

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

พรนิภา ไชยโคตร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

พรนิภา ไชยโคตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

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

BY

BHORNNIPA CHAIYAKOT

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

The Master of Education Degree in Educational Administration

at Sakon Nakhon Rajabhat University

June 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ พรนิภา ไชยโคตร

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ	..... กรรมการสอบและประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ)	(รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล)
..... กรรมการสอบ	..... กรรมการสอบและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม	(ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ)
..... กรรมการสอบ ผู้ทรงคุณวุฒิ	
(ดร.รัชฎาพร งอยภูธร)	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 15 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณท่าน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ นายชลาวุธ สามาอาพัฒน์ นางกนกกร ทองทิพย์ ดร.ประจักร์ เข็มใคร นายธนิก เหลาแก้ว นางสุภารัตน์ อัฐประจง ดร.ฐปนีย์ นารี นางบุษกร ศรีระดา นางณัฏฐมน วงศ์วันดี นางนัฏฐกานต์ เหลาแก้ว นางรุ่งอรุณ ถ้ำวาปี ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนวทางการพัฒนางานวิจัยในครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน

และที่สำคัญที่สุด ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากความสำเร็จครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณพ่อพิทักษ์ ไชยโคตร คุณแม่เพ็ญพิศ ไชยโคตร นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง ครอบครัวของผู้วิจัยที่ส่งเสริม สนับสนุน เป็นกำลังใจสำคัญให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 25/3 ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

พรนิภา ไชยโคตร

ชื่อเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผู้วิจัย พรนิภา ไชยโคตร

กรรมการที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล

ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ

ปริญญา ค.ม. (การบริหารการศึกษา)

สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปีที่พิมพ์ 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ศึกษาความสัมพันธ์ ศึกษาอำนาจพยากรณ์ และศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตาราง เครจซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 332 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 242 คน จากโรงเรียน 45 โรงเรียน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน การศึกษาครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.426 – 0.802 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.956 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.618 – 0.840 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.969 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent Samples การวิเคราะห์ทดสอบค่าเอฟ (F – test) ชนิดความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบที

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ละขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน แล้วทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2. การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันสูง (r_{xtyt} = 0.890)

4. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 80.10

5. การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 3) การเป็นแบบอย่างที่ดี โดยผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้เป็นต้นแบบแห่งการเรียนรู้ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์สู่แผนยุทธศาสตร์และการปฏิบัติ บริหารแบบมีส่วนร่วม และฝึกฝนศิลปะการสื่อสารวิสัยทัศน์ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม

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

AUTHOR Bhornnipa Chaiyakot

ADVISORS Assoc. Prof. Dr. Tawatchai Pailai

Dr. Penphaka Panjana

DEGREE M.Ed. (Educational Administration)

INSTITUTION Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2026

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, and investigate the relationship, to determine the predictive power, and to establish guidelines for developing the visionary leadership of school administrators affecting innovative schools under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon. The samples consisted of 332 participants, including 90 school administrators and 242 teachers from 45 schools under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon, during the 2025 academic year. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan's table, with participants selected through multi – stage random sampling. The research was divided into two steps: Step 1 was related to examining visionary leadership affecting innovative schools. Step 2 involved examining developmental guidelines. The research instruments comprised questionnaires assessing school administrators' visionary leadership and innovative schools, with discriminative power values ranging from 0.426 to 0.802 and from 0.618 to 0.840, with reliability coefficients of 0.956 and 0.969, respectively. Statistics used in data analysis included percentage, mean, standard deviation, Independent Samples t – test, One – Way ANOVA, Pearson's product–moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

The findings were as follows:

1. The school administrators' visionary leadership, classified by positions, showed overall differences at the 0.05 level of significance. When classified by school sizes, no differences were observed.

2. Innovative schools, classified by positions, showed overall differences at the 0.05 level of significance. When classified by school sizes, no differences were observed overall.

3. The school administrators' visionary leadership and innovative schools had a positive relationship at a high level (r_{xtyt} = 0.890) with the 0.01 level of significance.

4. The school administrators' visionary leadership significantly predicted innovative schools at the 0.01 level of significance, comprising role modeling, vision enactment, and vision formulation, with the predictive power of 80.10%.

5. This research proposed guidelines for developing school administrators' visionary leadership affecting innovative schools, consisting of vision formulation, vision enactment, and role modeling. School administrators should continuously develop themselves as models of learning, translate vision into strategic planning and practice, adopt participatory management, and demonstrate effective vision communication to advance schools toward sustainable innovative schools.

Keywords: Visionary Leadership, Innovative 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
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	20
	ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	20
	ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	22
	องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	25
	แนวคิดเกี่ยวกับสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม	68
	ความหมายของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม	68
	แนวคิดของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม	70
	องค์ประกอบของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม	73
	บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	101
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	109
	งานวิจัยในประเทศ	109
	งานวิจัยต่างประเทศ	114

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย	119
	ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	120
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	120
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	128
	การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	130
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	133
	การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	134
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	136
	ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	138
	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา	138
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	139
	การวิเคราะห์ข้อมูล	140
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	141
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	141
	ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	142
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	144
	ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	144

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร	177
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	199
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	199
	สมมติฐานของการวิจัย	200
	วิธีดำเนินการวิจัย	201
	สรุปผลการวิจัย	203
	อภิปรายผลการวิจัย	206
	ข้อเสนอแนะ	215
	บรรณานุกรม	219
	ภาคผนวก	231
	ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	233
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	239
	ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	263
	ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	275
	ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	287
	ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป	293
	ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	305
	ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา	313
	ประวัติย่อของผู้วิจัย	321

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษา	29
2	สรุปความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของการสร้างวิสัยทัศน์	39
3	การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการสร้างวิสัยทัศน์	40
4	สรุปความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของการเผยแพร่วิสัยทัศน์	47
5	การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการเผยแพร่วิสัยทัศน์	48
6	สรุปความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	57
7	การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	58
8	สรุปความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างที่ดี	66
9	การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการเป็นแบบอย่างที่ดี	67
10	การสังเคราะห์องค์ประกอบของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม	77
11	การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์	82
12	สรุปความหมายและความสำคัญของการมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม	86
13	นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของการมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม	87
14	สรุปความหมาย และความสำคัญของการมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม	90
15	นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของการมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม	91
16	สรุปความหมาย และความสำคัญของการสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ	94
17	นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของการสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ	95
18	สรุปความหมาย และความสำคัญของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม	99

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

19 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม 100

20 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 120

21 จำนวนประชากรตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 122

22 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 25 โรงเรียน 124

23 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 11 โรงเรียน 126

24 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียน 127

25 จำนวนกลุ่มที่ทดลองใช้เครื่องมือ (Try – out) 132

26 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน 145

27 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม 146

28 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X1) 147

29 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X2) 148

30 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน 149

31 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (X4) 150

32 การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม โดยรวม 151

33 การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ด้านการมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม (Y1) 152

34 การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ด้านการมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม (Y2) 154

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
35	การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ด้านการสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ (Y3)	155
36	การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม (Y4)	156
37	การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน	158
38	การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน	159
39	การเปรียบเทียบความแตกต่างของการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน	160
40	การเปรียบเทียบความแตกต่างของการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน	161
41	การเปรียบเทียบการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยใช้วิธีการ LSD.	162
42	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม จากตัวแปรทั้งหมด	164
43	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม โดยรวม	165
44	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ด้านการมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม (Y1)	166
45	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ด้านการมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม (Y2)	167

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

46 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ด้านการสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ (Y3) 168

47 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม (Y4) 169

48 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมโดยรวม 170

49 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมด้านการมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม (Y1) 171

50 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมด้านการมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม (Y2) 172

51 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมด้านการสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ (Y3) 173

52 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม (Y4) 174

53 สรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม 176

54 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X1) 181

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

55 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X3) 187

56 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (X4) 193

57 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมิน แบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 277

58 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมิน แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา 278

59 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมิน แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม 282

60 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา 289

61 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม 291

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย 12

2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา 31

3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 315

4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 315

5 สัมภาษณ์ นายชลาวุธ สามาอาพัฒน์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 316

6 สัมภาษณ์ นางกนกกร ทองทิพย์ ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริม
การจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 316

7 สัมภาษณ์ นายธนิก เหลาแก้ว ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 317

8 สัมภาษณ์ นางสุภารัตน์ อัฐประจง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบะฮีวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร 317

9 สัมภาษณ์ นางบุษกร ศรีระดา รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร 318

10 สัมภาษณ์ นางณัฏฐมน วงศ์วันดี ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร 318

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ **หน้า**

11 สัมภาษณ์ นางนัฏฐกานต์ เหลาแก้ว ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร 319
12 สัมภาษณ์ นางรุ่งอรุณ ถำวาปี ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนท่าแร่ศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 319

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีความพลิกผันอย่างฉับพลันทั้งด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ส่งผลให้ทุกประเทศต้องเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ให้เป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่มีความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง (จงจิตร แก้วพา, 2566, หน้า 24) ประเทศไทยได้ปรับตัวให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (ราชกิจจานุเบกษา, 2565, หน้า 4) และแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) ที่มุ่งเน้นการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 17) องค์การทางการศึกษาจึงต้องปรับตัวสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมที่มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความกล้าคิด กล้าลงมือปฏิบัติ มีการจัดการความรู้ และสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ เพื่อยกระดับขีดความสามารถทางการศึกษาให้พร้อมต่อการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (มัทนา วังถนอมศักดิ์, 2566, หน้า 146)

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) เป็นรูปแบบของภาวะผู้นำที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 12) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่สะท้อนถึงการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน สอดคล้องกับ วรรณภา พงษ์ชื่อ (2564, หน้า 8) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์การ นำพาองค์กรไปในทิศทางที่ดี เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นทิศทางการดำเนินงาน และใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ส่วน รัตนา คนไว (2565, หน้า 10) ได้ให้ความหมายว่า เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้อิทธิพล

จูงใจให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์ของโรงเรียน ตลอดจนปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย โดยมองปัญหาที่เกิดขึ้นว่าเป็นสิ่งท้าทายและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน เช่นเดียวกับ Yücel Daş, Şahin Yüksel และ Fatih Hayati Beşir (2022, p. 9) ที่ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของผู้นำในการมองเห็นภาพอนาคตที่เป็นไปได้และน่าชื่นชมสำหรับองค์กร และสามารถสื่อสารภาพนั้นให้ผู้อื่นเข้าใจและมีส่วนร่วมในการเดินทางไปสู่เป้าหมายร่วมกันได้ จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองการณ์ไกล วิเคราะห์ปัจจัยรอบด้านอย่างเป็นระบบ กำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน เผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านการสื่อสารที่ทรงพลัง สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืนในระยะยาว

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน เนื่องจากเป็นภาวะผู้นำแนวใหม่ที่มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกขององค์การ สุภาวัฒน์ แสงคำมี (2561, หน้า 29) ได้ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงพฤติกรรมการเป็นผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ เผยแพร่วิสัยทัศน์ นำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยใช้ข้อมูลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษามาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อให้เกิดเป็นวิสัยทัศน์ที่ดีที่สุดของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับรัตนา คนไว (2565, หน้า 19) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยผู้บริหารต้องกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้ชัดเจน แล้วนำไปสู่การปฏิบัติ พร้อมประยุกต์วิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับนโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนงานโครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ในขณะที่ Gökbulut, B. และ Turan, S. (2021, p. 591) ได้ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ได้กลายเป็นปัจจัยกำหนดหลักต่อการอยู่รอด ความสำเร็จ และการเติบโตขององค์กรในสภาพแวดล้อมที่ผันผวนในปัจจุบัน โดยผู้นำที่ประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์และทำให้วิสัยทัศน์นั้นกลายเป็นความจริงได้ คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งจำเป็นในการจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและวางแผนสำหรับอนาคต สอดคล้องกับ Yücel Daş, Şahin Yüksel และ Fatih Hayati Beşir (2022, p. 2) ที่ระบุว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถนำพาสถาบันก้าวไปข้างหน้าและทำให้

สถาบันเป็นที่ต้องการมากกว่าสถาบันอื่น ผ่านการแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของโรงเรียนและความสำเร็จของนักเรียน ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทาง สร้างแรงจูงใจ พัฒนาคุณภาพการศึกษา และนำพาสถานศึกษาให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างยั่งยืน

สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม (Innovative School) ถือเป็นแนวคิดที่สำคัญสำหรับการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย พรชัย กำหอม (2560, หน้า 185) อธิบายว่า สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม หมายถึง โรงเรียนที่มีขีดความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในด้านต่าง ๆ โดยมีการบริหารจัดการระบบและทรัพยากรเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้น ทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เกิดความสำเร็จที่สูงขึ้นกับผู้เรียน และได้รับความนิยม ความไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชน ในขณะที่ ณปภาพร จันทร์ดวง (2566, หน้า 147) ได้กล่าวว่า สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม คือ สถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการที่ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารและบุคลากรสามารถออกแบบและคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่วน อินท์ชลิตา ปิติพันธุ์เลิศ (2567, หน้า 24) ระบุว่า สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม หมายถึง สถานศึกษาที่มีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการบริหารและจัดการการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและความสามารถของนักเรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี โดยใช้การวิจัยและการพัฒนาเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการเรียนรู้และการสร้างสรรค์ในองค์กร และอภิชัย คำอาจ (2568, หน้า 187) ได้ขยายความเพิ่มเติมว่าสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม คือ รูปแบบของสถานศึกษาประเภทหนึ่งที่มุ่งเน้นการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การเรียนรู้ของนักเรียน ความเป็นมืออาชีพของครู ความเป็นผู้นำ และการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จึงสรุปได้ว่า สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม หมายถึง สถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการที่ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสรรค์นวัตกรรมในด้านการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการพัฒนากระบวนการใหม่ ๆ ตลอดจนสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ของครูและนักเรียน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิผลและยั่งยืน

การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จักภัทสรัณย์ ไตรรัตน์ (2563, หน้า 1893) อธิบายว่า การที่สถานศึกษามีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและนำแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ จะทำให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาที่รวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ มีประสิทธิภาพมากขึ้น เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันและตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรและผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2561, หน้า 12) ที่ระบุว่า นวัตกรรมเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัว (Adaptation) รองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Disruption) ได้อย่างทันท่วงที ในขณะที่ วรวัชร รุ้งแก้ว (2560, หน้า 24) ชี้ให้เห็นว่า นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาทางการศึกษาที่มีความซับซ้อนได้ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านคุณภาพผู้เรียน หรือปัญหาด้านการขาดแคลนทรัพยากร โดยใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน ส่วน ณปภาพร จันทร์ดวง และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2566, หน้า 148) ได้กล่าวว่า สถานศึกษาแห่งนวัตกรรมเป็นกระบวนการดำเนินงานที่มีแบบแผน มีวิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งช่วยให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความสามารถ มีทักษะ มีคุณธรรม และนำไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ Efstathios Xafakos (2020, p. 205) ยังชี้ให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงนวัตกรรมจะช่วยปลดปล่อยการแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ของบุคลากร อันเป็นกุญแจสำคัญที่ช่วยให้องค์กรหลีกเลี่ยงความเสื่อมถอยและเพิ่มพูนประสิทธิภาพได้ ดังนั้น การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมจึงเป็นเป้าหมายสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา พัฒนาทักษะของผู้เรียน เสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน และเตรียมความพร้อมให้สถานศึกษาตอบสนองต่อความท้าทายของศตวรรษที่ 21 ได้อย่างยั่งยืน

ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมได้อย่างแท้จริงนั้น ปัจจัยที่มีความสำคัญ คือ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารในยุคพลิกผันจำเป็นต้องปรับภาวะผู้นำให้เอื้อต่อการมีส่วนร่วม มอบอำนาจในการตัดสินใจ และเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการทำงาน โดยมีจิตวิญญาณของการมีวิสัยทัศน์ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2561, หน้า 124) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะสามารถเชื่อมโยงทิศทางขององค์การให้พร้อมรับมือกับเทคโนโลยี มองเห็นปัญหา

และนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายด้วยการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leader) ที่สนับสนุนให้ครูเข้าใจและนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้คือ นวัตกรรมทางด้านคุณภาพผู้เรียน (Innovative Product) ที่เกิดจากการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ (สุกัญญา แช่มช้อย, 2561, หน้า 90)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 45 แห่ง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดรับกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว คือ ผู้เรียนเป็นพลโลกในศตวรรษที่ 21 มีภูมิรู้ คู่คุณธรรม โดยแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้ตั้งเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล โดดเด่น และยั่งยืน ควบคู่ไปกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ก้าวทันเทคโนโลยีและสามารถนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาช่วยในการบริหารและการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2568, หน้า 88) ความท้าทายนี้จึงเรียกร้องให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดต้องดึงศักยภาพและวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมออกมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเต็มที่

จากนโยบายระดับชาติที่มุ่งสู่การสร้างนวัตกรรม บทบาทที่สำคัญยิ่งของผู้บริหาร และเป้าหมายการพัฒนาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อให้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำและสภาพความเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมในปัจจุบัน ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นสารสนเทศสำคัญสำหรับหน่วยงานต้นสังกัดและผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำไปกำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายการสร้างผู้เรียนสู่ความเป็นพลโลกต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับใด

2. การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา และครูผู้สอนอยู่ในระดับใด

3. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

4. การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นอย่างไร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

2. การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ตามความคิดเห็นผู้บริหาร และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

4. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ทำให้ได้องค์ความรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม และใช้ประกอบกระบวนการบริหารอย่างมีระบบทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศพื้นฐาน สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ใช้ประกอบการพิจารณาในการส่งเสริมสนับสนุนภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครและหน่วยงานอื่นนำไปปรับใช้

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้ทำการ สังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 29); วรรณภา พงษ์ชื่อ (2564, หน้า 34); รัตนา คนไว (2565, หน้า 26); ทัศนา ประดับนาค (2566, หน้า 21); จุฑาทิพย์ บุตรแสนคม (2567, หน้า 28); สมหวัง หล้าสมบัติ (2567, หน้า 83); บุศกร แก้วยก (2567, หน้า 640); Gökbulut, B. & Turan, S. (2021, p. 595); Yücel Daş, Şahin Yüksel, Fatih Hayati Beşir. (2022, p. 11); Ratri Candrasari. (2023, p. 262) จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี

จากการ สังเคราะห์องค์ประกอบของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ตามแนวคิดของ ณปภาพร จันทร์ดวง (2566, หน้า 147); อินท์ชลิตา ปิติพันธุ์เลิศ และธนาธร สระบัว (2567, หน้า 37); กิติศักดิ์ พงษ์สุระ, เฉลิมพล มีชัย และชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง (2567, หน้า 441); ชัยณรงค์ ทองมีชู (2568, หน้า 22 – 23); วัลลภ โพธิ์ไทย, วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย และเฉลิมพล มีชัย (2568, หน้า 1371 – 1372);

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อภิชัย คำอาจ และเจริญวิชญ สมพงษธรรม (2568, หน้า 189), Harding (2010, p. 800); Efstathios Xafakos (2020, p. 207); Muhammet İbrahim Akyürek (2022, p. 7) จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

1. การมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม
2. การมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม
3. การสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ
4. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568 รวมทั้งสิ้น 2,355 คน (ที่มา ข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2568) รายละเอียดดังนี้

2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 135 คน

2.1.2 ครูผู้สอน จำนวน 2,220 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568 โดยกลุ่มตัวอย่างกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำโดยอาศัยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 49 – 50) จำนวน 330 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 332 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 90 คน และครูผู้สอนจำนวน 242 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดโรงเรียน

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.1.1 การสร้างวิสัยทัศน์

3.2.1.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์

3.2.1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

3.2.1.4 การเป็นแบบอย่างที่ดี

3.2.2 การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม

3.2.2.1 การมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม

3.2.2.2 การมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม

3.2.2.3 การสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ

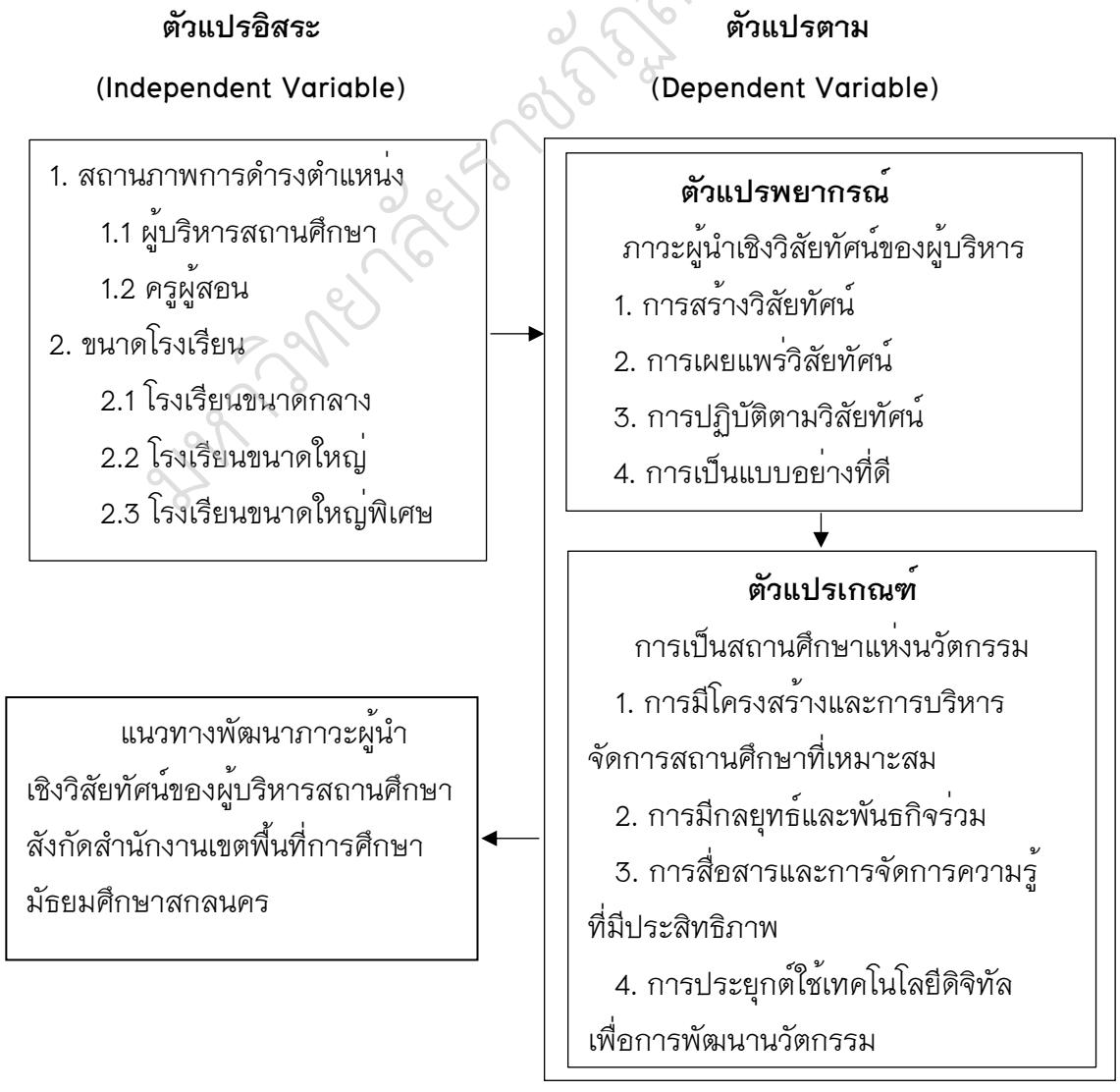
3.2.2.4 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยของทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 29); วรรณภา พงษ์ชื่อ (2564, หน้า 34); รัตนา คนไว (2565, หน้า 26); ทัศนา ประดับนาค (2566, หน้า 21); จุฑาทิพย์ บุตรแสนคม (2567, หน้า 28); สมหวัง หล้าสมบัติ (2567, หน้า 83); บุศกร แก้วยก (2567, หน้า 640); Gökbulut, B. & Turan, S. (2021, p. 595); Yücel Daş, Şahin Yüksel, Fatih Hayati Beşir. (2022, p. 11); Ratri Candrasari. (2023, p. 262) ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ดีในด้านการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยของณปภาพร จันทร์ดวง (2566, หน้า 147); อินท์ชลิตา ปิติพันธุ์เลิศ และธนาธร สระบัว (2567, หน้า 37); กิติศักดิ์ พงษ์สุระ, เฉลิมพล มีชัย และชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง (2567, หน้า 441); ชัยณรงค์ ทองมีชู (2568, หน้า 22 – 23); วัลลภ โพธิ์ไทย, วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัยและ เฉลิมพล มีชัย (2568, หน้า 1371 – 1372); อภิชัย คำอาจ และเจริญวิชญ สมพงษธรรม (2568, หน้า 189); Harding (2010, p. 800); Efstathios Xafakos (2020, p. 207); Muhammet İbrahim Akyürek (2022, p. 7) ซึ่งประกอบด้วย สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม 4 ด้าน ดังนี้ 1) การมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม 2) การมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม 3) การสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ 4) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) หมายถึง ภาวะผู้นำที่สะท้อนถึงความสามารถในการมองการณ์ไกล เห็นภาพอนาคตที่พึงประสงค์และมีคุณค่าในการนำพาองค์การ โดยอาศัยกระบวนการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอก เพื่อนำมากำหนดทิศทางและเป้าประสงค์ขององค์การอย่างมีระบบและชัดเจน ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สามารถถ่ายทอดและเผยแพร่วิสัยทัศน์ด้วยการสื่อสารที่ทรงพลัง โน้มน้าว จูงใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์ร่วม อีกทั้งยังเน้นการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมผ่านการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและการมีบทบาทในการขับเคลื่อนองค์การ นอกจากนี้ยังมีทัศนะที่มองปัญหาเป็นความท้าทาย กระตุ้นให้เกิดการคิดเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์ ยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อสร้างศรัทธาและความไว้วางใจ อันจะนำไปสู่องค์การที่มีประสิทธิผลและยั่งยืนในระยะยาว มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดภาพอนาคตที่พึงประสงค์และทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยอาศัยการรวบรวมและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถวางแผนและบริหารงานได้อย่างถูกต้อง พร้อมทั้งปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังครอบคลุมถึงการส่งเสริมบรรยากาศแห่งความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยอาศัยการมีส่วนร่วมและการระดมความคิดจากทุกฝ่าย เพื่อสร้างแรงจูงใจ แรงบันดาลใจ และพลังบวกให้แก่บุคลากรในการร่วมมือกันผลักดันองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย นำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและความเป็นเลิศในอนาคต

1.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จ โดยใช้การสื่อสารที่ชัดเจน

หลากหลาย และเหมาะสม เพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์แก่บุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผ่านการอธิบายโน้มน้าว การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม รวมถึงการตอกย้ำวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง โดยใช้คำพูด การแสดงออกผ่านการกระทำ การจัดสภาพแวดล้อม สัญลักษณ์ และการให้รางวัลเป็นเครื่องมือกระตุ้น เพื่อให้ทุกภาคส่วนเกิดความเข้าใจ ยอมรับ และเต็มใจร่วมมือปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้อย่างสอดคล้องกัน

1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง การนำวิสัยทัศน์มาแปลงสู่การปฏิบัติจริง โดยบูรณาการเข้ากับนโยบาย แผนปฏิบัติการ โครงสร้างองค์กร และกิจวัตรประจำวัน พร้อมบริหารทรัพยากรและจัดวางบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างกระชับชัดเจน มีความมั่นใจ และเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อสร้างความไว้วางใจและบรรยากาศที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ที่กระตือรือร้นและรับผิดชอบในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนขับเคลื่อน กระตุ้น และประเมินผลอย่างเป็นวงจรต่อเนื่อง พร้อมปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความสำเร็จและความภาคภูมิใจร่วมกัน

1.4 การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การนำวิสัยทัศน์มาแปลงสู่การปฏิบัติจริง โดยบูรณาการเข้ากับนโยบาย แผนปฏิบัติการ โครงสร้างองค์กร และกิจวัตรประจำวัน พร้อมบริหารทรัพยากรและจัดวางบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างกระชับชัดเจน มีความมั่นใจ และเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อสร้างความไว้วางใจและบรรยากาศที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ที่กระตือรือร้นและรับผิดชอบในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนขับเคลื่อน กระตุ้น และประเมินผลอย่างเป็นวงจรต่อเนื่อง พร้อมปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความสำเร็จและความภาคภูมิใจร่วมกัน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวัดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ได้จากแบบสอบถามตามแนวคิดของลิเคิร์ท ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม หมายถึง สถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการที่ส่งเสริมและสนับสนุน สร้างสรรค์นวัตกรรมในหลายด้าน ทั้งในด้านการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้ยังช่วยเสริมสร้างความสำเร็จของผู้เรียน

และทำให้โรงเรียนได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชน โดยการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครูและนักเรียน พร้อมทั้งพัฒนาและปรับปรุงการจัดการศึกษาเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มี 4 องค์ประกอบคือ

2.1 การมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ในการออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันในกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งวัดได้จากความชัดเจนของโครงสร้างองค์การที่แสดงถึงระบบความสัมพันธ์ของงาน อำนาจหน้าที่ การจัดแบ่งกลุ่มงาน และสายการบังคับบัญชา โดยกระบวนการบริหารนี้มุ่งเน้นการปฏิบัติงานใน 4 ขอบข่ายหลัก ได้แก่ วิชาการ งบประมาณ บุคคล และงานทั่วไป และมีหัวใจสำคัญคือการ ประสานงานระหว่างกิจกรรมและหน่วยงานย่อยต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารจัดการทุกองค์ประกอบ สามารถควบคุมและดำเนินงานไปสู่การบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้

2.2 การมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม หมายถึง การจัดแนวกลยุทธ์ที่วัดได้จากการมีข้อตกลงร่วมกันอย่างชัดเจน ระหว่างสถานศึกษาและภาคีเครือข่ายในการกำหนด พันธกิจ วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ร่วม เพื่อทำงานร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับสถานศึกษา โดยความร่วมมือนี้ต้องครอบคลุมการ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการดำเนินงานของแต่ละฝ่ายและแสดงออกอย่างเป็นรูปธรรมผ่านการมีกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นนวัตกรรม อย่างจริงจังและต่อเนื่อง ซึ่งรวมถึงการส่งเสริมให้เกิดความคิดใหม่ ๆ และการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานโดยรวมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2.3 การสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การที่บุคลากรในองค์การดำเนินการร่วมกันอย่างเป็นระบบเพื่อแสวงหา สร้างจัดเก็บเผยแพร่ และประยุกต์ใช้ความรู้ โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพงาน สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ และเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ กระบวนการจัดการความรู้ดังกล่าวจะสำเร็จลุล่วงได้จำเป็นต้องอาศัย การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นกลไกสำคัญ เพื่อให้การถ่ายทอดความหมายนั้นเกิดความเข้าใจที่ตรงกันอย่างสมบูรณ์ระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารตามเจตนาที่ต้องการสื่อ

2.4 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม หมายถึง กระบวนการที่สถานศึกษานำเอาคอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่ายดิจิทัล และอุปกรณ์

เทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในการรวบรวม จัดเก็บ ประมวลผล และนำเสนอข้อมูลสารสนเทศ ซึ่งไม่ใช่เพียงการนำเครื่องมือมาใช้เท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงการคิดใหม่ในรูปแบบการบริหาร โดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐานในการสร้างและจัดการความรู้ การแก้ไขปัญหาการศึกษาที่ซับซ้อน และการสร้างนวัตกรรมการบริหารและการจัดการเรียนการสอน รูปแบบใหม่ สร้างบริการใหม่ ๆ และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ทันสมัย เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวัดการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมได้จากแบบสอบถามตามแนวคิดของลิเคิร์ท ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งหรือหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาการในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับการแต่งตั้งหรือมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568

4. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนโดยจำแนกตามจำนวนนักเรียนในโรงเรียน ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

4.1 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน

4.2 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน

4.3 ขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่นักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร หมายถึง หน่วยงานของทางราชการที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดขอบเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาภายในจังหวัดสกลนคร

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โดยผู้วิจัยนำผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมโดยรวม มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้างแล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในงานวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้นำเสนอ ประเด็นที่สำคัญตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
    1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
    1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
    1.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม
    2.1 ความหมายของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม
    2.2 แนวคิดของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม
    2.3 องค์ประกอบของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม
3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
    3.1 ประวัติความเป็นมา
    3.2 อำนาจหน้าที่
    3.3 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์
    3.4 จุดเน้นการดำเนินงาน (Strategic Positioning)
    3.5 เป้าหมายการพัฒนา และค่านิยมองค์กร (Core Value)
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
    4.1 งานวิจัยในประเทศ
    4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำมีนักวิชาการ นักวิจัย ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

นักวิชาการหลายท่านได้นิยามความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

สิงห์คำ ยอดปานันท์ (2562, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี และการสร้างนวัตกรรม

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

วรรณภา พงษ์ซื่อ (2564, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์กำหนดทิศเป้าหมายขององค์การ นำพาองค์กรไปในทิศทางที่ดี เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เห็นทิศทางการดำเนินงานและเป้าหมาย ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยมุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจ แก่บุคลากร มุ่งมั่นแนวแน่ในการทำงาน ประพฤติปฏิบัติในทางที่ถูกต้อง

บัณฑิต สายทองคำ (2565, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการวิเคราะห์ เก็บรวบรวมข้อมูลสภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ คาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ วางแผนเป้าหมายได้ชัดเจน มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์การได้ มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ทำให้เกิดจิตวิญญาณ แห่งความเป็นทีม มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มองโลกในแง่ดี และมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รัตนา คนไว (2565, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำมีการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์ของโรงเรียนตลอดจนปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย มีการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน กำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน มองปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนว่าเป็นสิ่งท้าทายและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน

จุฑาทิพย์ บุตรแสนคม (2568, หน้า 9) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา โดยมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนตั้งแต่การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นเกิดขึ้นจริง รวมถึงการสร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ

Yücel Daş, Şahin Yüksel, Fatih Hayati Beşir (2022, p. 9) ได้สรุปภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) คือ ความสามารถของผู้นำในการมองเห็นภาพอนาคตที่เป็นไปได้และน่าชื่นชมสำหรับองค์กร และสามารถสื่อสารภาพนั้นให้ผู้อื่นเข้าใจและมีส่วนร่วมในการเดินทางไปสู่เป้าหมายร่วมกันได้ ผู้นำประเภทนี้สร้างสมดุลระหว่างความเป็นจริงในปัจจุบันกับความเป็นไปได้ในอนาคต นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมใหม่ ๆ พร้อมที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างแรงบันดาลใจและชี้นำผู้คนในทีม โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกคนและกระจายอำนาจความรับผิดชอบ เพื่อให้พนักงานรู้สึกเป็นเจ้าของวิสัยทัศน์และทำงานให้ประสบความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) หมายถึงพฤติกรรมของผู้นำที่สะท้อนถึงความสามารถในการมองการณ์ไกล เห็นภาพอนาคตที่พึงประสงค์และมีคุณค่าในการนำพาองค์การ โดยอาศัยกระบวนการเก็บรวบรวมวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอก เพื่อนำมากำหนดทิศทางและเป้าประสงค์ขององค์การอย่างมีระบบและชัดเจน ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สามารถถ่ายทอดและเผยแพร่วิสัยทัศน์ด้วยการสื่อสารที่ทรงพลัง โน้มน้าว จูงใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์ร่วม อีกทั้งยังเน้นการเสริมสร้าง

การมีส่วนร่วมผ่านการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและการมีบทบาทในการขับเคลื่อนองค์การ นอกจากนี้ยังมีทัศนะที่มองปัญหาเป็นความท้าทาย กระตุ้นให้เกิดการคิดเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์ ยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อสร้างศรัทธาและความไว้วางใจ อันจะนำไปสู่องค์การที่มีประสิทธิผลและยั่งยืนในระยะยาว

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงาน มีนักวิชาการได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไว้ ดังนี้

สุภาวัฒน์ แสงคำมี (2561, หน้า 29) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นรูปแบบภาวะผู้นำแนวใหม่มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงพฤติกรรมเป็นผู้นำสร้างวิสัยทัศน์เผยแพร่วิสัยทัศน์ นำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างวิสัยทัศน์ต้องเกิดจากความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนใช้ข้อมูลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา แล้วนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์เพื่อให้เกิดเป็นวิสัยทัศน์ที่ดีที่สุดของสถานศึกษา จากนั้นนำวิสัยทัศน์ไปเผยแพร่สู่ผู้ปฏิบัติให้เข้าใจได้ตรงกัน เกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์สุดท้ายนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติให้เกิดผลจริงโดยบูรณาการทั้งศาสตร์และศิลป์ ซึ่งผู้บริหารต้องใช้ความพยายามที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมและใช้ความพยายามที่จะริเริ่มสู่การเปลี่ยนแปลงใหม่เพื่อสร้างความผูกพันร่วมกันในวิสัยทัศน์นั้น ๆ

อรกาญจน์ เฉียงกลาง (2562, หน้า 41 – 42) ได้เสนอแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นภาวะผู้นำแนวใหม่เน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์การ ซึ่งคุณลักษณะพฤติกรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์นั้น ผู้นำต้องสามารถแสดงออกถึงวัฒนธรรมในการสร้างวิสัยทัศน์ ซึ่งเกิดจากการมองอนาคตที่กว้างไกล คิดนอกกรอบ ความคิดสร้างสรรค์ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถวิเคราะห์สังเคราะห์ได้ว่าสิ่งที่ต้องการให้องค์การเป็นในอนาคตนั้นมีความเป็นไปได้ หลังจากนั้นต้องมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนแล้วปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นเกิดขึ้นจริงโดยสร้างแรงกระตุ้น จูงใจให้สมาชิกมีส่วนร่วม มีการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่สมาชิก สนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม และสิ่งที่ขาดไม่ได้

ของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์นั้น คือ การสร้างความไว้วางใจแก่สมาชิก การทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สมาชิก

สิงห์คำ ยอดปานันท์ (2562, หน้า 18) ได้เสนอแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นภาวะผู้นำแนวใหม่ที่ต้องการมุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การ ผู้นำได้แสดงออกถึงวัฒนธรรมในการสร้างวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการมองอนาคต ที่กว้างไกล มีความคิดนอกกรอบ คิดสร้างสรรค์ กำหนดเป้าหมายองค์การที่ชัดเจน สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดอนาคตขององค์การที่มีความเป็นไปได้ มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน สร้างแรงกระตุ้นจูงใจให้สมาชิก มีส่วนร่วมเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่สมาชิก สนับสนุนการทำงานเป็นทีม ให้ความไว้วางใจสมาชิก เป็นแบบอย่างที่ดี แล้วร่วมกันปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การ

วรรณภา พงษ์ซื่อ (2564, หน้า 24) กล่าวไว้ว่า แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ ผู้นำวิสัยทัศน์จะต้องเป็นผู้นำแนวใหม่ที่เน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแนวใหม่ มีการบูรนาการ มีจินตนาการและ มุ่งผลลัพธ์ที่สามารถจับต้องได้รวมถึงการมองอนาคตสร้างแรงบันดาลใจจูงใจต่อบุคลากรในองค์การ เพื่อให้เกิดการดำเนินการอย่างเต็มความสามารถ

รัตนา คนไว (2565, หน้า 19) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้ชัดเจนแล้วนำไปสู่การปฏิบัติ มีวิธีประยุกต์วิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับนโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

จุฑาทิพย์ บุตรแสนคม (2568, หน้า 19) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้ชัดเจน แล้วนำไปสู่การปฏิบัติ มีวิธีประยุกต์วิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับนโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

Gökbulut, B. & Turan, S. (2021, p. 591) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ได้กลายเป็นปัจจัยกำหนดหลักต่อการอยู่รอด ความสำเร็จ และการเติบโตขององค์กรในสภาพแวดล้อมที่ผันผวนในปัจจุบัน โดยผู้นำที่ประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21

จะต้องมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์และทำให้วิสัยทัศน์นั้นกลายเป็นความจริงได้ หากวิสัยทัศน์ของผู้นำได้รับการแบ่งปันอย่างกว้างขวางและสร้างแรงบันดาลใจ ก็จะสามารถเป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ที่ทรงพลังในการกระตุ้นผู้คนและเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กร เนื่องจากวิสัยทัศน์ขององค์กรจะแข็งแกร่งขึ้นเมื่อมีการแบ่งปัน ซึ่งทำให้มิติที่มุ่งเน้นอนาคตขององค์กรมีความสำคัญมากขึ้นในทำนองเดียวกันคุณลักษณะความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งจำเป็นในการจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและวางแผนสำหรับอนาคต

Yücel Daş, Şahin Yüksel, และ Fatih Hayati Beşir (2022, p. 2) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์กำลังเป็นที่เข้าใจถึงความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ ในการบริหารจัดการสถาบันการศึกษา และหนึ่งในสาเหตุของช่องว่างในแง่ของความสำเร็จระหว่างโรงเรียนต่าง ๆ ก็เกิดจากความเข้าใจในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารจัดการในสถาบัน ทั้งนี้ มีการเปิดเผยว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์จะมีความสงบสุขและมีความสุขมากกว่าในการทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เคลื่อนไหวอย่างมั่นใจมากขึ้นไปสู่อนาคตที่กำหนดไว้ และทำให้สถาบันของตนเป็นที่ต้องการมากกว่าสถาบันอื่น ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก ผู้บริหารและผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ซึ่งนำพาโรงเรียนให้ก้าวไปข้างหน้าสามารถทำให้สถาบันเป็นที่ต้องการมากขึ้นโดยการแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของโรงเรียนและความสำเร็จของนักเรียน ในแง่นี้ ความจำเป็นในการจัดทำข้อกฎหมายที่จะเปิดเผยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จึงเป็นข้อกำหนดที่หลีกเลี่ยงไม่ได้สำหรับอนาคตของประเทศและความสำเร็จของสถาบัน

Ratri Candrasari. (2023, p. 451) กล่าวไว้ว่า แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย สองส่วนหลักคือ คุณลักษณะและบทบาทผู้นำมีคุณลักษณะเด่น เช่น วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การคิดเชิงกลยุทธ์ ความมุ่งมั่น และความสามารถในการปรับตัวพวกเขาเป็นผู้ที่กล้าคิดนอกกรอบและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ บทบาทสำคัญของผู้นำคือการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน พวกเขาจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์และเครือข่ายความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดเพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการ

จากการศึกษาสรุปได้ว่า แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ คุณลักษณะของผู้นำที่มุ่งเน้นการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก

โดยการกำหนดและสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนผ่านกระบวนการเก็บรวบรวม วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทั้งจากภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่เหมาะสม จากนั้นผู้บริหารต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์ดังกล่าวให้บุคลากรเข้าใจตรงกันและยอมรับ พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจ จูงใจ และปลูกฝังความมุ่งมั่นร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ยังสะท้อนถึงความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ กล้าคิดนอกกรอบ สนับสนุนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ รวมทั้งการบูรณาการทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อผลักดันให้องค์กรสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่องและบรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน

3. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

วรรณภา พงษ์ซื่อ (2564, หน้า 34) ได้ศึกษาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคามและสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating)
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Communicating)
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing)
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model)

รัตนา คนไว (2565, หน้า 26) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหารและสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ทัศนา ประดับนาค (2566, หน้า 21) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครและสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ในการวิจัย มีทั้งหมด 4 ด้านประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี

ภัคจิรา ศรีขาว (2567, หน้า 166) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม และสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี

สมหวัง หล้าสมบัติ (2567, หน้า 83) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนมและสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ จำนวน 6 องค์ประกอบ คือ

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี
5. การมีความคิดสร้างสรรค์
6. การมีส่วนร่วม

บุศกร แก้วยก (2567, หน้า 640) ได้ศึกษาการส่งผลของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อคุณลักษณะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์และสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating)
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating)
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing)
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี (role model)

วัชระ แปงทอง และชิษณุพงศ์ ศรีจันทร์ (2568, หน้า 28) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูและสรุปการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี

Gökbulut, B. & Turan, S. (2021, p. 595) ได้ศึกษาและสรุปภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ไว้ดังนี้

1. การคิดเชิงวิสัยทัศน์
2. การมุ่งเน้นการกระทำ
3. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ การมองเห็นอนาคต
4. การเปิดรับการเปลี่ยนแปลง

Yücel Daş, Şahin Yüksel, Fatih Hayati Beşir. (2022, p. 11) ได้ศึกษาและสรุปภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การให้คุณค่ากับความคิด
2. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
3. การทำงานเป็นทีม
4. การมีวิสัยทัศน์มุ่งเน้นเสรีภาพ และความเสมอภาค

Ratri Candrasari. (2023, p. 262) ได้ศึกษาและสรุปภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. ความสามารถด้านการสื่อสาร
2. การส่งเสริมการพัฒนา
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม
4. การคิดเชิงกลยุทธ์

จากทัศนะของนักวิชาการ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ได้ดังตาราง 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	1. วรรณกา พงษ์ชื่อ (2564)	2. รัตนา คนไว (2565)	3. ทัศนา ประดับนาค (2566)	4. ภัคจิรา ศรีขาว (2567)	5. บุศกร แก้วยก (2567)	6. สมหวัง หล้าสมบัติ (2567)	7. วัชระ แปงทองและชิษณุพงศ์ ศรีจันทร์ (2568)	8. Gökbulut, B. & Turan, S. (2021)	9. Yücel Daş, Şahin Yüksel, Fatih Hayati Beşir. (2022)	10. Ratri Candrasari. (2023)	ความถี่	ร้อยละ
1. การสร้างวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				7	70
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				7	70
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				7	70
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				7	70
5. การมีความคิดสร้างสรรค์						✓					1	10
6. การมีส่วนร่วม						✓			✓	✓	3	30
7. การให้คุณค่ากับความคิด									✓		1	10
8. การทำงานเป็นทีม									✓		1	10

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

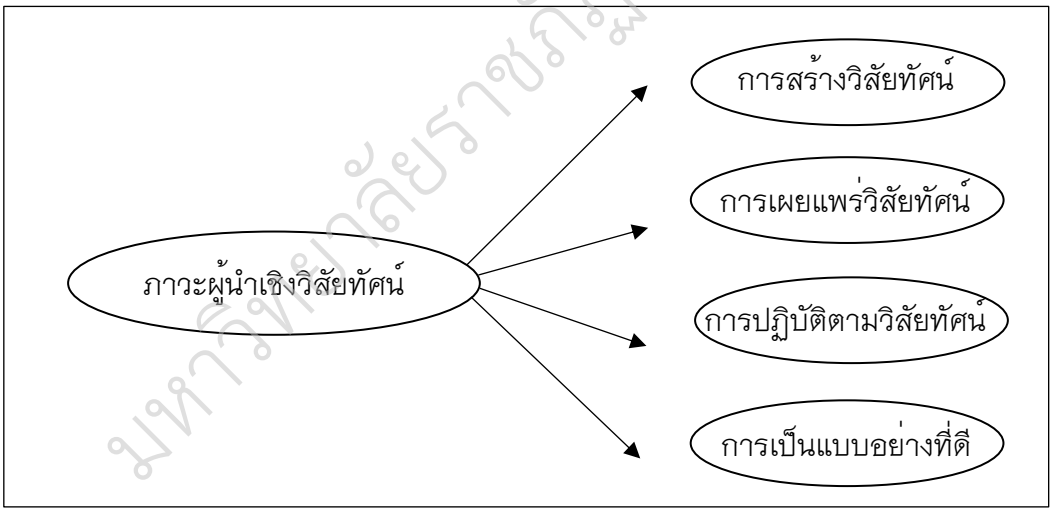
องค์ประกอบ	1. วรรณภา พงษ์ซื่อ (2564)	2. รัตนา คนไว (2565)	3. ทัศนา ประดับนาค (2566)	4. รัตติจิรา ศรีขาว (2567)	5. บุศกร แก้วยก (2567)	6. สมหวัง หล้าสมบัติ (2567)	7. วัชระ แปงทองและชิษณุพงศ์ ศรีจันทร์ (2568)	8. Gökbulut, B. & Turan, S. (2021)	9. Yücel Daş, Şahin Yüksel, Fatih Hayati Beşir. (2022)	10. Ratri Candrasari. (2023)	ความถี่	ร้อยละ
9. การมีวิสัยทัศน์มุ่งเน้นเสรีภาพและความเสมอภาค									✓		1	10
10. ความสามารถด้านการสื่อสาร										✓	1	10
11. การส่งเสริมการพัฒนา										✓	1	10
12. การคิดเชิงกลยุทธ์										✓	1	10
13. การคิดเชิงวิสัยทัศน์								✓			1	10
14. การมุ่งเน้นการกระทำ								✓			1	10
15. การคาดการณ์อนาคต								✓			1	10
16. การเปิดรับการเปลี่ยนแปลง								✓			1	10

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศจำนวน 10 คน โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป (ร้อยละ 60) ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น จึงทำให้ได้องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ที่จะนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี

จึงได้องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 4 ด้าน แสดงดังภาพประกอบ 2 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2 แสดงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

1. การสร้างวิสัยทัศน์

1.1 ความหมายของการสร้างวิสัยทัศน์

มีนักวิชาการหลายท่านได้นิยามความหมายของการสร้างวิสัยทัศน์ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สุภาวัฒน์ แสงคำมี (2561, หน้า 40) ได้ให้ความหมายว่าการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการระดมความคิดร่วมกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ คิดริเริ่ม และคิดเชิงบวกเกี่ยวกับภาพอนาคตของสถานศึกษา เพื่อนำไปกำหนดทิศทาง หรือเป้าหมายหลักของสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจและการมองปัญหาว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย รวมทั้งการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อให้สมาชิกมองเห็นภาพอนาคตได้ตรงกัน

ทัศนียา ชื่นเจริญ (2561, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย เพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ขององค์การ มองปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การว่าเป็นสิ่งท้าทาย กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน

สิงห์คำ ยอดปานันท์ (2562, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงบทบาทการมีส่วนร่วมกับบุคลากรในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก การกำหนดทิศทาง เป้าหมายการพัฒนาผ่านวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่มีความชัดเจน มองปัญหาในองค์การเป็นสิ่งท้าทาย สร้างบรรยากาศสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และส่งเสริมการคิดนอกกรอบในการทำงาน

ภาณุวัฒน์ เหมนวล (2563, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างภาพในอนาคตได้อย่างชัดเจนและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลของสถานศึกษาเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อนของบุคลากร สถานที่ และเวลา ทั้งภายในและภายนอกองค์การ แล้วนำมาวิเคราะห์โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายแล้วสร้างเป็นวิสัยทัศน์ขององค์การเพื่อใช้เป็นทิศทางและกรอบในการบริหารงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

อรพรรณ หันแถลง (2563, หน้า 52) ได้ให้ความหมายของการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนดทิศทางของโรงเรียนให้บุคลากรรับรู้ว่าต้องการให้โรงเรียนเป็นอย่างไรในอนาคต โดยวิเคราะห์สภาพการณ์ ทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 12) ได้ให้ความหมาย วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคต ที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ มีการวางแผน และสร้างกระบวนทัศน์ในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์ ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ที่โดดเด่น ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

วรรณภา พงษ์ซื่อ (2564, หน้า 35) ได้กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นหรือสร้างสร้างภาพขององค์การในอนาคต ทั้งนี้ภาพนั้นต้องมีความชัดเจน มีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติเพื่อที่จะนำองค์การให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุผลตามที่พึงประสงค์

รัตนา คนไว (2565, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ แล้วนำข้อมูลมาสังเคราะห์ตามสภาพการณ์เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคเพื่อกำหนดภาพอนาคต โดยมีเป้าหมายให้ผลการปฏิบัติบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น

สรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดภาพอนาคตที่พึงประสงค์และเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน โดยอาศัยกระบวนการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ผ่านการมีส่วนร่วมและการระดมความคิดจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ การคิดเชิงบวก และการคิดนอกกรอบ โดยมองปัญหาเป็นสิ่งท้าทาย เพื่อนำวิสัยทัศน์ไปเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ การสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ และขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จสู่ความเป็นเลิศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2561, หน้า 6 – 7) ได้กล่าวไว้ว่า ไม่มีใครบอกได้ว่าวิสัยทัศน์นั้นจะถูกหรือผิด แต่ถ้ากำหนดวิสัยทัศน์ที่ดีขึ้นเพื่อตัวเราเอง และเพื่อองค์กรย่อมมีโอกาสที่จะมีความเป็นไปได้มากขึ้น ดังนั้น วิสัยทัศน์ที่ดี จึงควรมีคุณลักษณะสำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้

1. ต้องมีคุณค่าแก่องค์การและบุคคล และช่วยสร้างศักยภาพและภาพพจน์ที่ดีแก่องค์การและบุคคลให้เป็นที่ยอมรับของสาธารณชน

2. ต้องมีความเป็นเลิศและสะท้อนถึงซึ่งความแตกต่างจากปัจจุบัน และทุกคนในองค์การมีความศรัทธา พร้อมที่จะมุ่งมั่นร่วมกัน และทำให้เกิดเป็นรูปธรรมแก่องค์การ

3. ต้องมีความท้าทายความรู้ ความสามารถของทั้งผู้นำและสมาชิกทุกคนในองค์การต่อความสำเร็จอันจะเกิดขึ้นจากวิสัยทัศน์นั้น ๆ

4. ที่มาของวิสัยทัศน์ ควรมาจากรูปแบบวิธีการคิดที่มีมุมมองแบบเปิดกว้าง (Mental model) ซึ่งต้องเล็งเห็นโอกาสของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และ “เหตุ” อันเกิดจากระบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และ “ผล” ที่คาดการณ์ได้เป็นผลที่พึงได้พึงมีในอนาคต

5. วิสัยทัศน์ของหลาย ๆ องค์การอาจจะเหมือนกันได้ แต่ที่สำคัญก็คือ แต่ละองค์การจะต้องคิด ต้องพัฒนาขึ้นจากข้อมูลและข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่มีอยู่ ความเหมือนจึงน่าจะเป็นเพียงโอกาสที่เป็นไปได้ แต่ไม่ใช่เป็นเจตนา

6. วิสัยทัศน์ขององค์การจึงไม่คัดลอกจากวิสัยทัศน์ขององค์การอื่น ๆ เพราะสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกรวมถึง จุดแข็ง – จุดอ่อน ของแต่ละองค์การย่อมมีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ที่มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ของแต่ละองค์การย่อมมีความคาดหวังที่แตกต่างกัน

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 54 อ้างถึงใน ชูวิทย์ ธรรมจิตร, 2567, หน้า 68) ได้สรุปความสำคัญของวิสัยทัศน์ ไว้ว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพราะจะทำให้มีความสามารถวางแผนในการบริหารองค์การได้ถูกต้อง และยังสามารถบริหารงานตามแผนให้ประสบ ความสำเร็จได้ ซึ่งจะทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ วิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารจึงเป็นผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้ ศึกษาและพัฒนาวิสัยทัศน์อยู่เสมอ

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 38) ได้กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน กำหนดค่านิยมของโรงเรียน การสร้างศรัทธาและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนเอง มีศักยภาพ มีระบบการสื่อสารที่ดี การสร้างบรรยากาศในโรงเรียน การมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพา

โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการ

วรรณภา พงษ์ซื่อ (2564, หน้า 37) ได้กล่าวว่า แนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ คือ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งจากสภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายใน 2) การวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูล 3) การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ 4) การประเมินผล

รัตนา คนไว (2565, หน้า 31) ได้กล่าวว่า ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดีจะต้องมีความชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง สะท้อนถึงความแตกต่างและมีความสอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต

จุฑาทิพย์ บุตรแสนคม (2568, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ลักษณะของการสร้างวิสัยทัศน์ที่ดี จะต้องมีความกระชับ มีความชัดเจน มีความเป็นเลิศในทุกด้านและสะท้อนถึงความแตกต่างจากปัจจุบัน และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

Nanas (1992, p. 25) ได้กล่าวว่า ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดีควรมีคุณลักษณะสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ช่วยกำหนดทิศทางที่จะดำเนินกิจกรรมขององค์การโดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน

2. ช่วยให้สมาชิกทุกคนรู้ว่าแต่ละคนมีความสำคัญต่อการมุ่งสู่จุดหมายปลายทางและรู้ว่าต้องทำอะไร (What) ทำไมต้องทำ (Why) ทำอย่างไร (How) และทำเมื่อไหร่ (When)

3. ช่วยกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกสนใจ มีความผูกพันมุ่งมั่นปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ใช้ชีวิตอย่างมีเป้าหมายด้วยความภาคภูมิใจและทุ่มเทเพื่อคุณภาพของผลงาน

4. ช่วยกำหนดมาตรฐานของชีวิต องค์การ และสังคมที่แสดงถึงการมีชีวิตที่มีคุณภาพและสังคมที่เจริญก้าวหน้า มีความเป็นเลิศในทุกด้าน

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะเป็นตัว กำหนดทิศทางและเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน ช่วยให้ผู้บริหารสามารถ วางแผน และบริหารงานได้อย่างถูกต้อง ซึ่งนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าขององค์กร นอกจากนี้ วิสัยทัศน์ยังเป็นสิ่งสำคัญในการ สร้างแรงจูงใจ และแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร ทำให้เกิดพลังบวกและร่วมมือกันผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ดี

1.3 องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของการสร้างวิสัยทัศน์

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

สุภาวัฒน์ แสงคำมี (2561, หน้า 40) กล่าวว่า องค์ประกอบของการสร้างวิสัยทัศน์ คือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึง

1. การระดมความคิดร่วมกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

2. กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ คิดริเริ่ม และคิดเชิงบวกเกี่ยวกับภาพอนาคตของสถานศึกษา

3. เพื่อนำไปกำหนดทิศทาง หรือเป้าหมายหลักของสถานศึกษา

4. อาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจ

5. การมองปัญหาว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย

6. สร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการสร้างวิสัยทัศน์

วรรณภา พงษ์ซื่อ (2564, หน้า 108) สรุปการสัมภาษณ์ด้านการสร้างวิสัยทัศน์จากแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ ดังนี้

1. มีการกำหนดเป้าหมาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่สอดคล้องในการพัฒนาของสถานศึกษา

2. มีการสร้างภาพในอนาคตของสถานศึกษาอย่างชัดเจน

3. มีการรวบรวมข้อมูลให้เป็นระบบ เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลในการบริหารจัดการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

4. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมทางความคิด เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ด้วยวิถีทางใหม่

5. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการสถานศึกษามีการเผยแพร่ข้อมูลต่าง ๆ

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 38) กล่าวว่า องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับจุดอ่อน จุดแข็งของบุคคลสถานที่ ทรัพยากร และเวลา ทั้งภายใน และภายนอกองค์การ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ผู้บริหารโรงเรียนมีการวิเคราะห์กำหนดภาพที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์การ

3. ผู้บริหารโรงเรียนมีขั้นตอนการสร้างความรู้ความเข้าใจในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

4. ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างความเข้าใจและตระหนักในสถานภาพปัจจุบันและศักยภาพของหน่วยงานในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

5. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านสนใจในความคิดเห็นของผู้อื่นโดยเฉพาะความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

รัตนา คนไว (2565, หน้า 29) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ประกอบด้วย

1. พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ

2. นำข้อมูลมาสังเคราะห์ตามสภาพการณ์เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

3. การกำหนดภาพอนาคต

จุฑาทิพย์ บุตรแสนคม (2568, หน้า 37) กล่าวว่า องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของการสร้างวิสัยทัศน์ดังนี้

1. กำหนดทิศทางการดำเนินการของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน

2. กำหนดเป้าหมาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

3. เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

4. นำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามสภาพการณ์เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

5. เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน กำหนดค่านิยมของโรงเรียน การสร้างศรัทธาและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนเอง มีศักยภาพ มีระบบการสื่อสารที่ดี การสร้างบรรยากาศในโรงเรียน การมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โรงเรียนที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการโดยจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการในด้านการจัดตั้ง / ย้าย / รวม / ยุบเลิก / การให้บริการ มีทักษะในการบริหารงบประมาณ ในด้านเงินอุดหนุน / เงินรายได้และการจัดสื่อ / การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นต้นในโรงเรียน มีทักษะในการบริหารงานบุคคลในด้านการสรรหา / กำหนดค่าตอบแทน / การประเมินผลงานและพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในโรงเรียนมีความรู้และความเข้าใจในมาตรฐานการจัดการศึกษาในโรงเรียน มีความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน มีความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยมีองค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของการสร้างวิสัยทัศน์ดังนี้

1. การรวบรวมและวิเคราะห์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
2. การกำหนดภาพอนาคตและทิศทาง
3. การมีส่วนร่วมและการระดมความคิด
4. การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และบรรยากาศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 2 สรุปความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของการสร้างวิสัยทัศน์

ความหมายของการสร้างวิสัยทัศน์	ความสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์	องค์ประกอบของการสร้างวิสัยทัศน์
พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดภาพอนาคตที่พึงประสงค์และเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน โดยอาศัยกระบวนการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ผ่านการมีส่วนร่วมและการระดมความคิดจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ การคิดเชิงบวก และการคิดนอกกรอบ โดยมองปัญหาเป็นสิ่งท้าทาย เพื่อนำวิสัยทัศน์ไปเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ การสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ และขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จสู่ความเป็นเลิศได้อย่างมีประสิทธิภาพ	วิสัยทัศน์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะเป็นตัว กำหนดทิศทางและเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน ช่วยให้ผู้บริหารสามารถ วางแผน และ บริหารงานได้อย่างถูกต้อง ซึ่งนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าขององค์กร นอกจากนี้ วิสัยทัศน์ยังเป็นสิ่งสำคัญในการ สร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร ทำให้เกิดพลังบวกและร่วมมือกันผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ดี	1. การรวบรวมและวิเคราะห์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 2. การกำหนดภาพอนาคตและทิศทาง 3. การมีส่วนร่วมและการระดมความคิด 4. การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และบรรยากาศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 3 การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการสร้างวิสัยทัศน์

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
การสร้างวิสัยทัศน์	ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดภาพอนาคตที่พึงประสงค์และทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยอาศัยการรวบรวมและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถวางแผนและบริหารงานได้อย่างถูกต้อง พร้อมทั้งปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังครอบคลุมถึงการส่งเสริมบรรยากาศแห่งความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยอาศัยการมีส่วนร่วมและการระดมความคิดจากทุกฝ่าย เพื่อสร้างแรงจูงใจ แรงบันดาลใจ และพลังบวกให้แก่บุคลากรในการร่วมมือกันผลักดันองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย นำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและความเป็นเลิศในอนาคต	1. ผู้บริหารสามารถแสดงออกถึงการมองภาพอนาคตที่พึงประสงค์ โดยการถ่ายทอดภาพนั้นให้เป็นเป้าหมายที่ปฏิบัติได้จริง 2. ผู้บริหารสามารถอาศัยการคิดวิเคราะห์และวางแผนอย่างเป็นระบบ 3. ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างสรรค์ นวัตกรรม และมีการปรับตัวให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง 4. ผู้บริหารมีส่วนร่วม ระดมความคิดและหล่อหลอมความคิดเห็นจากทุกฝ่าย 5. ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศ และความสำเร็จขององค์กรในอนาคต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์

2.1 ความหมายของการเผยแพร่วิสัยทัศน์

มีนักวิชาการหลายท่านได้นิยามความหมายของการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

กฤติยาภรณ์ นาชัย (2560, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของการเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารให้ผู้ฟังมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะการสื่อสาร รวมถึงพฤติกรรมการแสดงออกถึงการโน้มน้าว จูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ อยากอุทิศตนและทุ่มเทความพยายามมากขึ้นเป็นพิเศษ เชื่อมั่น ยอมรับในวิสัยทัศน์ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ โดยเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับองค์การ

ภาณุวัฒน์ เหมนวล (2563, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของการเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสื่อสารให้บุคคลภายใน และภายนอกองค์การเกิดความเข้าใจในวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีทักษะการสื่อสาร รวมถึงการโน้นน้าว จูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการทำงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นและยอมรับวิสัยทัศน์ที่กำหนดจะสามารถบรรลุตามเป้าหมายร่วมกัน

อรพรรณ หันแถลง (2563, หน้า 54) ได้ให้ความหมายของการเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารให้สมาชิกมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของตนได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจเพื่อที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 12) ได้ให้ความหมายการเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง โรงเรียนมีการสื่อสารให้ทุกคนทราบทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องเพื่อให้ทราบ มีแผนการที่กำหนดไว้เพื่อเป็นการเชิญชวนให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมให้ความร่วมมือ มีการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มีการสร้างเครือข่ายการสื่อสารกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การให้เกิดการยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์การ และมีโน้มน้าวทำให้บุคลากรในองค์การเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น

รัตนา คนไว (2565, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของการเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงาน และการโน้มน้าว จูงใจ สมาชิกในองค์การให้มีความเข้าใจยอมรับร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การบรรลุตามวิสัยทัศน์หรือภาพอนาคตที่กำหนดขึ้น

จุฑาทิพย์ บุตรแสนคม (2568, หน้า 27) ได้กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารให้บุคคลภายใน และภายนอกสถานศึกษา เกิดความเข้าใจในวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน โดยใช้วิธีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ เช่น การพูด การเขียน การส่งข้อความผ่านเว็บไซต์ของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ รวมถึงสามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือกระตุ้นให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องเชื่อมั่น ยอมรับในวิสัยทัศน์ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้

Wilmore (2002, p. 20) ได้ให้ความหมายของการเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง โรงเรียนต้องสื่อสารให้ทุกคนทราบทั้งผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชน และคนอื่น ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เขาทราบว่าเราคือใคร มีภารกิจอะไร และจุดมุ่งหมายอย่างไร รวมทั้งบอกถึงแผนงานที่ได้กำหนดไว้ เพื่อเป็นการเชิญชวนให้บุคคลเหล่านี้ เข้ามามีส่วนร่วมให้ความร่วมมือและช่วยเหลือให้เกิดความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

Dubrin (2006, p. 94) ได้ให้ความหมายของการเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ใช่เพียงแต่สร้างวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่จะต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ และนำไปสู่การปฏิบัติตามด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยการสื่อสารภาพที่คิด ความเชื่อ แนวคิดของตนให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับรู้เข้าใจ เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การ ซึ่งเป็นที่ยอมรับของทุกคน

สรุปได้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรม ทักษะ และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสาร ถ่ายทอดความคิด ความเชื่อ และภาพอนาคตขององค์การที่กำหนดไว้ ไปยังกลุ่มเป้าหมายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยใช้วิธีการและช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เหมาะสม และต่อเนื่อง ผนวกกับการใช้ทักษะการโน้มน้าวและจูงใจ เพื่อให้ทุกฝ่ายเกิดความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจน เกิดความเชื่อมั่น ยอมรับร่วมกันเป็นวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) และนำไปสู่ความเต็มใจ

ในการอุทิศตน ทุ่มเทแรงกายแรงใจ เข้ามามีส่วนร่วมและร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ

2.2 แนวทางการเผยแพร่วิสัยทัศน์

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวทางการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2561, หน้า 13) ได้กล่าวไว้ว่าแนวทางการเผยแพร่วิสัยทัศน์ สามารถทำได้ 3 แนวทาง

1. โดยคำพูด ทั้งโดยปากเปล่า และโดยการเขียน เพื่ออธิบายถึงความสำคัญ และประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรหรือกับตัวสมาชิกในองค์กร

2. โดยการกระทำ เช่น การจัดสถานที่ทำงาน การรับรองผู้มาเยี่ยมเยือน การสร้างจุดเน้น จุดสนใจพิเศษ และพิธีการต่าง ๆ

3. โดยการให้รางวัลการกระทำ อาจใช้คำพูด แสดงความขอบคุณ คำยกย่องชมเชยการให้สิทธิพิเศษ การให้ความสนับสนุน

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 39) ได้กล่าวว่าโรงเรียนจะต้องมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ผู้มีส่วนได้เสียนั้นคือครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียน นักเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบโดยมีตัวชี้วัดด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนมีการสื่อสารให้ทุกคนทราบทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องเพื่อให้ทราบว่าเราคือใครมีภารกิจอะไรและมีจุดหมายอย่างไร

2. ผู้บริหารโรงเรียนมีแผนการที่กำหนดไว้เพื่อเป็นการเชิญชวนให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมให้ความร่วมมือ

3. ผู้บริหารโรงเรียนมีการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

4. ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างเครือข่ายการสื่อสารกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การให้เกิดการยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์การ

5. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถอธิบาย และโน้มน้าวทำให้บุคลากรในองค์การเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น

รัตนา คนไว (2565, หน้า 33) ได้กล่าวว่า แนวทางการเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ทั้งการสื่อสาร การกระทำ การบอกกล่าว เพื่อให้

บุคคลทำงาน ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และพัฒนาบุคลากรให้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนด

จุฑาทิพย์ บุตรแสนคม (2566, หน้า 25) ได้กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ เป็นการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ โดยใช้วิธีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ผ่านการพูด การเขียน การส่งข้อความผ่านเว็บไซต์ของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคคลภายในและภายนอกสถานศึกษา เกิดความเข้าใจในวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน

Gökbulut, B. & Turan, S. (2021, p. 590) ได้กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์เป็นความสามารถในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่เข้าใจได้เพื่อสร้างเป้าประสงค์ให้แก่องค์กร โดยผู้นำจะรักษาแรงจูงใจและความกระตือรือร้นไว้ได้ โดยการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้ตาม ดังนั้น หากวิสัยทัศน์ของผู้นำได้รับการแบ่งปันอย่างกว้างขวางและสร้างแรงบันดาลใจ ก็จะกลายเป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ที่ทรงพลังในการกระตุ้นผู้คนและเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้องค์กร ทั้งนี้เพราะวิสัยทัศน์ขององค์กรจะยิ่งแข็งแกร่งขึ้นเมื่อมีการแบ่งปัน และสิ่งที่สำคัญที่สุดคือการมีผู้ตามที่เชื่อมั่นในวิสัยทัศน์นั้น

สรุปได้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์เป็นกระบวนการที่สำคัญในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยวิธีการที่หลากหลายและมีความสอดคล้องกัน การเผยแพร่วิสัยทัศน์สามารถทำได้ผ่านการสื่อสารทั้งคำพูดและการกระทำ เช่น การใช้คำพูดเพื่ออธิบายความสำคัญและประโยชน์ การจัดสถานที่ทำงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และการให้รางวัลเพื่อกระตุ้นการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ นอกจากนี้ การสร้างเครือข่ายการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการสื่อสารอย่างต่อเนื่องยังช่วยให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน การเผยแพร่วิสัยทัศน์จึงต้องใช้การสื่อสารที่มีความเหมาะสมและสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในองค์กร

2.3 องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของการเผยแพร่วิสัยทัศน์

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2561, หน้า 13 อ้างถึงใน จุฑาทิพย์ บุตรแสนคม, 2568, หน้า 28) ได้กล่าวว่า แนวทางการเผยแพร่วิสัยทัศน์ มีทั้งหมด

3 องค์ประกอบ 1) สารสื่อสาร ทั้งโดยปากเปล่า และโดยการเขียนเพื่ออธิบายถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรหรือกับตัวสมาชิกในองค์กร 2) แสดงออก เช่น การจัดสถานที่ทำงาน การสร้างจุดสนใจ การรับรองผู้มาเยี่ยมเยือน และพิธีการต่าง ๆ 3) การให้รางวัล อาจใช้คำพูด แสดงความขอบคุณ คำยกย่องชมเชย การให้สิทธิพิเศษ และการให้ความสนับสนุน

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 39) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเผยแพร่วิสัยทัศน์ดังนี้ 1) การสื่อสารผู้บริหารโรงเรียนมีให้ทุกคนทราบทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องเพื่อให้ทราบว่าเราคือใครมีภารกิจอะไรและมีจุดหมายอย่างไร 2) การวางแผน ผู้บริหารโรงเรียนมีแผนการที่กำหนดไว้เพื่อเป็นการเชิญชวนให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมให้ความร่วมมือ 3) การสร้างเครือข่าย ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างเครือข่ายการสื่อสารกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การให้เกิดการยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์การ

วรรณภา พงษ์ซื่อ (2564, หน้า 100) ได้ศึกษาและสรุปการสัมภาษณ์ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์จากแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ ดังนี้

1. มีการนำเสนอวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนและตรงไปตรงมา
2. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันครูและผู้บริหารเพื่อที่จะได้รับฟังปัญหา การแก้ไข เพื่อนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนต่อไป
3. นำเสนอวิธีการเผยแพร่ที่หลากหลายที่จะทำให้คนเข้าใจในเป้าหมายของการพัฒนาโรงเรียน
4. กระตุ้น โน้มน้าว จูงใจในการทำงานของคณะครูอยู่เสมอ
5. มีความมั่นใจที่จะนำเสนอสิ่งที่จะทำให้โรงเรียนดีขึ้น
6. กำหนดช่องทางการเผยแพร่ให้มีความหลากหลาย
7. มีการสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์สถานศึกษา

Beare et al (1989, อ้างถึงใน วรรณภา พงษ์ซื่อ, 2564, หน้า 38) ได้กล่าวว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์มีทั้งหมด 3 องค์ประกอบ คือ

1. การพูด หมายถึง การพูดโดยปากเปล่ารวมทั้งการเขียนเพื่ออธิบายถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์การหรือสมาชิก
2. การกระทำ หมายถึง การจัดสถานที่ทำงาน การเลือกเน้นจุดสนใจสิ่งหนึ่งเป็นพิเศษ พิธีการต่าง ๆ การจัดตารางปฏิบัติกิจกรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. การให้รางวัลโดยคำพูดและการกระทำของผู้บริหารที่ให้แก่ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และสมาชิกอื่น ๆ ของโรงเรียน เช่น คำแสดงความขอบคุณยกย่องชมเชย ให้สิทธิพิเศษการให้ความสนับสนุน เป็นต้น

Sashkin (1988, p. 88, อ้างถึงใน จุฑาทิพย์ บุตรแสนคม, 2568, หน้า 28) ได้กล่าวว่า แนวทางการเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้ 2 แนวทาง คือ

1. โดยการหลอมรวมวิสัยทัศน์ลงในปรัชญาของโรงเรียน และกำหนดนโยบาย โครงการ เพื่อนำปรัชญาของโรงเรียนไปปฏิบัติจริง

2. โดยการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกแต่ละคน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะ 5 ประการ คือ มีทักษะการสื่อสารที่ดี แสดงออกถึงวิสัยทัศน์ของตนอย่างเด่นชัด วางตนให้เป็นที่ไว้วางใจ มีความมั่นใจในตนเอง และเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น

สรุปได้ว่า ภายหลังจากมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนกำหนดค่านิยมของโรงเรียน การสร้างศรัทธาและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนเอง มีศักยภาพ มีระบบการสื่อสารที่ดี การสร้างบรรยากาศในโรงเรียนจะต้องมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ผู้มีส่วนได้เสียนั้นคือครูและบุคลากรทางการศึกษาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผู้ปกครองนักเรียน นักเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ โดยมีองค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของการเผยแพร่วิสัยทัศน์ดังนี้

1. การสื่อสารที่ชัดเจนและหลากหลาย
2. การอธิบาย โน้มน้าว และสร้างความเข้าใจ
3. การแสดงออกผ่านการกระทำ
4. การสร้างการมีส่วนร่วมและเครือข่าย
5. การตอกย้ำวิสัยทัศน์

ตาราง 4 สรุปความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของการเผยแพร่วิสัยทัศน์

ความหมายของการเผยแพร่วิสัยทัศน์	ความสำคัญของการเผยแพร่วิสัยทัศน์	องค์ประกอบของการเผยแพร่วิสัยทัศน์
พฤติกรรม ทักษะ และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสาร ถ่ายทอดความคิด ความเชื่อ และภาพอนาคตขององค์การที่กำหนดไว้ ไปยังกลุ่มเป้าหมายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยใช้วิธีการและช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เหมาะสมและต่อเนื่อง ผนวกกับการใช้ทักษะการโน้มน้าวและจูงใจ เพื่อให้ทุกฝ่ายเกิดความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจน เกิดความเชื่อมั่น ยอมรับร่วมกันเป็นวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) และนำไปสู่ความเต็มใจในการอุทิศตน ทุ่มเทแรงกายแรงใจเข้ามามีส่วนร่วมและร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ	การเผยแพร่วิสัยทัศน์เป็นกระบวนการที่สำคัญในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยวิธีการที่หลากหลายและมีความสอดคล้องกัน การเผยแพร่วิสัยทัศน์สามารถทำได้ผ่านการสื่อสารทั้งคำพูดและการกระทำ เช่น การใช้คำพูดเพื่ออธิบายความสำคัญและประโยชน์ การจัดสถานที่ทำงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และการให้รางวัลเพื่อกระตุ้นการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ นอกจากนี้ การสร้างเครือข่ายการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการสื่อสารอย่างต่อเนื่องยังช่วยให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน การเผยแพร่วิสัยทัศน์จึงต้องใช้การสื่อสารที่มีความเหมาะสมและสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในองค์กร	1. การสื่อสารที่ชัดเจนและหลากหลาย 2. การอธิบาย โน้มน้าว และสร้างความเข้าใจ 3. การแสดงออกผ่านการกระทำ 4. การสร้างการมีส่วนร่วมและเครือข่าย 5. การตอกย้ำวิสัยทัศน์

ตาราง 5 การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการเผยแพร่วิสัยทัศน์

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
การสร้างวิสัยทัศน์	พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จ โดยใช้การสื่อสารที่ชัดเจน หลากหลาย และเหมาะสม เพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์แก่บุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผ่านการอธิบายโน้มน้าว การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม รวมถึงการตอกย้ำวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง โดยใช้คำพูด การแสดงออกผ่านการกระทำ การจัดสภาพแวดล้อม สัญลักษณ์ และการให้รางวัลเป็นเครื่องมือกระตุ้น เพื่อให้ทุกภาคส่วนเกิดความเข้าใจ ยอมรับ และเต็มใจร่วมมือปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้อย่างสอดคล้องกัน	1. ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้รับทราบและเข้าใจ 2. ผู้บริหารมีการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ 3. ผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรยอมรับและเข้าใจวิสัยทัศน์ของตนเอง 4. ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวหรือกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและเต็มใจปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด 5. ผู้บริหารสามารถใช้การพูด การกระทำ สัญลักษณ์ หรือการให้รางวัลเป็นเครื่องมือในการกระตุ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

3.1 ความหมายความของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

มีนักวิชาการหลายท่านได้นิยามความหมายของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

กฤติยาภรณ์ นาชัย (2560, หน้า 35) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้เป็นจริง โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการขององค์การ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ กระตุ้นการทำงานเป็นทีม ให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยมุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจ แก่บุคลากร

ทัศนียา ชื่นเจริญ (2561, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการขององค์การ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ กระตุ้นการทำงานเป็นทีม กระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยมุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจให้บุคลากร

สุภาวัฒน์ แสงคำมี (2561, หน้า 40) ได้ให้ความหมายว่าการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการนำเป้าหมายหลักของสถานศึกษาไปปฏิบัติจริง โดยแปลงเป็นนโยบายแผนงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน อีกทั้งเป็นการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริง ทั้งนี้ผู้บริหารต้องกระตุ้นจูงใจ และสนับสนุนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องคล้อยตาม จนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของวิสัยทัศน์ เกิดความผูกพัน และเกิดความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อทำให้วิสัยทัศน์ของโรงเรียนเป็นความจริง

อรกาญจน์ เฉียงกลาง (2562, หน้า 51) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการขององค์การ ส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพ ในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม

กระจายอำนาจ แก่บุคลากรตามความเหมาะสม มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน โครงการและกิจกรรมตามกรอบวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

ภาณุวัฒน์ เหมนวล (2563, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำวิสัยทัศน์ที่วางไว้ลงสู่การปฏิบัติ โดยการแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ โดยมีแผนกลยุทธ์อย่างละเอียด ในการปฏิบัติ ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับสมาชิก วางตนให้เป็นที่ไว้วางใจเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด การทำงานร่วมกับชุมชน การกระตุ้นให้มีการทำงานเป็นทีมเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์สถานศึกษา

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 12) ได้ให้ความหมายการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง โรงเรียนมีการนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติ กำหนดเป็นเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ มีการดำเนินการตามแผนหรือปฏิบัติตามกระบวนการ เป็นวงจรอย่างต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ มีการสื่อสารที่ดีแสดงออกถึงวิสัยทัศน์ของตนอย่างเด่นชัดวางตนให้เป็นที่ไว้วางใจ มีความมั่นใจในตนเองและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่นมีวิสัยทัศน์ตรงตามปรัชญาของโรงเรียนและกำหนดนโยบายโครงการเพื่อนำปรัชญาของโรงเรียนไปปฏิบัติจริง มีวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นดำเนินไปเป็นผลสำเร็จและบรรลุสถานการณ์ในอนาคตที่ปรารถนา มีการจัดโครงสร้างขององค์การให้พร้อมที่จะรับการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติและมีการคัดเลือกบุคลากรให้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและพัฒนาบุคลากรให้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

จุฑาทิพย์ บุตรแสนคม (2566, หน้า 25) กล่าวว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติ โดยการแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา รวมทั้งสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้ครูได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่ครู มีการคัดเลือกครูให้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และมีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ตามกรอบวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

Dubrin (2006, p. 94) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นการนำวิสัยทัศน์เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติจริง โดยวิธีการแปลงวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่นโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนงาน โครงการและกิจกรรมของสถานศึกษา ให้เกิดขึ้นจริงในอนาคตจากทัศนะของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ

สรุปได้ว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำเป้าหมายขององค์การไปสู่การปฏิบัติจริง โดยการแปลงวิสัยทัศน์ลงสู่นโยบาย แผนกลยุทธ์ โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ผ่านการกระจายอำนาจ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และจัดวางบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ตลอดจนมีการกำกับ ติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

3.2 แนวทางการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวทางการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2561, หน้า 13 – 14) ได้กล่าวไว้ว่าการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ให้ได้ผลดีนั้น คือ การหล่อหลอมวิสัยทัศน์นั้นลงไปในโครงสร้าง นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน และกิจวัตรประจำวัน สร้างทีมงานที่ดี ให้สมาชิกได้ร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนให้มีการใช้นวัตกรรม เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด วิสัยทัศน์ที่ท้าทายขององค์การก็เปรียบเสมือนความฝันที่รวมพลังอันยิ่งใหญ่ของบุคลากรทุกคน การสื่อสารวิสัยทัศน์จำเป็นต้องเข้าถึงทุกคน ทุกระดับในองค์การทั้งความกระชับชัดเจน ท้าทายและความเชื่อมั่นในแนวทาง คำมั่นสัญญาของบุคลากรทุกคนในองค์การจะสร้างความสำเร็จร่วมกันตลอดจนกำลังใจและความกล้าหาญในการสร้างความฝันนั้นให้เกิดเป็นความจริงขึ้นมา นับเป็นศิลปะที่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการสร้างวิสัยทัศน์เอง เพราะถ้าทีมงานไม่ได้อยู่ในทีมบริหารอาจจะมีความรู้สึกว่ามิใช่วิสัยทัศน์ของฉันแต่เป็นของผู้บริหาร ดังนั้น กุศโลบายในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันจึงจำเป็นต้องให้ทุกคนในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์แต่งแต้มสีสันในวิสัยทัศน์ในแนวความคิดความหมายและความสนุกสนานเพื่อสร้างอารมณ์ร่วมความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นก็จะสร้างความ

ตระหนักร่วมปฏิบัติร่วมด้วยความเต็มใจและภาคภูมิใจร่วมกันในการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การได้อย่างยอดเยี่ยม

วรรณภา พงษ์ซื่อ (2564, หน้า 38) ได้กล่าวว่า แนวทางการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ คือ 1) ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ 2) จัดโครงสร้างขององค์การ 3) คัดเลือกบุคคลให้ทำงานที่เหมาะสม 4) สร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน 5) เก็บรวบรวมข้อมูลและศึกษาข้อมูล 6) สร้างทีมงานที่ดีให้สมาชิกได้ร่วมมือ 7) ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนให้มีการใช้นวัตกรรม

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 39) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครู บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนทุกฝ่ายต้องร่วมกันปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้พร้อมทั้งมีการประเมินวิสัยทัศน์ควบคู่กันไปด้วยจะได้มีการปรับปรุงวิสัยทัศน์ใหม่ให้สอดคล้องและตรงตามความต้องการของโรงเรียน โดยมีตัวชี้วัดด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และการประเมินวิสัยทัศน์ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติ กำหนดเป็นเป้าหมายแผนยุทธศาสตร์ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

2. ผู้บริหารโรงเรียนมีการดำเนินการตามแผนหรือปฏิบัติตามกระบวนการเป็นวงจรอย่างต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

3. ผู้บริหารโรงเรียนมีการสื่อสารที่ดีแสดงออกถึงวิสัยทัศน์ของตนอย่างเด่นชัดวางตนให้เป็นที่ไว้วางใจ มีความมั่นใจในตนเองและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น

4. ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ตรงตามปรัชญาของโรงเรียนและกำหนดนโยบายโครงการเพื่อนำปรัชญาของโรงเรียนไปปฏิบัติจริง

5. ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น ดำเนินไปเป็นผลสำเร็จและบรรลุสถานการณ์ในอนาคตที่ปรารถนาและประเมินวิสัยทัศน์

6. ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดโครงสร้างขององค์การให้พร้อมที่จะรับการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติและประเมินวิสัยทัศน์

7. ผู้บริหารโรงเรียนมีการคัดเลือกบุคลากรให้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและพัฒนาบุคลากรให้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้และประเมินวิสัยทัศน์

รัตนา คนไว (2565, หน้า 36) ได้กล่าวว่า แนวทางการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ จะต้องเป็นการปฏิบัติเพื่อให้ประสบความสำเร็จผ่านกระบวนการวางแผน กลยุทธ์นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน และกิจวัตรประจำวัน สร้างทีมงานที่ดี ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ร่วมกันด้วยความเต็มใจและภาคภูมิใจร่วมกันในการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การ

จุฑาทิพย์ บุตรแสนคม (2568, หน้า 33) แนวทางการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ จะต้องนำวิสัยทัศน์ไปสู่ การปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ ผ่านวิธีการแปลงวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่นโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมของสถานศึกษา รวมทั้งสร้างทีมงานที่ดี ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจ มีความรับผิดชอบและความช่วยเหลือ เพื่อทำให้วิสัยทัศน์ของสถานศึกษากลายเป็นความจริง และมีความภาคภูมิใจร่วมกันในการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การ

Hackman Schmitt – Oliver and Tracy (2002, p. 345) ได้กล่าวว่า แนวทางการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยผ่านกระบวนการวางแผนกลยุทธ์จะเป็นผลสำเร็จก็ต่อเมื่อได้รับการสนับสนุน เน้นย้ำ และให้ความสำคัญจากผู้บริหารขององค์การ รวมทั้งยอมรับและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความผูกพัน มีความรับผิดชอบและช่วยเหลือกันเพื่อทำให้วิสัยทัศน์ของโรงเรียนกลายเป็นความจริง

Wilmore (2002, p. 319) ได้กล่าวว่า แนวทางการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์นั้นจะต้องจัดการเกี่ยวกับองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมาย งบประมาณ และทรัพยากรอื่น ๆ ให้ดำเนินการสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ โดยต้องระบุเป้าหมายและแผนกลยุทธ์อย่างละเอียด รวมทั้งกิจกรรมทุกอย่าง กลยุทธ์ การจัดการเรียนการสอน การวางแผนหลักสูตรและอื่น ๆ ต้องสอดคล้องและมุ่งสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์สถานศึกษา

สรุปได้ว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ต้องอาศัยการบูรณาการวิสัยทัศน์เข้าเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างองค์กร นโยบาย เป้าหมาย และกิจวัตรประจำวัน โดยการสร้างทีมงานที่มีความร่วมมือในการทำงานและริเริ่มการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด การสื่อสารวิสัยทัศน์ต้องเข้าถึงทุกคนในองค์กรอย่างกระชับและชัดเจน โดยผู้บริหารต้องมีความมั่นใจและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น การประเมินผลและการปรับปรุงวิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญในการทำให้วิสัยทัศน์สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและความต้องการขององค์กร นอกจากนี้ การสร้างทีมงานที่มี

ความรับผิดชอบและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์จะช่วยเสริมสร้างความสำเร็จและความภาคภูมิใจร่วมกันในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3.3 องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

ภาณุวัฒน์ เหมนวล (2563, หน้า 33) กล่าวถึงองค์ประกอบของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดังนี้

1. พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำวิสัยทัศน์ที่วางไว้ลงสู่การปฏิบัติ

2. การแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ

3. มีแผนกลยุทธ์อย่างละเอียดในการปฏิบัติ

4. สร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับสมาชิก วางตนให้เป็นที่ไว้วางใจ เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น

5. สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด

6. การทำงานร่วมกับชุมชน การกระตุ้นให้มีการทำงานเป็นทีมเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์สถานศึกษา

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 30) กล่าวถึง องค์ประกอบของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติ กำหนดเป็นเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

2. ผู้บริหารโรงเรียนมีการดำเนินการตามแผนหรือปฏิบัติตามกระบวนการเป็นวงจรอย่างต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

3. ผู้บริหารโรงเรียนมีการสื่อสารที่ดีแสดงออกถึงวิสัยทัศน์ของตนอย่างเด่นชัดวางตนให้เป็นที่ไว้วางใจ มีความมั่นใจในตนเองและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น

4. ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ตรงตามปรัชญาของโรงเรียนและกำหนดนโยบายโครงการเพื่อนำปรัชญาของโรงเรียนไปปฏิบัติจริง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น ดำเนินไปเป็นผลสำเร็จและบรรลุสถานการณ์ในอนาคตที่ปรารถนาและประเมินวิสัยทัศน์

6. ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดโครงสร้างขององค์การให้พร้อมที่จะรับการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติและประเมินวิสัยทัศน์

7. ผู้บริหารโรงเรียนมีการคัดเลือกบุคลากรให้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและพัฒนาบุคลากรให้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้และประเมินวิสัยทัศน์

วรรณภา พงษ์ซื่อ (2564, หน้า 101) กล่าวว่า (สรุปการสัมภาษณ์ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์) ดังนี้

1. จัดทำแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติจริงเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

2. นำวิสัยทัศน์ไปสู่เป้าหมาย ตามแผนงานที่รวมกันวางไว้กระจาย

3. อำนาจ และความรับผิดชอบให้คณะครูตามความเหมาะสม

4. สร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน

5. กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

6. กระตุ้นให้บุคลากรมีความตื่นตัว กระตือรือร้นในการทำงานและรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

7. มีการลำดับความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาเป็นขั้นเป็นตอนไว้อย่างชัดเจน

8. สร้างบรรยากาศที่ดีและเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็น

9. สร้างความเชื่อมั่นในการทำงานระหว่างผู้บริหารและครู

รัตนา คนไว (2565, หน้า 29) กล่าวถึง องค์ประกอบของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดังนี้

1. ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริง

2. ความร่วมมือ ทุ่มเทกำลังกาย ความคิด

3. ความพยายามของสมาชิกในองค์การ เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนำไปสู่ นโยบาย เป้าหมาย และแผนงานของสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สรุปได้ว่า ภายหลังจากมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน กำหนดค่านิยมของโรงเรียน การสร้างศรัทธาและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนเอง มีศักยภาพ มีระบบการสื่อสารที่ดี การสร้างบรรยากาศในโรงเรียนจะต้องมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ผู้มีส่วนได้เสียนั้นคือครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียน นักเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ ผู้บริหารโรงเรียนและครู บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนทุกฝ่ายต้องร่วมกันปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้พร้อมทั้งมีการประเมินวิสัยทัศน์ควบคู่กันไปด้วยจะได้มีการปรับปรุงวิสัยทัศน์ใหม่ให้สอดคล้องและตรงตามความต้องการของโรงเรียน โดยมีองค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดังนี้

1. การแปลงวิสัยทัศน์สู่แผนปฏิบัติการ
2. การสร้างการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม
3. การสร้างความสัมพันธ์ บรรยากาศ และความไว้วางใจ
4. การบริหารทรัพยากร (โครงสร้างและบุคลากร)
5. การขับเคลื่อน การกระตุ้น และการประเมินผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 6 สรุปความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ความหมายของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	ความสำคัญของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	องค์ประกอบของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำเป้าหมายขององค์การไปสู่การปฏิบัติจริง โดยการแปลงวิสัยทัศน์ลงสู่นโยบาย แผนกลยุทธ์ โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ผ่านการกระจายอำนาจ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และจัดวางบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ตลอดจนมีการกำกับ ติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้	การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ต้องอาศัยการบูรณาการวิสัยทัศน์เข้าเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างองค์กร นโยบาย เป้าหมาย และกิจวัตรประจำวัน โดยการสร้างทีมงานที่มีความร่วมมือในการทำงานและริเริ่มการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด การสื่อสารวิสัยทัศน์ต้องเข้าถึงทุกคนในองค์กรอย่างกระชับและชัดเจน โดยผู้บริหารต้องมีความมั่นใจและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น การประเมินผลและการปรับปรุงวิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญในการทำให้วิสัยทัศน์สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและความต้องการขององค์กร นอกจากนี้ การสร้างทีมงานที่มีความรับผิดชอบและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์จะช่วยเสริมสร้างความสำเร็จและความภาคภูมิใจร่วมกันในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	1. การแปลงวิสัยทัศน์สู่แผนปฏิบัติการ 2. การสร้างการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 3. การสร้างความสัมพันธ์ บรรยากาศ และความไว้วางใจ 4. การบริหารทรัพยากร (โครงสร้างและบุคลากร) 5. การขับเคลื่อน การกระตุ้น และการประเมินผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 7 การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	การนำวิสัยทัศน์มาแปลงสู่การปฏิบัติจริงโดยบูรณาการเข้ากับนโยบาย แผนปฏิบัติการ โครงสร้างองค์กร และกิจวัตรประจำวัน พร้อมบริหารทรัพยากรและจัดวางบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างกระชับชัดเจน มีความมั่นใจ และเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อสร้างความไว้วางใจและบรรยากาศที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมที่กระตือรือร้นและรับผิดชอบในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนขับเคลื่อน กระตุ้น และประเมินผลอย่างเป็นวงจรต่อเนื่อง พร้อมปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความสำเร็จและความภาคภูมิใจร่วมกัน	1. ผู้บริหารสามารถนำวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้มาแปลงเป็นการปฏิบัติจริง 2. ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ 3. ผู้บริหารมีการดำเนินการตามแผนในลักษณะเป็นวงจรต่อเนื่องจนกว่าจะประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ 4. ผู้บริหารสามารถการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน แสดงออกถึงความมั่นใจในตนเองและการเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น 5. ผู้บริหารสามารถจัดโครงสร้างองค์กรให้พร้อมและเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน 6. ผู้บริหารสามารถทำให้วิสัยทัศน์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายได้ตามที่ตั้งไว้

4. การเป็นแบบอย่างที่ดี

4.1 ความหมายของการเป็นแบบอย่างที่ดี

มีนักวิชาการหลายท่านได้นิยามความหมายของการเป็นแบบอย่างที่ดีไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

กฤติยาภรณ์ นาชัย (2560, หน้า 36) ได้ให้ความหมายของการเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม ยึดมั่นในวิสัยทัศน์ ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม สร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต เป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น มีการกระตุ้นในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยอาศัยเทคโนโลยี มีความเพียรพยายาม และมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน

สุภาวัฒน์ แสงคำมี (2561, หน้า 40) ได้ให้ความหมายของการเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์ต่อคำพูด เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ทำเป็นผู้ยึดมั่นในอุดมการณ์ปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถไว้วางใจได้ เป็นผู้มีความรอบรู้ มีความคิดริเริ่มแปลกใหม่ มีความอดทนต่ออุปสรรคปัญหา มีความกระฉับกระเฉง และมีความสงบเสงี่ยมไม่ถือตัว เพื่อให้คนอื่นเกิดความศรัทธาแล้วนำไปสู่การปฏิบัติตามแบบอย่าง

สิงห์คำ ยอดปานันท์ (2562, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของการเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการประพฤติปฏิบัติตนในการแสดงออก มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต รับฟังความคิดเห็นและเอาใจใส่บุคลากร เป็นแบบอย่างการอุทิศตนในการทำงาน ยึดมั่นปฏิบัติตนตามวิสัยทัศน์และค่านิยมของสถานศึกษา

มาลัยพร สาวิสัย (2563, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของการเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีความกระตือรือร้น มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน โดยสร้างการยอมรับความน่าเชื่อถือและให้กำลังใจกับบุคลากรเป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้อง และเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง บทบาทของผู้นำจึงขึ้นอยู่

กับการเอาชนะใจผู้ร่วมงาน ผู้นำต้องมีความคิดดีเป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้อง และมีการกระตุ้นให้สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยอาศัยเทคโนโลยี

อรพรรณ หันแถลง (2563, หน้า 55) ได้ให้ความหมายของการเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการประพฤติตนเป็นคนมีคุณธรรมจริยธรรม โดยสร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจเป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้อง และเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง

วรรณภา พงษ์ชื่อ (2564, หน้า 43) ได้ให้ความหมายการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างความน่าเชื่อถือ ประพฤติปฏิบัติดี ใช้อำนาจในทางที่ถูกต้องมีความเชื่อมั่นและทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี จูงใจและสร้างศรัทธาแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ ผู้นำต้องมีความประพฤติที่มีความซื่อสัตย์ไม่ใช้อำนาจไปในทางที่ผิด อดทนต่อปัญหา และมีเมตตาที่จะช่วยเหลือสั่งสอน รวมทั้งมีความอ่อนน้อมถ่อมตน

รัตนา คนไว (2565, หน้า 38) ได้ให้ความหมายของการเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์ต่อคำพูด มีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ทำ ยึดมั่นในอุดมการณ์ ปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรอบรู้ มีความคิดริเริ่มแปลกใหม่ มีความอดทนต่ออุปสรรคปัญหา มีความสงบเสงี่ยมไม่ถือตัว เพื่อให้คนอื่นเกิดความศรัทธาแล้วนำไปสู่การปฏิบัติตาม

จุฑาทิพย์ บุตรแสนคม (2568, หน้า 35) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นผู้เสียสละเวลาส่วนตนให้กับการปฏิบัติงาน มีความอดทนต่ออุปสรรค สามารถควบคุมจัดการอารมณ์ตนเองและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ มีความสุภาพอ่อนโยน ให้ความเป็นกันเองต่อคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้คนอื่นเกิดความศรัทธาแล้วนำไปสู่การปฏิบัติตาม

สรุปได้ว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างความเชื่อมั่น แบ่งปันประสบการณ์ กำหนดบทบาทหน้าที่ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วม ร่วมมือ ร่วมใจ และร่วมคิด โดยมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาส

แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบปะสังสรรค์ ตามสมควร พัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพของผลงานและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิผล

4.2 ลักษณะของผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ลักษณะของผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

พวงเพชร กลิ่นโสภณ (2560, หน้า 26 – 33) ได้กล่าวถึง ลักษณะของผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ลักษณะท่าทางกริยาต่าง ๆ ที่ผู้บริหารแสดงออกทางพฤติกรรมทางร่างกายหรือวาจา เช่น การแต่งกายการเชื่อมั่นในตนเอง มีไหวพริบปฏิภาณ เป็นคนมีเหตุมีผล รู้จักวางตนเหมาะสมกับกาลเทศะ

2. คุณลักษณะด้านผู้นำ ลักษณะภาวะผู้นำที่แสดงออกถึงความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด เข้าใจสภาพ และความแตกต่างของมนุษย์ สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความเฉลียวฉลาดรู้เท่าทันผู้อื่น

3. คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การเสริมสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล กลุ่มองค์การเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การยกย่องชมเชย การเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสามารถในการปรับตัวปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความจริงใจ

กฤติยาภรณ์ นาชัย (2560, หน้า 36) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม ยึดมั่นในวิสัยทัศน์ ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม สร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต เป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้น มีการกระตุ้นในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยอาศัยเทคโนโลยี มีความเพียรพยายาม และมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน

ชุติมา ศิริไพรวัล (2561, หน้า 377) ได้ให้ลักษณะของผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านความรู้ ความสามารถในการบริหาร คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านนี้ประกอบด้วย การมีภูมิรู้ด้วยการมีความคิดมุ่งพัฒนาให้ก้าวหน้าเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน ต้องรอบรู้ในทุกเรื่องรอบรู้เรื่องใหม่ ๆ ทันต่อเหตุการณ์หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

2. คุณลักษณะด้านคุณธรรม และจริยธรรมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านนี้ ประกอบด้วย การมีภูมิธรรม ด้วยการเป็นผู้มีวัฒนธรรมอยู่ในศีลธรรมอันดีงามต้องเป็นผู้ปฏิบัติตามหลักศาสนา มีความซื่อสัตย์ วางตัวเป็นกลางปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบวินัย มีกฎเกณฑ์ ทำงานอยู่ในสุจริต

3. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านนี้ประกอบด้วย การมีภูมิฐานด้วยการมีบุคลิกภาพที่ดี แต่งตัวดีเรียบร้อยถูกต้องตามกาลเทศะ เหมาะสม สง่างาม ยิ้มแย้ม แจ่มใส มีอัธยาศัยที่ดี

4. คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านนี้ประกอบด้วย การเป็นผู้ที่กล้าตัดสินใจ ไม่ท้อถอยกับงานที่ได้รับมาจากส่วนบน ไม่ควรปัดภาระงาน ควรเป็นผู้ลดภาระงานของครูในสิ่งที่สมควร สามารถกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการใฝ่รู้ใฝ่เรียน สามารถกล้าเผชิญหน้ากับปัญหา

5. คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านนี้ประกอบด้วย การเข้าถึงชุมชนด้วยการพูดคุยพบปะได้กับคนทุกระดับทุกกลุ่มในชุมชน เป็นที่ยอมรับของชุมชน เป็นที่นับถือของบุคคลในชุมชนและผู้นำทางศาสนา ต้องเข้าใจในภาษาถิ่น ประเพณี วัฒนธรรม ความเชื่อ วิถีชีวิตความเป็นอยู่ในชุมชน

สุภาวัฒน์ แสงคำมี (2561, หน้า 40) ได้กล่าวถึง ลักษณะของผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์ต่อคำพูด เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ทำ เป็นผู้ยึดมั่นในอุดมการณ์ปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีความรอบรู้ มีความคิดริเริ่มแปลกใหม่ มีความอดทนต่ออุปสรรคปัญหาที่เกิดขึ้น มีความกระฉับกระเฉงและมีความสงบเสงี่ยมไม่ถือตัว เพื่อให้คนอื่นเกิดความศรัทธาแล้วนำไปสู่การปฏิบัติตามแบบอย่าง

มาลัยพร สาวิสัย (2563, หน้า 31) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีความกระตือรือร้น มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน โดยสร้างการ

ยอมรับความน่าเชื่อถือและให้กำลังใจกับบุคลากรเป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้องและเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง บทบาทของผู้นำจึงขึ้นอยู่กับการเอาชนะใจผู้ร่วมงาน ผู้นำต้องมีความคิดดีเป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้อง และมีการกระตุ้นให้สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยอาศัยเทคโนโลยี

สรุปได้ว่า ลักษณะของผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีประกอบด้วยคุณลักษณะที่หลากหลาย ผู้นำควรมีบุคลิกภาพที่ดีและมั่นใจในตัวเอง รวมถึงสามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้ร่วมมือในการบรรลุเป้าหมาย ผู้นำที่ดีต้องมีความรู้และความสามารถในการบริหาร และมีความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในจริยธรรมและระเบียบวินัย อีกทั้งยังต้องมีภาวะผู้นำที่กล้าตัดสินใจและสามารถกระตุ้นผู้อื่นให้เรียนรู้และพัฒนาได้ ผู้นำที่เป็นแบบอย่างยังต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถเข้าถึงและเข้าใจผู้อื่นได้ดี รวมทั้งเข้าใจวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชุมชนและองค์กร

4.3 องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของการเป็นแบบอย่างที่ดี

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

สุภาวัฒน์ แสงคำมี (2561, หน้า 40) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างที่ดี คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงดังนี้

1. การเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์ต่อคำพูด
2. เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ทำ
3. เป็นผู้ยึดมั่นในอุดมการณ์
4. ปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ
5. มีความกระตือรือร้นในการทำงาน
6. สามารถไว้วางใจได้
7. เป็นผู้มีความรอบรู้
8. มีความคิดริเริ่มแปลกใหม่
9. มีความอดทนต่ออุปสรรคปัญหา
10. มีความกระฉับกระเฉง
11. มีความสงบเสงี่ยมไม่ถือตัว

ชุติมา ศิริไพรวัล (2561, หน้า 377) กล่าวว่า ลักษณะของผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. คุณลักษณะด้านความรู้ ความสามารถในการบริหาร
2. คุณลักษณะด้านคุณธรรม และจริยธรรม
3. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ
4. คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ
5. คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์

วรรณภา พงษ์ชื่อ (2564, หน้า 102) กล่าวว่า (สรุปการสัมภาษณ์ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีจากแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ) ดังนี้

1. สร้างความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือต่อผู้อื่น
2. กระตือรือร้นในการทำงาน
3. เป็นแบบอย่างที่ดีมีความน่าเชื่อถือ
4. ช่วยเหลือสั่งสอนรวมทั้งมีความอ่อนน้อมถ่อมตน
5. เป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน
6. ผู้นำดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน
7. ใช้อำนาจในทางที่ถูกต้อง
8. มีความซื่อสัตย์อดทนต่อปัญหา และมีเมตตาที่จะช่วยเหลือสั่งสอน
9. มีความอ่อนน้อมถ่อมตน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

จุฑาทิพย์ บุตรแสนคม (2568, หน้า 54) กล่าวว่า พฤติกรรมบ่งชี้ของการเป็นแบบอย่างที่ดี ดังนี้

1. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม
2. ปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ
3. มีความกระตือรือร้นในการทำงาน
4. เป็นผู้เสียสละเวลาส่วนตนให้กับการปฏิบัติงาน
5. มีความอดทนต่ออุปสรรคปัญหา
6. สามารถควบคุมจัดการอารมณ์ตนเอง และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
7. มีความสุภาพอ่อนโยน ให้ความเป็นกันเองต่อคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สรุปได้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความกระตือรือร้น ในการทำงาน เป็นผู้เสียสละเวลาส่วนตนให้กับการปฏิบัติงาน มีความอดทนต่ออุปสรรค สามารถควบคุมจัดการอารมณ์ตนเองและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ มีความสุภาพอ่อนโยน ให้ความเป็นกันเองต่อคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้คนอื่นเกิดความศรัทธาแล้วนำไปสู่การปฏิบัติตาม องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของการเป็นแบบอย่างที่ดีประกอบด้วย

1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์
2. ด้านความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบ และความอดทน
3. ด้านความรู้ ความสามารถ และภาวะผู้นำ
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 8 สรุปความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างที่ดี

ความหมายของการเป็นแบบอย่างที่ดี	ความสำคัญของการเป็นแบบอย่างที่ดี	องค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างที่ดี
พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำเป้าหมายขององค์การไปสู่การปฏิบัติจริง โดยการแปลงวิสัยทัศน์ลงสู่นโยบาย แผนกลยุทธ์ โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ผ่านการกระจายอำนาจ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และจัดวางบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ตลอดจนมีการกำกับติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้	การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ต้องอาศัยการบูรณาการวิสัยทัศน์เข้าเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างองค์กร นโยบาย เป้าหมาย และกิจวัตรประจำวัน โดยการสร้างทีมงานที่มีความร่วมมือในการทำงานและริเริ่มการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด การสื่อสารวิสัยทัศน์ต้องเข้าถึงทุกคนในองค์กรอย่างกระชับและชัดเจน โดยผู้บริหารต้องมีความมั่นใจและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น การประเมินผลและการปรับปรุงวิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญในการทำให้วิสัยทัศน์สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและความต้องการขององค์กร นอกจากนี้ การสร้างทีมงานที่มีความรับผิดชอบและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์จะช่วยเสริมสร้างความสำเร็จและความภาคภูมิใจร่วมกันในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	1. การแปลงวิสัยทัศน์สู่แผนปฏิบัติการ 2. การสร้างการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 3. การสร้างความสัมพันธ์ บรรยากาศและความไว้วางใจ 4. การบริหารทรัพยากร (โครงสร้างและบุคลากร) 5. การขับเคลื่อน การกระตุ้นและการประเมินผล

ตาราง 9 การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการเป็นแบบอย่างที่ดี

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
การเป็นแบบอย่างที่ดี	การนำวิสัยทัศน์มาแปลงสู่การปฏิบัติจริง โดยบูรณาการเข้ากับนโยบาย แผนปฏิบัติการ โครงสร้างองค์กร และกิจวัตรประจำวัน พร้อมบริหารทรัพยากรและจัดวางบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างกระชับชัดเจน มีความมั่นใจ และเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อสร้างความไว้วางใจและบรรยากาศที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมที่กระตือรือร้นและรับผิดชอบในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนขับเคลื่อน กระตุ้น และประเมินผลอย่างเป็นวงจรต่อเนื่อง พร้อมปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความสำเร็จและความภาคภูมิใจร่วมกัน	1. ผู้บริหารสามารถนำวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้มาแปลงเป็นการปฏิบัติจริง 2. ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ 3. ผู้บริหารมีการดำเนินการตามแผนในลักษณะเป็นวงจรต่อเนื่องจนกว่าจะประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ 4. ผู้บริหารสามารถการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน แสดงออกถึงความมั่นใจในตนเองและการเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น 5. ผู้บริหารสามารถจัดโครงสร้างองค์กรให้พร้อมและเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน 6. ผู้บริหารสามารถทำให้วิสัยทัศน์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายได้ตามที่ตั้งไว้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แนวคิดเกี่ยวกับสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม

สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม มีความหมาย และแนวคิดที่สำคัญ ดังนี้

1. ความหมายของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม

มีนักวิชาการหลายท่านได้นิยามความหมายของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

พรชัย กำหอม (2560, หน้า 185) ได้ให้ความหมายของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมไว้ว่า สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม หมายถึง โรงเรียนที่มีขีดความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในด้านต่าง ๆ โดยมีการบริหารจัดการระบบ และทรัพยากรต่าง ๆ ในโรงเรียน ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้น ทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนเกิดความสำเร็จที่สูงขึ้นกับผู้เรียนและโรงเรียนได้รับความนิยม ความไว้วางใจ จากผู้ปกครองและชุมชน

ณปภาพร จันทร์ดวง (2566, หน้า 147) ได้กล่าวว่า สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม หมายถึง สถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการที่ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารและบุคลากรสามารถออกแบบและคิดค้นหาสิ่งใหม่ ๆ ในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีการสร้างนวัตกรรมต่าง ๆ อย่างหลากหลาย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการ และยกระดับคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา คุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ

อินท์ชลิตา ปิติพันธุ์เลิศ (2567, หน้า 24) ได้กล่าวว่า สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม หมายถึง สถานศึกษาที่มีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการบริหารและจัดการการเรียนการสอน เพื่อให้การศึกษามีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของโลกในยุคใหม่ โดยสถานศึกษานี้มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและความสามารถของนักเรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี โดยใช้การวิจัยและการพัฒนาเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการเรียนรู้และการสร้างสรรค์ในองค์กร

กิติศักดิ์ พงษ์สุระ (2568, หน้า 438) ได้กล่าวว่า สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม หมายถึง สถานศึกษาที่มุ่งเน้นการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยครูและนักเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เช่น ผลิตภัณฑ์และกระบวนการใหม่ นอกจากนี้ ยังสามารถพัฒนานวัตกรรมด้านการจัดการศึกษาและปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่ให้ดีขึ้น ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสำเร็จของผู้เรียนและความเชื่อมั่นจากผู้ปกครอง

ชัยณรงค์ ทองมีชู (2568, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมว่าเป็นสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการใช้แนวคิดและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาและการเรียนรู้ โดยเน้นการส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรมในทุกด้านของการศึกษา เช่น การปรับวิธีการสอนให้มีความทันสมัย การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ และการใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการเรียนการสอน

วัลลภ โพธิ์ไทย (2568, หน้า 1365) ได้ให้ความหมายของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมว่าเป็นสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้มีความทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคม โดยการนำเทคโนโลยีและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียน นอกจากนี้ยังเน้นการพัฒนาองค์กรและการบริหารโรงเรียนให้มีความยืดหยุ่นและสร้างสรรค์ เพื่อให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและสังคมได้อย่างต่อเนื่อง

อภิชัย คำอาจ (2568, หน้า 187) ได้กล่าวว่า สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม หมายถึง รูปแบบของสถานศึกษาประเภทหนึ่งที่มุ่งเน้นการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การเรียนรู้ของนักเรียน ความเป็นมืออาชีพของครู ความเป็นผู้นำ และการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยมีการนำเทคโนโลยี (ICT) มาใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม หมายถึง สถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการที่ส่งเสริมและสนับสนุน สร้างสรรค์นวัตกรรมในหลายด้าน ทั้งในด้านการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้ยังช่วยเสริมสร้างความสำเร็จของผู้เรียน และทำให้โรงเรียนได้รับความไว้วางใจ

จากผู้ปกครองและชุมชน โดยการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครูและนักเรียน พร้อมทั้งพัฒนาและปรับปรุงการจัดการศึกษาเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. แนวคิดของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับสถานศึกษาศึกษาแห่งนวัตกรรม นักวิชาการ นักวิจัย ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับสถานศึกษาศึกษาแห่งนวัตกรรม ไว้ดังนี้

สุริศา ริมศีรี (2563, หน้า 80) กล่าวว่า สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม เป็นสถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่มีการบริหารจัดการในการเพิ่มขีดความสามารถการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านต่าง ๆ โดยมีการบริหารจัดการระบบและทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์การ มีการส่งเสริม สนับสนุนการคิดค้น การสร้างสรรค์ การนำสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น หรือเป็นการพัฒนา ดัดแปลง ต่อยอดนวัตกรรมจากสิ่งที่มีอยู่แต่เดิมให้ดีขึ้น จนบังเกิดเป็นนวัตกรรมการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการและยกระดับคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนกลายเป็นระเบียบวิธีปฏิบัติของสถานศึกษาได้

จักภัทสรัณย์ ไตรรัตน์ (2563, หน้า 1893) ได้ให้แนวคิดของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ไว้ว่า การที่สถานศึกษามีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น มีแนวคิด วิธีการใหม่ ๆ ทำให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาที่รวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ สถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น เกิดความแตกต่างได้เปรียบในการแข่งขันและตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร และผู้เรียนในสถานศึกษาได้ดียิ่งขึ้น

ณปภาพร จันทร์ดวง, มัทนา วังถนอมศักดิ์ (2566, หน้า 148) กล่าวว่า สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม เป็นการกระบวนการในการดาเนินงาน หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่มีแบบแผน มีวิธีการ และขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพื่อให้สถานศึกษาที่มีการพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง โดยให้ความสำคัญกับพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดแนวคิด วิธีการรูปแบบใหม่ ๆ ในการสร้างนวัตกรรม ทำให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาที่รวดเร็วและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความสามารถ มีทักษะ มีคุณธรรม และนำไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข

อินท์ชลิตา ปิติพันธุ์เลิศ (2567, หน้า 26) กล่าวว่า แนวคิดพื้นฐานของ “การเป็นสถานศึกษานวัตกรรม” คือการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ คือ การปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นให้บุคลากรคิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอทั้งสิ่งที่เป็นวิธีการทำงานและผลการดำเนินงานเน้นการเปลี่ยนแปลงด้วยกระบวนการวิธีการและเครื่องมือใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพจากการศึกษาจากเอกสารหลักการแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการต่าง ๆ พบว่า สถานศึกษาที่มีความเป็นองค์กรนวัตกรรมจะมีลักษณะที่โดดเด่นในการใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษา ทั้งด้านการบริหารจัดการ ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารครูมีทักษะด้านการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน เตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีความรู้ทักษะสมรรถนะสำหรับโลกของการเปลี่ยนแปลงโดยแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของสถานศึกษาที่เป็นสถานศึกษาแบบองค์กรนวัตกรรมมีอย่างหลากหลาย

วัลลภ โพธิ์ไทย วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย และ เฉลิมพล มีชัย (2568, หน้า 1369) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมเป็นการนำแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความท้าทายของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพการบริหารที่มีนวัตกรรมเป็นหัวใจสำคัญนี้ไม่เพียงแต่ช่วยปรับปรุงคุณภาพการศึกษา แต่ยังช่วยเสริมสร้างทักษะและโอกาสในการเรียนรู้ให้กับนักเรียนในทุกระดับ

ชัยณรงค์ ทองมีชู (2568, หน้า 15) การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมนั้น ประกอบด้วย การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ร่วมกัน การกำหนดโครงสร้างที่เหมาะสม การพัฒนาบุคลากร และการจัดการความรู้ การวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำและการสร้างนวัตกรรมในสถาบันการศึกษาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล สังคม และองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิชัย คำอาจ (2568, หน้า 187) ได้ให้แนวคิดของสถานศึกษาไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง การทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงทางความคิด การผลิต กระบวนการ หรือองคการไม่วาการเปลี่ยนแปลงนั้น จะเกิดขึ้นจากการ

ปฏิวัติการเปลี่ยนแปลงอย่างถอนรากถอนโคน หรือการพัฒนาต่อยอด ทั้งนี้ มักมีการแยกแยะความแตกต่างอย่างชัดเจนระหว่างประดิษฐ์คิดคน ความคิดริเริ่มและนวัตกรรม หมายถึง ความคิดริเริ่มที่นำมาประยุกต์ใช้อย่างสัมฤทธิ์ผล และในหลายสาขาเชื่อกันว่าการที่สิ่งใดสิ่งหนึ่งจะเป็นนวัตกรรมได้นั้นจะตองมีความแปลกใหม่อย่างเห็นได้ชัด โดยเป้าหมายของนวัตกรรม คือ การเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก เพื่อทำให้สิ่งต่าง ๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น นวัตกรรมกอให้ได้ผลิตผลเพิ่มขึ้น และเป็นที่มาของความสำคัญของความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ โรงเรียนแห่งนวัตกรรม หมายถึง รูปแบบของโรงเรียนประเภทหนึ่งที่มุงเน้นการพัฒนาสภาพแวดลอมการเรียนรู การเรียนรูของนักเรียน ความเป็นมืออาชีพของครู ความเป็นผู้นำ และการมีสวนร่วมของชุมชน เพื่อให้สอดคลองกับการเรียนรูในศตวรรษที่ 21 โดยมีการนำเทคโนโลยี (ICT) มาใชในกิจกรรมการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานทั่วไปของโรงเรียน สวนองคประกอบหลักของความเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย 5 องคประกอบ ดังนี้ 1) ความเป็นผู้นำ เป็นการสนับสนุนการใชนวัตกรรมของผู้บริหาร 2) การเรียนรูของนักเรียน เป็นการใชนวัตกรรมในการเรียนการสอน 3) ความเป็นมืออาชีพของครู เป็นความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรม 4) สภาพแวดล้อมทางการเรียนรูของนักเรียน เป็นบรรยากาศนวัตกรรมในโรงเรียน และ 5) เครือข่ายชุมชน / การมีสวนร่วมของชุมชน เป็นการสร้างเครือข่ายชุมชนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครู ผู้ปกครอง โรงเรียนและชุมชนที่สงผลตอการพัฒนาโรงเรียนนวัตกรรม

Efstathios Xafakos (2020, p. 205) ได้ให้แนวคิดของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมไว้ว่า สถานศึกษาแห่งนวัตกรรมสามารถนิยามได้ว่าเป็นการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร เกี่ยวกับแนวปฏิบัติ กระบวนการ และพฤติกรรมที่มุ่งส่งเสริมการสร้างสรรค์ความรู้และแนวปฏิบัติใหม่ ๆ สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงนวัตกรรมเช่นนี้จะช่วยปลดปล่อยการแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ของบุคลากร ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญที่ช่วยให้องค์กรหลีกเลี่ยงความเสื่อมถอยและเพิ่มพูนประสิทธิภาพได้ สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ไม่เพียงส่งผลต่อการจุดประกายแนวคิดใหม่ ๆ เท่านั้น แต่ยังรวมถึงการนำพาแนวคิดเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้อย่างประสบความสำเร็จด้วย ด้วยเหตุนี้ประสบการณ์ในการนำแนวคิดเชิงนวัตกรรมไปใช้จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งขององค์กรที่เปี่ยมประสิทธิภาพ การปลูกฝังการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมจึงเป็นภารกิจที่จำเป็นอย่างยิ่ง

จากการศึกษาแนวคิดของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมข้างต้นแสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาแห่งนวัตกรรมเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีการบริหารจัดการระบบและทรัพยากรอย่างมีแบบแผน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการสร้างสรรค์แนวคิด วิธีการหรือสิ่งใหม่ ๆ ตลอดจนพัฒนาต่อยอดนวัตกรรมเดิมให้ดียิ่งขึ้น บรรยากาศแห่งนวัตกรรมนี้จะช่วยปลดปล่อยการแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ และส่งผลต่อการนำแนวคิดใหม่ไปประยุกต์ใช้อย่างประสบความสำเร็จ ทั้งในด้านการบริหารจัดการ ด้านหลักสูตร และการเรียนการสอน โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพ ทำให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ตอบสนองความท้าทายในศตวรรษที่ 21 และเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น ซึ่งการขับเคลื่อนนี้ต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ร่วม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาบุคลากร

3. องค์ประกอบของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมไว้ ดังนี้

พรชัย กำหอม วิชิต กำมันตะคุณ และเกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ (2560, หน้า 188) ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสรุปองค์ประกอบสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
2. การจัดการกลยุทธ์ที่มุ่งนวัตกรรม
3. วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งนวัตกรรม
4. การจัดการความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม
5. ทรัพยากรสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม

ณปภาพร จันทร์ดวง (2566, หน้า 147) ได้ให้แนวคิดการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมและสรุปองค์ประกอบสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ส่งเสริมให้บุคลากร ใช้ความคิดสร้างสรรค์

2. โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรมีการสร้างนวัตกรรม

3. พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา

4. ยกระดับคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล

5. พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

อินท์ชลิตา ปิติพันธุ์เลิศ และธนาธร สระบัว (2567, หน้า 37) ได้ศึกษาปัจจัยการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมโลกยุคใหม่และสรุปความเป็นสถานศึกษานวัตกรรมประกอบด้วย 5 ลักษณะ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์กลยุทธ์และเป้าหมาย

2. โครงสร้าง

3. บุคลากร

4. การสื่อสาร

5. การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร

ศิวาวุฒิ รัตนะ (2566, หน้า 189) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย 5 องคประกอบ ได้แก

1. การสนับสนุนการใชนวัตกรรมของผู้บริหาร

2. การใชนวัตกรรมในการเรียนการสอน

3. ความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรม

4. บรรยากาศนวัตกรรม ในโรงเรียน

5. การสร้างเครือข่ายชุมชน

กิติศักดิ์ พงษ์สุระ เฉลิมพล มีชัย และชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง (2567, หน้า 441) ได้ให้แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นสถานศึกษานวัตกรรมและสรุปองค์ประกอบสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นในการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการเรียนการสอน

3. การพัฒนาครูและบุคลากรเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เน้นการสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา

5. การมีส่วนร่วมของชุมชนและการเชื่อมโยงกับภาคส่วนต่าง ๆ

ชัยณรงค์ ทองมีชู (2568, หน้า 22 – 23) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารเชิงนวัตกรรมกับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา และสรุปองค์ประกอบสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

2. วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ร่วมกัน

3. การกำหนดโครงสร้างที่เหมาะสม

4. การพัฒนาบุคลากร

5. การจัดการความรู้

วัลลภ โพธิ์ไทย วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย และเฉลิมพล มีชัย (2568, หน้า 1371 – 1372) ได้ศึกษาการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมและสรุปองค์ประกอบสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารและการเรียนการสอน

2. การพัฒนาหลักสูตรและวิธีการสอนที่เน้นการมีส่วนร่วมของนักเรียน

3. การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส

4. การพัฒนาทักษะและความสามารถของครู

5. การสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของชุมชน

Harding (2010, p. 800) ได้สรุปองค์ประกอบของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ซึ่งมีองค์ประกอบ 7 ด้าน ดังนี้

1. บรรยากาศที่สร้างสรรค์

2. การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร

3. ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม

4. การจัดการความเปลี่ยนแปลงของครูและผู้อำนวยการ

5. การกดดันจากสภาพแวดล้อมของโรงเรียนในการเปลี่ยนแปลง

6. ความสามารถในการปรับตัวทางระหว่างบุคคลและวัฒนธรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

7. การมีประสิทธิภาพการปรับตัว

Efstathios Xafakos (2020, p. 207) ได้สรุปองค์ประกอบของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. การประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ ๆ
2. การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู
3. การปฏิบัติที่ดีของสภาพแวดล้อมในองค์กร
4. การเปิดรับฟังความคิดเห็นของคนในองค์กร

Muhammet İbrahim Akyürek (2022, p. 7) ได้สรุปองค์ประกอบของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ซึ่งมีองค์ประกอบ 10 ด้าน ดังนี้

1. การเป็นผู้นำที่สร้างวิสัยทัศน์ร่วม
2. การสร้างความไว้วางใจ
3. การนำการเปลี่ยนแปลง
4. การส่งเสริมเครือข่ายทางสังคม
5. การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์
6. การร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอก
7. การสนับสนุนด้านเทคโนโลยี
8. การส่งเสริมให้ครูสร้างสรรค์นวัตกรรม
9. การสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา
10. การพัฒนาครูจากทัศนะของนักวิชาการ

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมได้ดังตาราง 10

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 10 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม

องค์ประกอบ ของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม	1. พรชัย กำหอม, วิชิต กำมันตะคุณ เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ (2560)	2. ณปภาพร จันทรดวง (2566)	3. ศิวาวุฒิ รัตนะ (2566)	4. ฉันทชลิตา ปิติพันธุ์เลิศ และ ธนาธร สระบัว (2567)	5. กิติศักดิ์ พงษสุระ, เฉลิมพล มีชัย และชัยวัฒน์ ประสงคสราง (2567)	6.ชัยเกรงศ์ ทองมีชู (2568)	7. วัลลภ โพธิ์ไทย, วีระวัฒน์ พัฒนกูลชัย และเฉลิมพล มีชัย (2568)	8. Harding (2010)	9. Efstathios Xafakos (2020)	10. Muhammet İbrahim Akyürek (2022)	ความถี่	ร้อยละ
1. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ / การสื่อสาร / พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา / การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสารการจัดการความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม	✓	✓		✓		✓		✓		✓	6	60
2. วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ร่วมกัน / การมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมาย / การสร้างวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นในการพัฒนาอย่างยั่งยืน / ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดสร้างสรรค์ / ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	✓	✓		✓	✓	✓				✓	6	60

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม	1. พรชัย กำหอม, วิชิต กำมันตะคุณ เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ (2560)	2. ณปภาพร จันทรดวง (2566)	3. ศิวาวุฒิ รัตนะ (2566)	4. อินทัชลิตา ปิติพันธุ์เลิศ และ ธนาธร สระบัว (2567)	5. กิติศักดิ์ พงษสุระ, เฉลิมพล มีชัย และชัยวัฒน์ ประสงคสราง (2567)	6.ชัยณรงค์ ทองมีชู (2568)	7. วัลลภ โพธิ์ใทย, วีระวัฒน์ พัฒนกูลชัย และเฉลิมพล มีชัย (2568)	8. Harding (2010)	9. Efstathios Xafakos (2020)	10. Muhammet İbrahim Akyürek (2022)	ความถี่	ร้อยละ
3. การกำหนดโครงสร้างที่เหมาะสม / ยกระดับคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล / โครงสร้าง / การพัฒนาครูและบุคลากรเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต / ทรัพยากรสนับสนุนการจัดการที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใสสร้างนวัตกรรม / การบริหาร	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	8	80
4. การพัฒนาบุคลากร / การพัฒนาทักษะและความสามารถของครู / บุคลากร				✓	✓	✓	✓			✓	5	50

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม	1. พรชัย กำหอม, วิชิต กำมันตะคุณ เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ (2560)	2. ณปภาพร จันทรดวง (2566)	3. ศิวาวุฒิ รัตนะ (2566)	4. อินทชลิตา ปิติพันธุ์เลิศ และ ธนาธร สระบัว (2567)	5. กิติศักดิ์ พงษสุระ, เฉลิมพล มีชัย และชัยวัฒน์ ประสงคสราง (2567)	6.ชัยเนรงค์ ทองมีชู (2568)	7. วัลลภ โพธิ์ไทย, วีระวัฒน์ พัฒนกูลชัย และเฉลิมพล มีชัย (2568)	8. Harding (2010)	9. Efstathios Xafakos (2020)	10. Muhammet İbrahim Akyürek (2022)	ความถี่	ร้อยละ
5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารและการเรียนการสอน / การจัดการความรู้โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรมีการสร้างนวัตกรรม / การสนับสนุนการใชนวัตกรรมของผู้บริหาร / การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการเรียนการสอน / การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู / การจัดการกลยุทธ์	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม	1. พรชัย กำหอม, วิชิต กำมันตะคุณ เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ (2560)	2. ณปภาพร จันทรดวง (2566)	3. ศิวาวุฒิ รัตนะ (2566)	4. อินทชลิตา ปิติพันธุ์เลิศ และ ธนาธร สระบัว (2567)	5. กิติศักดิ์ พงษสุระ, เฉลิมพล มีชัย และชัยวัฒน์ ประสงคสราง (2567)	6.ชัยเนรงค์ ทองมีชู (2568)	7. วัลลภ โพธิ์ใทย, วีระวัฒน์ พัฒนกูลชัย และเฉลิมพล มีชัย (2568)	8. Harding (2010)	9. Efstathios Xafakos (2020)	10. Muhammet İbrahim Akyürek (2022)	ความถี่	ร้อยละ
6. การพัฒนาหลักสูตรและวิธีการสอนที่เน้นการมีส่วนร่วมของนักเรียน / พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา / การใชนวัตกรรมในการเรียนการสอน		✓	✓				✓				3	30
7. การสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของชุมชน / การสร้างเครือข่ายชุมชน / การมีส่วนร่วมของชุมชนและการเชื่อมโยงกับภาคส่วนต่าง ๆ			✓		✓		✓	✓		✓	5	50

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม	1. พรชัย กำหอม, วิชิต กำมันตะคุณ เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ (2560)	2. ณปภาพร จันทรดวง (2566)	3. ศิวาวุฒิ รัตนะ (2566)	4. อินทัชลิตา ปิติพันธุ์เลิศ และ ธนาธร สระบัว (2567)	5. กิติศักดิ์ พงษสุระ, เฉลิมพล มีชัย และชัยวัฒน์ ประสงคสราง (2567)	6.ชัยณรงค์ ทองมีชู (2568)	7. วัลลภ โพธิ์ไทย, วีระวัฒน์ พัฒนกูลชัย และเฉลิมพล มีชัย (2568)	8. Harding (2010)	9. Efstathios Xafakos (2020)	10. Muhammet İbrahim Akyürek (2022)	ความถี่	ร้อยละ
8. ความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรม / บรรยากาศนวัตกรรม ในโรงเรียน			✓					✓		✓	3	30
9. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เน้นการสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา / บรรยากาศที่สร้างสรรค์ / วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งนวัตกรรม					✓			✓		✓	3	30
10. การประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ ๆ / การเปิดรับฟังความคิดเห็นของคนในองค์กร								✓	✓	✓	3	30
11. การปฏิบัติที่ดีของสภาพแวดล้อมในองค์กร								✓	✓	✓	3	30

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์องค์ประกอบของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม จากนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศจำนวน 9 คน โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป (ร้อยละ 50) ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น จึงทำให้ได้องค์ประกอบของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ที่จะนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 4 ด้าน โดยในแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของตัวแปรที่มีความหมายคล้ายกัน กำหนดเป็นชื่อตัวแปรใหม่และจัดเรียงตามแนวการปฏิบัติ ดังตาราง 11

ตาราง 11 การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์

การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
1. การกำหนดโครงสร้างที่เหมาะสม / ยกระดับคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล / โครงสร้าง / การพัฒนาครูและบุคลากรเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต / การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส	การมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม	7	70.00
2. วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ร่วมกัน / การมีวิสัยทัศน์กลยุทธ์และเป้าหมาย / การสร้างวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นในการพัฒนาอย่างยั่งยืน ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแปรใหม่ คือ การมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม	การมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม	7	70.00
3. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ / การสื่อสาร / พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา / การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร การจัดการความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม	การสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ	7	70.00

ตาราง 11 (ต่อ)

การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
4. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารและการเรียนการสอน / การจัดการความรู้โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีการสร้างนวัตกรรม / การสนับสนุนการใชนวัตกรรมของผู้ใบริหาร / การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการเรียนการสอน / การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม	6	60.00

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ได้ 4 ด้าน คือ 1) การมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม 2) การมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม 3) การสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ 4) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม

3.1 การมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม

3.1.1 ความหมายของการมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม

วิลาสินี ภิญโญภูษิต (2561, หน้า 11) ให้ความหมายของการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ว่า เป็นการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน 4 ขอบข่าย ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

วัชรินทร์ ทองเหลี่ยม (2561, หน้า 15) ให้ความหมายของการบริหาร (Management) ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่เลือกสรรไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วันวิสาข์ บุญเกิด (2562, หน้า 21) ให้ความหมายของโครงสร้างองค์การไว้ว่า หมายถึง ระบบความสัมพันธ์ของงาน อำนาจหน้าที่ และตัวบุคคล ที่แสดงให้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เห็นถึงการจัดแบ่งกลุ่มงาน การประสานงานระหว่างกลุ่มงาน และสายการบังคับบัญชา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

Stoner, Freeman, and Gilbert (1995, อ้างอิงใน อภิญญา เจริญชัย, 2560, หน้า 11) ให้ความหมายของโครงสร้างองค์การไว้ว่า เป็นวิธีการจัดแบ่งกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ และแสดงให้เห็นถึงการประสานงานระหว่างกิจกรรมเหล่านั้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

สรุปได้ว่า การมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ในการออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อมเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันในกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในบริบทของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะมุ่งเน้นการปฏิบัติงานใน 4 ขอบข่ายหลัก (วิชาการ งบประมาณ บุคคล และงานทั่วไป) โดยกระบวนการบริหารนี้จำเป็นต้องอาศัย “โครงสร้างองค์การ” ที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดการประสานงานที่มีประสิทธิภาพระหว่างกิจกรรมต่าง ๆ และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์การได้กำหนดไว้

3.1.2 ความสำคัญของการมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม

พระครูปลัดสุวัฒนพรหมวุฒิคุณ (วิษณุ อคฺควโส) (2560, หน้า 23) ให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า เป็นการจัดองค์การและสร้างสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน โดยมุ่งเน้นที่การจัดโครงสร้าง การจัดคนเข้าทำงาน และการประสานงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

ธีรศักดิ์ สุขสาย (2562, หน้า 25) ให้ความสำคัญของโครงสร้างองค์การไว้ว่า เป็นวิธีการจัดแบ่งงานออกเป็นหน่วยงานย่อยต่าง ๆ และการจัดให้มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานเหล่านั้น เพื่อให้องค์การสามารถควบคุมและดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

วันวิสาข์ บุญเกิด (2562, หน้า 19) ให้ความสำคัญของการจัดการ (Management) ไว้ว่า เป็นกลไกหลักหรืออวัยวะอเนกประสงค์ (Multi – purpose Organ) ที่ทำหน้าที่บริหารธุรกิจ บริหารผู้จัดการ และบริหารคนงานและงาน ซึ่งในบริบทสถานศึกษาคือการบริหารโรงเรียน บริหารครู และบริหารงานและนักเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สรุปได้ว่า การมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสมมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดย “การจัดการ” (Management) ถือเป็นกลไกหลักหรืออวัยวะอเนกประสงค์ที่ใช้บริหารทุกองค์ประกอบในสถานศึกษา ทั้งตัวโรงเรียน ครู งาน และนักเรียน เพื่อให้การบริหารนี้สำเร็จ จำเป็นต้องอาศัย “โครงสร้างองค์การ” ที่ทำหน้าที่เป็นวิธีการจัดแบ่งงานออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ และจัดคนเข้าทำงาน โดยมีหัวใจสำคัญคือ การสร้าง การประสานงาน (Coordination) ที่ดีระหว่างหน่วยงานเหล่านั้น เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและช่วยให้องค์การสามารถควบคุมและดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

3.1.3 นิยามเชิงปฏิบัติการของการมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม

จากการศึกษาในครั้งนี้ ได้สรุปความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 สรุปความหมาย และความสำคัญของการมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม

องค์ประกอบ	ความหมายองค์ประกอบ	ความสำคัญขององค์ประกอบ
1. การมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม	การมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ในการออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อมเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันในกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในบริบทของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะมุ่งเน้นการปฏิบัติงานใน 4 ขอบข่ายหลัก (วิชาการ งบประมาณ บุคคล และงานทั่วไป) โดยกระบวนการบริหารนี้จำเป็นต้องอาศัย “โครงสร้างองค์การ” ที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดการประสานงานที่มีประสิทธิภาพระหว่างกิจกรรมต่าง ๆ และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์การได้กำหนดไว้	การมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดย “การจัดการ” (Management) ถือเป็นกลไกหลักหรืออวัยวะอเนกประสงค์ที่ใช้บริหารทุกองค์ประกอบในสถานศึกษา ทั้งตัวโรงเรียน ครู งาน และนักเรียน เพื่อให้การบริหารนี้สำเร็จจำเป็นต้องอาศัย “โครงสร้างองค์การ” ที่ทำหน้าที่เป็นวิธีการจัดแบ่งงานออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ และจัดคนเข้าทำงาน โดยมีหัวใจสำคัญ คือ การสร้างการประสานงาน (Coordination) ที่ดีระหว่างหน่วยงานเหล่านั้น เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และช่วยให้องค์การสามารถควบคุมและดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 13 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของการมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ
1. การมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม	กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ในการออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันในกลุ่มได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งวัดได้จากความชัดเจนของโครงสร้างองค์การที่แสดงถึงระบบความสัมพันธ์ของงาน อำนาจหน้าที่ การจัดแบ่งกลุ่มงาน และสายการบังคับบัญชา โดยกระบวนการบริหารนี้มุ่งเน้นการปฏิบัติงานใน 4 ขอบข่ายหลัก ได้แก่ วิชาการ งบประมาณ บุคคล และงานทั่วไป และมีหัวใจสำคัญคือการ ประสานงานระหว่างกิจกรรมและหน่วยงานย่อยต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารจัดการทุกองค์ประกอบ สามารถควบคุมและดำเนินงานไปสู่การบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้	1. ผู้บริหารมีการ ออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันในกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. สถานศึกษามีการบริหารจัดการในขอบข่ายงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคลและงานทั่วไป ได้อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา 3. สถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างองค์การที่ชัดเจนเพื่อระบุบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน 4. โครงสร้างและการบริหารจัดการของสถานศึกษาเอื้อให้เกิดการประสานงานที่มีประสิทธิภาพระหว่างกิจกรรมต่าง ๆ 5. กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาสามารถผลักดันให้องค์กร บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์การได้กำหนดไว้

3.2 การมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม

3.2.1 ความหมายของการมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม

มีนักวิชาการหลายท่านได้นิยามความหมายของการมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ไตรรัตน์ จังคศิริ (2562, หน้า 96) ให้นิยาม กลยุทธ์พันธมิตร (Alliance Strategy) ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของกลยุทธ์ร่วมว่า หมายถึง 2 ฝ่ายขึ้นไป มีข้อตกลงกันว่า ต่างฝ่ายต่างดำเนินการในงานของแต่ละฝ่าย แต่มีข้อตกลงกันว่าจะช่วยเหลือกันอย่างไร

Agha, Alrubaiee, and Jamhour (2012, อ้างอิงใน สุเมธ ต พัฒนกุล, 2564, หน้า 14) ให้ความหมายของกลยุทธ์ไว้ว่า หมายถึง แผนของผู้บริหารระดับสูงที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายขององค์การ

Ubels และ van Raaij (2023, หน้า 2) ให้นิยามการบูรณาการของสองแนวคิดนี้ในฐานะ การจัดแนวกลยุทธ์ (Strategic Alignment) ว่าคือ “การมีพันธกิจร่วม, วิสัยทัศน์ร่วม และกลยุทธ์ร่วม และการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุพันธกิจ”

สรุปได้ว่า การมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม หมายถึง การจัดแนวกลยุทธ์ที่สถานศึกษาสร้างขึ้นร่วมกับภาคีเครือข่าย โดยทุกฝ่ายต้องมี พันธกิจ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ร่วมกัน อย่างชัดเจน และมีข้อตกลงที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อทำงานร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ทั้งนี้ กลยุทธ์ดังกล่าวมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อสร้างศักยภาพหรือความสามารถในการแข่งขันให้กับสถานศึกษา โดยจำเป็นต้องอาศัยการขับเคลื่อนด้วยกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

3.2.2 ความสำคัญของการมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม

ธัญวรัตม์ สิงห์จู (2564, หน้า 227) ได้กล่าวว่า กลยุทธ์และพันธกิจร่วมเป็นการกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์การว่าจะพัฒนาไปอย่างไรเพื่อให้องค์การมีศักยภาพหรือความสามารถในการแข่งขัน องค์การจะต้องมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมอย่างจริงจังในระยะยาว ซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการในองค์การส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความคิดใหม่ ๆ รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรให้กับการสร้างนวัตกรรม กลยุทธ์องค์การที่ให้ความสำคัญกับนวัตกรรม

ธีรพงษ์ ช่วงสุวนิช (2564, หน้า 3) ให้ความสำคัญของกลยุทธ์ไว้ว่า เป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) และช่วยให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขัน

สรุปได้ว่า กลยุทธ์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การ โดยทำหน้าที่เป็นเครื่องมือกำหนดทิศทางและแนวทางการพัฒนา เพื่อให้องค์การมีศักยภาพ ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง นอกจากนี้ กลยุทธ์ยังช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลยุทธ์ที่ให้ความสำคัญกับนวัตกรรมอย่างจริงจังในระยะยาว ซึ่งจะส่งเสริมให้เกิดความคิดใหม่ ๆ และการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและความสามารถในการแข่งขันขององค์การอย่างยั่งยืน

3.1.3 นิยามเชิงปฏิบัติการของการมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม

จากการศึกษาในครั้งนี้ ได้สรุปความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 14 สรุปความหมาย และความสำคัญของการมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม

องค์ประกอบ	ความหมายองค์ประกอบ	ความสำคัญขององค์ประกอบ
2. การมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม	การจัดแนวกลยุทธ์ที่สถานศึกษาสร้างขึ้นร่วมกับภาคีเครือข่าย โดยทุกฝ่ายต้องมี พันธกิจ วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ร่วมกันอย่างชัดเจน และมีข้อตกลงที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อทำงานร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ทั้งนี้ กลยุทธ์ดังกล่าวมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อสร้างศักยภาพหรือความสามารถในการแข่งขันให้กับสถานศึกษา โดยจำเป็นต้องอาศัยการขับเคลื่อนด้วยกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	กลยุทธ์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การ โดยทำหน้าที่เป็นเครื่องมือกำหนดทิศทางและแนวทางการพัฒนา เพื่อให้องค์การมีศักยภาพท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง นอกจากนี้ กลยุทธ์ยังช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลยุทธ์ที่ให้ความสำคัญกับนวัตกรรมอย่างจริงจังในระยะยาว ซึ่งจะส่งเสริมให้เกิดความคิดใหม่ ๆ และการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและความสามารถในการแข่งขันขององค์การอย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 15 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของการมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ
2. การมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม	การจัดแนวกลยุทธ์ ที่วัดได้จากการมีข้อตกลงร่วมกันอย่างชัดเจนระหว่างสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย ในการกำหนด พันธกิจ วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ร่วม เพื่อทำงานร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับสถานศึกษา โดยความร่วมมือนี้ต้องครอบคลุมการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการดำเนินงานของแต่ละฝ่าย และแสดงออกอย่างเป็นรูปธรรมผ่านการมี กลยุทธ์ที่มุ่งเน้นนวัตกรรม อย่างจริงจังและต่อเนื่อง ซึ่งรวมถึงการส่งเสริมให้เกิดความคิดใหม่ ๆ และการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานโดยรวมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด	1. สถานศึกษาและภาคีเครือข่ายมีการทำ ข้อตกลงร่วมกันอย่างชัดเจนในการกำหนด พันธกิจ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ร่วม 2. สถานศึกษามีการดำเนินงานร่วมกับภาคีเครือข่ายมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับสถานศึกษา 3. สถานศึกษาและภาคีเครือข่ายมีการดำเนินงานในลักษณะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการดำเนินงานของแต่ละฝ่าย 4. สถานศึกษามีการขับเคลื่อนนวัตกรรมผ่านการมีกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นนวัตกรรม อย่างจริงจังและต่อเนื่อง 5. สถานศึกษามีกระบวนการส่งเสริมให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนางานร่วมกับภาคีเครือข่าย 6. สถานศึกษามีการ จัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.3 การสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ

3.3.1 ความหมายของการสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ

สุวิมล สุขเกษม (2560, หน้า 11) ให้ความหมายของการจัดการความรู้ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ดำเนินการร่วมกันของบุคลากรในองค์การ (ในสถานศึกษา) เพื่อสร้างและใช้ความรู้ในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น โดยมีเป้าหมายสูงสุด คือ การยกระดับคุณภาพงานและสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์การ

สุพรรณี สมานพงษ์ (2561, หน้า 26) ให้ความหมายของการจัดการความรู้ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่เป็นระบบขององค์การ (Systematic organizational processes) ในการแสวงหา (Acquisition) สร้าง (Creation) จัดเก็บ (Storage) เผยแพร่ (Distribution) และประยุกต์ใช้ความรู้ (Application) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน

วันวิสาข์ บุญเกิด (2562, หน้า 23) ให้ความหมายของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพไว้ว่า เป็นการถ่ายทอดความหมายและเกิดความเข้าใจในความหมายนั้น โดยผู้ส่งสารต้องทำให้ผู้รับสารเข้าใจในสิ่งที่ตนต้องการสื่อสาร และผู้รับสารก็เข้าใจได้ตรงตามเจตนาของผู้ส่งสาร

สรุปได้ว่า การสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง กระบวนการ ที่บุคลากรในองค์การดำเนินการร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อแสวงหา สร้าง จัดเก็บ เผยแพร่ และประยุกต์ใช้ความรู้ โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพงาน สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ และเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ กระบวนการจัดการความรู้ดังกล่าวจะสำเร็จลุล่วงได้จำเป็นต้องอาศัย การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เป็นกลไกสำคัญ เพื่อให้การถ่ายทอดความหมายนั้นเกิดความเข้าใจที่ตรงกันอย่างสมบูรณ์ระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารตามเจตนาที่ต้องการสื่อ

3.3.2 ความสำคัญของการสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ

กฤษฎา ทองคำ (2560, หน้า 17) ให้ความสำคัญของการจัดการความรู้ไว้ว่า เป็นหัวใจสำคัญในการส่งเสริมนวัตกรรม (Innovation) ภายในองค์การ (สถานศึกษา) โดยการเชื่อมโยงความรู้ที่หลากหลายของบุคลากรเข้าด้วยกัน ก่อให้เกิดเป็นแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ

พระปลัดอภิชาติ อภิชาโต (2561, หน้า 40) ให้ความสำคัญของการจัดการความรู้ในสถานศึกษาไว้ว่า เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาคุณภาพการสอน (Quality of Teaching) และการเรียนรู้ (Learning) โดยช่วยให้ครูสามารถเข้าถึงและแบ่งปันวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

วันวิสาข์ บุญเกิด (2562, หน้า 24) ให้ความสำคัญของการสื่อสารไว้ว่า เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการบริหารงาน ช่วยในการประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ (เช่น ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบุคคล) ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น และช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหาร

ณัฐวุฒิ สรรพโชติ (2562, หน้า 12) ให้ความสำคัญของการสื่อสารไว้ว่า เป็นเครื่องมือในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์การ (ในสถานศึกษา) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน และช่วยลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากการเข้าใจผิด

สรุปได้ว่า การสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสถานศึกษา โดยการจัดการความรู้ ถือเป็นหัวใจสำคัญในการส่งเสริม นวัตกรรม (Innovation) ภายในองค์การ ผ่านการเชื่อมโยงความรู้ที่หลากหลายของบุคลากรเพื่อสร้างแนวคิดใหม่ ๆ และยังเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาคุณภาพการสอน และการเรียนรู้ โดยช่วยให้ครูสามารถเข้าถึงและแบ่งปันวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ในขณะเดียวกัน การสื่อสารทำหน้าที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงาน ช่วยในการประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น และช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือสร้าง ความสัมพันธ์อันดี และความร่วมมือร่วมใจในหมู่บุคลากร ตลอดจนช่วยลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากการเข้าใจผิด

3.3.3 นิยามเชิงปฏิบัติการของการสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาในครั้งนี้ ได้สรุปความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ดังนี้

ตาราง 16 สรุปความหมาย และความสำคัญของการสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบ	ความหมายองค์ประกอบ	ความสำคัญขององค์ประกอบ
3. การสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ	การสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง กระบวนการ ที่บุคลากรในองค์การดำเนินการ ร่วมกัน อย่างเป็น ระบบ เพื่อแสวงหา สร้าง จัดเก็บ เผยแพร่ และประยุกต์ใช้ความรู้ โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพงาน สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ และเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ กระบวนการจัดการความรู้ดังกล่าวจะสำเร็จลุล่วงได้จำเป็นต้องอาศัย การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เป็นกลไกสำคัญ เพื่อให้การถ่ายทอดความหมายนั้นเกิดความเข้าใจที่ตรงกันอย่างสมบูรณ์ระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารตามเจตนาที่ต้องการสื่อ	การสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสถานศึกษา โดยการจัดการความรู้ถือเป็นหัวใจสำคัญในการส่งเสริมนวัตกรรม (Innovation) ภายในองค์การผ่านการเชื่อมโยงความรู้ที่หลากหลายของบุคลากรเพื่อสร้างแนวคิดใหม่ ๆ และยังเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนา คุณภาพการสอน และการเรียนรู้ โดยช่วยให้ครูสามารถเข้าถึงและแบ่งปันวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ในขณะเดียวกัน การสื่อสาร ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการ บริหารงาน ช่วยในการประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น และช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือสร้างความสัมพันธ์อันดี และความร่วมมือร่วมใจในหมู่บุคลากร ตลอดจนช่วยลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากการเข้าใจผิด

ตาราง 17 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของการสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ
3. การสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ	การที่บุคลากรในองค์การดำเนินการร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อแสวงหา สร้าง จัดเก็บ เผยแพร่ และประยุกต์ใช้ความรู้ โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพงาน สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ และเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ กระบวนการจัดการความรู้ดังกล่าวจะสำเร็จลุล่วงได้จำเป็นต้องอาศัย การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เป็นกลไกสำคัญ เพื่อให้การถ่ายทอดความหมายนั้นเกิดความเข้าใจที่ตรงกันอย่างสมบูรณ์ระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารตามเจตนาที่ต้องการสื่อ	1. บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการ แสวงหา สร้าง และจัดเก็บ ความรู้อย่างเป็นระบบ 2. สถานศึกษามีการเผยแพร่และประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานจริงของบุคลากร 3. กระบวนการจัดการความรู้มุ่งเน้นที่การยกระดับคุณภาพงาน และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา 4. การจัดการความรู้ช่วยให้บุคลากรสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น 5. สถานศึกษามีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนและถ่ายทอดข้อมูลความรู้ต่าง ๆ 6. การสื่อสารในสถานศึกษาช่วยให้เกิด ความเข้าใจที่ตรงกันอย่างสมบูรณ์ระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารตามเจตนาที่ต้องการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.4 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม

3.4.1 ความหมายของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม

สุวิทย์ เคลือบอารมณ์ (2560, หน้า 18) ให้ความหมายของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ซึ่งรวมถึงดิจิทัล) ไว้ว่า เป็นการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการรวบรวม จัดเก็บ ประมวลผล และนำเสนอข้อมูลสารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ (สถานศึกษา)

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561, หน้า 15) ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้ว่า เป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการสร้างทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีมูลค่าเพิ่มขึ้น หรือสร้างศักยภาพใหม่ในการสร้างความมั่งคั่งและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา

ไลวรรณ มณีเล็ก (2562, หน้า 23) ให้ความหมายการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) ไว้ว่า เป็นการประยุกต์เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการนำเอาคอมพิวเตอร์และระบบการสื่อสารมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลทางการศึกษา ประมวลผล และเผยแพร่ข้อมูลในรูปแบบดิจิทัล เพื่อการใช้งานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ธีรศักดิ์ อุปไมยอธิชัย (2562, หน้า 28) ให้ความหมายของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา (Digital School) ไว้ว่า เป็นการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และระบบเครือข่ายดิจิทัล มาใช้ในกระบวนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ทันสมัย

ณัฐพร กลิ่นจันทร์ (2562, หน้า 20) ให้ความหมายของนวัตกรรมการบริหารการศึกษาไว้ว่า เป็นการนำแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านโครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี หรือกระบวนการ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฏฐกรณ์ พงศ์กิจสุนทร (2563, หน้า 91) ให้ความหมายของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (ในความหมาย Digital Transformation) ไว้ว่า ไม่ใช่แค่การนำเทคโนโลยีมาใช้ แต่เป็นการคิดใหม่ในรูปแบบการบริหาร โดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีใหม่ เพื่อสร้างคุณค่าและบริการใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม หมายถึง การนำคอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่าย และอุปกรณ์ต่าง ๆ มาใช้ในกระบวนการ

รวบรวม จัดเก็บ ประมวลผล และนำเสนอข้อมูล ซึ่งไม่ใช่เพียงแค่การนำเทคโนโลยีมาใช้เท่านั้น แต่เป็นการคิดใหม่ในรูปแบบการบริหาร และการนำแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ มาใช้เพื่อทำหน้าที่เป็นนวัตกรรมหรือเครื่องมือของผู้บริหารในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับทรัพยากร สร้างศักยภาพและบริการใหม่ ๆ ตลอดจนสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ทันสมัย อันจะส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีความรวดเร็วและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3.4.2 ความสำคัญของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม

สุวิทย์ เคลือบอารมณ์ (2560, หน้า 19) ให้ความสำคัญของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไว้ว่า ช่วยลดภาระงาน (Workload) ที่ไม่จำเป็นของผู้บริหารและครู โดยเฉพาะงานเอกสารธุรการ ทำให้มีเวลาไปมุ่งเน้นงานพัฒนาคุณภาพการสอนได้มากขึ้น

วรวัชร รุ้งแก้ว (2560, หน้า 24) ให้ความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาทางการศึกษาที่มีความซับซ้อนได้ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านคุณภาพผู้เรียนหรือปัญหาด้านการขาดแคลนทรัพยากร โดยใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน

ศิรินทิพย์ กาฬสุวรรณ (2561, หน้า 29) ให้ความสำคัญของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (ในศตวรรษที่ 21) ไว้ว่า เป็นสิ่งจำเป็นในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ช่วยสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ และทำให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นต่อโลกสมัยใหม่ได้

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2561, หน้า 12) ให้ความสำคัญของนวัตกรรมไว้ว่า เป็นกลไกที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัว (Adaptation) รองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว (Disruption) ได้อย่างทันท่วงที

ธีรศักดิ์ อุปไมยอธิชัย (2562, หน้า 30) ให้ความสำคัญของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไว้ว่า เป็นเครื่องมือพื้นฐานในการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ของสถานศึกษา ช่วยในการจัดเก็บ แลกเปลี่ยน และสร้างความรู้ใหม่ในหมู่ครูและบุคลากร

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสถานศึกษา โดยเทคโนโลยีดิจิทัลทำหน้าที่เป็นเครื่องมือพื้นฐานในการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อจัดเก็บ แลกเปลี่ยน และสร้างความรู้ใหม่ในหมู่ครูและบุคลากร ซึ่งส่งผลโดยตรงให้ลดภาระงานธุรการ ที่ไม่จำเป็น ทำให้มีเวลาไปมุ่งเน้นงานพัฒนา คุณภาพการสอนได้มากขึ้น การพัฒนานวัตกรรมที่เกิดขึ้นนี้ถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัว (Adaptation) รองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัฒน์และเทคโนโลยีได้อย่างทันท่วงที อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถ แก้ไขปัญหาทางการศึกษาที่มีความซับซ้อน ได้ด้วยวิธีการใหม่ ๆ ซึ่งท้ายที่สุดแล้วการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทั้งหมดนี้เป็นสิ่งจำเป็นในการ ยกระดับคุณภาพการศึกษา สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นต่อโลกสมัยใหม่ได้

3.4.3 นิยามเชิงปฏิบัติการของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม

จากการศึกษาในครั้งนี้ ได้สรุปความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 18 สรุปความหมาย และความสำคัญของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม

องค์ประกอบ	ความหมายองค์ประกอบ	ความสำคัญขององค์ประกอบ
4. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม	การนำคอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่าย และอุปกรณ์ต่าง ๆ มาใช้ในกระบวนการรวบรวม จัดเก็บ ประมวลผล และนำเสนอข้อมูล ซึ่งไม่ใช่เพียงแค่การนำเทคโนโลยีมาใช้เท่านั้น แต่เป็นการคิดใหม่ในรูปแบบการบริหาร และการนำแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ เพื่อทำหน้าที่เป็นนวัตกรรมหรือเครื่องมือของผู้บริหารในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับทรัพยากร สร้างศักยภาพและบริการใหม่ ๆ ตลอดจนสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ทันสมัย อันจะส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีความรวดเร็วและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสถานศึกษา โดยเทคโนโลยีดิจิทัลทำหน้าที่เป็นเครื่องมือพื้นฐานในการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อจัดเก็บ แลกเปลี่ยน และสร้างความรู้ใหม่ในหมู่ครูและบุคลากร ซึ่งส่งผลโดยตรงให้ ลดภาระงานธุรการ ที่ไม่จำเป็น ทำให้มีเวลาไปมุ่งเน้นงานพัฒนา คุณภาพการสอน ได้มากขึ้น การพัฒนานวัตกรรมที่เกิดขึ้นนี้ถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัว (Adaptation) รองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัฒน์และเทคโนโลยีได้อย่างทันท่วงที อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาทางการศึกษาที่มีความซับซ้อนได้ด้วยวิธีการใหม่ ๆ ซึ่งท้ายที่สุดแล้วการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทั้งหมดนี้เป็นสิ่งจำเป็นในการ ยกระดับคุณภาพการศึกษา สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นต่อโลกสมัยใหม่ได้

ตาราง 19 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ
4. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม	กระบวนการที่สถานศึกษานำเอาคอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่ายดิจิทัล และอุปกรณ์เทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในการรวบรวม จัดเก็บ ประมวลผล และนำเสนอข้อมูลสารสนเทศ ซึ่งไม่ใช่เพียงการนำเครื่องมือมาใช้เท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงการ คิดใหม่ในรูปแบบการบริหาร โดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐานในการสร้างและจัดการความรู้ การแก้ไขปัญหาการศึกษาที่ซับซ้อน และการสร้าง นวัตกรรมการบริหารและการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ สร้างบริการใหม่ ๆ และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ทันสมัย เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. สถานศึกษามีการใช้ คอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่าย และอุปกรณ์ต่าง ๆ ในกระบวนการ รวบรวม จัดเก็บ ประมวลผล และนำเสนอข้อมูล 2. ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในลักษณะของ การคิดใหม่ในรูปแบบการบริหาร และการนำแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ 3. สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็น นวัตกรรมหรือเครื่องมือของผู้บริหารในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับทรัพยากร 4. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีนำไปสู่การสร้างศักยภาพและบริการใหม่ ๆ ที่ตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษา 5. สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อ สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ทันสมัย สำหรับผู้เรียนและบุคลากร 6. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษา มีความรวดเร็วและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1. ประวัติความเป็นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นส่วนราชการจัดตั้งขึ้นตามบทบัญญัติ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มาตรา 34 บัญญัติให้การจัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดอำนาจ หน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ประกาศ ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ประกาศ ณ วันที่ 28 สิงหาคม พ.ศ. 2561 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่เป็นหน่วยงานการศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบ ควบคุม กำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตั้งอยู่ 508 ถนนไอทียู ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดสกลนคร มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 45 โรงเรียน ให้บริการการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 ครอบคลุม 18 อำเภอ ดังนี้

อำเภอเมืองสกลนคร จำนวน 6 โรงเรียน

1) โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงครอง สิริราชสมบัติครบ 50 ปี จังหวัดสกลนคร

2) โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล

3) โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา

4) โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา

5) โรงเรียนท่าแร่ศึกษา

6) โรงเรียนดงมะไฟวิทยา

อำเภอกุสุมาลย์จำนวน 2 โรงเรียน

1) โรงเรียนโพธิแสนวิทยา

2) โรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคม

อำเภอโคกศรีสุพรรณ จำนวน 2 โรงเรียน

1) โรงเรียนร่มเกล้า

2) โรงเรียนด่านม่วงคำพิทยาคม

อำเภอโพนนาแก้ว จำนวน 1 โรงเรียน

1) โรงเรียนโพนพิทยาคม

อำเภอเต่างอย จำนวน 1 โรงเรียน

1) โรงเรียนเต่างอยพัฒนศึกษา

อำเภอภูพาน จำนวน 2 โรงเรียน

1) โรงเรียนท่านผู้หญิงจันทิมาพึ่งบารมี

2) โรงเรียนคำเพิ่มพิทยา

อำเภอกุดบาก จำนวน 1 โรงเรียน

1) โรงเรียนกุดบากพัฒนาศึกษา

อำเภอพรรณานิคม จำนวน 6 โรงเรียน

1) โรงเรียนเทพสวัสดิ์วิทยา

2) โรงเรียนภูริทัตต์วิทยา

3) โรงเรียนพรรณาวุฒาจารย์

4) โรงเรียนบ้านบัวราษฎร์บำรุง

5) โรงเรียนบะฮีวิทยาคม

6) โรงเรียนช้างมิ่งพิทยานุกูล

อำเภอพังโคน จำนวน 2 โรงเรียน

1) โรงเรียนลำปลาหางวิทยา

2) โรงเรียนพังโคนวิทยาคม

อำเภอวาริชภูมิ จำนวน 3 โรงเรียน

1) โรงเรียนวาริชวิทยา

2) โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ

3) โรงเรียนธรรมบวรวิทยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อำเภอนิคมน้ำอูน จำนวน 1 โรงเรียน

1) โรงเรียนนิคมน้ำอูนเจริญวิทยา

อำเภอวานรนิวาส จำนวน 3 โรงเรียน

1) โรงเรียนหนองแวงวิทยา

2) โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส

3) โรงเรียนกุดเรือคำพิทยาคาร

อำเภออากาศอำนวย จำนวน 3 โรงเรียน

1) โรงเรียนโพนงามศึกษา

2) โรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา

3) โรงเรียนท่าสงครามวิทยา

อำเภอคำตากล้า จำนวน 2 โรงเรียน

1) โรงเรียนศึกษาประชาสามัคคี

2) โรงเรียนคำตากล้าราชประชาสงเคราะห์

อำเภอเจริญศิลป์ จำนวน 1 โรงเรียน

1) โรงเรียนเจริญศิลป์ศึกษา (โพธิ์คำอนุสรณ์)

อำเภอสว่างแดนดิน จำนวน 6 โรงเรียน

1) โรงเรียนโคกสีวิทยาสรรค์

2) โรงเรียนแวงพิทยาคม

3) โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4) โรงเรียนหนองหลวงศึกษา

5) โรงเรียนสว่างแดนดิน

6) โรงเรียนบงเหนือวิทยาคม

อำเภอส่องดาว จำนวน 1 โรงเรียน

1) โรงเรียนส่องดาววิทยาคม

อำเภอบ้านม่วง จำนวน 2 โรงเรียน

1) โรงเรียนพระเทพญาณวิศิษฏ์โพธิ์ชัยทองวิทย์

2) โรงเรียนบ้านม่วงพิทยาคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร แบ่งเป็น 8 สหวิทยาเขตดังนี้

1. สหวิทยาเขตสกลราช มีจำนวน 5 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล โรงเรียนคำเพิ่มพิทยา โรงเรียนท่านผู้หญิงจันทิมาพึ่งบารมี โรงเรียนท่าแร่ศึกษา และโรงเรียนภูริทัตวิทยา

2. สหวิทยาเขตพระธาตุดุม มีจำนวน 5 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนสกลพัฒนศึกษา โรงเรียนร่มเกล้า โรงเรียนเต่างอยพัฒนศึกษา โรงเรียนด่านม่วงคำพิทยาคม และโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุยเดชฯ

3. สหวิทยาเขตพระธาตุนารายณ์เจงเวง มีจำนวน 6 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา โรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคม โรงเรียนดงมะไฟวิทยา โรงเรียนโพธิแสนวิทยา โรงเรียนบัวบ้านราษฎร์บำรุง และโรงเรียนโพนพิทยาคม

4. สหวิทยาเขตดำรงธรรม มีจำนวน 6 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนพรรณษวุฒาจารย์ โรงเรียนพังโคนวิทยาคม โรงเรียนลำปลาหางวิทยา โรงเรียนช้างมิ่งพิทยานุกูล โรงเรียนบะฮีวิทยาคม และโรงเรียนเทพสวัสดิ์วิทยา

5. สหวิทยาเขตลุ่มน้ำอูน มีจำนวน 6 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ โรงเรียนธรรมบวรวิทยา โรงเรียนวาริชวิทยา โรงเรียนน้ำอูนเจริญวิทยา โรงเรียนส่องดาววิทยาคม และโรงเรียนกุดบากพัฒนศึกษา

6. สหวิทยาเขตสว่างศึกษา มีจำนวน 6 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนสว่างแดนดิน โรงเรียนเตรียมอุดมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โรงเรียนหนองหลวงศึกษา โรงเรียนโคกสีวิทยาสรรค์ โรงเรียนแวงพิทยาคม และโรงเรียนบงเหนือ

7. สหวิทยาเขตไตรมิตร มีจำนวน 6 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส โรงเรียนเจริญศิลป์ศึกษา “โพธิ์คำอนุสารณ์” โรงเรียนหนองแวงวิทยา โรงเรียนกุดเรือคำพิทยาคม โรงเรียนโพธิ์ชัยทองพิทยาคม และโรงเรียนบ้านม่วงพิทยาคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

8. สหวิทยาเขตอากาศเบญจรักษณ์ จำนวน 5 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา โรงเรียนคำตากล้าราชประชานุเคราะห์ โรงเรียนศึกษาประชาสามัคคี โรงเรียนโพนงานศึกษา และโรงเรียนท่าสงครามวิทยา

2. อำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีอำนาจหน้าที่ตามกฎกระทรวง มาตรา 37 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ดังต่อไปนี้

2.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานใน เขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

2.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษาย

2.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษา และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.7 จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่มีรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

2.9 ดำเนินการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.10 ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

2.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

2.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของ หน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้มอบหมาย

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ประกาศ ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 และฉบับที่ 2 ประกาศ ณ วันที่ 28 สิงหาคม พ.ศ. 2561 ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2566 ไว้ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบายและแผน
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศ
4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
5. กลุ่มบริหารงานบุคคล
6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
9. หน่วยตรวจสอบภายใน
10. กลุ่มกฎหมายและคดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

3. วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครได้กำหนดวิสัยทัศน์ ดังนี้ “ผู้เรียนเป็นพลโลกในศตวรรษที่ 21 มีภูมิรู้ คู่ภูมิธรรม”

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ส่งเสริมการจัดการศึกษา ยกระดับคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา พัฒนาทักษะ และสมรรถนะของผู้เรียนให้เป็นพลโลก สอดคล้องกับการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21

3. ส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดำรงชีวิตตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ

5. เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความปลอดภัย ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับ บริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

6. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วมโดยใช้เครือข่าย การจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครอง ระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ

2. ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีความรู้ มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

3. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตามมาตรฐาน วิชาชีพเป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาช่วย ในการบริหารและการจัดการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงเท่าเทียมและเสมอภาค และได้รับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้มีความสมดุลด้านทักษะวิชาการทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต

6. ผู้เรียนได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ รู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี รวมถึงได้รับการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเชิงรุก

7. สถานศึกษามีคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วม โดยใช้เครือข่ายในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิผล

4. จุดเน้นการดำเนินงาน (Strategic Positioning) “3 ต้อง”

4.1 ต้องได้ (Guaranteed Success) เน้นความสามารถในการคิด การอ่าน การเขียน การสื่อสาร ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และภาษาอื่น ๆ

4.2 ต้องดี (Great Quality) เน้นให้ผู้เรียนมีความปลอดภัย และส่งเสริมระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนพร้อมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นพลเมืองที่ดีของสังคมโลก

4.3 ต้องก้าวล้ำ (Going Beyond) เน้นความก้าวล้ำทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย และเทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์ (AI)

5. เป้าหมายการพัฒนา และค่านิยมองค์กร (Core Value)

เป้าหมายการพัฒนา

5.1 นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล

5.2 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ

5.3 โรงเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล โดดเด่นและยั่งยืน

ค่านิยมองค์กร

“Sakon Nakhon We Can PLUS”

P: Participation – การสร้างความร่วมมือ

L: Leadership Challenges – ความเป็นผู้นำ

U: Unity – ความเป็นเอกภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

S: Service – การบริการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นหน่วยงานภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบทบาทสำคัญในการรับผิดชอบ กำกับ ดูแล และสนับสนุนการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในพื้นที่ 18 อำเภอของจังหวัดสกลนคร ครอบคลุมโรงเรียนในสังกัด 45 แห่งซึ่งแบ่งเป็น 8 สหวิทยาเขต โดยมีโครงสร้างการบริหารงานภายใน 10 กลุ่มงาน เพื่อขับเคลื่อนการศึกษาตามวิสัยทัศน์ที่มุ่งสร้าง “ผู้เรียนเป็นพลโลกในศตวรรษที่ 21 มีภูมิรู้ คู่ภูมิธรรม” ผ่านพันธกิจและเป้าประสงค์ที่ครอบคลุมตั้งแต่การปลูกฝังความมั่นคงต่อสถาบันหลักของชาติ การยกระดับคุณภาพการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความปลอดภัยให้ผู้เรียน ตลอดจนการพัฒนาผู้บริหารและครูให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพและก้าวทันเทคโนโลยี (AI) ทั้งนี้ องค์กรได้ขับเคลื่อนการทำงานภายใต้จุดเน้น “3 ต้อง” (ต้องได้ ต้องดี ต้องก้าวล้ำ) และยึดมั่นในค่านิยม “Sakon Nakhon We Can PLUS” ที่เน้นความร่วมมือ ความเป็นผู้นำ เอกภาพ และการบริการ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายสูงสุดในการพัฒนานักเรียน บุคลากร และสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลอย่างยั่งยืนบนการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

วรรณภา พงษ์ซื่อ (2564, บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

3.1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ 3.2) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 3.3) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3.4) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี 4) วิธีการพัฒนา 5) การประเมินผลโดยผลการประเมินโปรแกรมของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า โปรแกรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

รัตนา คนไว (2565, บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามี 4 ด้าน ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่าองค์ประกอบด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวได้นำไปสู่การกำหนดแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน 3 มิติข้างต้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการยกระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูต่อไป

สมหวัง หล้าสมบัติ, ศุภกร ศรเพชร และจารุวรรณ เขียวน้ำชุม (2567, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 2) การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และขนาดสถานศึกษาพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 3) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง

อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ 4) ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ร่วมส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มี 3 ตัวแปร

ชมพูนุช ประชาญสิทธิ์ และ อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2568, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบพบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการครูที่มีอายุ ขนาดสถานศึกษา และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการกำหนดทิศทางโดยใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (MIS) การประเมินด้วยวิธี SWOT และกระบวนการเรียนรู้แบบชุมชน (PLC) 2) ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ ผู้บริหารต้องถ่ายทอดแนวคิดผ่านช่องทางที่หลากหลาย ใช้การสื่อสารแบบสองทาง และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลง และ 3) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมอบหมายงาน กระจายอำนาจการตัดสินใจ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมผ่านหลักการบริหาร เช่น วงจรคุณภาพ PDCA และกระบวนการ PLC

อานนท์ สอยเหลือง, อรรถพร วรรณทอง และชวนคิด มะเสนะ (2568) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน สำหรับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วม และใช้ข้อมูลสารสนเทศควบคู่กับภูมิปัญญาท้องถิ่นในการกำหนดเป้าหมาย 2) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ควรมีการสื่อสารอย่างชัดเจนผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น สื่อออนไลน์และการประชุม เพื่อสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วน 3) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรส่งเสริมการมีส่วนร่วม กระจายอำนาจ สร้างความไว้วางใจ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยี และ 4) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ ยึดหลักธรรมาภิบาล มีคุณธรรมจริยธรรม และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีอย่างยั่งยืน

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม

งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

พรชัย กำหอม วิชิต กำมันตะคุณ และเกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษามีระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลและระดับความเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลไม่แตกต่างกัน แต่ระดับความเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีระดับความเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมแตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลาง นอกจากนี้การตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างพบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยปัจจัยด้านการจัดการกลยุทธ์ที่มุ่งนวัตกรรมมีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อความเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม รองลงมาคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ปัจจัยด้านการจัดการความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม และปัจจัยด้านทรัพยากรสนับสนุน

การสร้างนวัตกรรม ตามลำดับ ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้สามารถร่วมกันอธิบายความเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมได้ถึงร้อยละ 93

สุริศา ริมคีรี ธร สุนทรายุทธ และพงศ์เทพ จิระโร (2560, หน้า 82) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้องค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ 65 ตัวบ่งชี้ ซึ่งผลการประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องเพื่อสอบยัน พบว่ามีความเหมาะสมและสอดคล้องทุกตัวบ่งชี้ โดยองค์ประกอบทั้ง 9 มีความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญที่สุด เมื่อเรียงลำดับองค์ประกอบที่มีคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า สามลำดับแรกคือ 1) นิสัยนวัตกรรม 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 3) การจัดการความรู้ ตามด้วย 4) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 5) การสื่อสาร 6) ผลลัพธ์นวัตกรรม 7) โครงสร้างองค์การที่เหมาะสม 8) บรรยากาศนวัตกรรม และ 9) การบริหารและพัฒนาบุคลากร เป็นลำดับสุดท้าย ผลการประเมินตัวบ่งชี้โดยรวมพบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยด้านนิสัยนวัตกรรมมีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสามลำดับแรกคือ บุคลากรให้ความสำคัญของการเทียบเคียงผลการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ การใช้กิจกรรมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และบุคลากรเปิดรับความรู้ใหม่และจากการจัดการความรู้ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมอยู่เสมอ ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยสามลำดับแรกคือ การนำผลการดำเนินงานมาพัฒนาการสร้างนวัตกรรม, การรายงานและการเผยแพร่ผลการดำเนินการสร้างนวัตกรรมแก่ผู้เกี่ยวข้องและการเสริมพลังอำนาจและสร้างขวัญกำลังใจในรูปแบบต่าง ๆ และด้านการจัดการความรู้มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยสามลำดับแรกคือ มีการจัดกิจกรรมนำเสนอผลงานที่ประสบความสำเร็จ มีการถอดบทเรียนจากสิ่งที่ประสบความสำเร็จ และมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

2. งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยต่างประเทศ ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

Efstathios Xafakos, Stavroula Kaldi, Aikaterini Vassiou, Vasileios Stavropoulos, Lampros Papadimas, Anastassios Maratos, Alexia Stavrianoudaki, Vassiliki Tzika, และ Konstantinos Mastrothanasis (2020, Abstract) ได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมและผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ครูในโรงเรียนที่เข้าร่วมส่วนใหญ่จัดอยู่ใน 2 ประเภทจาก 5 ประเภทในมาตรวัดนวัตกรรมรายบุคคล คือ กลุ่มผู้ยอมรับนวัตกรรมเร็ว และกลุ่มคนส่วนใหญ่ที่ยอมรับนวัตกรรมเร็ว แม้ว่า 20% จะจัดอยู่ในกลุ่มนักนวัตกรรม ประเภทเครือข่ายความร่วมมือของครู ส่งผลต่อบรรยากาศโรงเรียนแห่งนวัตกรรมและนวัตกรรมรายบุคคล แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนแห่งนวัตกรรมและนวัตกรรมที่รับรู้ของครู อย่างไรก็ตาม เครือข่ายความร่วมมือภายในโรงเรียน มีผลกระทบสูงกว่าต่อนวัตกรรมของครู และบรรยากาศโรงเรียนแห่งนวัตกรรมสามารถทำนายได้โดยเครือข่ายภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียนตลอดจนการสนับสนุนที่ครูในโรงเรียนได้รับ

Bayram GÖKBULUT และ Selçuk TURAN (2021, Abstract) ได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ครูที่เข้าร่วมการศึกษา รับรู้ความสามารถด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้อำนวยการโรงเรียน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง (a highly positive correlation) ระหว่างการรับรู้ของครูต่อระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้อำนวยการโรงเรียนและปัจจัยย่อยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน จึงอาจสันนิษฐานได้ว่า เมื่อระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้อำนวยการโรงเรียนเพิ่มขึ้น ประสิทธิผลของโรงเรียนก็จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

Yücel Daş, Şahin Yüksel และ Fatih Hayati Beşir (2022, p. 10) ได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์จะมีความสงบสุขและมีความสุขมากกว่ากับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกที่ทำงานด้วยในสถาบันของตน พวกเขาเคลื่อนไปสู่สถานที่ที่พวกเขาคิดว่าจะเป็นในอนาคตที่กำหนดไว้สำหรับสถาบันอย่างมั่นใจมากขึ้น และสถาบันของพวกเขาเป็นที่ต้องการมากกว่าสถาบันที่เทียบเท่ากันรอบข้าง นอกจากนี้ โรงเรียน

เหล่านี้ยังได้รวมเอาแนวปฏิบัติทางการศึกษาเชิงนวัตกรรมและการศึกษาที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง สนับสนุนการมีส่วนร่วมแบบพหุนิยมในทุกพื้นที่ และแบ่งปันอำนาจโดยการให้ความรับผิดชอบ โดยสรุป ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสร้างสรรค์ที่นำพาสถาบันไปข้างหน้าควรให้คุณค่ากับแนวคิดที่ดีไม่ว่าจะมาจากที่ใด แสวงหาแนวทางแก้ไขด้วยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแทนที่จะตอบโต้ต่อปัญหา หลีกเลี่ยงการแก้ปัญหาสากลในระยะสั้น มีความซื่อสัตย์และน่าเชื่อถือ และให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เหล่านี้จะให้ความรู้สึกถึงทิศทางแก่องค์กร วาดภาพอนาคตขององค์กร และนำพาผู้ติดตามไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีเป้าหมายเพื่อปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยมีพื้นฐานอยู่บนจุดมุ่งหมายในการบรรลุการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าขององค์กร และเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในองค์กรเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงมีเพียงผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เท่านั้นที่สามารถเปลี่ยนการเปลี่ยนแปลงนี้ไปสู่การพัฒนาได้

Muhammet İbrahim Akyürek และ Ersoy Karabay (2022, Abstract) ได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมและผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้คือการพัฒนา “มาตรวัดภาวะผู้นำโรงเรียนนวัตกรรม” (Innovative School Leadership Scale) ที่มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ และเพื่อตรวจสอบระดับนวัตกรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนผลการวิจัย พบว่า เครื่องมือวัดที่พัฒนาขึ้น (มาตรวัดแบบมิติเดียว 28 ข้อ) ได้รับการพิสูจน์แล้วว่ามีความเที่ยงตรง (valid) และเชื่อถือได้ (reliable) โดยมีค่า Cronbach's alpha เท่ากับ 0.989 ครูที่มีเพศ อายุ และสถานภาพสมรสต่างกัน มีมุมมองที่คล้ายคลึงกันเกี่ยวกับภาวะผู้นำโรงเรียนนวัตกรรม ครู (ทั่วไป) มีทัศนคติเชิงบวกมากกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาโท มาตรวัดที่พัฒนาขึ้นนี้สามารถนำไปใช้โดยนักวิจัยได้

Ratri Candrasari, Yorman, Nanny Mayasari, Rasty Yulia และ Floribertha Lake (2023, Abstract) ได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม และจูงใจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษาครูใหญ่ (Theoretical school principals) สามารถอธิบายและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนอย่างมีประสิทธิภาพไปยังสมาชิกทุกคนในโรงเรียน พวกเขายังสามารถระบุโอกาสและความท้าทายในยุคแห่งการเรียนรู้ที่เป็นอิสระ (Freedom to Learn era) และดำเนิน

ขั้นตอนเชิงรุกเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษาทั้งหมด เช่น ครู นักเรียน และผู้ปกครอง พวกเขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและให้พื้นที่สำหรับความคิดริเริ่มและการทดลองในการเรียนรู้ สิ่งนี้สร้างบรรยากาศเชิงบวกในโรงเรียนและส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิผล โดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีความจำเป็นในการบรรลุผลการปฏิบัติงานสูงสุดในยุค Merdeka Belajar (การเรียนรู้ที่เป็นอิสระ) ครูใหญ่สามารถนำการเปลี่ยนแปลง จูงใจ และมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษาทั้งหมดเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

Tuğba ALAGÖZ และ Suzan CANLI (2024, Abstract) ได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมและผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า การรับรู้ของครูที่มีต่อ “สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม” (innovative schools) และ “ประสิทธิภาพในการปรับตัว” (adaptive performance) อยู่ในระดับสูง ในขณะที่การรับรู้ต่อ “การเปิดรับการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน” (schools' openness to change) อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยยังระบุด้วยว่า ปัจจัยโรงเรียนนวัตกรรมและการเปิดรับการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการปรับตัวของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาทั้งสองปัจจัยนี้ร่วมกัน พบว่ามิติ “อุปสรรคเชิงองค์กร” (organizational impediments) “การเปิดรับการเปลี่ยนแปลงของครู” (teachers' openness to change) และ “แรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมของโรงเรียน” (school environment's press for change) เป็นตัวทำนายที่สำคัญต่อประสิทธิภาพในการปรับตัว ผู้วิจัยสรุปว่า เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปรับตัวของครู จำเป็นต้องมีการดำเนินการเชิงนวัตกรรมในโรงเรียน และเพิ่มการเปิดรับการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนให้มากขึ้น

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน การเป็นองค์การสมรรถนะสูง และแรงจูงใจของครู ภาวะผู้นำนี้จำเป็นต่อการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย และปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์

2) เผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี และการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมอาศัยการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งนวัตกรรม การพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องมุ่งเน้นการสร้างนิสัยนวัตกรรมให้แก่บุคลากร การจัดการความรู้อย่างเป็นระบบผ่านการถอดบทเรียนและชุมชนแห่งการเรียนรู้ ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือภายในโรงเรียนและการสนับสนุนทรัพยากรที่เหมาะสม ซึ่งองค์ประกอบที่เกื้อหนุนกันเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเสริมพลังอำนาจให้แก่ครู ช่วยให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้เป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิผลและยั่งยืน ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม 2) การมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม 3) การสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ 4) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย

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

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย

1. คุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่ปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,355 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 135 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,220 คน จากทั้งหมด จำนวน 45 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2568)

ตาราง 20 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

อำเภอ	ขนาดโรงเรียน			รวมทั้งหมด
	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ	
เมืองสกลนคร	3	–	3	6
สว่างแดนดิน	4	–	2	6
วานรนิวาส	2	–	1	3
พรรณานิคม	5	1	–	6
อากาศอำนวย	1	1	1	3
โคกศรีสุพรรณ	1	1	–	2
พังโคน	1	–	1	2
โพนนาแก้ว	1	–	–	1
กุสุมาลย์	1	1	–	2
วาริชภูมิ	1	2	–	3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 20 (ต่อ)

อำเภอ	ขนาดโรงเรียน			รวมทั้งหมด
	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ	
เจริญศิลป์	–	1	–	1
ภูพาน	2	–	–	2
ส่องดาว	–	1		1
บ้านม่วง	1	–	1	2
คำตากล้า	1	1	–	2
กุดบาก	–	1	–	1
เต่างอย	–	1	–	1
นิคมน้ำอูน	1	–	–	1
รวม	25	11	9	45

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประจำปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560,หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 330 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 242 คน จากโรงเรียน 45 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

1.2.1 แบ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ออกเป็น 3 ประเภท ตามลักษณะขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 21

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 21 จำนวนประชากรตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน สังกัด แยกตามขนาดโรงเรียน
โรงเรียนขนาดกลาง	25
โรงเรียนขนาดใหญ่	11
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	9
รวม	45

1.2.2 กำหนดหน่วยการสุ่มโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในทุกอำเภอโดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงของโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษทั้งหมด ได้จำนวนโรงเรียนแบ่งตามลักษณะขนาดโรงเรียน ดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 25 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 25 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 11 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 11 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 9 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.3 กำหนดผู้บริหารตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน จาก 45 โรงเรียน ดังนี้

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2.3.2 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 จำนวน22 คน

1.2.3.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงจากโรงเรียนทั้งหมด 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 สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ได้จำนวน 9 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 18 คน

1.2.4 กำหนดครูผู้สอนตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 242 คน จาก จำนวน 45 โรงเรียน ดังนี้

1.2.4.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 25 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 75 คน โดยสุ่มจากทุกโรงเรียน

1.2.4.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 11 โรงเรียน โรงเรียนละ 7 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 77 คน โดยสุ่มจากทุกโรงเรียน

1.2.4.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียน โรงเรียนละ 10 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 90 คน โดยสุ่มจากทุกโรงเรียน

1.2.4.4 การเลือกกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนแต่ละโรงเรียนใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบใส่คืน

ดังนั้น ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน และกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 242 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 332 คน ดังรายละเอียดแสดงในตาราง 22 – 28

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ตาราง 22 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 25 โรงเรียน

ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอเมืองสกลนคร							
1	ท่าแร่ศึกษา	2	32	34	2	3	5
2	ดงมะไฟวิทยา	2	28	30	2	3	5
3	เฉลิมพระเกียรติฯ จังหวัดสกลนคร	2	14	16	2	3	5
อำเภอสว่างแดนดิน							
4	แวงพิทยาคม	2	23	25	2	3	5
5	หนองหลวงศึกษา	2	32	34	2	3	5
6	โคกสีวิทยาสรรค์	2	26	28	2	3	5
7	บงเหนือวิทยาคม	2	11	13	2	3	5
อำเภอวานรนิวาส							
8	กุดเรือคำพิทยาคาร	2	26	28	2	3	5
9	หนองแวงวิทยา	2	14	16	2	3	5
อำเภอพรรณานิคม							
10	บ้านบัวราษฎร์บำรุง	2	16	18	2	3	5
11	เทพสวัสดิ์วิทยา	2	10	12	2	3	5
12	ภูริทัตต์วิทยา	2	10	12	2	3	5
13	บะฮีวิทยาคม	2	14	16	2	3	5
14	ช้างมิ่งพิทยานุกูล	2	11	13	2	3	5
อำเภออากาศอำนวย							
15	ท่าสงครามวิทยา	2	10	12	2	3	5

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 22 (ต่อ)

ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอโคกศรีสุพรรณ							
16	ด่านม่วงคำพิทยาคม	2	10	12	2	3	5
อำเภอพังโคน							
17	ลำปลาหางวิทยา	2	10	12	2	3	5
อำเภอโพนนาแก้ว							
18	โพนพิทยาคม	2	18	20	2	3	5
อำเภอกุสุมาลย์							
19	โพธิแสนวิทยา	2	34	36	2	3	5
อำเภอวาริชภูมิ							
20	วาริชวิทยา	2	11	13	2	3	5
อำเภอภูพาน							
21	คำเพิ่มพิทยา	2	32	34	2	3	5
22	ท่านผู้หญิงจันทิมาพึ่งบารมี	2	31	33	2	3	5
อำเภอบ้านม่วง							
23	พระเทพญาณวิศิษฏ์ โพธิ์ชัยทองวิทย์	2	10	12	2	3	5
อำเภอคำตากล้า							
24	ศึกษาประชาสามัคคี	2	24	26	2	3	5
อำเภอนิคมน้ำอูน							
25	นิคมน้ำอูนเจริญวิทยา	2	26	28	2	3	5
รวม		50	483	533	50	75	125

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 23 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 11 โรงเรียน

ลำดับที่	รายชื่องโรงเรียนขนาดใหญ่	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอพรรณานิคม							
1	พรรณาวุฒาจารย์	4	64	68	2	7	9
อำเภออากาศอำนวย							
2	โพนงามศึกษา	4	55	59	2	7	9
อำเภอโคกศรีสุพรรณ							
3	ร่มเกล้า	4	76	80	2	7	9
อำเภอกุสุมาลย์							
4	กุสุมาลย์วิทยาคม	4	77	81	2	7	9
อำเภอวาริชภูมิ							
5	มัธยมวาริชภูมิ	4	72	76	2	7	9
6	ธรรมบวรวิทยา	3	37	40	2	7	9
อำเภอเจริญศิลป์							
7	เจริญศิลป์ศึกษา “โพธิ์คำอนุสรณ์”	3	36	39	2	7	9
อำเภอส่องดาว							
8	ส่องดาววิทยาคม	3	37	40	2	7	9
อำเภอคำตากล้า							
9	คำตากล้าราชประชาสงเคราะห์	4	60	64	2	7	9
อำเภอกุดบาก							
10	กุดบากพัฒนาศึกษา	4	67	71	2	7	9

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 23 (ต่อ)

ลำดับที่	รายชื่องโรงเรียนขนาดใหญ่	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอเต่างอย							
11	เต่างอยพัฒนศึกษา	3	41	44	2	7	9
รวม		40	622	662	22	77	99

ตาราง 24 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียน

ลำดับที่	รายชื่องโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอเมืองสกลนคร							
1	สกลราชวิทยานุกูล	5	176	181	2	10	12
2	สกลนครพัฒนศึกษา	5	93	98	2	10	12
3	ธาตุนารายณ์วิทยา	5	151	156	2	10	12
อำเภอสว่างแดนดิน							
4	เตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	5	137	142	2	10	12
5	สว่างแดนดิน	5	123	128	2	10	12
อำเภอวานรนิวาส							
6	มัธยมวานรนิวาส	5	147	152	2	10	12

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 24 (ต่อ)

ลำดับที่	รายชื่องโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภออากาศอำนวย							
7	อากาศอำนวยศึกษา	5	104	109	2	10	12
อำเภอพังโคน							
8	พังโคนวิทยาคม	5	87	92	2	10	12
อำเภอบ้านม่วง							
9	บ้านม่วงพิทยาคม	5	97	102	2	10	12
รวม		45	1,115	1,160	18	90	108

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่งประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียด ดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ครูผู้สอน

2. ขนาดของโรงเรียน

2.1 โรงเรียนขนาดกลาง

2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่

2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

4. การเป็นแบบอย่างที่ดี

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม

2. การมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม

3. การสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ

4. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับตามวิธีของเรนซิสลิเคิร์ท (Rensis Likert Method) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 82) มีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา / การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา / การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีระดับความคิดเห็นมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา / การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา / การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีระดับความคิดเห็นน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา / การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา / การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการการสร้างแบบสอบถามและหาคุณภาพของเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับวิธีและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อการกำหนดหรือออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามจากหนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3 สร้างแบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องและครอบคลุมกรอบแนวคิด นิยามศัพท์เฉพาะ ความเหมาะสมของภาษาข้อความ เมื่อที่ปรึกษาได้ให้ความเห็นชอบแล้ว ได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) การใช้ภาษา (Wording) ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Congruence) เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่นของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุง แก้ไข และหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนี ความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จากนั้นนำมาปรับปรุงสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องถูกต้อง และสมบูรณ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

3.5.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา หรือมีประสบการณ์สอนในสถาบันอุดมศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี หรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่น้อยกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ ได้แก่

3.5.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.5.1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.5.2 ผู้บริหารการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 1 คน วิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ชำนาญการพิเศษ และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษา จำนวน 1 คน คือ นายชลาวุธ สามาอาพัฒน์ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3.5.3 ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร วิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ชำนาญการพิเศษ และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน คือ ดร.ประจักร์ เข็มใคร

ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3.5.4 รองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร วิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ชำนาญการพิเศษ และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน คือ ดร.ฐปนีย์ นารี รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3.5 นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยแบบสอบถามมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ แสดงว่าใช้ได้ แล้วนำผลการวิเคราะห์ข้อคำถามจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแบบสอบถามและนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อให้ความเห็นชอบในการดำเนินการขั้นต่อไป

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try – out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำนวน 50 คน จาก 5 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอน โรงเรียนละ 8 รวมทั้งสิ้น 50 คน ดังตาราง 25

ตาราง 25 จำนวนกลุ่มที่ทดลองใช้เครื่องมือ (Try – out)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม		
			ผู้บริหารและรองผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม (คน)
1	หนองแวงวิทยานุกูล	ขนาดกลาง	2	8	10
2	พะทายพิทยาคม	ขนาดกลาง	2	8	10
3	บ้านแพงพิทยาคม	ขนาดใหญ่	2	8	10
4	นครพนมวิทยาคม	ขนาดใหญ่พิเศษ	2	8	10
5	สหราษฎร์รังสฤษดิ์	ขนาดใหญ่พิเศษ	2	8	10
รวม			10	40	50

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

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

3.7.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.426 – 0.802 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.956

3.7.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.618 – 0.840 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.969

3.8 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้ความเห็นชอบ และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

4.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 332 ฉบับ ถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ผ่านระบบ Smart Area ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครในรูปแบบ Google form โดยแนบลิงก์ (Link) หรือคิวอาร์โค้ด (QR – Code) เพื่อให้สะดวกรวดเร็ว ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบ

4.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

4.4 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้คำนวณค่าสถิติตามลำดับ ดังนี้

5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม พบว่าแบบสอบถามทั้งหมดมีความสมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์

5.2 นำแบบสอบถามที่ได้ ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด

5.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 5.2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

5.4 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยยึดเกณฑ์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 67) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.5 การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยยึดเกณฑ์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 67) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.6 การหาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ตามความคิดเห็นผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยพิจารณาจากค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร, 2553, หน้า 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่าภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่าภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความสัมพันธ์กันสูง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่าภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่าภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่าภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติ ดังนี้

6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

6.1.1 การตรวจสอบความตรง (Valibity) ของแบบสอบถามโดยใช้หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

6.1.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของ เพียร์สัน (Pearson)

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

6.2 สถิติพื้นฐาน

6.2.1 ร้อยละ (Percentage)

6.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

6.3.1 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน ดังนี้

6.3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent samples

6.3.1.2 ขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบ ค่าเอฟ (F – test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One – Way ANOVA ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

6.3.2 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 เปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครตามความเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้างานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

6.3.2.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่งในปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบค่า (t – test) ชนิด Independent samples

6.3.2.2 ขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบ ค่าเอฟ (F – test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One – Way ANOVA ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

6.3.3 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ตามความคิดเห็นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวก ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร, 2553, หน้า 377)

6.3.4 สมมติฐานข้อที่ 4 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผู้วิจัยได้หาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมโดยรวม มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน แล้วสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดังต่อไปนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา

1.1 เกณฑ์กำหนดคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิในการหาแนวทางพัฒนา ดังนี้

1.1.1 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป

1.2 กำหนดผู้ทรงคุณวุฒิเป็น 5 กลุ่ม ประกอบด้วย

1.2.1 อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ทางการบริหารศึกษา และมีประสบการณ์สอนระดับบัณฑิตศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ประกอบด้วย

1.2.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2.2 ผู้บริหารการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร วิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ชำนาญการพิเศษ และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษา จำนวน 1 คน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2.2.1 นายชลาวุธ สามาอาพัฒน์ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.2.3 ผู้รับผิดชอบงานวิชาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.2.3.1 นางกนกกร ทองทิพย์ ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.2.4 ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศด้านการพัฒนางานวิชาการ จำนวน 3 คน ที่มาจากโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.2.4.1 นางสุภารัตน์ อัฐประจง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบะฮีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.2.4.2 นายธนิก เหลาแก้ว ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.2.4.3 นางบุษกร ศรีระดา รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.2.5 ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนและมีประสบการณ์การด้านงานวิชาการ จำนวน 3 คน ที่มาจากโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.2.5.1 นางรุ่งอรุณ ถำวาปี ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนท่าแร่ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.2.5.2 นางณัฏฐมน วงศ์วันดี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.2.5.3 นางนัฏฐกานต์ เหลาแก้ว ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยนำผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง จากนั้นนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องเหมาะสม แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และเรียบเรียงเพื่อนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t – test)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F – test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sam Square)
MS	แทน	ค่าประมาณ (Mean Square)
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
X	แทน	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน	การสร้างวิสัยทัศน์
X_2	แทน	การเผยแพร่วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

X_3 แทน การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

X_4 แทน การเป็นแบบอย่างที่ดี

X_t แทน ผลรวมของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

Y แทน การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม

Y_1 แทน การมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม

Y_2 แทน การมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม

Y_3 แทน การสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ

Y_4 แทน การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม

Y_t แทน ผลรวมของการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์

a แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

b แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

β แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

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

Y′ แทน ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Z′ แทน ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเก็บข้อมูลผ่านระบบ Google form โดยแนบลิ้งค์ (Link) และคิวอาร์โค้ด (QR – Code) ไปพร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมดที่ได้รับ และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน โดยการหาความถี่ ร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” โดยใช้ค่าสถิติดังนี้

2.3.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า t – test ชนิด Independent Samples

2.3.2 ขนาดโรงเรียน ใช้การทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ค่า F – test ชนิด One – Way ANOVA แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” โดยใช้ค่าสถิติดังนี้

2.4.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า t – test ชนิด Independent Samples

2.4.2 ขนาดของโรงเรียน ใช้การทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ค่า F – test ชนิด One – Way ANOVA แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีพบ

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหูคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ในส่วนที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ดังตาราง 26

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 26 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 26 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. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบความมุ่งหมายของการวิจัยและทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.1.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 27

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 27 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		($\overline{X}$)	S.D.		
1	การสร้างวิสัยทัศน์	4.43	0.54	มาก	2
2	การเผยแพร่วิสัยทัศน์	4.39	0.55	มาก	4
3	การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.40	0.56	มาก	3
4	การเป็นแบบอย่างที่ดี	4.44	0.57	มาก	1
รวม		4.42	0.53	มาก	

จากตาราง 27 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ($\overline{X}$ = 4.44) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.43) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.40) และด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.39) ตามลำดับ

2.1.2 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 28 – 31

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 28 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)

ข้อ	การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		($\overline{X}$)	S.D.		
1	ผู้บริหารสามารถแสดงออกถึงการมองภาพอนาคตที่พึงประสงค์ โดยการถ่ายทอดภาพนั้นให้เป็นเป้าหมายที่ปฏิบัติได้จริง	4.41	0.63	มาก	5
2	ผู้บริหารสามารถอาศัยการคิดวิเคราะห์และวางแผนอย่างเป็นระบบ	4.43	0.63	มาก	3
3	ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรม และมีการปรับตัวให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง	4.45	0.72	มาก	2
4	ผู้บริหารมีส่วนร่วม ระดมความคิดและหล่อหลอมความคิดเห็นจากทุกฝ่าย	4.43	0.68	มาก	4
5	ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศและความสำเร็จขององค์กรในอนาคต	4.46	0.65	มาก	1
รวม		4.43	0.54	มาก	

จากตาราง 28 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศ และความสำเร็จขององค์กรในอนาคต ($\overline{X}$ = 4.46) ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างสรรค์ นวัตกรรม และมีการปรับตัวให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ = 4.45) ผู้บริหารสามารถอาศัยการคิดวิเคราะห์และวางแผนอย่างเป็นระบบ ($\overline{X}$ = 4.43) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 29 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X_2)

ข้อ	การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X_2)	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		($\overline{X}$)	S.D.		
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้รับทราบและเข้าใจ	4.43	0.65	มาก	2
2	ผู้บริหารมีการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	4.46	0.62	มาก	1
3	ผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรยอมรับและเข้าใจวิสัยทัศน์ของตนเอง	4.31	0.69	มาก	5
4	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวหรือกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและเต็มใจปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด	4.40	0.69	มาก	3
5	ผู้บริหารสามารถใช้การพูด การกระทำ สัญลักษณ์ หรือการให้รางวัลเป็นเครื่องมือในการกระตุ้น	4.37	0.68	มาก	4
รวม		4.39	0.55	มาก	

จากตาราง 29 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารมีการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.46) ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้รับทราบและเข้าใจ ($\overline{X}$ = 4.43) และผู้บริหารสามารถโน้มน้าวหรือกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและเต็มใจปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด ($\overline{X}$ = 4.40) ตามลำดับ

ตาราง 30 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3)

ข้อ	การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X3)	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		($\overline{X}$)	S.D.		
1	ผู้บริหารสามารถนำวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้มาแปลงเป็นการปฏิบัติจริง	4.38	0.70	มาก	5
2	ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	4.43	0.71	มาก	2
3	ผู้บริหารมีการดำเนินการตามแผนในลักษณะเป็นวงจรต่อเนื่องจนกว่าจะประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้	4.40	0.73	มาก	3
4	ผู้บริหารสามารถการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน แสดงออกถึงความมั่นใจในตนเองและการเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น	4.34	0.71	มาก	6
5	ผู้บริหารสามารถจัดโครงสร้างองค์กรให้พร้อมและเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน	4.39	0.64	มาก	4
6	ผู้บริหารสามารถทำให้วิสัยทัศน์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายได้ตามที่ตั้งไว้	4.44	0.64	มาก	1
รวม		4.40	0.56	มาก	

จากตาราง 30 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสามารถทำให้วิสัยทัศน์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายได้ตามที่ตั้งไว้ ($\overline{X}$ = 4.44) ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ และกิจกรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.43) และผู้บริหารมีการดำเนินการตามแผนในลักษณะเป็นวงจรต่อเนื่องจนกว่าจะประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ ($\overline{X}$ = 4.40) ตามลำดับ

ตาราง 31 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4)

ข้อ	การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4)	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		($\overline{X}$)	S.D.		
1	ผู้บริหารสามารถการสร้างความเชื่อมั่น แบ่งปันประสบการณ์ กำหนดบทบาทหน้าที่ของครู	4.37	0.67	มาก	6
2	ผู้บริหารส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วม ร่วมมือ ร่วมใจ และร่วมคิด	4.40	0.68	มาก	5
3	ผู้บริหารมีเป้าหมาย ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	4.48	0.70	มาก	2
4	ผู้บริหารมีการเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.42	0.69	มาก	4
5	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบปะสังสรรค์	4.45	0.72	มาก	3
6	ผู้บริหารมีการเพิ่มประสิทธิภาพของผลงานและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิผล	4.50	0.65	มาก	1
รวม		4.44	0.57	มาก	

จากตาราง 31 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารมีการเพิ่มประสิทธิภาพของผลงานและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิผล ($\overline{X}$ = 4.50) ผู้บริหารมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ($\overline{X}$ = 4.48) และผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบปะสังสรรค์ ($\overline{X}$ = 4.45) ตามลำดับ

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า “การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.2.1 การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 32

ตาราง 32 การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม โดยรวม

ด้านที่	การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		($\overline{X}$)	S.D.		
1	การมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม	4.41	0.60	มาก	4
2	การมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม	4.45	0.60	มาก	3
3	การสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ	4.46	0.55	มาก	2
4	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม	4.47	0.58	มาก	1
รวม		4.45	0.54	มาก	

จากตาราง 32 พบว่า การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.47) ด้านการสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.46) ด้านการมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.45) และด้านการมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม ($\overline{X}$ = 4.41) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

2.2.2 การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 33 – 36

ตาราง 33 การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมด้านการมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม (Y_1)

ข้อ	การมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม (Y_1)	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		($\overline{X}$)	S.D.		
1	สถานศึกษาและภาคีเครือข่ายมีการทำข้อตกลงร่วมกันอย่างชัดเจน ในการกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ร่วม	4.37	0.69	มาก	6
2	สถานศึกษามีการดำเนินงานร่วมกับภาคีเครือข่ายมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับสถานศึกษา	4.40	0.74	มาก	4
3	สถานศึกษาและภาคีเครือข่ายมีการดำเนินงานในลักษณะช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการดำเนินงานของแต่ละฝ่าย	4.44	0.68	มาก	2
4	สถานศึกษามีการขับเคลื่อนนวัตกรรมผ่านการมีกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นนวัตกรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	4.38	0.75	มาก	5

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อ	การมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม (Y_1)	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		($\bar{X}$)	S.D.		
5	สถานศึกษามีกระบวนการส่งเสริมให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนางานร่วมกับภาคีเครือข่าย	4.43	0.70	มาก	3
6	สถานศึกษามีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด	4.46	0.67	มาก	1
รวม		4.41	0.60	มาก	

จากตาราง 33 พบว่า การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ด้านการมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ สถานศึกษามีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.46) สถานศึกษาและภาคีเครือข่ายมีการดำเนินงานในลักษณะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการดำเนินงานของแต่ละฝ่าย ($\bar{X}$ = 4.44) และสถานศึกษามีกระบวนการส่งเสริมให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนางานร่วมกับภาคีเครือข่าย ($\bar{X}$ = 4.43) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 34 การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมด้านการมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม (Y_2)

ข้อ	การมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม (Y_2)	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		($\overline{X}$)	S.D.		
1	ผู้บริหารมีการ ออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันในกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.43	0.68	มาก	4
2	สถานศึกษามีการบริหารจัดการใน ขอบข่ายงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานทั่วไป ได้อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	4.46	0.73	มาก	2
3	โครงสร้างและการบริหารจัดการของสถานศึกษาเอื้อให้เกิด การประสานงานที่มีประสิทธิภาพระหว่างกิจกรรมต่าง ๆ	4.42	0.74	มาก	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มความรวดเร็วและความถูกต้องในการดำเนินงาน	4.47	0.66	มาก	1
5	กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาสามารถผลักดันให้องค์กร บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์การได้กำหนดไว้	4.45	0.68	มาก	3
รวม		4.45	0.60	มาก	

จากตาราง 34 พบว่า การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ด้านการมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มความรวดเร็วและความถูกต้องในการดำเนินงาน ($\overline{X}$ = 4.47) สถานศึกษามีการบริหาร

จัดการในขอบข่ายงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคลและงานทั่วไป ได้อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.46) และกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาสามารถผลักดันให้องค์กร บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์การได้กำหนดไว้ ($\overline{X}$ = 4.45) ตามลำดับ

ตาราง 35 การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมด้านการสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ (Y_3)

ข้อ	การสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ (Y_3)	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		($\overline{X}$)	S.D.		
1	บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการแสวงหา สร้าง และจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ	4.44	0.63	มาก	6
2	สถานศึกษามีการเผยแพร่และประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานจริงของบุคลากร	4.49	0.62	มาก	1
3	กระบวนการจัดการความรู้มุ่งเน้นที่การยกระดับคุณภาพงาน และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ภายในสถานศึกษา	4.47	0.65	มาก	3
4	การจัดการความรู้ช่วยให้บุคลากรสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น	4.46	0.69	มาก	5
5	สถานศึกษามีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนและถ่ายทอดข้อมูลความรู้ต่าง ๆ	4.45	0.68	มาก	4
6	การสื่อสารในสถานศึกษาช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันอย่างสมบูรณ์ระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร ตามเจตนาที่ต้องการ	4.48	0.65	มาก	2
รวม		4.46	0.55	มาก	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 35 พบว่า การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ด้านการสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ สถานศึกษามีการเผยแพร่และประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานจริงของบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.49) การสื่อสารในสถานศึกษาช่วยให้เกิด ความเข้าใจที่ตรงกันอย่างสมบูรณ์ระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร ตามเจตนาที่ต้องการ ($\overline{X}$ = 4.48) และกระบวนการจัดการความรู้มุ่งเน้นที่การยกระดับคุณภาพงาน และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ภายในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.47) ตามลำดับ

ตาราง 36 การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม (Y_4)

ข้อ	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม (Y_4)	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		($\overline{X}$)	S.D.		
1	สถานศึกษามีการใช้ คอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่าย และอุปกรณ์ต่าง ๆ ในกระบวนการ รวบรวม จัดเก็บ ประมวลผล และนำเสนอข้อมูล	4.52	0.64	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในลักษณะของ การคิดใหม่ในรูปแบบการบริหาร และการนำแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ มาใช้	4.43	0.69	มาก	5
3	สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็น นวัตกรรมหรือเครื่องมือของผู้บริหาร ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับทรัพยากร	4.49	0.66	มาก	3
4	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีนำไปสู่การสร้างศักยภาพและบริการใหม่ ๆ ที่ตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษา	4.43	0.71	มาก	6

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อ	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการพัฒนานวัตกรรม (Y_4)	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		($\overline{X}$)	S.D.		
5	สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อ สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ที่ทันสมัย สำหรับผู้เรียนและบุคลากร	4.44	0.69	มาก	4
6	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษา มีความรวดเร็ว และบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	4.50	0.65	มาก	2
รวม		4.47	0.58	มาก	

จากตาราง 36 พบว่า การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ สถานศึกษามีการใช้ คอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่าย และอุปกรณ์ต่าง ๆ ในกระบวนการรวบรวม จัดเก็บ ประมวลผล และนำเสนอข้อมูล ($\overline{X}$ = 4.52) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีความรวดเร็วและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.50) และสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นนวัตกรรมหรือเครื่องมือของผู้บริหารในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับทรัพยากร ($\overline{X}$ = 4.49) ตามลำดับ

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” โดยสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติการทดสอบค่าที (t – test ชนิด Independent Sample) และขนาดโรงเรียนใช้สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.3.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 37

ตาราง 37 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t – test	Sig.
	ผู้บริหารสถานศึกษา (N = 90)		ครูผู้สอน (N = 242)			
	($\bar{X}$)	S.D.	($\bar{X}$)	S.D.		
1. การสร้างวิสัยทัศน์	4.51	0.48	4.41	0.57	1.51	.133
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์	4.50	0.43	4.36	0.58	2.45*	.015
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.50	0.46	4.36	0.61	2.32*	.021
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี	4.55	0.46	4.39	0.60	2.53*	.012
รวม	4.52	0.43	4.38	0.56	2.38*	.018

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 37 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันจำนวน 3 ด้าน คือการเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี ส่วนด้านการสร้างวิสัยทัศน์ไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

2.3.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 38

ตาราง 38 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การสร้างวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	.815	2	.408	1.376	.254
	ภายในกลุ่ม	97.442	329	.296		
	รวม	98.257	331			
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	1.245	2	.623	2.082	.126
	ภายในกลุ่ม	98.347	329	.299		
	รวม	99.592	331			
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	1.522	2	.761	2.320	.100
	ภายในกลุ่ม	107.920	329	.328		
	รวม	109.443	331			
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	1.824	2	.912	2.837	.060
	ภายในกลุ่ม	105.737	329	.321		
	รวม	107.561	331			
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.349	2	.675	2.382	.094
	ภายในกลุ่ม	93.177	329	.283		
	รวม	94.526	331			

จากตาราง 38 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” ผลการวิจัยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน โดยสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติการทดสอบค่าที (t – test ชนิด Independent Sample) และขนาดโรงเรียนใช้สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.4.1 การเปรียบเทียบการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 39

ตาราง 39 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t – test	Sig.
	ผู้บริหารสถานศึกษา (N = 90)		ครูผู้สอน (N = 242)			
	($\bar{X}$)	S.D.	($\bar{X}$)	S.D.		
1. การมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม	4.53	0.49	4.37	0.63	2.46*	.015
2. การมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม	4.55	0.50	4.41	0.63	2.09*	.038
3. การสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ	4.54	0.45	4.44	0.58	1.65	.101
4. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม	4.58	0.50	4.43	0.61	2.35*	.020
รวม	4.55	0.45	4.41	0.57	2.32*	.021

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 39 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตาม

สถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 3 ด้าน คือการมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม การมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นมากกว่าครูผู้สอน

2.4.2 การเปรียบเทียบการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 40

ตาราง 40 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม	ระหว่างกลุ่ม	1.439	2	.720	2.01	.136
	ภายในกลุ่ม	117.976	329	.359		
	รวม	119.415	331			
2. การมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	2.000	2	1.000	2.82	.061
	ภายในกลุ่ม	116.728	329	.355		
	รวม	118.728	331			
3. การสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2.314	2	1.157	3.85*	.022
	ภายในกลุ่ม	98.787	329	.300		
	รวม	101.102	331			
4. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.179	2	.590	1.74	.176
	ภายในกลุ่ม	111.206	329	.338		
	รวม	112.385	331			
การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.677	2	.838	2.88	.058
	ภายในกลุ่ม	95.768	329	.291		
	รวม	97.444	331			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 40 การเปรียบเทียบการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 1 ด้าน คือการสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการ LSD. ดังตาราง 41

ตาราง 41 การเปรียบเทียบการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยใช้วิธีการ LSD.

การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม	วิธีการเปรียบเทียบ	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
				ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
1. การสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ	LSD.		$\bar{X}$	4.41	4.59	4.41
		ขนาดกลาง	4.41	–	-.18*	.00
		ขนาดใหญ่	4.59	–	–	.18*
		ขนาดใหญ่พิเศษ	4.41	–	–	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 41 ผลการเปรียบเทียบการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ด้านการสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{X}$ = 4.59) มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{X}$ = 4.41) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จากสมมติฐาน ข้อที่ 2 ที่ว่า “การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน” ผลการวิจัยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 42

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 42 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X_t	X_1	X_2	X_3	X_4	Y_t	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4
X_t										
X_1	0.941**									
X_2	0.942**	0.849**								
X_3	0.970**	0.888**	0.896**							
X_4	0.954**	0.862**	0.856**	0.899**						
Y_t	0.890**	0.842**	0.802**	0.869**	0.867**					
Y_1	0.865**	0.831**	0.788**	0.846**	0.826**	0.924**				
Y_2	0.857**	0.800**	0.775**	0.847**	0.832**	0.937**	0.834**			
Y_3	0.823**	0.765**	0.749**	0.804**	0.807**	0.946**	0.829**	0.865**		
Y_4	0.770**	0.739**	0.677**	0.741**	0.766**	0.917**	0.765**	0.809**	0.834**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 42 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม (Y_t) โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันสูง (r_{xtyt} = 0.890**)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกโดยมีความสัมพันธ์กันสูง ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับการมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม (Y_1) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด (r_{xty1} = 0.865**) ส่วนความสัมพันธ์ที่น้อยที่สุด คือภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม (Y_4) (r_{xty4} = 0.770**) โดยมีความสัมพันธ์กันสูง

ผู้วิจัยนำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมและรายด้าน มีรายละเอียดดังตาราง 43 – 48

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม โดยรวม (Yt)

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม (Y_t)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)	0.842**	สูง
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X_2)	0.802**	สูง
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3)	0.869**	สูง
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4)	0.867**	สูง
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (X_t)	0.890**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม โดยรวม พบว่า มีความ

สัมพันธ์กันในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันสูง (r_{xtyt} = 0.890**) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (r_{x3yt} = 0.869**) การเป็นแบบอย่างที่ดี (r_{x4yt} = 0.867**) และการสร้างวิสัยทัศน์ (r_{x1yt} = 0.842**) ตามลำดับ

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ด้านการมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม (Y_1)

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ด้านการมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม (Y_1)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)	0.831**	สูง
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X_2)	0.788**	สูง
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3)	0.846**	สูง
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4)	0.826**	สูง
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t)	0.865**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ด้านการมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม (Y_1) พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันสูง (r_{xty1} = 0.865**) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (r_{x3y1} = 0.846**) การสร้างวิสัยทัศน์ (r_{x1y1} = 0.831**) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (r_{x4y1} = 0.826**) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ด้านการมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม (Y_2)

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ด้านการดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Y_2)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)	0.800**	สูง
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X_2)	0.775**	สูง
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3)	0.847**	สูง
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4)	0.832**	สูง
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t)	0.857**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ด้านการมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม (Y_2) พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันสูง (r_{xty2} = 0.857**) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (r_{x3y2} = 0.847**) การเป็นแบบอย่างที่ดี (r_{x4y2}= 0.832**) และการสร้างวิสัยทัศน์ (r_{x1y2} = 0.800**) ตามลำดับ

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ด้านการสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ (Y_3)

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ด้านการสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ (Y_3)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)	0.765**	สูง
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X_2)	0.749**	สูง
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3)	0.804**	สูง
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4)	0.807**	สูง
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t)	0.823**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ด้านการสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ (Y_3) พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันสูง (r_{xty3} = 0.823**) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การเป็นแบบอย่างที่ดี (r_{x4y3} = 0.807**) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (r_{x3y3} = 0.804**) และการสร้างวิสัยทัศน์ (r_{x1y3} = 0.765**) ตามลำดับ

ตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม (Y_4)

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม (Y_4)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)	0.739**	สูง
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X_2)	0.677**	ปานกลาง
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3)	0.741**	สูง
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4)	0.766**	สูง
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t)	0.770**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม (Y_4) พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันสูง (r_{xty4} = 0.770**) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันสูง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การเป็นแบบอย่างที่ดี (r_{x4y4} = 0.766**) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (r_{x3y4} = 0.741**) และการสร้างวิสัยทัศน์ (r_{x1y4} = 0.739**) ตามลำดับ ส่วนด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์กันปานกลางกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม (r_{x2y4} = 0.677**)

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก”

2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 48 – 53

ตาราง 48 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3)	.869	.755	.754	.316	.061	.335	5.137**	.000
การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4)	.891	.793	.792	.357	.056	.375	6.347**	.000
การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)	.896	.803	.801	.221	.056	.222	3.957**	.000

a = 0.498 $S.E._{est} = \pm 0.24199$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 48 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3)และการสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.375 รองลงมา คือการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.335 การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.222 ซึ่งตัวแปร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมโดยรวม ได้ร้อยละ 80.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.24199

สามารถเขียนสมการพยากรณ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y'_t = 0.498 + 0.316X_3 + 0.357X_4 + 0.221X_1$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.335Z_3 + 0.375Z_4 + 0.222Z_1$$

ตาราง 49 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ด้านการมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3)	.846	.716	.715	.375	.076	.359	4.958**	.000
การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)	.864	.746	.745	.337	.069	.306	4.893**	.000
การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4)	.869	.756	.754	.252	.069	.239	3.644**	.000

a = 0.149 $\quad S.E._{est} = \pm 0.29808$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 49 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ด้านการมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม (Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3) การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)และการเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.359 รองลงมา คือ การสร้าง

วิสัยทัศน์ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.306 การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.239 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ด้านการมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม (Y_1) ได้ร้อยละ 75.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm$ 0.29808

สามารถเขียนสมการพยากรณ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_1 = 0.149 + 0.375X_3 + 0.337X_1 + 0.252X_4$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_1 = 0.359Z_3 + 0.306Z_1 + 0.239Z_4$$

ตาราง 50 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม การมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3)	.847	.718	.717	.459	.077	.441	5.973**	.000
การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4)	.862	.744	.742	.341	.070	.325	4.852**	.000
การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)	.864	.747	.744	.141	.070	.129	2.020*	.044

a = 0.287 $S.E._{est} = \pm 0.30280$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 50 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ด้านการมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษา

ที่เหมาะสม (Y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สามารถพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ด้านการมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม (Y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.441 รองลงมา คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.325 การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.129 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ด้านการมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม (Y_2) ได้ร้อยละ 74.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm$ 0.30280

สามารถเขียนสมการพยากรณ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_2 = 0.287 + 0.459X_3 + 0.341X_4 + 0.141X_1$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_2 = 0.441Z_3 + 0.325Z_4 + 0.129Z_1$$

ตาราง 51 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ด้านการสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4)	.807	.651	.650	.426	.069	.440	6.200**	.000
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3)	.827	.683	.681	.392	.068	.408	5.756**	.000

a = 0.851 $S.E._{est} = \pm 0.31201$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

จากตาราง 51 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ด้านการสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ (Y_3) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4) และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.440 รองลงมา คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3)โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.408 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ด้านการสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ (Y_3) ได้ร้อยละ 68.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm$ 0.31201

สามารถเขียนสมการพยากรณ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_3 = 0.851 + 0.426X_4 + 0.392X_3$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_3 = 0.440Z_4 + 0.408Z_3$$

ตาราง 52 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม (Y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4)	.766	.586	.585	.510	.069	.499	7.358**	.000
การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)	.781	.611	.608	.331	.072	.310	4.567**	.000

a = 0.740 $S.E._{est} = \pm 0.36467$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 52 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม (Y_4) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4) และการสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.499 รองลงมา คือ การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.310 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม (Y_4) ได้ร้อยละ 60.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm$ 0.36467

สามารถเขียนสมการพยากรณ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 0.740 + 0.510X_4 + 0.331X_1$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.499Z_4 + 0.310Z_1$$

ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดังตาราง 53

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 สรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม

ตัวแปรพยากรณ์/ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ตัวแปรเกณฑ์ / การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม					สรุป
	การมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม (Y_1)	การมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม (Y_2)	การสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ (Y_3)	การประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม(Y_4)	การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม (Y_5)	
1. การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)	✓	✓	x	✓	✓	ต้องพัฒนา
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X_2)	x	x	x	x	x	ไม่ต้องพัฒนา
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์(X_3)	✓	✓	✓	x	✓	ต้องพัฒนา
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4)	✓	✓	✓	✓	✓	ต้องพัฒนา

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์

x หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 53 สามารถสรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ในภาพรวม จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X_1) 2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3) และ 4) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4)

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 6 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน”

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยนำภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 3 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ได้แก่ 1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X_1) 2) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3) และ 3) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4) จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงวุฒิ จำนวน 10 คน ดังนี้

1. สรุปการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา “ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)” ดังนี้

“... ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์แนวโน้มและสภาพแวดล้อมทั้งความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและทักษะที่จำเป็นในอนาคต เพื่อให้เห็นภาพปลายทางที่ชัดเจนและเป็นไปได้จริง จากนั้นสิ่งสำคัญ คือ ต้องเปลี่ยนภาพฝันนั้นให้เป็น Roadmap ที่เชื่อมโยงโครงสร้างทั้งหมดของโรงเรียนเข้าด้วยกัน ทั้งหลักสูตรและงบประมาณอย่างเป็นระบบ แต่แผนนี้จะสำเร็จไม่ได้เลยหากขาด การดึงทุกภาคส่วนเข้ามาร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ตั้งแต่กรรมการสถานศึกษาไปจนถึงผู้ปกครอง เพื่อให้เกิดความเป็นเจ้าของร่วมกัน สุดท้ายผู้บริหารต้อง สื่อสารเป้าหมายนี้อย่างทรงพลังและต่อเนื่อง พร้อมตั้งตัวชี้วัดที่ติดตามผลได้ถึงระดับห้องเรียน เพื่อให้การมุ่งสู่ความเป็นเลิศนั้นเกิดขึ้นจริง ไม่ใช่แค่นโยบายบนแผ่นกระดาษ ...”

(ชลาวุธ สามาอาพัฒน์, สัมภาษณ์, 18 พฤษภาคม 2569)

“... การจะสร้างวิสัยทัศน์ได้ ผู้บริหารต้องเริ่มที่การสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้กับครู ต้องกล้าเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่อนุญาตให้ครูทดลองวิธีการสอนใหม่ ๆ โดยไม่นำความผิดพลาดมาเป็นบทลงโทษ เมื่อมีพื้นที่ปลอดภัยแล้ว จึงใช้กระบวนการ PLC เป็นเครื่องมือในการรับฟังเสียงจากครูและนักเรียน เพื่อร่วมกันออกแบบภาพอนาคตที่ต้องการ แน่นอนว่าภาพอนาคตนั้นต้องมาจากการที่ผู้บริหารพาคณะครู

วิเคราะห์บริบทความท้าทายในยุคปัจจุบันไปพร้อม ๆ กัน และเมื่อได้วิสัยทัศน์ร่วมแล้ว ผู้บริหารต้องมี ศิลปะในการสื่อสารที่คอยกระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ และฉายภาพความสำเร็จให้ทุกคนเห็นตรงกันอยู่เสมอ ..."

(กนกกร ทองทิพย์, สัมภาษณ์, 18 พฤษภาคม 2569)

"... ในปัจจุบัน ผู้บริหารต้องก้าวข้ามการสั่งการแบบเดิม ๆ มาเป็นการ รับฟังและสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) จากระดับปฏิบัติการ สิ่งแรกที่ต้องส่งเสริมคือการให้ผู้บริหารฝึกการคิดเชิงอนาคตและวิเคราะห์บริบทรอบด้าน เพื่อตั้งรับความเปลี่ยนแปลง จากนั้นต้องประเมินและมองให้เห็นความเชื่อมโยงของทรัพยากรที่มีเพื่อจัดสรรงบประมาณและบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางใหม่ที่สำคัญที่สุดคือ ผู้บริหารต้องปรับ Mindset ตนเองให้ยืดหยุ่น เป็นผู้นำที่กล้าทดลองและเป็นแบบอย่างของการปรับตัว เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนกล้าที่จะก้าวออกจาก Comfort Zone และสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ..."

(ณัฏฐมน วงศ์วันดี, สัมภาษณ์, 18 พฤษภาคม 2569)

"... ในการสร้างวิสัยทัศน์จุดชี้ขาดคือ การสื่อสารวิสัยทัศน์ ผู้บริหารหลายคนมีภาพในหัวที่ดี แต่ถ่ายทอดไม่เป็นแนวทางคือต้องส่งเสริมให้ผู้บริหารใช้เครื่องมือการบริหารจัดการมาช่วยทำแผนและตัวชี้วัดที่จับต้องได้ เพื่อให้ครูเห็นว่าตนเองต้องทำอะไร อย่างไร และเมื่อไร โดยวิสัยทัศน์นั้นต้องไม่ได้มาจากการนั่งคิดคนเดียว แต่ต้องมาจากเวทีระดมสมองของทุกฝ่าย เพื่อให้สะท้อนความต้องการที่แท้จริงของชุมชน นอกจากนี้การจะเกิดนวัตกรรมได้ ผู้บริหารต้อง สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และกล้าลองผิดลองถูก เมื่อวิสัยทัศน์ชัด แผนชัด และสภาพแวดล้อมเอื้ออำนวย การปรับตัวสู่ความเป็นเลิศก็จะเกิดขึ้นเองในระดับชั้นเรียน ..."

(บุษกร ศรีระดา, สัมภาษณ์, 18 พฤษภาคม 2569)

"... การส่งเสริมผู้บริหารเริ่มต้นจากการฝึกวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อสร้างภาพอนาคตที่ท้าทายแต่ตั้งอยู่บนความเป็นจริงของสถานศึกษา จากนั้นจึงพัฒนาทักษะการคิดเชิงระบบเพื่อแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นแผนที่นำทางที่มีตัวชี้วัดและกรอบเวลาชัดเจน ผู้บริหารยังต้องปรับบทบาทเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่กล้าสร้างพื้นที่ปลอดภัย

ทางจิตวิทยาในองค์กร เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิดนอกกรอบและพัฒนานวัตกรรม โดยไม่ต้องกลัวความผิดพลาด ...”

(นัฏฐกานต์ เหลาแก้ว, สัมภาษณ์, 19 พฤษภาคม 2569)

“... แนวทางที่ยั่งยืนที่สุด คือ การบูรณาการทุกมิติ เริ่มจากการสแกนแนวโน้มโลกและทักษะแห่งอนาคต เพื่อให้ได้เป้าหมายที่ท้าทายแต่ต้องตั้งอยู่บนฐานของการจัดทำ Roadmap ที่สอดคล้องกับบริบทและทรัพยากรของสถานศึกษา การจะทำให้สำเร็จ ผู้บริหารต้องสลัดคราบเจ้านายทิ้ง และสวมหมวกผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สร้างพื้นที่ปลอดภัย คอยสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง และใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกลไกหลักในการดึงทุกคนมาร่วมกันขับเคลื่อน เมื่อคนในองค์กรรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ตั้งแต่ต้น นวัตกรรมและการปรับตัวจะเกิดขึ้นจากความเต็มใจ ไม่ใช่การถูกบังคับ ...”

(รุ่งอรุณ ถ้ำวาปี, สัมภาษณ์, 19 พฤษภาคม 2569)

“... ผู้บริหารต้องเริ่มต้นจากการเป็นผู้ใช้ข้อมูลหรือนำข้อมูลเทรนด์การศึกษาและความคาดหวังของสังคมมาวิเคราะห์อย่างรอบด้าน จากนั้นนำข้อมูลเหล่านี้มากางใน เวทีประชาคมหรือ PLC เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน เปลี่ยนกระบวนการกำหนดทิศทางให้เป็นแบบ Bottom – up เมื่อได้ภาพที่ตรงกันแล้ว จึงนำมาวางกรอบระบบงาน ทั้งบุคคล หลักสูตร และงบประมาณ ให้สนับสนุนวิสัยทัศน์นั้นและสุดท้ายคือต้อง สื่อสารเป้าหมายและผลลัพธ์อย่างสม่ำเสมอเพื่อรักษาระดับแรงจูงใจของครูและบุคลากร ให้เห็นถึงความก้าวหน้าในการเดินทางสู่ความสำเร็จร่วมกัน ...”

(ธนิก เหลาแก้ว, สัมภาษณ์, 19 พฤษภาคม 2569)

“... ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็น “โค้ช” มากกว่า “ผู้สั่งการ” โดยเริ่มจากการสื่อสารเพื่อจุดประกายวิสัยทัศน์ ให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง จากนั้นเปิดพื้นที่และสร้าง Psychological Safety เพื่อให้ครูกล้าพัฒนานวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ การจะโค้ชได้ดี ผู้บริหารต้องเข้าใจระบบทั้งหมด จึงต้องฝึกวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของปัจจัยต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เพื่ออุดช่องโหว่และสนับสนุนทรัพยากรให้ตรงจุดและต้อง

ไม่ลืมที่จะนำข้อมูลการเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอกมาอัปเดตให้ทีมงานฟังอยู่เสมอ เพื่อให้วิสัยทัศน์ของโรงเรียนไม่หยุดนิ่งและก้าวทันโลกตลอดเวลา ..."

(สุภารัตน์ อัฐประจง, สัมภาษณ์, 22 พฤษภาคม 2569)

"... ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจ เป็นคนที่ปรับตัว เรียนรู้สิ่งใหม่ และเป็นคนยุคใหม่ที่รู้จักใช้อุปกรณ์สื่อสาร วิสัยทัศน์เปรียบเสมือน "ต้นน้ำ" หรือ "ต้นทาง" ที่เมื่อกำหนดไว้แล้วจะต้องถูกนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นพี่เลี้ยง เป็นผู้แนะนำ ผู้ส่งเสริม ผู้สร้างแรงบันดาลใจ และคอยสนับสนุนบุคลากร โรงเรียนสามารถติดตามผลสำเร็จของงานได้ และครูก็สามารถรายงานผลการปฏิบัติงานกลับมายังผู้บริหารได้ ..."

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 23 พฤษภาคม 2569)

"... แนวทางแรก คือ การกระตุ้นให้ผู้บริหารประเมินแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงรอบด้านเพื่อกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้ตอบโจทย์โลกยุคใหม่ วิสัยทัศน์ที่ได้จะต้องถูกนำมาเชื่อมโยงกับบริบทของโรงเรียนเพื่อจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการที่เป็นรูปธรรมและสามารถวัดผลได้ ในการขับเคลื่อนองค์กร ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่ยืดหยุ่นและพร้อมสนับสนุนให้เกิดพื้นที่ปลอดภัยในการทำงาน การกำหนดเป้าหมายต้องลดการสั่งการจากเบื้องบน และหันมาสร้างวิสัยทัศน์ร่วมผ่านการระดมสมองของทุกภาคส่วนแทน เมื่อทุกคนรู้สึกเป็นเจ้าของเป้าหมายร่วมกัน การปรับตัวและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ก็จะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ..."

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 23 พฤษภาคม 2569)

ตาราง 54 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ความถี่	ร้อยละ
	นายพีรเดช ธีรโสภณ	นายพิทักษ์ ยนเกษม	ดร.ปัญญา นาสุริกุล	นายวิรัช ปรางค์	นายเสน่ห์ ศศนันทน์	นายบุญเรือง หนองคู่	นายเสน่ห์ บุญญ	นายวิโรจน์ พลายแย้ม	นายวิโรจน์ ทองปุ	นายไพโรจน์ ศศิวงศ์		
1. ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อม / วิเคราะห์บริบทความท้าทายในยุคปัจจุบัน / การคิดเชิงอนาคตและวิเคราะห์บริบทรอบด้าน / วิเคราะห์แนวโน้มโลกและทักษะแห่งอนาคต / นำข้อมูลเทรนด์การศึกษาและความคาดหวังของสังคมมาวิเคราะห์ / นำข้อมูลการเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอกมาอัปเดตให้ทีมงาน	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	8	80
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยนภาพให้เป็น Roadmap / มองให้เห็นความเชื่อมโยงของทรัพยากรที่มี / เครื่องมือการบริหารจัดการมาช่วยทำแผนและตัวชี้วัดที่จับต้องได้ / Roadmap ที่สอดคล้องกับบริบทและทรัพยากรของสถานศึกษา / วางกรอบระบบงาน ทั้งบุคคล หลักสูตรและงบประมาณ ให้สนับสนุนวิสัยทัศน์ / วิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ในโรงเรียน	✓		✓	✓	✓	✓		✓		✓	7	70

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 54 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ผู้เชี่ยวชาญ	ร้อยละ
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยวัฒน์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนินทร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพงษ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนิต	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยรัตน์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวิน		
3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้กับครู / เป็นผู้นำที่กล้าทดลอง / สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และกล้าลองผิดลองถูก / ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สร้างพื้นที่ปลอดภัย		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	8	80
4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการดึงทุกภาคส่วนเข้ามาร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ / กระบวนการ PLC เป็นเครื่องมือในการรับฟังเสียงจากครูและนักเรียน / รับฟังและสร้างวิสัยทัศน์ร่วม / เวทีระดมสมองของทุกฝ่าย / ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ / PLC เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	9	90
5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสื่อสารเป้าหมายนี้อย่างทรงพลังและต่อเนื่อง / ศิลปะในการสื่อสาร / การสื่อสารวิสัยทัศน์ / สื่อสารเป้าหมายและผลลัพธ์อย่างสม่ำเสมอ / สื่อสารเพื่อจุดประกายวิสัยทัศน์	✓	✓		✓			✓	✓	✓		6	60

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 54 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X_1) ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวิเคราะห์วิเคราะห์แนวโน้มที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาความสามารถในการมองเห็นความเชื่อมโยงของปัจจัยต่าง ๆ ในสถานศึกษา วิเคราะห์และวางแผน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สร้างพื้นที่ปลอดภัย สนับสนุนให้ครูและบุคลากรกล้าคิดนอกกรอบ

4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปลี่ยนจากการกำหนดวิสัยทัศน์แบบสั่งการจากบนลงล่างมาเป็นการเปิดพื้นที่รับฟังเสียงของคณะครู

5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องฝึกฝนศิลปะการสื่อสาร เพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ซับซ้อนให้กลายเป็นข้อความที่สร้างแรงบันดาลใจและเข้าใจง่ายสำหรับทุกฝ่าย

2. สรุปการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา “การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3)” ดังนี้

“... การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้เกิดขึ้นจริง ผู้บริหารต้องเริ่มต้นด้วยการสื่อสารที่สะท้อนความมุ่งมั่นและมั่นใจ เพื่อให้ครูและบุคลากรเห็นทิศทางที่ชัดเจนร่วมกัน จากนั้นต้องเปิดใจกว้าง รับฟังและเคารพความหลากหลายทางความคิดของทีมงาน เมื่อได้ใจคนแล้ว จึงนำแนวคิดเหล่านั้นมาร้อยเรียงเข้าด้วยกันเพื่อแปลงเป็นแผนยุทธศาสตร์และกิจกรรมที่จับต้องได้ แน่นอนว่าการจะทำให้แผนเหล่านั้นสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องฉลาดในการจัดโครงสร้างองค์กรให้พร้อมและเลือกบุคลากรที่มีสมรรถนะตรงกับงาน เพื่อให้ทุกกลไกของโรงเรียนขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ...”

(ชลาวุธ สามาอาพัฒน์, สัมภาษณ์, 18 พฤษภาคม 2569)

"... สิ่งสำคัญที่สุดคือการแปลงวิสัยทัศน์เชิงนามธรรมลงสู่แผนยุทธศาสตร์และเป้าหมายที่มีตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างชัดเจน เมื่อเรามีแผนที่รัดกุมแล้ว การบริหารจัดการต้องดำเนินไปในลักษณะวงจรคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินผลและปรับปรุงจนกว่าจะสำเร็จ ในกระบวนการนี้ ผู้บริหารต้องกล้าที่จะปรับโครงสร้างการทำงานและจัดคนให้ถูกกับงาน เพื่อลดความซ้ำซ้อนและที่ขาดไม่ได้เลยคือการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนและทรงพลัง เพื่อคอยกระตุ้นเตือนให้ทุกคนไม่หลุดออกจากทิศทางที่ตั้งไว้ ..."

(กนกกร ทองทิพย์, สัมภาษณ์, 18 พฤษภาคม 2569)

"... หัวใจของการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติคือ "คน" ผู้บริหารต้องเริ่มจากการวิเคราะห์ความถนัดของครู เพื่อจัดวางบุคลากรให้เหมาะสมกับภาระงาน ภายใต้โครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน ระหว่างการขับเคลื่อนงาน สิ่งที่สร้างพลังใจได้ดีที่สุดคือการให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น โดยผู้บริหารต้องแสดงบทบาทนำผ่านการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและแสดงออกถึงความมั่นใจ เพื่อเป็นหลักยึดให้กับทีม และเมื่อลงมือทำแล้ว ต้องไม่ลืมที่จะกำกับดูแลการทำงานให้เป็นวงจรต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาผลลัพธ์จนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย ..."

(ณัฏฐมน วงศ์วันดี, สัมภาษณ์, 18 พฤษภาคม 2569)

"... ในยุคที่การศึกษาต้องเผชิญกับความผันผวน การจะทำวิสัยทัศน์ให้สำเร็จต้องอาศัยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เชิงรุกที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การขับเคลื่อนแผนนี้จำเป็นต้องมีการปรับโครงสร้างองค์กรให้คล่องตัวและดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาใช้ให้ตรงจุด ผู้บริหารต้องทำหน้าที่สื่อสารเป้าหมายด้วยความมั่นใจ พร้อม ๆ กับการเป็นพื้นที่ปลอดภัยที่รับฟังเสียงสะท้อนและเคารพทุกความคิดเห็นของครู จากนั้นก็นำผลการปฏิบัติมาทบทวนผ่านกระบวนการทำงานที่เป็นวงจรต่อเนื่อง เพื่อพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นจริง ..."

(บุษกร ศรีระดา, สัมภาษณ์, 18 พฤษภาคม 2569)

"... วิสัยทัศน์จะสำเร็จได้ต่อเมื่อทุกคนรู้สึกเป็นเจ้าของ ผู้บริหารต้องบริหารงานโดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและเคารพความคิดเห็นของคณะครูทุกฝ่าย จากนั้นนำข้อตกลงร่วมกันมากำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์และกิจกรรมที่ตอบโจทย์วิสัยทัศน์ การขับเคลื่อนกระบวนการทั้งหมดนี้ ผู้บริหารต้องมีศิลปะในการสื่อสารที่แสดงความมั่นใจอย่างต่อเนื่อง เมื่อลงมือปฏิบัติจริง ก็ต้องมีระบบการประเมินและปรับปรุงงานเป็นวงจรต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าสถานศึกษากำลังเดินเข้าใกล้เป้าหมายที่ตั้งไว้ในทุก ๆ วัน ..."

(นัฏฐกานต์ เหลาแก้ว, สัมภาษณ์, 19 พฤษภาคม 2569)

"... การรับมือกับความท้าทายในปัจจุบัน ผู้บริหารต้องทำหน้าที่สื่อสารวิสัยทัศน์ด้วยความมั่นใจและชัดเจน เพื่อไม่ให้บุคลากรสูญเสียทิศทาง จากนั้นจึงนำวิสัยทัศน์นั้นมาถ่ายทอดสู่แผนยุทธศาสตร์ระดับโรงเรียนที่ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ สิ่งสำคัญคือต้องกล้าที่จะปรับโครงสร้างการทำงานแล้วจัดวางบุคลากรที่มีความสามารถตรงกับงาน ตลอดกระบวนการนี้ ผู้บริหารต้องไม่ทิ้งความเห็นใจ ต้องเคารพและรับฟังปัญหาจากหน้างาน พร้อมทั้งใช้วงจรการทำงานที่ต่อเนื่องเป็นเครื่องมือนำทางสู่ความเป็นเลิศ ..."

(รุ่งอรุณ ถ้ำวาปี, สัมภาษณ์, 19 พฤษภาคม 2569)

"... ผู้บริหารต้องสื่อสารภาพความสำเร็จและทิศทางให้ทุกคนเห็นตรงกันและเชื่อมั่นเสียก่อน เมื่อภาพชัดก็นำมาออกแบบเป็นแผนยุทธศาสตร์และโครงการที่มีขั้นตอนและปฏิบัติได้จริง การจะทำให้แผนเดินหน้าต้องมีการจัดโครงสร้างองค์กรและมอบหมายงานตามความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคลให้ชัดเจน และเพื่อป้องกันการทำงานที่สูญเปล่า สถานศึกษาต้องใช้ระบบการบริหารที่มีการตรวจสอบและพัฒนาอย่างเป็นวงจรต่อเนื่องเป็นกลไกหลักในการควบคุมคุณภาพ ..."

(ธนิก เหลาแก้ว, สัมภาษณ์, 19 พฤษภาคม 2569)

"... พฤติกรรมของผู้บริหารคือตัวกำหนดความสำเร็จของการใช้วิสัยทัศน์ ผู้บริหารต้องแสดงออกถึงความมั่นใจในการสื่อสารวิสัยทัศน์ ในขณะเดียวกันก็ต้องมีความอ่อนน้อมในการรับฟังและเคารพมุมมองที่แตกต่างของทีมงาน พลังแห่งความร่วมมือนี้จะถูกนำมาแปลงเป็นแผนยุทธศาสตร์และเป้าหมายที่ทุกคนยอมรับ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารจะต้องจัดสรรบุคลากรและปรับโครงสร้างองค์กรให้เอื้อต่อการสอนของครู และดูแลให้กระบวนการทั้งหมดขับเคลื่อนไปเป็นวงจรการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะประสบความสำเร็จ ..."

(สุภารัตน์ อัฐประจง, สัมภาษณ์, 22 พฤษภาคม 2569)

"... ผู้บริหารนำความคิดไปสู่การปฏิบัติ โดยเมื่อกำหนดวิสัยทัศน์เสร็จสิ้น จะต้องนำมาสู่การเขียนแผนงานและทำโครงการ การนำวิสัยทัศน์ (โดยเฉพาะด้านนวัตกรรมเทคโนโลยี) มาประยุกต์ใช้ในการมอบหมายงานและการติดตามงาน ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง เป็นผู้แนะนำ เป็นผู้สนับสนุนเสริม และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมและการใช้มติจากคณะกรรมการ ..."

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 23 พฤษภาคม 2569)

"... ในมุมของการบริหารงานจริง การจะทำให้วิสัยทัศน์ไม่เป็นเพียงตัวหนังสือ ผู้บริหารต้องเริ่มจากการเป็นผู้นำที่กล้าสื่อสารวิสัยทัศน์ด้วยความมั่นใจและชัดเจน เพื่อสร้างภาพความสำเร็จที่ทุกคนมองเห็นตรงกันเสียก่อน จากนั้นต้องเปิดใจกว้างในการรับฟังและเคารพความคิดเห็นที่หลากหลายของบุคลากร เพื่อนำข้อมูลสะท้อนกลับจากหน้างานมาแปลงเป็นเป้าหมายและแผนยุทธศาสตร์ที่ตอบโจทย์บริบทของโรงเรียนอย่างแท้จริง เมื่อแผนพร้อม ผู้บริหารจะต้องจัดโครงสร้างการทำงานและเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับภาระงาน เพื่อให้การขับเคลื่อนเป็นไปอย่างราบรื่น และที่ขาดไม่ได้คือการนำระบบประเมินตนเองของสถานศึกษามากำกับติดตามการปฏิบัติงาน ให้เป็นวงจรการทำงานที่ต่อเนื่องจนกว่าจะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งจะสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรได้อย่างแท้จริง ..."

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 23 พฤษภาคม 2569)

ตาราง 55 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ลำดับ	ร้อยละ
	ที่ปรึกษาโครงการ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผู้ทรงคุณวุฒิ		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแปลงวิสัยทัศน์เชิงนามธรรมลงสู่แผนยุทธศาสตร์และเป้าหมาย / แปลงเป็นแผนยุทธศาสตร์และกิจกรรม / การจัดทำแผนยุทธศาสตร์เชิงรุก / ถ่ายทอดสู่แผนยุทธศาสตร์ระดับโรงเรียน / แปลงเป็นเป้าหมายและแผนยุทธศาสตร์	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	8	80
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีวงจรคุณภาพอย่างต่อเนื่อง / กำกับดูแลการทำงานให้เป็นวงจรต่อเนื่อง / กระบวนการทำงานที่เป็นวงจรต่อเนื่อง / ประเมินและปรับปรุงงานเป็นวงจรต่อเนื่อง / การบริหารที่มีการตรวจสอบและพัฒนาอย่างเป็นวงจรต่อเนื่อง / วงจรการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะประสบความสำเร็จ / วงจรการทำงานที่ต่อเนื่องจนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	8	80

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 55 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ผู้ใช้	ร้อยละ
	ความเป็นผู้นำ	การสื่อสาร	การวางแผน	การมอบหมาย	การจูงใจ	การตัดสินใจ	การแก้ปัญหา	การใช้เทคโนโลยี	การประเมิน	ภาวะผู้นำ		
3. ผู้บริหารสถานศึกษาการจัดโครงสร้างองค์กรให้พร้อมและเลือกบุคลากรที่ตรงกับงาน / ปรับโครงสร้างการทำงานและจัดคนให้ถูกกับงาน / จัดโครงสร้างองค์กรและมอบหมายงานตามความเชี่ยวชาญ	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	8	80
4. ผู้บริหารสถานศึกษาการสื่อสารที่สะท้อนความมุ่งมั่นและมั่นใจ / การสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนและทรงพลังศิลปะในการสื่อสารที่แสดงความมั่นใจ / ความมั่นใจในการสื่อสารวิสัยทัศน์	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90
5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับฟังและเคารพความหลากหลายทางความคิด / การให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น / สื่อสารภาพความสำเร็จและทิศทาง/รับฟังและเคารพมุมมองที่แตกต่าง / รับฟังและเคารพความคิดเห็นที่หลากหลายของบุคลากร	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	8	80

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 55 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3) ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องถ่ายทอดวิสัยทัศน์สู่แผนยุทธศาสตร์และการปฏิบัติ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารจัดการตามกรอบวงจรคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดโครงสร้างองค์กรและการบริหารงานบุคคลตามสมรรถนะ

4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสื่อสารวิสัยทัศน์เชิงรุกและการแสดงภาวะผู้นำ

5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารแบบมีส่วนร่วมและการเคารพความหลากหลายทางความคิด

3. สรุปการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา “ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4)” ดังนี้

“... ในมุมมองของผม การที่ผู้บริหารจะเป็นต้นแบบได้ ต้องเริ่มที่ตัวเองก่อน คือ ต้องพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ครูเห็นเป็นแบบอย่าง จากนั้นก็นำสิ่งที่เรียนรู้และประสบการณ์มาใช้ สร้างความเชื่อมั่นผ่านการแบ่งปันประสบการณ์และการทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา ให้กับน้อง ๆ ในโรงเรียน และสุดท้ายคือการจัดระบบงานให้ดี โดยต้องกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนให้ชัดเจนเพื่อสร้างพลังความร่วมมือ ให้ทุกคนรู้ว่าตัวเองมีคุณค่าและมีส่วนร่วมต่อความสำเร็จขององค์กรครับ...”

(ชลาวุธ สามาอาพัฒน์, สัมภาษณ์, 18 พฤษภาคม 2569)

“... ผู้นำที่ดีต้องเข้าถึงง่าย ต้องรู้จักสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูผ่านการแบ่งปันประสบการณ์ทั้งสำเร็จและล้มเหลว เมื่อเราเปิดใจ ครูจะกล้าเข้าหา จากนั้นเราก็เปลี่ยนพื้นที่โรงเรียนให้เป็น ให้ทุกคนมาร่วมกันคิดและแก้ปัญหา และที่ขาดไม่ได้เลย คือ ต้องไม่เครียดจนเกินไป ควรเสริมสร้างความสัมพันธ์และขวัญกำลังใจผ่านการพบปะสังสรรค์ตามสมควรเพื่อให้บรรยากาศการทำงานเต็มไปด้วยความอบอุ่นและไว้วางใจกัน ...”

(กนกกร ทองทิพย์, สัมภาษณ์, 18 พฤษภาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"... ผู้บริหารในยุคนี้หยุดนิ่งไม่ได้ ต้องพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นต้นแบบแห่งการเรียนรู้ พอเราเก่งขึ้นเราก็จัดระบบงานได้ดีขึ้นด้วยการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรอย่างชัดเจนเพื่อขับเคลื่อนงานร่วมกัน นอกจากงานหลักแล้ว ต้องสนับสนุนให้เกิด วัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และหมั่นหาเวลาผ่อนคลายโดย เสริมสร้างความสัมพันธ์ผ่านกิจกรรมพบปะสังสรรค์ เพื่อให้ทีมงานรักและผูกพันกันมากขึ้น ..."

(ณัฏฐมน วงศ์วันดี, สัมภาษณ์, 18 พฤษภาคม 2569)

"... ผู้บริหารต้องทำให้ดูเป็นตัวอย่างโดยการ เรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ แล้วเอาความรู้ตรงนั้นมาถ่ายทอด สร้างความเชื่อมั่นด้วยการแบ่งปันประสบการณ์และเป็นพี่เลี้ยงให้กับบุคลากร เพื่อชี้แนะแนวทางที่ถูกต้อง จากนั้นก็กระตุ้นให้ทีมงานเกิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อร่วมกันพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เมื่อครูเห็นผู้บริหารทำจริงและคอยซัพพอร์ตอยู่เบื้องหลัง เขาก็จะกล้าที่จะก้าวเดินตาม ..."

(บุษกร ศรีระดา, สัมภาษณ์, 18 พฤษภาคม 2569)

"... การสร้างองค์กรที่มีความสุขเริ่มต้นที่ตัวผู้นำ เราต้องทำตัวเป็นที่ปรึกษาแบ่งปันประสบการณ์การทำงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่น ขณะเดียวกันก็ต้องมีความยุติธรรมในการมอบหมายและกำหนดบทบาทหน้าที่ให้แต่ละคนอย่างชัดเจนและเหมาะสมตามความถนัด เพื่อลดความขัดแย้งในทีม พร้อมทั้งเปิดพื้นที่ให้มี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีร่วมกัน และไม่ลืมที่จะใส่ใจสวัสดิการทางใจโดย จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์และพบปะสังสรรค์ เพื่อรักษากำลังใจของคนทำงานให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ ..."

(นัฏฐกานต์ เหลาแก้ว, สัมภาษณ์, 19 พฤษภาคม 2569)

"... การเป็นแบบอย่างที่ดีคือการนำด้วยการกระทำ ผู้บริหารต้องขวนขวายพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ก้าวทันโลกจากนั้นก็นำวิสัยทัศน์ที่ได้มาบริหารคน โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ของทีมงานให้ชัดเจนเพื่อสร้างความร่วมมือให้ทุกคนเดินไปในทิศทางเดียวกัน และที่สำคัญการทำงานย่อมมีความเครียด ผู้บริหารควร หากิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์และขวัญกำลังใจในกลุ่ม เพื่อเติมไฟและสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันให้กับคนในโรงเรียน ..."

(รุ่งอรุณ ถำวาปี, สัมภาษณ์, 19 พฤษภาคม 2569)

"... ผมให้ความสำคัญกับการที่ผู้บริหารต้องเป็น Change Agent ที่ พัฒนาศักยภาพตนเองตลอดเวลาเพื่อให้เป็นต้นแบบ พอเรามีความรู้ เราก็สามารถแบ่งปันประสบการณ์และทำหน้าที่โค้ชเพื่อสร้างความไว้วางใจให้กับครู การทำงานจะคล่องตัวก็ต่อเมื่อเรา มอบหมายบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน เพื่อให้ทุกคนแสดงศักยภาพของตนเองได้เต็มที่ และสุดท้ายคือต้องใช้กระบวนการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษา ..."

(ธนิก เหลาแก้ว, สัมภาษณ์, 19 พฤษภาคม 2569)

"... หัวใจของการบริหารงานคือการบริหารคน ผู้บริหารต้องเริ่มต้นที่การกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรให้ชัดเจนเพื่อขับเคลื่อนงานร่วมกันอย่างมีระบบ จากนั้นก็ต้องสร้างเวทีหรือส่งเสริมวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ทุกคนได้แชร์ไอเดียและช่วยเหลือกัน เมื่อทำงานหนักแล้วก็ต้องรู้จักผ่อนคลาย ด้วยการเสริมสร้างความสัมพันธ์ผ่านการพบปะพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการเพื่อละลายพฤติกรรมและสร้างทีมเวิร์กที่แข็งแกร่งจนทุกคนพร้อมที่จะเดินไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ..."

(สุภารัตน์ อัฐประจง, สัมภาษณ์, 22 พฤษภาคม 2569)

"... ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจ เป็นคนปรับตัว เป็นคนเรียนรู้ เป็นคนยุคใหม่ เป็นคนที่ใช้อุปกรณ์สื่อ แล้วก็เห็นความสำคัญเห็นคุณค่าที่มันเกิดขึ้น เป็นพี่เลี้ยงให้เขาได้ เป็นผู้แนะนำให้เขาได้ เป็นผู้ส่งเสริมให้เขาได้ เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ เป็นผู้คอยสนับสนุนอะไรต่าง ๆ ให้เขาได้ ก็คือการเป็นแบบอย่างที่ดี การปฏิบัติมันต้องไปมองที่ต้นทางคือวิสัยทัศน์ เอามาสู่การเขียนแผนงาน เอามาทำโครงการ เอามาหาคนรับผิดชอบหางบประมาณสนับสนุน ..."

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 23 พฤษภาคม 2569)

"... ผู้บริหารที่สมบูรณ์แบบคือคนที่เก่งทั้งงานและคนครับ ด้านงานต้องหมั่นพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นแบบอย่าง ด้านคนต้องเป็นพี่เลี้ยงที่พร้อมแบ่งปันประสบการณ์และบทเรียนต่าง ๆ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นจากนั้นก็นำพาทีมสร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรมร่วมกันและคอยเติมเต็มรอยยิ้มให้กับทีมด้วยการสนับสนุนกิจกรรมพบปะสังสรรค์เพื่อสานสัมพันธ์ ซึ่งมิติทั้งหมดนี้จะหล่อหลอมให้ทุกคนศรัทธาในตัวผู้นำและพร้อมทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ..."

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 23 พฤษภาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 56 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ความถี่	ร้อยละ
	กฎใช้ เศษสม	ระส่ะบบ บอยู่	งะระโยี่ยู่ หย่ยบหยั่	บบหยหา บยู่	ฏบบบ หย่องรู่	บบหยหา ศษบษยู่ห้	บยหยา ศษบษยู่ห้	บหระรู่ยห บบศใ่	ศษ่ะบงบ หย่ยู่ห้	ยหหิงอห บหยหบ		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ / พัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นต้นแบบแห่งการเรียนรู้ / เรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ / ขวนขวายพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง / พัฒนาศักยภาพตนเองตลอดเวลาเพื่อให้เป็นต้นแบบ / หมั่นพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นแบบอย่าง	✓	✓		✓	✓		✓	✓		✓	7	70

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 56 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ผลรวม	ร้อยละ
	กฎใน ศฤฎม	ระบบ บลฎ	ยงาบยหา ธฎ	งยาะโย้ย ศยรับยย้	ยงาบยหา ศฤบยรู้	ปยบบ หย่อยรู้	ยงาบยหา ศฤบยรู้	ยงาบยหา ศฤบยรู้	ระบบ ยรฎ	ศฤบยรย ศฤรู้		
2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความเชื่อมั่นผ่านการแบ่งปันประสบการณ์และการทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา / สร้างความเชื่อมั่นให้กับครูผ่านการแบ่งปันประสบการณ์ทั้งสำเร็จและล้มเหลว / สร้างความเชื่อมั่นด้วยการแบ่งปันประสบการณ์และเป็นพี่เลี้ยงให้กับบุคลากร / แบ่งปันประสบการณ์การทำงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่น / แบ่งปันประสบการณ์และทำหน้าที่โค้ชเพื่อสร้างความไว้วางใจให้กับครู / แบ่งปันประสบการณ์และบทเรียนต่าง ๆ เพื่อสร้างความเชื่อมั่น	✓	✓		✓	✓		✓		✓	✓	7	70

ตาราง 56 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ผู้เชี่ยวชาญ	ร้อยละ
	ศึกษานิเทศก์	ผู้ปกครองนักเรียน	ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก	ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน	ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถานศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	ผู้ปกครองนักเรียน	ครูที่ปรึกษา		
3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนให้ชัดเจน เพื่อสร้างพลังความร่วมมือ / กำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรอย่างชัดเจน เพื่อขับเคลื่อนงานร่วมกัน / มอบหมายและกำหนดบทบาทหน้าที่ให้แต่ละคนอย่างชัดเจนและเหมาะสมตามความถนัด / กำหนดบทบาทหน้าที่ของทีมงานให้ชัดเจนเพื่อสร้างความร่วมมือ / มอบหมายบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน / กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรให้ชัดเจนเพื่อขับเคลื่อนงานร่วมกันอย่างมีระบบ	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓		7	70
4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงวิชาชีพ / วัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษา / การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อร่วมกันพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ / การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนว		✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	7	70

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 56 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ผู้เชี่ยวชาญ	ร้อยละ
	กฎใช้ ศาสตร์	ระบบ บริหาร	ระบบ ประกัน	ระบบ ธรรมาภิบาล	ระบบ ความสัมพันธ์	ระบบ หน่วยงาน	ระบบ นโยบาย	ระบบ ประกัน	ระบบ ความสัมพันธ์	ระบบ ผู้นำ		
5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเสริมสร้างความสัมพันธ์และขวัญกำลังใจผ่านการพบปะสังสรรค์ตามสมควร / เสริมสร้างความสัมพันธ์ผ่านกิจกรรมพบปะสังสรรค์ / จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์และพบปะสังสรรค์ / หากิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์และขวัญกำลังใจในกลุ่ม / เสริมสร้างความสัมพันธ์ผ่านการพบปะพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ / สนับสนุนกิจกรรมพบปะสังสรรค์เพื่อสานสัมพันธ์	✓		✓		✓	✓		✓		✓	6	60

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

จากตาราง 56 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4) ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นต้นแบบแห่งการเรียนรู้

2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความเชื่อมั่นผ่านการแบ่งปันประสบการณ์และการเป็นพี่เลี้ยง

3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนเพื่อสร้างพลังความร่วมมือ

4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเสริมสร้างความสัมพันธ์และขวัญกำลังใจผ่านกิจกรรมกลุ่ม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 จะนำเสนอเป็นบทสรุปและอภิปรายผลในบทที่ 5 ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และนำเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

2. การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

4. การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่ปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,355 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 135 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,220 คน จากทั้งหมด 45 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประจำปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 242 คน จากโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจำนวน 45 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นจากการศึกษาหลักการ กรอบแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีองค์ประกอบ 4 ด้าน 1) การมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม 2) การมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม 3) การสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ 4) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ชนิด 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

4. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำนวน 50 ฉบับ วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.956 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.426 – 0.802 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เท่ากับ 0.969 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.618 – 0.840

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 332 คน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองทางไปรษณีย์ และแบบออนไลน์ผ่านระบบ Google form โดยแนบลิงก์ (Link) หรือ คิวอาร์โค้ด (QR – Code) จำนวน 332 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6. การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยจำแนกตามความมุ่งหมายและสมมุติฐานของการวิจัย ความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 และ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สมมุติฐานข้อที่ 1 และ 2 ในส่วนของการเปรียบเทียบ โดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่งใช้สถิติทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples t – test) และขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่

(Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม สมมติฐานข้อที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยการกำหนดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และสมมติฐานข้อที่ 4 การวิเคราะห์อำนาจ พยากรณ์ของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร สรุปผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. การเปรียบเทียบการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน พบว่า

4.1 การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม (Y_t) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก ($r_{xtyt} = 0.890$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3) การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4) และการสร้างวิสัยทัศน์ (X_1) ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมโดยรวม ได้ร้อยละ 80.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm$ 0.24199

สามารถเขียนสมการพยากรณ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 0.498 + 0.316X_3 + 0.357X_4 + 0.221X_1$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.335Z_3 + 0.375Z_4 + 0.222Z_1$$

7. แนวทางการพัฒนา ผู้วิจัยได้นำภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ทั้ง 4 ด้าน มาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจพยากรณ์ พบว่า มี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมได้ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4) ซึ่งแต่ละด้านมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

7.1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)

แนวทางการพัฒนาการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษานั้น เริ่มต้นจากการที่ผู้บริหารต้องวิเคราะห์แนวโน้มต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาอย่างรอบด้าน เพื่อให้เข้าใจบริบทและทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้น ควบคู่ไปกับการพัฒนาความสามารถในการมองเห็นความเชื่อมโยงของปัจจัยต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การวิเคราะห์และวางแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากการพัฒนาด้านการคิดวิเคราะห์แล้ว ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างพื้นที่ปลอดภัยที่สนับสนุนให้ครูและบุคลากรกล้าคิดนอกกรอบ กล้าแสดงความคิดเห็น และกล้าริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ พร้อมทั้งต้องปรับเปลี่ยนวิธีการกำหนดวิสัยทัศน์จากรูปแบบเดิมที่เป็นการสั่งการจากบนลงล่าง มาสู่การเปิดพื้นที่รับฟังเสียงสะท้อนและความคิดเห็นของคณะครู เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่ได้มาจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายอย่างแท้จริงท้ายที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาต้องฝึกฝนศิลปะการสื่อสารเพื่อสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่มีความซับซ้อนให้กลายเป็นข้อความที่เข้าใจง่าย กระชับ และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะส่งผลให้วิสัยทัศน์นั้นได้รับการยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

7.2 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3)

แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษานั้น เริ่มต้นจากการที่ผู้บริหารต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ให้กลายเป็นแผนยุทธศาสตร์และแนวทางการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายเห็นเส้นทางการดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถนำไปขับเคลื่อนได้อย่างมีทิศทาง และเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กรอย่างเป็นระบบ ในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัตินั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารจัดการตามกรอบวงจรคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ด้วยการวางแผน ลงมือปฏิบัติ ตรวจสอบประเมินผล และปรับปรุงพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การดำเนินงานมีคุณภาพและเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ควบคู่ไปกับการจัดโครงสร้างองค์กรและการบริหารงานบุคคลตามสมรรถนะ โดยมอบหมายภารกิจให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถและศักยภาพของบุคลากรแต่ละคน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องสื่อสารวิสัยทัศน์เชิงรุกและแสดงภาวะผู้นำอย่างชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมทั้งใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และเคารพความหลากหลายทางความคิดของบุคลากร ซึ่งจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นประชาธิปไตยและส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

7.3 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4)

แนวทางการพัฒนาการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษานั้น เริ่มต้นจากการที่ผู้บริหารต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการบริหารจัดการ เพื่อให้สามารถเป็นต้นแบบแห่งการเรียนรู้ที่บุคลากรในสถานศึกษาสามารถยึดถือเป็นแบบอย่าง อันจะสะท้อนให้เห็นว่าการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ไม่มีวันสิ้นสุดและมีความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรผ่านการแบ่งปันประสบการณ์และการทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง โดยถ่ายทอดบทเรียนที่ได้จากการปฏิบัติงานจริง พร้อมให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่ครูและบุคลากรอย่างใกล้ชิด ควบคู่ไปกับการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคนให้มีความชัดเจน เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจขอบเขตความรับผิดชอบของตนเองและสามารถทำงานประสานกันได้อย่างมีพลัง เกิดความร่วมมือร่วมใจในการขับเคลื่อนงานของสถานศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงวิชาชีพภายในองค์กร โดยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวปฏิบัติที่ดีระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพร่วมกันอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเสริมสร้างความสัมพันธ์และขวัญกำลังใจของบุคลากรผ่านการจัดกิจกรรมกลุ่มในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยสร้างความผูกพัน ความสามัคคี และบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นเป็นกันเองภายในสถานศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยอภิปรายผลตามผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเป็น

แบบอย่างที่ดี ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีวิสัยทัศน์ ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนในทุกองค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี ปัจจัยเหล่านี้จึงทำให้ครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียนรับรู้และมองเห็นถึงภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกฤติยาภรณ์ นาชัย (2560, หน้า 83) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องทำตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีสร้างความน่าเชื่อถือและมีความจริงใจ ความซื่อสัตย์ ความหนักแน่นให้คนในองค์กร ยอมรับเชื่อใจและไว้ใจ และสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้กลายเป็นความจริง กำหนดเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ และกิจกรรมต่าง ๆ จนนำไปสู่การเผยแพร่วิสัยทัศน์แก่สาธารณชน เรียกได้ว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นความสามารถของผู้นำในการที่จะสร้างวิสัยทัศน์เพื่อนำพาองค์กรไปยังทิศทางที่ถูกต้อง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัตนา คนไว (2565, หน้า 96) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

2. การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม ด้านการสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ด้านการมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม และด้านการมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการจัดระบบการสื่อสารและการจัดการ

ความรู้ภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ ปัจจัยเหล่านี้จึงส่งผลให้การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ณปภาพร จันทร์ดวง (2566, หน้า 147) ที่กล่าวว่า สถานศึกษาแห่งนวัตกรรมจำเป็นต้องสร้างกลยุทธ์และพันธกิจร่วมที่ชัดเจน จัดโครงสร้างการบริหารที่เหมาะสม พัฒนาระบบการสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.52) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูผู้สอน ($\overline{X}$ = 4.38) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 3 ด้าน แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ส่วนด้านการสร้างวิสัยทัศน์ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีบทบาทภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบในบริบทของการทำงานที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน กล่าวคือผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำระดับสูงของสถานศึกษา เป็นผู้ริเริ่มกำหนดนโยบายและเป็นแกนหลักในการสร้างวิสัยทัศน์ ย่อมมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเจตนารมณ์ ทิศทาง และภาพความสำเร็จในอนาคตที่ตนเองได้วางไว้ จึงมีแนวโน้มที่จะประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของตนเองในระดับที่สูง ในขณะที่ครูผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้นำนโยบายและวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติในระดับห้องเรียน การรับรู้ถึงภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารจึงมักเกิดจากการสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออก กระบวนการสื่อสาร การมอบหมายงาน ตลอดจนการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ จากผู้บริหาร ซึ่งในบางครั้งกระบวนการถ่ายทอดจากระดับบริหารลงสู่ระดับปฏิบัติการอาจยังมีความคลาดเคลื่อน ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของบุคคลทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างกัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา คนไว (2565, หน้า 96) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอานนท์ สอยเหลือง และคณะ (2568, หน้า 503) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ซึ่งพบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง (ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน) โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยให้เหตุผลสนับสนุนว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการบริหาร ภาพรวมขององค์กร และการกำหนดวิสัยทัศน์ ในขณะที่ครูผู้สอนมักมีความรับผิดชอบในด้านเฉพาะ เช่น งานวิชาการ ทำให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะหน้าที่ของตนแต่อาจขาดประสบการณ์ในด้านอื่น ๆ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหวัง หล้าสมบัติ ศุภกร ศรเพชร และจารุวรรณ เขียวน้ำชุม (2567, หน้า 32) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเช่นกัน บางบริบทไม่พบความแตกต่างนั้น อาจสะท้อนให้เห็นว่าในสถานศึกษาบางแห่งมีการบริหารจัดการและสื่อสารองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดและเผยแพร่วิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ทั่วถึง และเป็นรูปธรรม ตลอดจนเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ตั้งแต่ต้นจนจบ

3.2 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ทั้งโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ล้วนปฏิบัติงานภายใต้นโยบาย แนวทาง และมาตรฐานการบริหารสถานศึกษาเดียวกันที่กำหนดโดยกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อีกทั้งผู้บริหารทุกขนาดโรงเรียน

ต้องผ่านการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด มีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ และทักษะการบริหารตามมาตรฐานวิทยฐานะเดียวกัน ตลอดจนได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำผ่านหลักสูตรการฝึกอบรม การประชุมสัมมนาทางวิชาการและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ของเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้บริหารและครูในแต่ละขนาดโรงเรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อย่างทัดเทียมกัน นอกจากนี้ ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพัฒนาอย่างรวดเร็วได้ช่วยลดช่องว่างของขนาดโรงเรียน ผู้บริหารทุกขนาดโรงเรียนสามารถเข้าถึงข้อมูล สารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ในการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดีได้อย่างเท่าเทียมกัน ส่งผลให้ระดับการแสดงออกของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอน เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนจึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหวัง หล้าสมบัติ, ศุภกร ศรเพชร และจารุวรรณ เขียวน้ำชุม (2567, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรชัย กำหอม, วิชิต กำมันตะคุณ และเกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ (2560, บทคัดย่อ) ที่พบว่าระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อานนท์ สอยเหลือง, อรรถพร วรรณทอง และชวนคิด มะเสนะ (2568, หน้า 503) ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ความไม่สอดคล้องดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากบริบทเชิงพื้นที่และขอบเขตการศึกษาที่แตกต่างกัน กล่าวคือ งานวิจัยของอานนท์ สอยเหลือง และคณะ ดำเนินการในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ซึ่งมีลักษณะภูมิประเทศ ขนาดของเขตพื้นที่ จำนวนโรงเรียน และการกระจายตัวของโรงเรียนแต่ละขนาดที่แตกต่างจากเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อีกทั้งโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองและเขตชนบทในบริบทดังกล่าวอาจมีความแตกต่างกันในด้านทรัพยากร

โครงสร้างพื้นฐาน และโอกาสในการเข้าถึงการพัฒนาวิชาชีพ ส่งผลให้การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของบุคลากรในโรงเรียนแต่ละขนาดมีความแตกต่างกัน นอกจากนี้ ขอบเขตของงานวิจัยดังกล่าวมุ่งศึกษาเฉพาะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในมิติของยุคดิจิทัลโดยตรง ซึ่งเป็นบริบทที่โรงเรียนขนาดใหญ่มักมีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี อุปกรณ์ดิจิทัล และบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง จึงทำให้การประเมินภาวะผู้นำในมิติดังกล่าวแตกต่างไปตามขนาดของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ในขณะที่การวิจัยครั้งนี้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในภาพรวมที่ครอบคลุมทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่สามารถพัฒนาและแสดงออกได้ในทุกบริบทของขนาดโรงเรียน

4. การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน พบว่า

4.1 การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.55) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูผู้สอน ($\overline{X}$ = 4.41) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 3 ด้าน แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านการมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม ด้านการมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม ส่วนด้านการสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความเห็นที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีบทบาทที่แตกต่างกันในการขับเคลื่อนสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้กำหนดกลยุทธ์และพันธกิจขององค์กร มีความเข้าใจเชิงลึกในทิศทางการพัฒนาและโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนานวัตกรรม ย่อมประเมินการดำเนินงานในด้านเหล่านี้ในระดับที่สูงกว่า ในขณะที่ครูผู้สอนมุ่งเน้นการปฏิบัติงานในระดับห้องเรียน อาจมีข้อจำกัดในการรับรู้ภาพรวมของการบริหารเชิงนวัตกรรม ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยณรงค์ ทองมีชู (2568, หน้า 22 – 23)

ที่กล่าวว่า การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมต้องการความร่วมมือและการรับรู้ร่วมกัน ของบุคลากรทุกระดับ ความแตกต่างของบทบาทและประสบการณ์จึงส่งผลให้เกิดความแตกต่างในการรับรู้การดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภ โพธิ์ไทย และคณะ (2568, หน้า 1371 – 1372) พบว่า การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ภัทรหทัย ภู่สวัสดิ์ (2565, หน้า 25) ที่ระบุว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร วัฒนธรรมสถานศึกษา การสนับสนุนความรู้ และการจัดบรรยากาศสร้างสรรค์และสร้างแรงเสริมในการทำงาน โดยในทางปฏิบัติ ครูและบุคลากรต้องการบรรยากาศที่ให้อิสระทางความคิด มีการดูแลเอาใจใส่ และได้รับการสนับสนุนงบประมาณหรือวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ ในขณะที่ผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดโครงสร้างที่เอื้อต่อการทำงาน การรับรู้ต่อระดับการสนับสนุนและบรรยากาศในองค์กรของทั้งสองสถานภาพจึงมีความคาดหวังและมุมมองการประเมินที่แตกต่างกัน

4.2 การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครทุกขนาด ต่างดำเนินการตามนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเดียวกัน โดยเฉพาะการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม ที่ถูกบรรจุเป็นนโยบายและจุดเน้นสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งผลให้ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนทุกขนาด ต่างมุ่งมั่นพัฒนากลยุทธ์และพันธกิจร่วม จัดโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม สื่อสารและจัดการความรู้ภายในองค์กร และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาตามแนวทางเดียวกัน นอกจากนี้ ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีสารสนเทศและการเชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้พัฒนาอย่างก้าวหน้า ส่งผลให้โรงเรียนทุกขนาดสามารถเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ แพลตฟอร์มการศึกษา และเครื่องมือดิจิทัลในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ได้อย่างใกล้เคียงกัน ประกอบกับการรวมกลุ่มเป็นเครือข่าย

ความร่วมมือทางวิชาการระหว่างโรงเรียน เช่น สหวิทยาเขต ศูนย์พัฒนาวิชาการและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนทุกขนาดได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอด และต่อยอดแนวปฏิบัติที่ดีร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ทำให้การพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมในแต่ละขนาดโรงเรียนมีความใกล้เคียงกัน จึงทำให้ระดับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอนเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของภัทรหทัย ภู่สวัสดิ์ (2565, บทคัดย่อ) ที่พบว่าระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร วัฒนธรรมสถานศึกษา การสนับสนุนความรู้ และการจัดบรรยากาศสร้างสรรค์ในการทำงาน สามารถเกิดขึ้นได้ในสถานศึกษาทุกขนาดที่มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรชัย กำหอม, วิชิต กำมันตะคุณ และเกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ (2560, บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระดับความเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีระดับความเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมแตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลาง ทั้งนี้ความไม่สอดคล้องดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากช่วงเวลาและขอบเขตการศึกษาที่แตกต่างกัน กล่าวคือ งานวิจัยของพรชัย กำหอม และคณะดำเนินการในปี พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นช่วงต้นของการขับเคลื่อนนโยบายสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมในประเทศไทย โครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี งบประมาณสนับสนุน และความพร้อมของบุคลากรในการพัฒนานวัตกรรมยังกระจายตัวไม่ทั่วถึงระหว่างโรงเรียนขนาดต่าง ๆ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษซึ่งมีงบประมาณ บุคลากร และความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานที่มากกว่า จึงสามารถพัฒนาสู่การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมได้อย่างชัดเจนกว่าโรงเรียนขนาดกลาง นอกจากนี้ขอบเขตการศึกษาของพรชัย กำหอม และคณะ ครอบคลุมโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วประเทศที่มีความหลากหลายทั้งด้านบริบทเชิงภูมิศาสตร์ ทรัพยากร และระดับการพัฒนา จึงทำให้พบความแตกต่างระหว่างขนาดโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการในปี พ.ศ. 2568 และมีขอบเขตเฉพาะเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งโรงเรียนทุกขนาดในเขตพื้นที่เดียวกันได้รับการสนับสนุนนโยบาย งบประมาณ และทรัพยากรในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน อีกทั้งการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลและการเชื่อมต่อ

อินเทอร์เน็ตในปัจจุบันมีความครอบคลุมและทั่วถึงมากยิ่งขึ้น ตลอดจนการดำเนินงานตามนโยบายสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมในช่วงเวลาที่ผ่านมา ทำให้โรงเรียนแต่ละขนาดมีการสะสมประสบการณ์และพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ความแตกต่างของระดับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมระหว่างโรงเรียนขนาดต่าง ๆ ลดลงอย่างมีนัยสำคัญ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม (Y_t) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก (r_{xtyt} = 0.890) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (r = 0.869) มีความสัมพันธ์กันสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (r = 0.867) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (r = 0.842) และด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (r = 0.802) ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะสามารถกำหนดทิศทางและนำพาองค์กรไปสู่การพัฒนานวัตกรรม โดยการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บุคลากรมีความเข้าใจร่วมกัน ลงมือปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อย่างจริงจังและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลโดยตรงต่อการขับเคลื่อนกลยุทธ์และพันธกิจของสถานศึกษา การพัฒนาโครงสร้างการบริหาร ระบบการสื่อสารและการจัดการความรู้ ตลอดจนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gökbulut และ Turan (2021, p. 591) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการพัฒนานวัตกรรมองค์กร ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจนและสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรจะส่งผลให้สถานศึกษามีการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมหวัง หล้าสมบัติ และคณะ (2567, หน้า 83) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.375 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ

0.335 และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.222 ซึ่งตัวแปร 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม โดยรวม ได้ร้อยละ 80.10 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.24199 โดยสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $Y'_t = 0.498 + 0.316X_3 + 0.355X_4 + 0.221X_1$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z'_t = 0.335Z_3 + 0.375Z_4 + 0.222Z_1$ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4) ในด้านความมุ่งมั่น และความรับผิดชอบต่อองค์กร จะสร้างแรงบันดาลใจและสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เข้มแข็ง ทำให้บุคลากรมีความพร้อมในการพัฒนานวัตกรรม ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3) ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การกระทำจริงผ่านนโยบาย แผนงาน และโครงการต่าง ๆ เป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้สถานศึกษาพัฒนาไปสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ส่วนด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X_1) เป็นจุดเริ่มต้นที่กำหนดทิศทางการพัฒนาขององค์กร สำหรับด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X_2) ไม่สามารถพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Yücel Daş และคณะ (2022, p. 9) ที่กล่าวว่า การมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร เป็นตัวพยากรณ์สำคัญของการพัฒนานวัตกรรมในองค์กรการศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณภา พงษ์ซื่อ (2564, หน้า 34) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โดยเฉพาะด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และการเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3) และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X_1) สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ได้ร้อยละ 80.10 ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา

เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านดังกล่าว ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับสถานศึกษาไปสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมได้อย่างเป็นรูปธรรม

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการส่งเสริมการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงการส่งเสริมประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม อันจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนากระบวนการสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมและได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนากระบวนการกำหนดกลยุทธ์และพันธกิจของสถานศึกษาอย่างมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจและยึดถือกลยุทธ์ร่วมกัน รวมถึงพัฒนาระบบการสื่อสาร การจัดการความรู้ และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาให้เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตของการวิจัยไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบลักษณะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมในบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้ได้ผลการวิจัยที่มีความเป็นตัวแทนและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในรูปแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อนำไปปรับใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

กฤติยาภรณ์ นาชัย. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

กฤษฎา ทองคำ. (2560). *การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศน.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

กิติศักดิ์ พงษ์สุระ เฉลิมพล มีชัย และชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง. (2568). การบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนนวัตกรรม. *วารสารรัชต์ภาคย์, 19*(62), 23.

จักภัทสรัณย์ ไตรรัตน์. (2563). การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษา: โรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี. *ในการประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยรังสิต* (35). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.

จุฑาทิพย์ บุตรแสนคม. (2568). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จุฑาทิพย์ บุตรแสนคม อภิสิทธิ์ ศรีสมสุข และบุญมี ก่อบุญ. (2567). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 9*(3), 47.

ชมพูนุช ประชาญสิทธิ์ และอนุสรา สุวรรณวงศ์. (2568). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 8*(3), 58 – 72.

ชัยณรงค์ ทองมีชู. (2568). ปัจจัยการบริหารเชิงนวัตกรรมกับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. *วารสารปัญญาและคุณธรรม, 2*(2), 62.

ชุติมา ศิริไพรวัล. (2561). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ณปภาพร จันทร์ดวง และมัทนา วังถนอมศักดิ์. (2566). การบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม. *วารสารบริหารการศึกษา มศว, 20*(39), 43.

ณัฏฐกรณ์ พงศ์กิจสุนทร. (2563). การบริหารการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล (Digital Transformation Management). *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น,* 6(3), 89 – 102.

ณัฐพร กลิ่นจันทร์. (2562). *การพัฒนารูปแบบนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม.* วิทยานิพนธ์ กศ.ด. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ณัฐวุฒิ สรรพโชติ. (2562). *อิทธิพลของโครงสร้างองค์การและการสื่อสารในองค์การที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.เอ.ที. เคมเมท จำกัด.* การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ทองคำ พิมพา. (2556). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทัศนา ประดับนาค และอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์. (2566). ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารการศึกษา มศว, 20*(39), 112.

ทัศนีย์ ไชยเจริญ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.* ปริญญานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทัศนียา ชื่นเจริญ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ทิศนา แขมมณี. (2566). *ศาสตร์การสอน.* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.

ธัญวรัตม์ สิงห์จู และดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ. (2564). การพัฒนาตัวบ่งชี้การเป็นโรงเรียนนวัตกรรม: การบูรณาการการวิเคราะห์ข้ามกรณีและการย้อนรอยกระบวนการ. *ครุศาสตร์สาร, 15*(1), 115.

ธีรพงษ์ ช่วงสุวนิช. (2564). การจัดการเชิงกลยุทธ์: การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน. *วารสารการจัดการและการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 8*(1), 1 – 17.

ธีรศักดิ์ สุขสาย. (2562). *กลยุทธ์การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์อย่างยั่งยืนในจังหวัด สุพรรณบุรี.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ธีรศักดิ์ อุปไมยอธิชัย. (2562). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นโรงเรียนดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นิกัญชลา ล้นเหลือ. (2554). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บัณฑิต สายทองคำ. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุศกร แก้วยก, ศุภธนกฤษ ยอดสละ และพนา จินดาศรี. (2567). การส่งผลของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อคุณลักษณะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. *Journal of MCU Ubon Review, 9*(3), 61.

ปาริชาติ สนธิชัย. (2552). *วิสัยทัศน์ผู้นำทางการศึกษาพยาบาล: ศึกษากรณี รศ. ดร. วิเชียร ทวีลาภ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรชัย กำหอม, วิชิต กำมันตะคุณ และเกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ. (2562). โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 21*(3), 180 – 195.

พระครูปลัดสุวัฒนพรหมวุฒิคุณ (วิษณุ อคฺควโส). (2560). *รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.* วิทยานิพนธ์ พธ.ด. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระปลัดอภิชาติ อภิชาโต. (2561). *รูปแบบการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.* วิทยานิพนธ์ พธ.ด. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พวงเพชร กลิ่นโสภณ. (2560). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการบริหารการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ภัคจิรา ศรีขาว, พระครูวินัยธรวุฒิชัย ชยวุฑฺโฒ และทิพมาศ เศวตวรโชติ. (2567). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 4*(4), 1555 – 1571.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภัทรหทัย ภู่สวัสดิ์. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุตรดิตถ์.* การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ภาณุวัฒน์ เหมนวล. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). *การพัฒนารูปแบบนวัตกรรมการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มาลัยพร สาวิสัย. (2563). *วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

รวัชร รุ้งแก้ว. (2560). *การพัฒนานวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาพอเพียงสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

รักเกียรติ หงษ์ทอง และธนพงษ์ อุดมทรัพย์. (2559). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในบริบทการนำการเปลี่ยนแปลง. *วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์, 18*(2), 71 – 87.

รัตนา คนไว. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ราชกิจจานุเบกษา. (2565). ประกาศ เรื่อง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570). เล่ม 139 ตอนพิเศษ 258 ง, หน้า 1.

วรรณภา พงษ์ซื่อ. (2564). *โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วัชระ แปงทอง และชิษณพงศ์ ศรจันทร์. (2568). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 8*(2), 657 – 669.

วันวิสาข์ บุญเกิด. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์การ การสื่อสารในองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา.* การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

วัลลภ โพธิ์ไทย, วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย และเฉลิมพล มีชัย. (2568). การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสสู่การ เป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม. *Journal of Educational Innovation and Research, 9*(2), 47.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2561). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นทางการบริหารทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

วิลาสินี ภิญโญภูษิต. (2561). สภาพการบริหารงาน 4 ด้าน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 11*(2), 10 – 24.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2561). *9 สมรรถนะสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ = Significant competencies of professional administrators* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศิรินทิพย์ กาฬสุวรรณ. (2561). *การพัฒนารูปแบบการบริหารเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ กศ.ด. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

สมหวัง หล้าสมบัติ, ศุภกร ศรเพชร และจารุวรรณ เขียวน้ำชุม. (2567). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม. *วารสารวิชาการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1, 9*(2), 32.

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวาน กราฟฟิค.

สิงห์คำ ยอดปานันท์. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

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

สุคนธ์ เฮ็งสันเทียะ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุพจน์ ประไพเพชร, สราวุฒิ กุลแดง, ราตรี เลิศหว้าทอง และสุดสวาสดิ์ ประไพเพชร. (2566). ภาวะผู้นำ: แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบ. *วารสารครุศาสตร์ปัญญา, 2*(1), 59 – 73.

สุพรรณี สมานพงษ์. (2561). *รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

สุพิศ ศรีบัว และจุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์. (2564). การบริหารสถานศึกษากับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 6*(3), 75.

สุภาวัฒน์ แสงคำมี. (2561). *ปัจจัยคุณลักษณะด้านการสื่อสารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

สุเมธ ต พัฒนกุล. (2564). *การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง]*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

สุริศา ริมคีรี, ธร สุนทรายุทธ และพงศ์เทพ จิระโร. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 14*(2), 77 – 90.

สุรีรัตน์ โตเขียว. (2560). *รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สุวิทย์ เคลือบอารมณ์. (2560). *การพัฒนารูปแบบการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

สุวิมล สุขเกษม. (2560). *การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ กศ.ด. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

อภิชัย คำอาจ และเจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษากับโรงเรียนแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1. *วารสารมหาจุฬาคชสาร, 16*(1), 68.

อภิญญา เจริญชัย. (2560). *โครงสร้างองค์การการสื่อสารในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

อรกาญจน์ เฉียงกลาง. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

อรพรรณ หันแถลง. (2563). *การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อานนท์ สอยเหลือง, อรรถพร วรรณกอง และชวนคิด มะเสนะ. (2568). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 19*(3), 495 – 508.

อินท์ชลิตา ปิติพันธุ์เลิศ และธนาธร สระบัว. (2567). ปัจจัยการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมโลกยุคใหม่. *วารสารบริหารธุรกิจราชมงคลสุวรรณภูมิ, 1*(3), 47.

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*, *4*(3), 117.

Candrasari, R., Yorman, Mayasari, N., Yulia, R., & Lake, F. (2023). Visionary leadership in education management: Leading toward optimal achievement in the era of independent learning. *Indonesian Journal of Education (INJOE), 3*(3), 451 – 467.

Daş, Y., Yüksel, Ş., & Beşir, F. H. (2022). Visionary leadership phenomenon in school management. *International Journal of Current Educational Studies (IJCES), 1*(1), 1 – 13.

Dubrin, A. J. (2006). *Leadership* (2nd Asia – Pacific ed.). Boston: Houghton Mifflin.

Gökbulut, B., & Turan, S. (2021). Exploring the link between principals' visionary leadership and school effectiveness. *International Journal of Education Technology and Scientific Researches, 6*(14), 589 – 623.

Hackman, D. G., Schmitt–Oliver, D. M., & Tracy, J. C. (2002). *The standards–based administrative internship: Putting the ISLLC standards into practice*. Lanham: The Scarecrow Press.

Nanus, B. (1992). *Visionary leadership: Creating a compelling sense of direction for your organization*. New York: Harper & Row.

Sashkin, M. (1988). Visionary leadership. In J. A. Conger & R. N. Kanungo (Eds.), *Charismatic leadership: The elusive factor in organizational effectiveness* (47). San Francisco: Jossey – Bass.

Wilmore, E. L. (2002). *Principal leadership: Applying the new Educational Leadership Constituent Council (ELCC) standards*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

Xafakos, E., Kaldi, S., Vassiou, A., Stavropoulos, V., Papadimas, L., Maratos, A., Stavrianoudaki, A., Tzika, V., & Mastrothanasis, K. (2020). The effect of teachers' collaborative networks on innovative school climate and their individual innovativeness. *European Journal of Education Studies, 7*(11), 53.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษา
แห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายชลาวุธ สามาอาพัฒน์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร
4. ดร.ประจักร์ เข็มใคร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร
5. ดร.ฐปนีย์ นารี รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนางานวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษา
แห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายชลาวุธ สามาอาพัฒน์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร
4. นางกนกกร ทองทิพย์ ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
5. นายธนิก เหลาแก้ว ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม
ศึกษาสกลนคร
6. นางสุภารัตน์ อัฐประจง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบะฮีวิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม
ศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

7. นางบุษกร ศรีระดา	รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร
8. นางณัฏฐมน วงศ์วันดี	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร
9. นางนัฏฐกานต์ เหลาแก้ว	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร
10. นางรุ่งอรุณ ถำวาปี	ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนท่าแร่ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗๒

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

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรนิภา ไชยโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ 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 นางสาวพรนิภา ไชยโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๐๓๑ ๔๔๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗๒

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

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรนิภา ไชยโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ 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 นางสาวพรนิภา ไชยโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๐๓๑ ๔๔๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗๒

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

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายชลาวุธ สามาอาพัฒน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรนิภา ไชยโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ 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 นางสาวพรนิภา ไชยโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๐๓๑ ๔๔๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗๒

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

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ประจักร์ เข็มใคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรนิภา ไชยโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ 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 นางสาวพรนิภา ไชยโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๐๓๑ ๔๔๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗๒

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

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ฐปนีย์ นารี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรนิภา ไชยโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ 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 นางสาวพรนิภา ไชยโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๐๓๑ ๔๔๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๖

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

๙ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนครพนมวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรนิภา ไชยโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา บัญจนะ 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 ๐๖๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวพรนิภา ไชยโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๐๓๑ ๔๔๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๖

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

๙ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองแวงวิทยานุกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรนิภา ไชยโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ 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 นางสาวพรนิภา ไชยโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๐๓๑ ๔๔๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๖

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

๙ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพะทายพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรนิภา ไชยโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวพรนิภา ไชยโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๐๓๑ ๔๔๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๖

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

๙ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแพงพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรนิภา ไชยโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ 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 นางสาวพรนิภา ไชยโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๐๓๑ ๔๔๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๖

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

๙ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรนิภา ไชยโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ 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 นางสาวพรนิภา ไชยโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๐๓๑ ๔๔๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๐๑

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

๒๖ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรนิภา ไชยโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวพรนิภา ไชยโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๐๓๑ ๔๔๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๑

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

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวพรนิภา ไชยโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวพรนิภา ไชยโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๐๓๑ ๔๔๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๑

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

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวพรนิภา ไชยโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวพรนิภา ไชยโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๐๓๑ ๔๔๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๑

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

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายชลาวุธ สามาอาพัฒน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวพรนิภา ไชยโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวพรนิภา ไชยโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๐๓๑ ๔๔๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๑

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

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางกนกกร ทองทิพย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวพรนิภา ไชยโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวพรนิภา ไชยโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๐๓๑ ๔๔๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๑

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

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายธนิก เหลาแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวพรนิภา ไชยโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวพรนิภา ไชยโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๐๓๑ ๔๔๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๑

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

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสุภารัตน์ อัฐประจง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวพรนิภา ไชยโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวพรนิภา ไชยโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๐๓๑ ๔๔๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๑

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

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางบุษกร ศรีระดา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวพรนิภา ไชยโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวพรนิภา ไชยโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๐๓๑ ๔๔๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๑

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

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางณัฏฐกานต์ เหลาแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวพรนิภา ไชยโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวพรนิภา ไชยโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๐๓๑ ๔๔๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๑

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

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางณัฏฐมน วงศ์วันดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวพรนิภา ไชยโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวพรนิภา ไชยโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๐๓๑ ๔๔๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๑

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

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางรุ่งอรุณ ถ้ำวาปี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวพรนิภา ไชยโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวพรนิภา ไชยโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๐๓๑ ๔๔๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตอนที่ 3 การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวมซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน

นางสาวพรนิภา ไชยโคตร

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลเกี่ยวกับท่านโดยการทำเครื่องหมาย (✓) ลงใน ☐ หน้าข้อความตามสภาพจริงเกี่ยวกับท่าน

1.1 สถานภาพ

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
☐ ครูผู้สอน

1.2 ขนาดของสถานศึกษา

☐ ขนาดกลาง
☐ ขนาดใหญ่
☐ ขนาดใหญ่พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียดและพิจารณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับ **มาก**

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับ **ปานกลาง**

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับ **น้อย**

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ตัวอย่าง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
1. การสร้างวิสัยทัศน์		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสามารถแสดงออกถึงการมองภาพอนาคตที่พึงประสงค์ โดยการถ่ายทอดภาพนั้นให้เป็นเป้าหมายที่ปฏิบัติได้จริง	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสามารถแสดงออกถึงการมองภาพอนาคตที่พึงประสงค์ โดยการถ่ายทอดภาพนั้นให้เป็นเป้าหมายที่ปฏิบัติได้จริง อยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การสร้างวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารสามารถแสดงออกถึงการมองภาพอนาคตที่พึงประสงค์ โดยการถ่ายทอดภาพนั้นให้เป็นเป้าหมายที่ปฏิบัติได้จริง					
2	ผู้บริหารสามารถอาศัยการคิดวิเคราะห์และวางแผนอย่างเป็นระบบ					
3	ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างสรรค์ นวัตกรรมและมีการปรับตัวให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง					
4	ผู้บริหารมีส่วนร่วม ระดมความคิดและหล่อหลอมความคิดเห็นจากทุกฝ่าย					
5	ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศ และความสำเร็จขององค์กรในอนาคต					
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์						
6	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้รับทราบและเข้าใจ					
7	ผู้บริหารมีการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ					
8	ผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรยอมรับและเข้าใจวิสัยทัศน์ของตนเอง					
9	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวหรือกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและเต็มใจปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด					
10	ผู้บริหารสามารถใช้การพูด การกระทำ สัญลักษณ์หรือการให้รางวัลเป็นเครื่องมือในการกระตุ้น					
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์						
11	ผู้บริหารสามารถนำวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้มาแปลงเป็นการปฏิบัติจริง					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (ต่อ)						
12	ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์					
13	ผู้บริหารมีการดำเนินการตามแผนในลักษณะเป็นวงจรต่อเนื่องจนกว่าจะประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้					
14	ผู้บริหารสามารถการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน แสดงออกถึงความมั่นใจในตนเอง และการเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น					
15	ผู้บริหารสามารถจัดโครงสร้างองค์กรให้พร้อมและเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน					
16	ผู้บริหารสามารถทำให้วิสัยทัศน์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายได้ตามที่ตั้งไว้					
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี		5	4	3	2	1
17	ผู้บริหารสามารถการสร้างความเชื่อมั่น แบ่งปันประสบการณ์ กำหนดบทบาทหน้าที่ของครู					
18	ผู้บริหารส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วม ร่วมมือ ร่วมใจ และร่วมคิด					
19	ผู้บริหารมีเป้าหมาย ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้					
20	ผู้บริหารมีการเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล					
21	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบปะสังสรรค์					
22	ผู้บริหารมีการเพิ่มประสิทธิภาพของผลงานและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิผล					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียดและพิจารณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

4 หมายถึง การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม อยู่ในระดับ **มาก**

3 หมายถึง การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม อยู่ในระดับ **ปานกลาง**

2 หมายถึง การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม อยู่ในระดับ **น้อย**

1 หมายถึง การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม อยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ตัวอย่าง

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
1. ด้านบุคคล		5	4	3	2	1
0	สถานศึกษาและภาคีเครือข่ายมีการทำข้อตกลงร่วมกันอย่างชัดเจน ในการกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ร่วม	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ครูและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และมุ่งมั่นต่อภารกิจของโรงเรียน อยู่ในระดับ มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม						
1	สถานศึกษาและภาคีเครือข่ายมีการทำข้อตกลงร่วมกันอย่างชัดเจน ในการกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ร่วม					
2	สถานศึกษามีการดำเนินงานร่วมกับภาคีเครือข่ายมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับสถานศึกษา					
3	สถานศึกษาและภาคีเครือข่ายมีการดำเนินงานในลักษณะช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการดำเนินงานของแต่ละฝ่าย					
4	สถานศึกษามีการขับเคลื่อนนวัตกรรมผ่านการมีกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นนวัตกรรม อย่างจริงจังและต่อเนื่อง					
5	สถานศึกษามีกระบวนการส่งเสริมให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนางานร่วมกับภาคีเครือข่าย					
6	สถานศึกษามีการ จัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมเพื่อให้การดำเนินงานมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด					
2. ด้านการมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม		5	4	3	2	1
7	ผู้บริหารมีการ ออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรสามารถ ทำงานร่วมกันในกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2. ด้านการมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม						
8	สถานศึกษามีการบริหารจัดการใน ขอบข่ายงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคลและงานทั่วไป ได้อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา					
9	สถานศึกษามีการกำหนด โครงสร้างองค์การที่ชัดเจน เพื่อระบุบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน					
10	โครงสร้างและการบริหารจัดการของสถานศึกษาเอื้อให้เกิด การประสานงานที่มีประสิทธิภาพระหว่างกิจกรรมต่าง ๆ					
11	กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาสามารถผลักดันให้องค์กร บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์การได้กำหนดไว้					
3. ด้านการสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ		5	4	3	2	1
12	บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการ แสวงหา สร้าง และจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ					
13	สถานศึกษามีการเผยแพร่และประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานจริงของบุคลากร					
14	กระบวนการจัดการความรู้มุ่งเน้นที่การยกระดับคุณภาพงาน และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ภายในสถานศึกษา					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3. ด้านการสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ (ต่อ)						
15	การจัดการความรู้ช่วยให้บุคลากรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น					
16	สถานศึกษามีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนและถ่ายทอดข้อมูลความรู้ต่าง ๆ					
17	การสื่อสารในสถานศึกษาช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันอย่างสมบูรณ์ระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร ตามเจตนาที่ต้องการ					
4. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม		5	4	3	2	1
18	สถานศึกษามีการใช้ คอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่าย และอุปกรณ์ต่าง ๆ ในกระบวนการรวบรวม จัดเก็บ ประมวลผลและนำเสนอข้อมูล					
19	ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในลักษณะของการคิดใหม่ในรูปแบบการบริหารและการนำแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ มาใช้					
20	สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นนวัตกรรมหรือเครื่องมือของผู้บริหารในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับทรัพยากร					
21	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีนำไปสู่การสร้างศักยภาพและบริการใหม่ ๆ ที่ตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษา					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม (ต่อ)						
22	สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ทันสมัยสำหรับผู้เรียนและบุคลากร					
23	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษา มีความรวดเร็วและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสดคล้อง (IOC)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 57 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถาม เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ขนาดของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 58 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถาม เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
1. การสร้างวิสัยทัศน์									
1	ผู้บริหารสามารถแสดงออกถึงการมองภาพอนาคตที่พึงประสงค์โดยการถ่ายทอดภาพนั้นให้เป็นเป้าหมายที่ปฏิบัติได้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสามารถอาศัยการคิดวิเคราะห์ และวางแผนอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรม และมีการปรับตัวให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีส่วนร่วม ระดมความคิดและหล่อหลอมความคิดเห็นจากทุกฝ่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศและความสำเร็จขององค์กรในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 58 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์									
6	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้รับทราบและเข้าใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรยอมรับและเข้าใจวิสัยทัศน์ของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวหรือกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและเต็มใจปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสามารถใช้การพูด การกระทำ สัญลักษณ์ หรือการให้รางวัลเป็นเครื่องมือในการกระตุ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 58 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์									
11	ผู้บริหารสามารถนำวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้มาแปลงเป็นการปฏิบัติจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารมีการดำเนินการตามแผนในลักษณะเป็นวงจรต่อเนื่องจนกว่าจะประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสามารถการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน แสดงออกถึงความมั่นใจในตนเองและการเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสามารถจัดโครงสร้างองค์กรให้พร้อมและเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสามารถทำให้วิสัยทัศน์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายได้ตามที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 58 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี									
17	ผู้บริหารสามารถการสร้างความเชื่อมั่น แบ่งปันประสบการณ์ กำหนดบทบาทหน้าที่ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วม ร่วมมือ ร่วมใจ และร่วมคิด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารมีเป้าหมาย ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารมีการเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบปะสังสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารมีการเพิ่มประสิทธิภาพของผลงานและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 58 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสอดคล้องทั้ง 22 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 59 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถาม เกี่ยวกับ การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
1. ด้านการมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม									
1	สถานศึกษาและภาคีเครือข่าย มีการทำ ข้อตกลงร่วมกันอย่างชัดเจน ในการกำหนด พันธกิจ วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	สถานศึกษามีการดำเนินงานร่วมกับภาคีเครือข่ายมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	สถานศึกษาและภาคีเครือข่าย มีการดำเนินงานในลักษณะช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการดำเนินงานของแต่ละฝ่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	สถานศึกษามีการขับเคลื่อนนวัตกรรมผ่านการมีกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นนวัตกรรม อย่างจริงจังและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	สถานศึกษามีกระบวนการส่งเสริมให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนางานร่วมกับภาคีเครือข่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 59 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
1. ด้านการมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม (ต่อ)									
6	สถานศึกษามีการ จัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ด้านการมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม									
7	ผู้บริหารมีการ ออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรสามารถ ทำงานร่วมกันในกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	สถานศึกษามีการบริหารจัดการใน ขอบข่ายงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคลและงานทั่วไป ได้อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	สถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างองค์การที่ชัดเจนเพื่อระบุบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	โครงสร้างและการบริหารจัดการของสถานศึกษาเอื้อให้เกิดการประสานงานที่มีประสิทธิภาพระหว่างกิจกรรมต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 59 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
2. ด้านการมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม (ต่อ)									
11	กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาสามารถผลักดันให้องค์กร บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์การได้กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ด้านการสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ									
12	บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการ แสวงหา สร้าง และจัดเก็บ ความรู้อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	สถานศึกษามีการเผยแพร่และประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานจริงของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	กระบวนการจัดการความรู้มุ่งเน้นที่การ ยกระดับคุณภาพงาน และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	การจัดการความรู้ช่วยให้บุคลากรสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจและการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	สถานศึกษามีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนและถ่ายทอดข้อมูลความรู้ต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 59 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
3. ด้านการสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ (ต่อ)									
17	การสื่อสารในสถานศึกษาช่วยให้เกิด ความเข้าใจที่ตรงกันอย่างสมบูรณ์ระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร ตามเจตนาที่ต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม									
18	สถานศึกษามีการใช้ คอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่าย และอุปกรณ์ต่าง ๆ ในกระบวนการ รวบรวม จัดเก็บประมวลผลและนำเสนอข้อมูล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในลักษณะของ การคิดใหม่ในรูปแบบการบริหาร และการนำแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ มาใช้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็น นวัตกรรมหรือเครื่องมือของผู้บริหารในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับทรัพยากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีนำไปสู่การ สร้างศักยภาพและบริการใหม่ ๆ ที่ตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 59 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
4. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม									
22	สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อ สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ทันสมัยสำหรับผู้เรียนและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีความรวดเร็วและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 59 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้อง ของแบบสอบถาม การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสอดคล้องทั้ง 23 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 60 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การสร้างวิสัยทัศน์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .621 – .702 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .840	1	.630
	2	.626
	3	.652
	4	.621
	5	.702
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .580 – .777 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .863	6	.697
	7	.580
	8	.669
	9	.699
	10	.777
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .616 – .802 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .885	11	.642
	12	.802
	13	.650
	14	.717
	15	.773
	16	.616
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .426 –.754 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .842	17	.638
	18	.754
	19	.681
	20	.643
	21	.593
	22	.426

ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .426 – .802 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .956

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 60 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .426 – .802 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .956 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .621 – .702 และ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .840

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .580 – .777 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .863

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .616 – .802 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .885

4. การเป็นแบบอย่างที่ดี ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .426 –.754 และ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .842

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 61 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม

การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .678 – .817 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .905	1	.718
	2	.817
	3	.724
	4	.736
	5	.785
	6	.678
2. การมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .678 – .808 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .905	7	.771
	8	.808
	9	.799
	10	.678
	11	.764
3. การสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .618 – .793 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .905	12	.748
	13	.756
	14	.618
	15	.793
	16	.769
	17	.763
4. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .697 – .840 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .920	18	.840
	19	.809
	20	.697
	21	.745
	22	.816
	23	.736

ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .618 – .840 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล เท่ากับ .969

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 61 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .618 – .840 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม เท่ากับ .969 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. การมีกลยุทธ์และพันธกิจร่วม ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .678 – .817 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .905

2. การมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .678 – .808 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .905

3. การสื่อสารและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .618 – .793 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .905

4. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .697 – .840 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .920

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Xt1	332	2.80	5.00	4.4373	.54484
Xt2	332	2.80	5.00	4.3952	.54853
Xt3	332	2.50	5.00	4.3961	.57502
Xt4	332	2.17	5.00	4.4367	.57005
Xt	332	2.64	5.00	4.4163	.53439
Valid N (listwise)	332				

2. การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Yt1	332	2.50	5.00	4.4142	.60064
Yt2	332	2.60	5.00	4.4476	.59891
Yt3	332	2.83	5.00	4.4679	.55267
Yt4	332	2.00	5.00	4.4709	.58269
Yt	332	2.83	5.00	4.4502	.54258
Valid N (listwise)	332				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

T-Test

Group Statistics

	status	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Xt1	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.5111	.48167	.05077
	ครูผู้สอน	242	4.4099	.56501	.03632
Xt2	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.5000	.42848	.04517
	ครูผู้สอน	242	4.3562	.58294	.03747
Xt3	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.5019	.46035	.04852
	ครูผู้สอน	242	4.3567	.60838	.03911
Xt4	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.5519	.46450	.04896
	ครูผู้สอน	242	4.3939	.59987	.03856
Xt	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.5172	.43249	.04559
	ครูผู้สอน	242	4.3789	.56386	.03625

Independent Samples Test

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
Xt1	Equal variances assumed	2.340	.127	1.507	330	.133	.10119	.06714	-.03088	.23327
	Equal variances not assumed			1.621	185.458	.107	.10119	.06243	-.02196	.22435
Xt2	Equal variances assumed	8.374	.004	2.135	330	.034	.14380	.06736	.01129	.27632
	Equal variances not assumed			2.450	215.916	.015	.14380	.05869	.02813	.25947
Xt3	Equal variances assumed	8.631	.004	2.054	330	.041	.14510	.07065	.00612	.28409
	Equal variances not assumed			2.328	209.523	.021	.14510	.06232	.02224	.26796
Xt4	Equal variances assumed	9.069	.003	2.258	330	.025	.15791	.06995	.02031	.29551
	Equal variances not assumed			2.534	204.581	.012	.15791	.06232	.03503	.28079
Xt	Equal variances assumed	8.416	.004	2.107	330	.036	.13832	.06564	.00920	.26744
	Equal variances not assumed			2.375	206.601	.018	.13832	.05824	.02350	.25315

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

T-Test

Group Statistics

	status	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Yt1	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.5315	.48633	.05126
	ครูผู้สอน	242	4.3705	.63333	.04071
Yt2	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.5489	.49949	.05265
	ครูผู้สอน	242	4.4099	.62869	.04041
Yt3	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.5407	.45270	.04772
	ครูผู้สอน	242	4.4408	.58404	.03754
Yt4	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.5833	.50296	.05302
	ครูผู้สอน	242	4.4291	.60534	.03891
Yt	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.5512	.44615	.04703
	ครูผู้สอน	242	4.4127	.57061	.03668

Independent Samples Test

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
Yt1	Equal variances assumed	5.712	.017	2.183	330	.030	.16096	.07374	.01590	.30602
	Equal variances not assumed			2.459	206.355	.015	.16096	.06546	.03190	.29002
Yt2	Equal variances assumed	3.923	.048	1.887	330	.060	.13897	.07366	-.00593	.28387
	Equal variances not assumed			2.094	199.228	.038	.13897	.06637	.00809	.26986
Yt3	Equal variances assumed	9.165	.003	1.468	330	.143	.09997	.06812	-.03403	.23397
	Equal variances not assumed			1.646	204.366	.101	.09997	.06072	-.01974	.21968
Yt4	Equal variances assumed	5.571	.019	2.156	330	.032	.15427	.07155	.01352	.29502
	Equal variances not assumed			2.346	190.323	.020	.15427	.06576	.02455	.28399
Yt	Equal variances assumed	6.565	.011	2.078	330	.038	.13852	.06666	.00740	.26965
	Equal variances not assumed			2.323	202.540	.021	.13852	.05964	.02092	.25612

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

Anova

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Xt1	Between Groups	.815	2	.408	1.376	.254
	Within Groups	97.442	329	.296		
	Total	98.257	331			
Xt2	Between Groups	1.245	2	.623	2.082	.126
	Within Groups	98.347	329	.299		
	Total	99.592	331			
Xt3	Between Groups	1.522	2	.761	2.320	.100
	Within Groups	107.920	329	.328		
	Total	109.443	331			
Xt4	Between Groups	1.824	2	.912	2.837	.060
	Within Groups	105.737	329	.321		
	Total	107.561	331			
Xt	Between Groups	1.349	2	.675	2.382	.094
	Within Groups	93.177	329	.283		
	Total	94.526	331			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Multiple Comparisons

Dependent Variable		(I) size	(J) size	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Xt1	Scheffe	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.07145	.07322	.622	-.2515	.1086
			ขนาดใหญ่พิเศษ	.05397	.07150	.752	-.1218	.2298
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.07145	.07322	.622	-.1086	.2515
			ขนาดใหญ่พิเศษ	.12542	.07572	.255	-.0608	.3116
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	-.05397	.07150	.752	-.2298	.1218
			ขนาดใหญ่	-.12542	.07572	.255	-.3116	.0608
	LSD	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.07145	.07322	.330	-.2155	.0726
			ขนาดใหญ่พิเศษ	.05397	.07150	.451	-.0867	.1946
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.07145	.07322	.330	-.0726	.2155
			ขนาดใหญ่พิเศษ	.12542	.07572	.099	-.0235	.2744
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	-.05397	.07150	.451	-.1946	.0867
			ขนาดใหญ่	-.12542	.07572	.099	-.2744	.0235
Xt2	Scheffe	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.10043	.07356	.395	-.2813	.0804
			ขนาดใหญ่พิเศษ	.05277	.07183	.764	-.1239	.2294
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.10043	.07356	.395	-.0804	.2813
			ขนาดใหญ่พิเศษ	.15320	.07607	.133	-.0339	.3403
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	-.05277	.07183	.764	-.2294	.1239
			ขนาดใหญ่	-.15320	.07607	.133	-.3403	.0339
	LSD	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.10043	.07356	.173	-.2451	.0443
			ขนาดใหญ่พิเศษ	.05277	.07183	.463	-.0885	.1941
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.10043	.07356	.173	-.0443	.2451
			ขนาดใหญ่พิเศษ	.15320*	.07607	.045	.0035	.3029
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	-.05277	.07183	.463	-.1941	.0885
			ขนาดใหญ่	-.15320*	.07607	.045	-.3029	-.0035
Xt3	Scheffe	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.11193	.07706	.349	-.3014	.0775
			ขนาดใหญ่พิเศษ	.05726	.07524	.749	-.1278	.2423
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.11193	.07706	.349	-.0775	.3014
			ขนาดใหญ่พิเศษ	.16919	.07969	.107	-.0268	.3651
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	-.05726	.07524	.749	-.2423	.1278
			ขนาดใหญ่	-.16919	.07969	.107	-.3651	.0268
	LSD	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.11193	.07706	.147	-.2635	.0397
			ขนาดใหญ่พิเศษ	.05726	.07524	.447	-.0908	.2053
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.11193	.07706	.147	-.0397	.2635
			ขนาดใหญ่พิเศษ	.16919*	.07969	.034	.0124	.3260
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	-.05726	.07524	.447	-.2053	.0908
			ขนาดใหญ่	-.16919*	.07969	.034	-.3260	-.0124
Xt4	Scheffe	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.13079	.07627	.231	-.3183	.0568
			ขนาดใหญ่พิเศษ	.05201	.07448	.784	-.1311	.2351
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.13079	.07627	.231	-.0568	.3183
			ขนาดใหญ่พิเศษ	.18280	.07888	.070	-.0112	.3768
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	-.05201	.07448	.784	-.2351	.1311
			ขนาดใหญ่	-.18280	.07888	.070	-.3768	.0112
	LSD	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.13079	.07627	.087	-.2808	.0193
			ขนาดใหญ่พิเศษ	.05201	.07448	.485	-.0945	.1985
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.13079	.07627	.087	-.0193	.2808
			ขนาดใหญ่พิเศษ	.18280*	.07888	.021	.0276	.3380
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	-.05201	.07448	.485	-.1985	.0945
			ขนาดใหญ่	-.18280*	.07888	.021	-.3380	-.0276
Xt	Scheffe	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.10526	.07160	.341	-.2813	.0708
			ขนาดใหญ่พิเศษ	.05406	.06991	.742	-.1179	.2260
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.10526	.07160	.341	-.0708	.2813
			ขนาดใหญ่พิเศษ	.15932	.07405	.100	-.0228	.3414
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	-.05406	.06991	.742	-.2260	.1179
			ขนาดใหญ่	-.15932	.07405	.100	-.3414	.0228
	LSD	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.10526	.07160	.142	-.2461	.0356
			ขนาดใหญ่พิเศษ	.05406	.06991	.440	-.0835	.1916
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.10526	.07160	.142	-.0356	.2461
			ขนาดใหญ่พิเศษ	.15932*	.07405	.032	.0137	.3050
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	-.05406	.06991	.440	-.1916	.0835
			ขนาดใหญ่	-.15932*	.07405	.032	-.3050	-.0137

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

6. การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

Anova

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Yt1	Between Groups	1.439	2	.720	2.006	.136
	Within Groups	117.976	329	.359		
	Total	119.415	331			
Yt2	Between Groups	2.000	2	1.000	2.819	.061
	Within Groups	116.728	329	.355		
	Total	118.728	331			
Yt3	Between Groups	2.314	2	1.157	3.854	.022
	Within Groups	98.787	329	.300		
	Total	101.102	331			
Yt4	Between Groups	1.179	2	.590	1.744	.176
	Within Groups	111.206	329	.338		
	Total	112.385	331			
Yt	Between Groups	1.677	2	.838	2.880	.058
	Within Groups	95.768	329	.291		
	Total	97.444	331			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Multiple Comparisons

Dependent Variable		(I) size	(J) size	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Yt1	Scheffe	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.14315	.08057	.208	-.3413	.0550
			ขนาดใหญ่พิเศษ	.00163	.07867	1.000	-.1918	.1951
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.14315	.08057	.208	-.0550	.3413
			ขนาดใหญ่พิเศษ	.14478	.08332	.223	-.0601	.3497
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	-.00163	.07867	1.000	-.1951	.1918
			ขนาดใหญ่	-.14478	.08332	.223	-.3497	.0601
	LSD	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.14315	.08057	.077	-.3016	.0153
			ขนาดใหญ่พิเศษ	.00163	.07867	.983	-.1531	.1564
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.14315	.08057	.077	-.0153	.3016
			ขนาดใหญ่พิเศษ	.14478	.08332	.083	-.0191	.3087
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	-.00163	.07867	.983	-.1564	.1531
			ขนาดใหญ่	-.14478	.08332	.083	-.3087	.0191
Yt2	Scheffe	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.14604	.08014	.192	-.3431	.0510
			ขนาดใหญ่พิเศษ	.04167	.07825	.868	-.1507	.2341
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.14604	.08014	.192	-.0510	.3431
			ขนาดใหญ่พิเศษ	.18771	.08288	.078	-.0161	.3915
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	-.04167	.07825	.868	-.2341	.1507
			ขนาดใหญ่	-.18771	.08288	.078	-.3915	.0161
	LSD	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.14604	.08014	.069	-.3037	.0116
			ขนาดใหญ่พิเศษ	.04167	.07825	.595	-.1123	.1956
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.14604	.08014	.069	-.0116	.3037
			ขนาดใหญ่พิเศษ	.18771*	.08288	.024	.0247	.3508
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	-.04167	.07825	.595	-.1956	.1123
			ขนาดใหญ่	-.18771*	.08288	.024	-.3508	-.0247
Yt3	Scheffe	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.18263*	.07372	.048	-.3639	-.0013
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.00025	.07199	1.000	-.1773	.1768
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.18263*	.07372	.048	.0013	.3639
			ขนาดใหญ่พิเศษ	.18238	.07624	.059	-.0051	.3699
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	.00025	.07199	1.000	-.1768	.1773
			ขนาดใหญ่	-.18238	.07624	.059	-.3699	.0051
	LSD	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.18263*	.07372	.014	-.3277	-.0376
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.00025	.07199	.997	-.1419	.1414
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.18263*	.07372	.014	.0376	.3277
			ขนาดใหญ่พิเศษ	.18238*	.07624	.017	.0324	.3324
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	.00025	.07199	.997	-.1414	.1419
			ขนาดใหญ่	-.18238*	.07624	.017	-.3324	-.0324
Yt4	Scheffe	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.12896	.07822	.258	-.3213	.0634
			ขนาดใหญ่พิเศษ	.00278	.07638	.999	-.1850	.1906
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.12896	.07822	.258	-.0634	.3213
			ขนาดใหญ่พิเศษ	.13173	.08090	.267	-.0672	.3306
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	-.00278	.07638	.999	-.1906	.1850
			ขนาดใหญ่	-.13173	.08090	.267	-.3306	.0672
	LSD	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.12896	.07822	.100	-.2828	.0249
			ขนาดใหญ่พิเศษ	.00278	.07638	.971	-.1475	.1530
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.12896	.07822	.100	-.0249	.2828
			ขนาดใหญ่พิเศษ	.13173	.08090	.104	-.0274	.2909
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	-.00278	.07638	.971	-.1530	.1475
			ขนาดใหญ่	-.13173	.08090	.104	-.2909	.0274
Yt	Scheffe	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.15037	.07259	.119	-.3289	.0281
			ขนาดใหญ่พิเศษ	.01014	.07088	.990	-.1641	.1844
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.15037	.07259	.119	-.0281	.3289
			ขนาดใหญ่พิเศษ	.16052	.07507	.103	-.0241	.3451
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	-.01014	.07088	.990	-.1844	.1641
			ขนาดใหญ่	-.16052	.07507	.103	-.3451	.0241
	LSD	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.15037*	.07259	.039	-.2932	-.0076
			ขนาดใหญ่พิเศษ	.01014	.07088	.886	-.1293	.1496
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.15037*	.07259	.039	.0076	.2932
			ขนาดใหญ่พิเศษ	.16052*	.07507	.033	.0128	.3082
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	-.01014	.07088	.886	-.1496	.1293
			ขนาดใหญ่	-.16052*	.07507	.033	-.3082	-.0128

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

7. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมจากตัวแปรทั้งหมด

Correlations

Correlations

		Xt	Xt1	Xt2	Xt3	Xt4	Yt	Yt1	Yt2	Yt3	Yt4
Xt	Pearson Correlation	1	.941**	.942**	.970**	.954**	.890**	.865**	.857**	.823**	.770**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
Xt1	Pearson Correlation	.941**	1	.849**	.888**	.862**	.842**	.831**	.800**	.765**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
Xt2	Pearson Correlation	.942**	.849**	1	.896**	.856**	.802**	.788**	.775**	.749**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
Xt3	Pearson Correlation	.970**	.888**	.896**	1	.899**	.869**	.846**	.847**	.804**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
Xt4	Pearson Correlation	.954**	.862**	.856**	.899**	1	.867**	.826**	.832**	.807**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
Yt	Pearson Correlation	.890**	.842**	.802**	.869**	.867**	1	.924**	.937**	.946**	.917**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
Yt1	Pearson Correlation	.865**	.831**	.788**	.846**	.826**	.924**	1	.834**	.829**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
Yt2	Pearson Correlation	.857**	.800**	.775**	.847**	.832**	.937**	.834**	1	.865**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
Yt3	Pearson Correlation	.823**	.765**	.749**	.804**	.807**	.946**	.829**	.865**	1	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
Yt4	Pearson Correlation	.770**	.739**	.677**	.741**	.766**	.917**	.765**	.809**	.834**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

8. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869[a]	.755	.754	.26893
2	.891[b]	.793	.792	.24733
3	.896[c]	.803	.801	.24199

a. Predictors: (Constant), Xt3

b. Predictors: (Constant), Xt3, Xt4

c. Predictors: (Constant), Xt3, Xt4, Xt1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.846	.114		7.421	.000
	Xt3	.820	.026	.869	31.896	.000
2	(Constant)	.625	.109		5.758	.000
	Xt3	.440	.054	.466	8.137	.000
	Xt4	.426	.055	.448	7.820	.000
3	(Constant)	.498	.111		4.485	.000
	Xt3	.316	.061	.335	5.137	.000
	Xt4	.357	.056	.375	6.347	.000
	Xt1	.221	.056	.222	3.957	.000

a. Dependent Variable: Yt

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ชื่อผู้วิจัย นางสาวพรนิภา ไชยโคตร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ .....

สถานที่สัมภาษณ์ .....

วันเดือนปี ที่สัมภาษณ์ .....

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

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ สำหรับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร การวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยคัดสรรที่มีอำนาจพยากรณ์สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มี 3 ด้าน ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้วิจัยจึงนำปัจจัยคัดสรรดังกล่าวมาจัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านผู้เชี่ยวชาญในการให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมโดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3)	.869	.755	.754	.316	.061	.335	5.137**	.000
การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4)	.891	.793	.792	.357	.056	.375	6.347**	.000
การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)	.896	.803	.801	.221	.056	.222	3.957**	.000

a = 0.498 $S.E._{est} = \pm 0.24199$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3) การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4) และการสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.335 รองลงมา คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.375 การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.222 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมโดยรวม ได้ร้อยละ 80.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.24199

สามารถเขียนสมการพยากรณ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 0.498 + 0.316X_3 + 0.357X_4 + 0.221X_1$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.335Z_3 + 0.375Z_4 + 0.222Z_1$$

ประเด็นคำถาม

1. การสร้างวิสัยทัศน์

นิยามศัพท์เฉพาะ

“ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมองภาพอนาคตที่พึงประสงค์ สร้างขึ้นอย่างมีเป้าหมายและมีความเป็นไปได้ โดยอาศัยการคิดวิเคราะห์และวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการปรับตัวให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถหล่อหลอมความคิดเห็นจากทุกฝ่าย เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศ และความสำเร็จขององค์กรในอนาคต”

คำถาม ท่านมีแนวทางอย่างไรในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงออกถึงการมองภาพอนาคตที่พึงประสงค์ การสร้างขึ้นอย่างมีเป้าหมายและมีความเป็นไปได้ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการปรับตัวให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและกำหนดทิศทางการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศ และความสำเร็จขององค์กรในอนาคต ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

นิยามศัพท์เฉพาะ

“การนำวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้มาแปลงเป็นการปฏิบัติจริง โดยการกำหนดเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ มีการดำเนินการตามแผนในลักษณะเป็นวงจรต่อเนื่องจนกว่าจะประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ รวมถึงการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน แสดงออกถึงความมั่นใจในตนเองและการเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น โดยการจัดโครงสร้างองค์กรให้พร้อมและเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน เพื่อให้วิสัยทัศน์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายได้ตามที่ตั้งไว้”

คำถาม ท่านมีแนวทางอย่างไรในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษานำวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้มาแปลงเป็นการปฏิบัติจริง เพื่อวิสัยทัศน์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายได้ตามที่ตั้งไว้ ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. การเป็นแบบอย่างที่ดี

นิยามศัพท์เฉพาะ

"ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างความเชื่อมั่น แบ่งปันประสบการณ์ กำหนดบทบาทหน้าที่ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วม ร่วมมือ ร่วมใจ และร่วมคิด โดยมีเป้าหมาย ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบปะสังสรรค์ตามสมควร พัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพของผลงานและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิผล"

คำถาม ท่านมีแนวทางอย่างไรในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่น แบ่งปันประสบการณ์ กำหนดบทบาทหน้าที่ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วม เพื่อส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง เพิ่มประสิทธิภาพของผลงานและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิผล ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นายชลารุธ สามาอาพัฒน์
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นางกนกกร ทองทิพย์
ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายธนิก เหลาแก้ว ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นางสุภารัตน์ อัฐประจง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบะฮีวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นางบุษกร ศรีระดา รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางณัฏฐมน วงศ์วันดี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางนัฏฐกานต์ เหลาแก้ว ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 12 สัมภาษณ์ นางรุ่งอรุณ ถำวาปี ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนท่าแร่ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวพรนิภา ไชยโคตร
วัน เดือน ปีเกิด	7 สิงหาคม 2539
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 290/2 ถนน นิตโย ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 47000
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครูชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2551	ระดับประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเซนต์โยเซฟ ท่าแร่ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2557	ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2563	ระดับปริญญาตรี หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาฟิสิกส์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2569	ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2563	ครูผู้ช่วย โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
พ.ศ. 2565	ครู โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
พ.ศ. 2568	ครูชำนาญการ โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร