



ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับ
ผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

อรประภา แนนโนนสูง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับ
ผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

อรประภา แพนโนสูง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
ACADEMIC AFFAIRS ADMINISTRATION FOR ACHIEVING LEARNER
EXCELLENCE UNDER SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1**

**BY
ONPRAPA NABNONSUNG**

**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 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้าง
ความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ อรประภา แนนโนนสูง

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการสอบ.....	กรรมการสอบและ ประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย โพธิ์ไหล)	(รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ)
กรรมการสอบ.....	กรรมการสอบและ กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ติกันต์ เพียรธัญญกรณ) แต่งตั้งเพิ่มเติม	(ดร.รัชฎาพร วงษ์อุทร)
กรรมการสอบ.....	กรรมการสอบ ผู้ทรงคุณวุฒิ
(ดร.ปิตินทร์ นารถโคษา)	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

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

ประธานหลักสูตร

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 15 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้น จนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณท่านรองศาสตราจารย์ ดร.โซยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตร์ดุขฎิบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโรจน์ อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตร์ดุขฎิบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร นายวิชญ์ ชัยสุพรรณ นายทวีเดช แสนชนม์ นางนิตยา เชื้อดวงผุย นางอนงค์ ภูโทถ้ำ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ เครื่องมือในการวิจัย และขอขอบพระคุณ นายอาทิตย์ นิवासวัฒน์ ดร.โชติกา กุณสิทธิ์ นายไพบูรณ์ คำภูมิ นายอุเทน ทองสวัสดิ์ นายนิติรักษ์ ไชยเพชร นายเกษมสันต์ ศรีคำแสง นางสาวศิวาพร คนหมั่น และนางสุรางคณา ขวาทิจักร ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตลอดจน ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และขอเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการ ตอบแบบสอบถามทำให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิด จากความสำเร็จครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณพ่อสมาน แบนโนนสูง คุณแม่ต๋มทอง แบนโนนสูง คุณพี่ระพีพร แบนโนนสูง ครอบครัวของผู้วิจัยที่ส่งเสริม สนับสนุน เป็นกำลังใจสำคัญให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งนักศึกษา ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 25/3 ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดี ตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา พี่สาวของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตน และบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

อรประภา แบนโนนสูง

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ผู้วิจัย	อรประภา แนนโนสูง
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ และศึกษาความสัมพันธ์ ศึกษาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 332 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 87 คน และครูผู้สอน จำนวน 245 คน จาก 87 โรงเรียนโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.267 – 0.642 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.939 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.303 – 0.757 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.910 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t ชนิด Independent Samples การทดสอบ F – test ชนิดความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบทีละขั้นตอน ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ

การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คนและทำการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับ มาก
2. การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก
3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนพบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01
4. การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนจำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนพบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01
5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงาน วิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันสูง ($r_{\text{xyt}} = 0.720$)
6. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความคิดสร้างสรรค์ เชิงนวัตกรรม การทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นทีมในองค์กร การบริหารความเสี่ยงเชิง นวัตกรรม และการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนได้ร้อยละ 52.50
7. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนควรดำเนินการใน 4 ด้าน สำคัญโดยผู้บริหารควรดำเนินการดังนี้ คือ 1) ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ควรพัฒนาศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านการ ทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นทีมในองค์กร ควรบริหารงานโดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA ควบคู่ กับการวิเคราะห์ศักยภาพ 3) ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ควรวางแผนการ ดำเนินงานและการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ และ 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ เชิง ควรกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายเชิงนวัตกรรมที่ชัดเจน ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และมุ่งสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การบริหารงานวิชาการ ความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน

TITLE	Innovative Leadership of School Administrators Affecting Academic Affairs Administration for Achieving Learner Excellence under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1
AUTHOR	Onprapa Nabnonsung
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Sayan Boonbai Dr. Ratchadaporn Ngoyphuthon
DEGREE	M.Ed. (Education Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2026

ABSTRACT

This research aimed to investigate, compare, examine the relationships, determine the predictive power, and develop guidelines for enhancing school administrators' innovative leadership affecting academic affairs administration for achieving student excellence in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1. The study was divided into two phases: Phase 1 focused on investigating school administrators' innovative leadership affecting the academic affairs administration for achieving student excellence. The sample, obtained through multistage random sampling, consisted of 332 participants, including 87 school administrators and 245 teachers from 87 schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1, during the 2025 academic year. The research instruments consisted of two five – point rating scale questionnaires. The questionnaires assessing school administrators' innovative leadership and the academic affairs administration for achieving student excellence had discrimination indices ranging from 0.267 to 0.642 and from 0.303 to 0.757, with reliability coefficients of 0.939 and 0.910, respectively. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, Independent Samples t – test, One – Way Analysis of Variance (ANOVA), Pearson's product–moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis. Phase 2 involved the establishment of guidelines for enhancing school administrators' innovative leadership affecting the

academic affairs administration for achieving student excellence through interviews with ten experts, and the data were analyzed using content analysis.

The findings revealed that:

1. The school administrators' innovative leadership was overall at a high level.
2. The academic affairs administration for achieving student excellence was overall at a high level.
3. The school administrators' innovative leadership, classified by positions and school sizes, showed differences at the 0.01 level of significance.
4. The academic affairs administration for achieving student excellence, classified by positions and school sizes, showed differences at the 0.01 level of significance.
5. The school administrators' innovative leadership and the academic affairs administration for achieving student excellence were highly and positively correlated overall ($r_{XYt} = 0.720$) at the 0.01 level of significance.
6. The four dimensions of school administrators' innovative leadership, namely innovative creativity, team-based innovation, innovative risk management, and innovative vision, jointly predicted 52.50% of the variance in the effectiveness of academic affairs administration for achieving student excellence.
7. The proposed guidelines for developing school administrators' innovative leadership affecting the academic affairs administration for achieving student excellence should focus on four key dimensions as follows: 1) Innovative Creativity by strengthening individuals' innovative potential continuously; 2) Team-Based Innovation within Organizations through the application of the PDCA quality cycle for operational management combined with potential analysis; 3) Innovative Risk Management by planning innovative operations and risk management processes systematically; and 4) Innovative Vision by formulating clear visions and innovation – oriented goals that are adaptive to change and directed toward continuous development.

Keywords: Innovative Leadership, Academic Affairs Administration, Learner Excellence

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	5
ความมุ่งหมายการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	9
กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
นิยามศัพท์เฉพาะ	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
ภาวะผู้นำ	20
ความหมายของภาวะผู้นำ	20
ความสำคัญของภาวะผู้นำ	22
แนวคิดของภาวะผู้นำ	24
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	27
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	27
ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	29
แนวคิดสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	30
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	34
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	34
ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	36
แนวคิดสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	38
องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	41

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การบริหารงานวิชาการ	90
ความหมายของการบริหารงานวิชาการ	90
ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ	91
แนวคิดสำคัญของการบริหารงานวิชาการ	93
การสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน	97
ความหมายของการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน	97
ความสำคัญของการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน	99
แนวคิดสำคัญของการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน	102
องค์ประกอบของการบริหารวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน	110
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	158
งานวิจัยในประเทศ	158
งานวิจัยต่างประเทศ	159
3 วิธีดำเนินการวิจัย	165
ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำทางเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ	
การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน	
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	
สกลนคร เขต 1	166
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	166
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	175
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	177
การเก็บรวบรวมข้อมูล	181
การวิเคราะห์ข้อมูล	181
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	184
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	
สถานศึกษา / การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศ	
ให้กับผู้เรียนทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	186

