดยรวม

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients B | Unstandardized Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | .517 | .178 | | 2.899 | .004 |
| | x1 | .083 | .049 | .091 | 1.690 | .092 |
| | x2 | .116 | .057 | .119 | 2.014 | .045 |
| | x3 | .188 | .059 | .182 | 3.211 | .001 |
| | x4 | .054 | .068 | .052 | .791 | .430 |
| | x5 | .448 | .060 | .438 | 7.535 | .000 |

a. Dependent Variable: y1

การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ($Y_1$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

# ภาคผนวก ช

## แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

# แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

## เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

---

**ชื่อผู้วิจัย** นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์** ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์

**กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์** รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

**ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์**.....

**สถานที่ทำงาน**.....

**วัน/เดือน/ปี ที่ให้สัมภาษณ์**.....

**เริ่มการสัมภาษณ์เวลา**.....**จบการสัมภาษณ์เวลา**.....

**คำชี้แจง**

1. แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$) 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X_3$) 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($X_1$) และ 4) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($X_4$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้วิจัยได้นำมาจัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านผู้ทรงคุณวุฒิในการให้การสัมภาษณ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

นางสาวสุกฤตา บรเพ็ชร
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**ประเด็นคำถาม**

1. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($X_5$) ซึ่งเป็นด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X_3$) ซึ่งเป็นด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($X_1$) ซึ่งเป็นด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 4) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($X_4$) ซึ่งเป็นด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ

(.....)

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

# ภาคผนวก ซ

## ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นายสุบรรณ นาสพัส ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 20 มีนาคม 2569



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ ดร.นงค์รักษ์ เคนไชยวงศ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสว่างแดนดิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร วันที่ 20 มีนาคม 2569



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายภัทรพล ประเสริฐแก้ว ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนหนองหลวงศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 20 มีนาคม 2569




ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นางรุ่งนภา พรหมภักดี ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนนิคมน้ำอูนเจริญวิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
วันที่ 20 มีนาคม 2569



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นางอุไรพร จันฤาไชย ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนพังโคนวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 20 มีนาคม 2569



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นายชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 23 มีนาคม 2569



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางสาวพนัสดา มาตราช ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
วันที่ 24 มีนาคม 2569



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นายชลาวุธ สามาอาพัฒน์ รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
วันที่ 24 มีนาคม 2569




ภาพประกอบ 12 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร วันที่ 28 มีนาคม 2569



ภาพประกอบ 13 สัมภาษณ์ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร วันที่ 28 มีนาคม 2569