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	189
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	189
ลำดับขั้นตอนการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	191
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	193
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	267
ความมุ่งหมายของการวิจัย	267
สมมติฐานของการวิจัย	268
วิธีดำเนินการวิจัย	269
สรุปผลการวิจัย	273
อภิปรายผลการวิจัย	277
ข้อเสนอแนะ	287
บรรณานุกรม	289
ภาคผนวก	311
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	313
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	319
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	347
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ	361
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น	373
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป	379
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	395
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบประกอบการสัมภาษณ์	403
ประวัติย่อของผู้วิจัย	411

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำ	26
2 ตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	33
3 ตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	40
4 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	45
5 การกำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	53
6 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการของการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	59
7 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการของการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม ในองค์กร	68
8 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	75
9 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการการทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นทีม	82
10 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม	88
11 ผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดของการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวข้อง	96
12 ผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดของการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน ที่เกี่ยวข้อง	106
13 สรุปความสัมพันธ์ของกันระหว่างตัวชี้วัดของการบริหารงานวิชาการ กับการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน	108
14 ตารางสังเคราะห์ความหมายและตัวชี้วัดของการบริหารงานวิชาการ เพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน	109
15 การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศ ให้กับผู้เรียน	115
16 การกำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์การบริหารงาน วิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน	121
17 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการการพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้างความเป็นเลิศ	129

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ด้วยนวัตกรรม	137
19 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการการนิเทศภายในสู่การสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์	143
20 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม การศึกษาเพื่อความฉลาดรู้ให้กับผู้เรียน	150
21 สังเคราะห์เชิงปฏิบัติการการวัดและประเมินผลโดยวิธีการที่หลากหลาย	156
22 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามโรงเรียนขนาดเล็กโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียน ขนาดใหญ่ขึ้นไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	166
23 จำนวนประชากรตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	167
24 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 40 โรงเรียน	169
25 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลางจำนวน 45 โรงเรียน	172
26 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ จำนวน 2 โรงเรียน	175
27 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน	193
28 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม	194
29 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์ เชิงนวัตกรรม (X_1)	195
30 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศ ในองค์กรเชิงนวัตกรรม (X_2)	196

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
31 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์ เชิงนวัตกรรม (X_3)	197
32 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงาน เชิงนวัตกรรมเป็นทีมในองค์กร (X_4)	199
33 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหาร ความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม	200
34 การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม	201
35 การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้างความเป็นเลิศ (Y_1)	202
36 การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยนวัตกรรม (Y_2)	204
37 การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการนิเทศภายในสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ (Y_3)	205
38 การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาเพื่อความฉลาดรู้ ให้กับผู้เรียน (Y_4)	206
39 การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการวัดและประเมินผลโดยวิธีการที่หลากหลาย (Y_5)	208
40 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน	209

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
41 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน	211
42 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยใช้วิธีการทดสอบ Scheffe's Method และ LSD.	212
43 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน	215
44 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน	216
45 การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับ ผู้เรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยใช้วิธีการทดสอบ Scheffe's Method หรือ LSD.	218
46 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศ ให้กับผู้เรียนจากตัวแปรทั้งหมด	220
47 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับ ผู้เรียน โดยรวม (Y_1)	222
48 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศ ให้กับผู้เรียนด้านการพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้างความเป็นเลิศ (Y_1)	223

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
49 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศ ให้กับผู้เรียนด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ด้วยนวัตกรรม (Y ₂)	224
50 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับ ผู้เรียนด้านการนิเทศภายในสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิง สร้างสรรค์ (Y ₃)	225
51 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับ ผู้เรียนด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา เพื่อความฉลาดรู้ให้กับผู้เรียน (Y ₄)	226
52 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศ ให้กับผู้เรียนด้านการวัดและประเมินผลโดยวิธีการที่หลากหลาย (Y ₅) ...	227
53 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน	228
54 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการ เพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม	231
55 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้าง ความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้าง ความเป็นเลิศ (Y ₁)	232

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
56 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความ เป็นเลิศให้กับผู้เรียน การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ด้วยนวัตกรรม (Y_2)	234
57 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความ เป็นเลิศให้กับผู้เรียน การนิเทศภายในสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ เชิงสร้างสรรค์ (Y_3)	235
58 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความ เป็นเลิศให้กับผู้เรียน การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา เพื่อความฉลาดรู้ให้กับผู้เรียน (Y_4)	236
59 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความ เป็นเลิศให้กับผู้เรียน การวัดและประเมินผลโดยวิธีการที่ หลากหลาย (Y_5)	238
60 สรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความ เป็นเลิศให้กับผู้เรียน	240
61 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_3)	244
62 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นทีมในองค์กร (X_4)	251
63 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม (X_5)	257

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
64 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (X_1)	263
65 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (ภาวะผู้นำแบบ ปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา)	363
66 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน)	368
67 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	375
68 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศ ให้กับผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	377

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร วันที่ 24 พฤษภาคม 2569	405
3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร วันที่ 24 พฤษภาคม 2569	405
4 สัมภาษณ์ นายอาทิตย์ นิवासวัฒน์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 วันที่ 20 พฤษภาคม 2569	406
5 สัมภาษณ์ ดร.โชติกา กุณลิทธิ ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 วันที่ 20 พฤษภาคม 2569	406
6 สัมภาษณ์ นายไพบูรณ์ คำภูมิ ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 วันที่ 20 พฤษภาคม 2569	407
7 สัมภาษณ์ นายอุเทน ทองสวัสดิ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลโคกศรีสุพรรณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 วันที่ 19 พฤษภาคม 2569	407
8 สัมภาษณ์ นายนิติรักษ์ ไชยเพชร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านแมตนาทม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 วันที่ 22 พฤษภาคม 2569	408

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
9 สัมภาษณ์ นายเกษมสันต์ ศรีคำแซง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาอ่างม่วงคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 วันที่ 22 พฤษภาคม 2569	408
10 สัมภาษณ์ นางสาวศิวาพร คนหมั่น ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านไร่ญาติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 วันที่ 19 พฤษภาคม 2569	409
11 สัมภาษณ์ นางสาวสุรางคณาง ขวาทิจกร ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านแมตนาทม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 วันที่ 19 พฤษภาคม 2569	409

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบันเผชิญกับความท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จึงให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพการศึกษาผ่านการสร้างและเผยแพร่ผลงานวิชาการเพื่อเก็บรวบรวมผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกตำแหน่งทุกระดับที่มีความประสงค์จะเผยแพร่ผลงานทางวิชาการในแต่ละปี อีกทั้งเป็นต้นแบบงานวิชาการในการนำไปพัฒนาต่อยอดเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในแต่ละพื้นที่ต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2568, หน้า 3) สภาพการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนการศึกษาไทยในปัจจุบันมิใช่เพียงการปฏิบัติตามคำสั่งการบริหารตามปกติ แต่เป็นการสร้างสรรค์นวัตกรรมผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนาวิชาการเพื่อสร้างความเข้มแข็งจากฐานรากของสถานศึกษา โดยเฉพาะภายใต้นโยบาย “เรียนดี มีความสุข” ที่มุ่งเน้นการลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา แก้ไขปัญหาความขาดแคลนและจัดหาสวัสดิการ เพื่อให้ครูได้มีเวลาในการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้แก่ผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ การที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดวิสัยทัศน์ในปีงบประมาณ 2568 ว่า “ผู้เรียนมีความรู้และสมรรถนะที่จำเป็น มีความสุข และมีเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพเพื่อพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ” เป็นการย้ำเตือนว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการจากการเน้นสั่งการเป็นการนำการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม รายงานปัญหาการศึกษาไทยในภาพรวมและปัญหาเกี่ยวกับความเป็นเลิศของผู้เรียนในระดับนโยบายภายใต้กรอบแผนยุทธศาสตร์ชาติได้ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า ภาพรวมของการศึกษาไทย ภายใต้กรอบของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2566 – 2570 ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพตลอดชีวิตและมีสมรรถนะแห่งอนาคต การบรรลุเป้าหมายเหล่านี้เรียกร้อง

ให้มีการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้เพื่อเน้นการพัฒนาความเป็นเลิศของผู้เรียนในด้านที่ซับซ้อนและบูรณาการความรู้ เพื่อสนับสนุนวาระดังกล่าว การศึกษาในปัจจุบันจึงมุ่งเน้นการบูรณาการความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อศตวรรษที่ 21 โดยมีแนวคิดสำคัญที่ต้องนำมาประยุกต์ใช้ คือ การศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 จึงมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีศักยภาพความเป็นเลิศ ในด้านต่าง ๆ ด้วยการส่งเสริมให้จัดการเรียนการสอนในรูปแบบของสะเต็มศึกษา (SMTE EDUCATION) ทำให้ผู้เรียนต้องบูรณาการความรู้ 4 สาขาวิชา ได้แก่ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ เทคโนโลยี และความรู้ในเชิง

วิศวกรรมศาสตร์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566, หน้า 14)

ความล้มเหลวในการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนในอดีตมักเกิดจากการแยกส่วนการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนไม่สามารถนำความรู้ไปแก้ปัญหาในสถานการณ์จริงที่ซับซ้อนได้ แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปัจจุบันจึงมุ่งเน้นการทลายกำแพงวิชาการเดิมเพื่อสร้างผลลัพธ์ใหม่ที่เป็นเลิศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566, หน้า 14) ปัญหานี้สอดคล้องกับรายงานสภาวะการศึกษาไทยที่ชี้ให้เห็นว่า แผนการศึกษาเดิมมีตัวชี้วัดมากเกินไปและยากต่อการนำสู่การปฏิบัติจริงในพื้นที่ เนื่องจากไม่สอดคล้องกับบริบทหรือความต้องการเร่งด่วนของสถานศึกษา ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลแบบพลิกโฉม (Disruptive Technology) ที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมอย่างรุนแรงทำให้สถานศึกษาต้องเผชิญกับแรงกดดันในการผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีสมรรถนะสูงเพื่อก้าวข้ามกับดักประเทศรายได้ปานกลาง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) คือ คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งใช้กระบวนการสร้างสรรค์และแนวทางใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนองค์กรท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง (บริพัตน์ สารผล, 2565, หน้า 26) การมีภาวะผู้นำเช่นนี้จะสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรได้ (อารียา แสงนิล, 2567, หน้า 228) ความจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคปัจจุบันเกิดจากความท้าทายด้านคุณภาพการศึกษาที่เป็นแรงกดดันบีบบังคับให้ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้กำกับดูแลมาเป็นผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรให้รอดพ้นจากความเฉื่อยชา ผู้นำต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative Intelligence) เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้อย่างทันท่วงที (อารียา แสงนิล, 2567, หน้า 228) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมในองค์กร

ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม การทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นทีมในองค์กรการบริหาร ความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นตัวขับเคลื่อนให้ครู เกิดความริเริ่ม สร้างสรรค์ในการออกแบบผลงาน และนำไปสู่การแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิง นวัตกรรมอย่างมีกลยุทธ์ (กุลชลี จงเจริญ, 2561, หน้า 7) ผู้นำสถานศึกษาต้องทำหน้าที่ เป็นแกนนำในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเพื่อให้ทรัพยากร ทางการเรียนรู้ถูกนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนถือเป็นภารกิจหลัก และเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารจัดการกิจกรรม ทุกอย่างที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุศักยภาพสูงสุด ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร (ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง และคณะ, 2568, หน้า 4) งานวิชาการ ที่ดีจะเป็นเครื่องตัดสินคุณภาพของโรงเรียน และส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียน ให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (ทองพิน เมืองซอง, 2567, หน้า 16) ความจำเป็นของการบริหารเพื่อความเป็นเลิศในยุคปัจจุบันคือการสร้างระบบ นิเวศการเรียนรู้ (Learning Ecosystem) ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน โดยเน้นการจัดสภาพแวดล้อมที่เชื่อมโยงเทคโนโลยีเข้ากับการเรียนการสอน (พิมพ์ทอง พัฒนาประพันธ์ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง, 2566, หน้า 943) การพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้าง ความเป็นเลิศ การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยนวัตกรรม การนิเทศภายใน สู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม การศึกษา เพื่อความฉลาดรู้ให้กับผู้เรียน การวัดและประเมินผลโดยมีวิธีการที่หลากหลาย การบริหารงานวิชาการในรูปแบบใหม่นี้ต้องก้าวข้ามผ่านการสอนแบบเดิมสู่การเรียนรู้ ที่สร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนแต่ละ รายบุคคล (Personalized Learning) เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พร้อม สำหรับการดำรงชีวิตในสังคมโลกที่ผันผวน การวัดความสำเร็จของโรงเรียนในปัจจุบัน จึงไม่ได้ดูเพียงแค่เกรดเฉลี่ย แต่ดูที่ขีดความสามารถในการแข่งขันและความสุขของผู้เรียน ในการสร้างนวัตกรรมด้วยตนเอง

ความสำคัญและความจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถทำให้เกิด ประสิทธิภาพของการบริหารเพื่อสร้างความเป็นเลิศแก่ผู้เรียนนั้นมีความเกี่ยวเนื่องกัน อย่างเป็นระบบ เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็น ตัวแปรสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการปรับปรุงการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน (อนุสรณ์ ทังหิรัญ, 2566, หน้า 4)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ซึ่งเป็นปัจจัยนำเข้าสำคัญที่ทำให้กระบวนการงานวิชาการสามารถบรรลุความเป็นเลิศในมิติที่หลากหลายได้อย่างยั่งยืน (S. Rattana, 2025, p. 1151) งานวิจัยของ อรณภา โล่คำ (2567) และพลวัตร พัฒนินบูลย์ (2566) ยืนยันว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมย่อมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการและความเป็นเลิศของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสูงจะสามารถเปลี่ยนผ่านโรงเรียนจากสถานศึกษาแบบดั้งเดิมไปสู่การเป็น “ชุมชนแห่งการเรียนรู้วัฒนธรรม” ที่ครูทุกคนกล้าทดลองวิธีการสอนใหม่ ๆ และผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามศักยภาพพหุปัญญาอย่างแท้จริง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จังหวัดสกลนคร มีลักษณะเฉพาะเชิงพื้นที่ที่ต้องได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ครอบคลุมโรงเรียนทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ รวม 174 โรงเรียน ใน 7 อำเภอ ได้แก่ เมืองสกลนคร กุสุมาลย์ เต่างอย โคกศรีสุพรรณ โพนนาแก้ว ภูพาน และกุตุบัก ข้อมูลพื้นฐานจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2568 ซึ่งให้เห็นถึงความท้าทายเชิงโครงสร้างที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเชิงนวัตกรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้ จำนวนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีทั้งหมด 174 แห่ง ซึ่งจำแนกตามขนาดโรงเรียนในปีการศึกษา 2568 ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 81 แห่ง โรงเรียนขนาดกลาง 91 แห่ง และโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษเพียง 2 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2568, ออนไลน์)

โครงสร้างนี้แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางรวมกันคิดเป็นร้อยละ 98.85 ของจำนวนโรงเรียนทั้งหมด ความท้าทายเชิงบริบทนี้ คือ การบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนส่วนใหญ่ที่มีข้อจำกัดด้านบุคลากร และทรัพยากร เพื่อแก้ไขความท้าทายเชิงโครงสร้างดังกล่าว ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการที่สามารถนำทรัพยากรที่มีจำกัดมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนได้อย่างทั่วถึงในทุกขนาดโรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2568, ออนไลน์)

สรุปและเหตุผลในการทำงานวิจัย สืบเนื่องจากวิกฤตคุณภาพการศึกษาไทยที่ต้องเผชิญกับโลกที่ผันผวนและเทคโนโลยีที่ก้าวล้ำ นโยบายการศึกษาแห่งชาติมุ่งเน้นความเป็นเลิศของผู้เรียนผ่านสมรรถนะแห่งอนาคต แต่ความจริงที่ปรากฏในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 คือ การมีสัดส่วนโรงเรียนขนาดเล็กและกลางสูงถึงร้อยละ 98.85 ซึ่งเป็นข้อจำกัดต่อการจัดการศึกษาแบบดั้งเดิม การนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาใช้จึงเป็น “เครื่องมือทางกลยุทธ์” ที่มีใช้เพียงทางเลือก แต่เป็นความอยู่รอดในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สภาวะการณ์ทางการศึกษาในปัจจุบันเรียกร้องให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาที่สลับซับซ้อนและค้นพบแนวทางใหม่ ๆ เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่เป็นเลิศ

งานวิจัยชิ้นนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะงานวิจัยเชิงรุกที่จะให้คำตอบเชิงประจักษ์เกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ผลการวิจัยที่ค้นพบจะเป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุนส่งเสริมปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนทางการศึกษาให้ดีขึ้นต่อไป นอกจากนี้ยังเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนในสังกัดอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2568, ออนไลน์) ท้ายที่สุด การศึกษานี้จะช่วยสร้างแบบจำลองความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการในบริบทของโรงเรียนที่มีทรัพยากรจำกัด ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและระดับชาติสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศไทยในระยะยาว

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับใด

2. การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาด
โรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

4. การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงาน
วิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านใดบ้างที่มีอำนาจ
พยากรณ์การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
และขนาดโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศ
ให้กับผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง
ตำแหน่งและขนาดโรงเรียน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่มีต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน
ในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

2. การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงาน
วิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
มีความสัมพันธ์กัน

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน
มีอำนาจพยากรณ์การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีความสำคัญของการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ
บริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. ผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3. ผลการวิจัยนี้เป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุนส่งเสริมปัจจัย
ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน
ทางการศึกษาให้ดีขึ้นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลวิจัยได้ทำการวิเคราะห์จากเอกสาร วารสาร บทความวิชาการ และงานวิจัยของ เดชา ลุนาวงค์ (2564, หน้า 75); แพรพรรณ เปรมลาภ (2565, หน้า 35); บริพัฒน์ สารผล (2565, หน้า 33); ภูริชญา เผือกพรหม และสุทธิวรรณ ตันติรจนาวงค์ (2566, หน้า 49); เฉลิมพล ดีสวัสดิ์ (2566, หน้า 59); คอติมะห์ ลามะทา (2567, หน้า 101); ศราวุฒิ การิรัตน์ และชัยยนต์ เพาพาน (2567, หน้า 168); พรวาริญา กิตติธรรม (2568, หน้า 42); สมฤทัย ชัยศิริ และชัชฎพงศ์ ศรีจันทร์ (2568, หน้า 512); Chansirisira (2022, p. 4) และ Chanprasert, Chusorn & Chantarasombat (2023, p. 2) แล้วสังเคราะห์ได้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

1.1.1 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

1.1.2 การสร้างบรรยากาศในองค์กรเชิงนวัตกรรม

1.1.3 ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

1.1.4 การทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นทีมในองค์กร

1.1.5 การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

1.2 การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์จากเอกสาร วารสาร บทความวิชาการ และงานวิจัยของ นุชเรศ คำดีบุญ, (2564, หน้า 21); สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน (2565, หน้า 7); ศิริวัฒน์ บุญโตนด และสกริพร เชาวันชัย (2565, หน้า 261); กิรติ ฉิมพูน, สุพัฒน์นา หอมบุปผา และสาธิต ทรัพย์รวงทอง (2565, หน้า 138); สิทธิชัย แสนนิทา, ปฏิจธรรม สำเนียง และวรกฤต เกื่อนช้าง (2566, หน้า 61); วาสิกา พงศ์ภัทรานนท์ นภกรณ ยอดสิน และพิชญภา ยืนยาว (2566, หน้า 43); ทิศาปทีป วิบุญกุล และพนายุทธ เขยบาล (2567, หน้า 915); สิทธิกร เหมทานนท์, บุญเลิศ วีระพรกานต์ และปรีชา สามัคคี (2567, หน้า 595); แววมิมล ชาวลิต (2568, หน้า 56); รุ่งฤทัย จินะ, พูนชัย ยาวีราช และหาญศึก เล็บครุฑ (2568, หน้า 257)

แล้วสังเคราะห์ได้การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน
ได้ทั้งหมด 5 ด้านดังนี้

- 1.2.1 การพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้างความเป็นเลิศ
- 1.2.2 การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยนวัตกรรม
- 1.2.3 การนิเทศภายในสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์
- 1.2.4 การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา

เพื่อความสำเร็จให้กับผู้เรียน

- 1.2.5 การวัดและประเมินผลโดยวิธีการที่หลากหลาย

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน
2,171 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 197 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,974
คน จากทั้งหมด 174 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1,
2568, ออนไลน์)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาด
ของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน
บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้
ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 87 คน
และครูผู้สอน จำนวน 245 คนจาก 87 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน
(Multi – Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังนี้

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 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.1.1 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

3.2.1.2 การสร้างบรรยากาศในองค์กรเชิงนวัตกรรม

3.2.1.3 ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

3.2.1.4 การทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นทีมในองค์กร

3.2.1.5 การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

3.2.2 การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน

3.2.2.1 การพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้างความเป็นเลิศ

3.2.2.2 การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยนวัตกรรม

3.2.2.3 การนิเทศภายในสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้

เชิงสร้างสรรค์

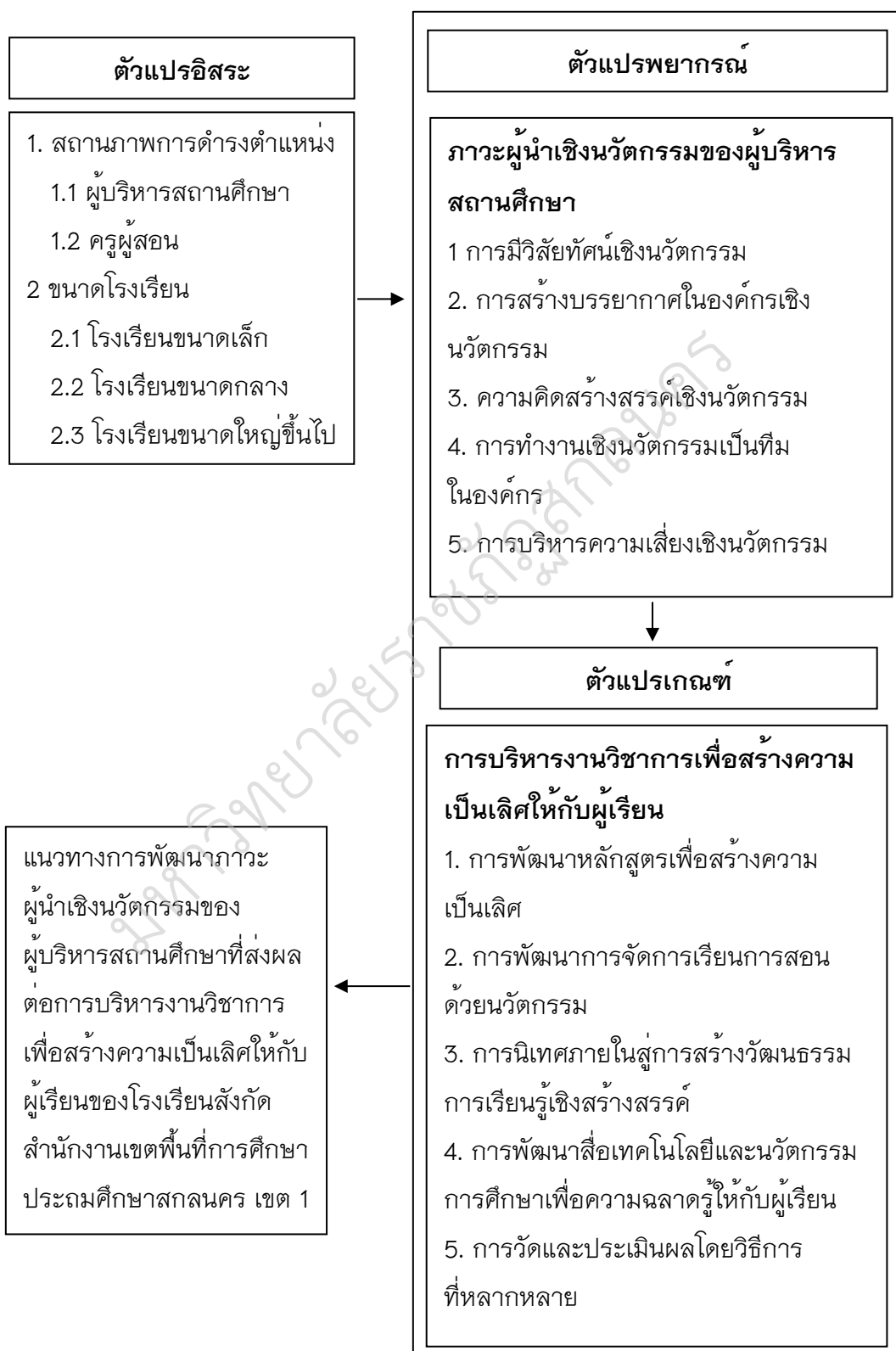
3.2.2.4 การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา

เพื่อความฉลาดรู้ให้กับผู้เรียน

3.2.2.5 การวัดและประเมินผลโดยวิธีการที่หลากหลาย

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการทำวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลเชิงสังคมที่ผู้นำใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการสร้างแรงบันดาลใจและโน้มน้าวให้ผู้ตามเกิดความเต็มใจที่จะร่วมกันปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยภาวะผู้นำมิได้ขึ้นอยู่กับอำนาจตามตำแหน่ง แต่เป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จขององค์กรในการดึงศักยภาพของบุคลากร ประสานความขัดแย้ง และเป็นหลักยึดในภาวะวิกฤต ทั้งนี้ แนวคิดภาวะผู้นำมีพลวัตที่พัฒนาจากการมุ่งเน้นคุณลักษณะส่วนบุคคลไปสู่การให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ตาม และสถานการณ์แวดล้อม

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งใช้กระบวนการสร้างสรรค์และแนวทางใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนองค์กรท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง โดยมีรากฐานมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสามารถในการมองเห็นโอกาส เปิดรับแนวคิดที่แตกต่างและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อให้บุคลากรเกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนานวัตกรรมที่จำเป็นต่อความอยู่รอด ความก้าวหน้า และความสามารถในการแข่งขันขององค์กรอย่างยั่งยืน

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารในการประยุกต์ใช้แนวคิดและกระบวนการใหม่ ๆ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารจะแสดงบทบาทในการริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้ครูและบุคลากรกล้าคิดค้นนวัตกรรมด้านการบริหารจัดการและการเรียนการสอน เพื่อแก้ไขปัญหาและสร้างคุณค่าเพิ่มให้แก่ผู้เรียน และสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย

3.1 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการชี้นำทิศทางเป้าหมายในอนาคตผ่านการวิเคราะห์สภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างเท่าทัน

โดยมีการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ที่ก้าวข้ามกรอบปฏิบัติเดิม ภายใต้บรรยากาศแห่งความไว้วางใจและการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนบนพื้นฐานของจรรยาบรรณและค่านิยมองค์กร เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมที่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายความเป็นเลิศอย่างเป็นรูปธรรม

3.2 การสร้างบรรยากาศในองค์กรเชิงนวัตกรรม พฤติกรรมของผู้นำในการสร้างบรรยากาศในองค์กรเชิงนวัตกรรมและสภาพแวดล้อมดิจิทัลที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการปลูกฝังวัฒนธรรมการเรียนรู้และระบบแรงจูงใจที่สร้างแรงบันดาลใจ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการคิดค้นและประยุกต์ใช้นวัตกรรมผ่านกระบวนการทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือที่ยืดหยุ่น มุ่งยกระดับสมรรถนะองค์กรสู่ความเป็นเลิศและสร้างคุณค่าที่ตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างยั่งยืน

3.3 ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการคิดริเริ่มที่ยืดหยุ่นและนอกกรอบผ่านการบูรณาการความรู้ร่วมกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อสร้างสรรค์แนวคิดหรือวิธีการที่มีคุณค่าและสามารถนำไปปฏิบัติจริงในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือและความไว้วางใจภายในทีมเพื่อยกระดับคุณภาพงานและสร้างมูลค่าเพิ่ม ตลอดจนขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อผู้เรียนและสังคมอย่างยั่งยืน

3.4 การทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นทีมในองค์กร หมายถึง กระบวนการทำงานเชิงรุกที่ผู้นำ บุคลากรและภาคีเครือข่ายร่วมกันขับเคลื่อนองค์กร บนพื้นฐานของความไว้วางใจและเป้าหมายเดียวกัน ผ่านการแบ่งปันความรู้และการร่วมสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Co - Creation) ที่แก้ปัญหาขององค์กรได้อย่างตรงประเด็น ภายใต้ระบบการทำงานที่ชัดเจนและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน เพื่อยกระดับสมรรถนะขององค์กรและสร้างคุณค่าที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างยั่งยืน

3.5 การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการความไม่แน่นอนเชิงกลยุทธ์ที่เกิดจากการริเริ่มสิ่งใหม่ โดยอาศัยการตัดสินใจที่เด็ดขาดและการกำกับติดตามความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ ควบคู่ไปกับการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจที่อนุญาตให้เกิดการเรียนรู้จากความผิดพลาดภายใต้วัฒนธรรมที่ยืดหยุ่น เพื่อเปลี่ยนความท้าทายให้เป็นโอกาสในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ที่เพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันและบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน

4. การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการภารกิจที่เป็นหัวใจหลักของสถานศึกษา ซึ่งครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุศักยภาพสูงสุดตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยอาศัยกระบวนการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจน ตั้งแต่การวางแผน การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศ การวัดผลและประเมินผลไปจนถึงการประกันคุณภาพ ทั้งนี้ การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพถือเป็นเครื่องชี้วัดคุณภาพของสถานศึกษาและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยต้องอาศัยภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

5. การสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน หมายถึง การพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผลสำเร็จในระดับที่โดดเด่นและมีคุณภาพสูงกว่ามาตรฐาน โดยมีได้จำกัดอยู่เพียงความเป็นเลิศทางวิชาการ แต่ครอบคลุมถึงการพัฒนากิจกรรมที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 และคุณลักษณะที่พึงประสงค์อย่างรอบด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตและแข่งขันได้ในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การสร้างความเป็นเลิศจึงเป็นหัวใจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของชาติ ซึ่งต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การบูรณาการแนวคิดทางการศึกษาที่หลากหลาย และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนบนพื้นฐานของความเสมอภาค

6. การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการภารกิจที่เป็นหัวใจหลักของสถานศึกษา ซึ่งมุ่งเน้นการดำเนินกิจกรรมทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้บรรลุความสำเร็จในระดับที่โดดเด่นและมีคุณภาพสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป โดยกระบวนการดังกล่าวไม่ได้มุ่งเน้นเพียงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แต่ครอบคลุมถึงการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย

6.1 การพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้างความเป็นเลิศ หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้อย่างมุ่งเน้นการดึงศักยภาพสูงสุดของผู้เรียน

รายบุคคล โดยการบูรณาการนวัตกรรมเทคโนโลยีและมาตรฐานสากลเข้ากับบริบทของสังคมดิจิทัล ภายใต้การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและการนำทางวิชาการที่เข้มแข็งควบคู่ไปกับการประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เป็นเลิศ มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ และสร้างคุณค่าที่ยั่งยืนต่อทั้งตัวผู้เรียนและสังคมโลก ในศตวรรษที่ 21

6.2 การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนผ่านการเรียนรู้รูปแบบเดิมสู่การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่บูรณาการนวัตกรรมเทคโนโลยีและภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยการนำทางวิชาการที่เข้มแข็งเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นแรงจูงใจและทักษะการคิดขั้นสูงผ่านกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ที่อิงหลักฐานเชิงประจักษ์ มุ่งพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล และสามารถเติบโตในสังคมโลกยุคดิจิทัลได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

6.3 การนิเทศภายในสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการสนับสนุนทางวิชาการเชิงระบบที่เน้นการสะท้อนคิดและให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อพัฒนาทักษะการสอน ภายใต้ภาวะผู้นำที่เปิดโอกาสให้เกิดการทดลองใช้เทคโนโลยีและแนวคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ผ่านการสร้างค่านิยมการเรียนรู้ร่วมกันและการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่สังคมแห่งนวัตกรรม ที่ยกระดับคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ ควบคู่กับการสร้างความภูมิใจในวิชาชีพ และสุขภาวะของบุคลากรให้เติบโตอย่างยั่งยืน

6.4 การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา เพื่อความฉลาดรู้ให้กับผู้เรียน หมายถึง กระบวนการเชิงระบบในการสร้างสรรค์และจัดหาแหล่งเรียนรู้มาตรฐานสากลผ่านการมีส่วนร่วมและงานวิจัยเป็นฐาน เพื่อส่งเสริมบทบาทครูนวัตกรรมในการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกที่ตอบสนองต่อศักยภาพรายบุคคล โดยมุ่งเน้นการบ่มเพาะความฉลาดรู้ทางดิจิทัล ที่ครอบคลุมทั้งทักษะทางเทคนิค อุปนิสัยทางความคิดเชิงจริยธรรม และสมรรถนะการแก้ปัญหาขั้นสูง อันนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดิจิทัลที่มีทักษะชีวิตและสามารถสร้างสรรค์คุณค่าเพื่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติได้

6.5 การวัดและประเมินผลโดยวิธีการที่หลากหลาย หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนตามสภาพจริงที่บูรณาการทั้งการประเมินเพื่อพัฒนา และการประเมินสรุปผลเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างวงจรการสะท้อนข้อมูลกลับในการอุดช่องว่าง

ทางการเรียนรู้และปรับปรุงการสอนให้ตรงจุด โดยมุ่งเน้นการยกระดับสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เป็นรายบุคคลให้บรรลุเป้าหมายตามหลักสูตรมาตรฐานสากล และสร้างผลลัพธ์ทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามความคาดหวังของสังคม

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวัดการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน

7. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

7.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2568

7.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการหรือครูอัตราจ้าง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำชั้นเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2568

8. ขนาดโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในระดับ ประถมศึกษา ของรัฐบาล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 จำแนกเป็น 3 ขนาด โดยใช้เกณฑ์การแบ่งของระบบ Data Management Center (DMC) ดังนี้

8.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 119 คนลงมา

8.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน

8.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,680 คน ขึ้นไป

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 หมายถึง ส่วนราชการที่เกิดขึ้นจากการแบ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการการ พ.ศ. 2546 ซึ่งประกอบไปด้วยสถานศึกษา จำนวน 174 โรงเรียน

10. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 หมายถึง วิธีการพัฒนาหรือ

ปรับปรุงการบริหารสถานศึกษาตามขั้นตอนที่เสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการ
เพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนดีขึ้นกว่าปัจจุบัน โดยผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ค่า
อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อ
การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มาพิจารณาหาพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาด้านใดมีอำนาจพยากรณ์การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับ
ผู้เรียน ผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวมาสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา
โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน และนำเสนอเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้าง
ความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในงานวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยได้นำเสนอ ประเด็นที่สำคัญตามลำดับดังนี้

1. ภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.3 แนวคิดสำคัญของภาวะผู้นำ
2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 2.3 แนวคิดสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.3 แนวคิดสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
4. การบริหารงานวิชาการ
 - 4.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
 - 4.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
 - 4.3 แนวคิดสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
5. การสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน
 - 5.1 ความหมายของการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน
 - 5.2 ความสำคัญของการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน

- 5.3 แนวคิดสำคัญของการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน
- 5.4 องค์ประกอบของการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน
- 6. การบริหารวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน
 - 6.1 องค์ประกอบของการบริหารวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน
- 7. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
 - 7.1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป
 - 7.1.1 ประวัติความเป็นมา
 - 7.1.2 โครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้
 - 7.1.3 ข้อมูลบุคลากร
 - 7.2 ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 8.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ภาวะผู้นำ

การทบทวนวรรณกรรมนี้เป็นการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหมาย ความสำคัญ และแนวคิดทฤษฎีของภาวะผู้นำ เพื่อใช้เป็นฐานความรู้และความเข้าใจเชิงลึกในศาสตร์แห่งการนำโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้ให้คำนิยามของภาวะผู้นำไว้หลากหลายแง่มุม ซึ่งสะท้อนถึงแก่นแท้ของภาวะผู้นำที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ดังนี้

เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2552, หน้า 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ซึ่งผู้นำมีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือสั่งการบังคับบัญชาประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ต้องการ นอกจากนี้

ผู้นำมีความสามารถในการใช้ศิลปะในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ

ฐิริธัญญา พรหมศร (2559, หน้า 278) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

สุพจน์ ประไพเพชร สราวุธ กุลแดง ราตรี เลิศหว่าทอง และ สุตสวาสดี ประไพเพชร (2566, หน้า 71) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของอิทธิพล (leadership is an influence process) มองว่าภาวะผู้นำไม่ใช่การกระทำที่เกิดขึ้นเดี่ยว ๆ หรือการกระทำที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งที่เฉพาะเจาะจงเท่านั้น แต่เป็นแบบแผนของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นแสดงให้เห็นเป็นลำดับขั้นต่อเนื่องกันไปจนบรรลุผลสำเร็จ โดยมีองค์ประกอบหลักด้านผู้นำ (Leader) ผู้ตาม (followers) และสถานการณ์ (situation) เป็นเหตุการณ์และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการมีอิทธิพล (influence) ซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำและผู้ตามเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (change) ในการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (objectives) หรือเป้าหมายที่มีร่วมกัน (shared goal)

John C. Maxwell (2012, p. 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของ Influence หรือการผลักดันและโน้มน้าวให้คนอื่นทำสิ่งต่าง ๆ

Shen (2025, p. 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำที่อ่อนน้อม (Humble Leadership) มีลักษณะคือความสามารถของผู้นำในการประเมินตนเองอย่างเป็นกลาง รับรู้และชื่นชมในจุดแข็งและการมีส่วนร่วมของผู้อื่น และเป็นแบบอย่างของความอ่อนน้อม ถ่อมตนและความเคารพ

Safuan, (2025, p. 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำที่มีมนุษย์เป็นศูนย์กลาง (Human – Centred Leadership HCL) เป็นแนวทางภาวะผู้นำที่วนเวียนอยู่รอบ ๆ ความเข้าใจ ความเข้าใจที่ดีของพนักงาน และการไม่แบ่งแยก

สรุปความหมายของภาวะผู้นำจากมุมมองของนักวิชาการหลากหลายท่าน สามารถสังเคราะห์ได้ว่า ภาวะผู้นำ คือกระบวนการเชิงอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งใช้คุณลักษณะทั้งที่เป็นศาสตร์และศิลป์ในการกระตุ้น ชี้นำ โน้มน้าวและสร้างแรงบันดาลใจ

ให้แก่บุคคลอื่นหรือกลุ่ม เพื่อให้เกิดความเต็มใจ ความไว้วางใจ และความกระตือรือร้นที่จะร่วมกันปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน แก่นแท้ของภาวะผู้นำไม่ได้อยู่ที่อำนาจตามตำแหน่ง แต่เป็นความสามารถในการสร้างอิทธิพลเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น โดยมีองค์ประกอบสำคัญคือ ตัวผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์แวดล้อม นอกจากนี้ ยังมีมุมมองที่ขยายไปถึงภาวะผู้นำยุคใหม่ที่เน้นความเข้าใจและความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humble Leadership) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำเป็นแนวคิดที่มีพลวัตและปรับเปลี่ยนไปตามบริบทขององค์กรและสังคม

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร โดยเฉพาะในแวดวงการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งยวด ดังที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ดังนี้

นิธย์ สัมมาพันธ์ (2549, หน้า 21) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะก่อให้เกิดองค์กรที่มีการดำเนินการที่เป็นเลิศ

การดี อนันต์นาวิ (2551, อ้างถึงใน จิตรราตรี วัจนานนท์ และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์, 2564, หน้า 45) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับองค์กรทุกประเภทไม่ว่าองค์กรของรัฐหรือเอกชน เพราะองค์การจะมีความเจริญรุ่งเรืองหรือตกต่ำหรือไม่เพียงใดนั้น สาเหตุหนึ่งมาจากการที่ผู้บริหารในองค์กรนั้นมีภาวะผู้นำเพียงพอที่โน้มน้าวให้บุคลากรทำงานให้แก่องค์กรตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่

เสน่ห์ จุ้ยโต (2551, อ้างถึงใน พระสมุทรวชิโรโสภณ, 2563, หน้า 113) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า โดยทั่วไปภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงานอย่างยิ่ง ดังต่อไปนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารมาใช้ คือ ผู้บริหารแม้จะมีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ มากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าว มักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้ว ก็จะประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ การมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับเกิดศรัทธาและเชื่อมั่น และเป็นการง่ายที่จะกระตุ้นหรือชักจูงใจให้พวกเขาทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน กล่าวคือ เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น จะเป็นเสาหลักสำคัญให้สมาชิกของหน่วยงานยึดเหนี่ยว ฟังฟัง และร่วมมือช่วยเหลือกันให้หน่วยงานอยู่รอดปลอดภัย

John C.Maxwell (2012, p. 1) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่าทุกสิ่งทุกอย่างล้วนรุ่งเรืองและล้มเหลวได้จากเรื่องภาวะผู้นำฉะนั้นถ้าคุณอยากสร้างสิ่งดี ๆ ขึ้นในโลกใบนี้ละก็การเรียนรู้วิธีเป็นผู้นำให้ดีขึ้นย่อมช่วยคุณได้แน่

Middleton, (2024, p. 1) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่าภาวะผู้นำทางการพยาบาลที่มองเห็นได้ชัดเจนและมีประสิทธิผลมีความสำคัญเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงผลกระทบเชิงบวกที่ภาวะผู้นำดังกล่าวมีต่อผู้ป่วย บุคลากร และองค์กร

Safuan, (2025, p. 3) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่าการศึกษาในอดีตได้แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำที่มีมนุษยเป็นศูนย์กลาง (HCL) ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและนำไปสู่นวัตกรรมองค์กร ความภาคภูมิใจ และความยั่งยืน

สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน โดยเฉพาะในบริบททางการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งยวดในการนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ โน้มน้าวให้เกิดการทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อเป้าหมายร่วมกัน ทำหน้าที่

เป็นผู้ประสานความขัดแย้ง และเป็นหลักยึดเหนี่ยวที่สำคัญให้แก่องค์กรในสภาวะวิกฤต นอกจากนี้ งานวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำส่งผลกระทบเชิงบวกโดยตรงต่อทั้งผลลัพธ์ของผู้รับบริการ (ผู้ป่วย / ผู้เรียน) บุคลากร และองค์กรโดยรวม รวมถึงช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและส่งเสริมนวัตกรรมและความยั่งยืนขององค์กรได้

3. แนวคิดสำคัญของภาวะผู้นำ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำได้ถูกพัฒนาขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เพื่ออธิบายว่าสิ่งใดทำให้บุคคลกลายเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถสรุปแนวคิดที่สำคัญได้ดังนี้

นิธย์ สัมมาพันธ์ (2549, หน้า 52) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า ผู้นำการปฏิรูป (Transformational Leaders) มีลักษณะเด่นที่แตกต่างไปจากผู้นำการปฏิบัติ กล่าวคือ ผู้นำการปฏิรูปสามารถจูงใจให้บุคคลต่าง ๆ ออกแรงพยายามเหนือความคาดหมายตามปกติ ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ลูกน้องจนถึงขั้นทำให้บรรดาลูกน้องมีพฤติกรรมเหนือธรรมดา

พระครูสุตวรธรรมกิจ, (2561, หน้า 40) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำในกลุ่มคุณลักษณะนี้ เป็นทฤษฎีในกลุ่มแรก ๆ ที่นักวิจัยและผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำพยายามที่จะนำเสนอแนวคิดทฤษฎีอย่างเป็นระบบ ทฤษฎีในกลุ่มนี้มีระยะเวลาของการศึกษาค่อนข้างยาวนาน ในตอนเริ่มต้นกลุ่มนี้จะเน้นการศึกษาว่าคุณลักษณะอะไรของผู้นำที่จะส่งผลหรือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้นำ

พระสมุทรวชิโรภณ, (2563, หน้า 23) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำตามแนวความคิดเดิมทั้งทางตะวันออกและตะวันตกล้วนแต่มีการใช้คำสั่งอำนาจที่มีอยู่และการคอยกำกับควบคุมประชาชนแทบจะทุกด้าน แต่สิ่งหนึ่งที่สามารถเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวส่งเสริมและถ่วงดุลการใช้อำนาจที่เกินขอบเขตของผู้นำก็คือหลักการทางด้านศาสนาปรัชญาที่มีรูปแบบแตกต่างกัน

House (1971, อ้างถึงใน Cheng, C. H., & Osman, Z. B., 2021, p. 1597) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า ทฤษฎีเส้นทางเป้าหมาย (Path – Goal Theory) มีศูนย์กลางอยู่ที่พฤติกรรมผู้นำ 4 ประเภท ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ (Directive) แบบสนับสนุน (Supportive) แบบมีส่วนร่วม (Participative) และแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement – oriented)

John C. Maxwell (2012, p. 9) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า พื้นฐานทั้งหมดของระดับที่ 2 (การยอมรับ) อยู่ที่ความสัมพันธ์กับคนอื่นในระดับของการยอมรับ ผู้คนจะยอมทำตามเพราะพวกเขาอยากจะทำ เมื่อคุณชอบใครแล้วปฏิบัติต่อเขาในฐานะเป็นบุคคลที่มีหัวใจจริงใจและมีคุณค่า เท่ากับคุณก็ได้เริ่มสร้างบารมีกับพวกเขา คุณได้สร้างความไว้วางใจขึ้นมา

Northouse (2017, อ้างถึงใน สุพจน์ ประไพเพชร และคณะ, 2566, หน้า 60) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า (leadership is a trait) มองว่าผู้นำแต่ละคนมีคุณลักษณะพิเศษแตกต่างจากคนโดยทั่วไปที่ส่วนใหญ่สืบเชื้อสายกันมา เป็นลักษณะทางกายภาพ (physical) สังคม (social) และลักษณะเฉพาะของบุคลิกภาพ (personal characteristics) ซึ่งสืบทอดในตัวผู้นำ (inherent) เช่น ลักษณะท่าทาง สติปัญญา ความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ การตัดสินใจ การเป็นคนเปิดเผยหรือการเข้าสังคม เป็นต้น ภาวะผู้นำแบบนี้เน้นที่ตัวผู้นำและพรสวรรค์ของเขา เชื่อว่าผู้นำมาจากกำเนิดไม่ได้สร้างขึ้นมาจากภายหลัง (leaders are born, not made)

สรุปแนวคิดของภาวะผู้นำ แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำมีวิวัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องในยุคแรกจะมุ่งเน้น ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory) ซึ่งเชื่อว่าผู้นำที่ยิ่งใหญ่มีคุณลักษณะพิเศษติดตัวมาแต่กำเนิด (Leaders are born, not made) ต่อมาแนวคิดได้เปลี่ยนไปสู่ทฤษฎีพฤติกรรม (Behavioral Theory) และทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational Theory) เช่น ทฤษฎีเส้นทาง - เป้าหมาย (Path - Goal Theory) ที่เสนอว่าผู้นำต้องปรับพฤติกรรมของตนให้เข้ากับสถานการณ์และผู้ตาม ในยุคต่อมา แนวคิด ภาวะผู้นำการปฏิรูป (Transformational Leadership) ได้รับความสนใจอย่างสูง โดยเน้นความสามารถของผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามสร้างผลงานได้เหนือความคาดหมาย นอกจากนี้ยังมีแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เช่น แนวคิดภาวะผู้นำ 5 ระดับของ John C. Maxwell ที่ชี้ว่าพื้นฐานของการนำที่แท้จริงอยู่ที่การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ ซึ่งทั้งหมดนี้สะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาแนวคิดที่เปลี่ยนจากการมุ่งเน้นที่ตัวผู้นำเพียงอย่างเดียว ไปสู่การให้ความสำคัญกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ ผู้ตาม และบริบทแวดล้อม

จากความหมาย ความสำคัญและแนวคิดของภาวะผู้นำ ผู้วิจัยสรุปผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดของภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง

ตาราง 1 ตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำ

ความหมาย ความสำคัญ และแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	ตัวชี้วัดของภาวะผู้นำ
ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลเชิงสังคมที่ผู้นำใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการสร้างแรงบันดาลใจและโน้มน้าวให้ผู้ตามเกิดความเต็มใจที่จะร่วมกันปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยภาวะผู้นำมิได้ขึ้นอยู่กับอำนาจตามตำแหน่ง แต่เป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จขององค์กรในการดื่งศักยภาพของบุคลากร ประสานความขัดแย้ง และเป็นหลักยึดในภาวะวิกฤต ทั้งนี้ แนวคิดภาวะผู้นำมีพลวัตที่พัฒนาจากการมุ่งเน้นคุณลักษณะส่วนบุคคลไปสู่การให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ตาม และสถานการณ์แวดล้อม	1. การใช้อิทธิพลเชิงบวก ความสามารถในการกระตุ้น ชี้นำ และโน้มน้าวให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น 2. การมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน ความสามารถในการนำพาองค์กรและบุคลากรให้ดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน
	3. การส่งเสริมศักยภาพ ความสามารถในการดึงความรู้ความสามารถของบุคลากรออกมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
	4. การบริหารจัดการความขัดแย้ง ความสามารถในการเป็นผู้ประสานความขัดแย้งและสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์กร
	5. การเป็นที่พึ่งในภาวะวิกฤต การเป็นหลักยึดเหนี่ยวให้แก่บุคลากรเมื่อองค์กรต้องเผชิญกับสภาวะคับขัน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

การทบทวนวรรณกรรมนี้เป็นการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหมาย ความสำคัญ และแนวคิดทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อเป็นฐานในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562, หน้า 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความฉลาดทางด้านนวัตกรรม มีความเข้าใจและเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสต่าง ๆ ด้วยความคิดที่สร้างสรรค์ สามารถใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของตนเองในการขับเคลื่อนและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาที่เพิ่มมูลค่าให้แก่สถานศึกษา

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562, หน้า 130) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหาร สามารถในการรับรู้และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง เปิดใจรับ แนวคิดใหม่ ๆ กล้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอด เพื่อหาแนวทางใหม่ ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

ยงยุทธ ยะบุญธง (2564, หน้า 65) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ของผู้นำในการนำเอานวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพองค์กร ทั้งนวัตกรรมการจัดการ นวัตกรรมการทำงาน และนวัตกรรมการนำ โดยใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ ให้ผู้ตามปฏิบัติตาม คือ นำเอาทักษะ กระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ นั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในองค์กร

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564, หน้า 108) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยใช้กระบวนการการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนองค์กร และตอบสนองความต้องการในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ช่วยสนับสนุนความคิด และสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหารจัดการในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

ภริชญา เพ็ญพรหม และ สุทธิวรรณ ตันติรจนวงศ์ (2566, หน้า 48) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะบุคลิกภาพ บทบาท มีกระบวนการและทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม ในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิด ความคิดและเกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับองค์กร จึงเป็นการประยุกต์ใช้ความสามารถ ของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำองค์การโดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การสร้าง วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม และการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม

นภาพร จันทร์บุตร และจิตติมา วรรณศรี (2567, หน้า 17) ได้ให้ ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในด้านต่าง ๆ ของผู้นำไม่ว่าจะเป็นความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ ทักษะต่าง ๆ ของผู้นำในการนำเอา นวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ความคิด ใหม่ ๆ หรือพัฒนาต่อยอดที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร

นพกร โนจา และสายฝน วิบูลย์รังสรรค์ (2568, หน้า 179) ได้ให้ ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีสมรรถนะ คุณลักษณะ บทบาทพฤติกรรมหรือกระบวนการที่สามารถแก้ไขปัญหา ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีความรู้ ความสามารถในการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรม สร้างความไว้วางใจแก่ สมาชิกในองค์กร สร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กรเพื่อนำไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

Metcalf and Palmer (2011, p. 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมสร้างอิทธิพลโดยการมีส่วนร่วมกับตนเองวัฒนธรรมและระบบอย่างเท่าเทียมกัน Odhiambo et al. (2025, หน้า 420) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการปรับปรุงความยืดหยุ่นขององค์กรโดยการปลูกฝัง กรอบความคิดของการปรับตัวและการตอบสนองที่รวดเร็ว

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถสังเคราะห์ได้ว่า คือคุณลักษณะ และพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งใช้กระบวนการสร้างสรรค์และแนวทางใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อน และพัฒนาองค์กร ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสามารถในการมองเห็นโอกาส วิเคราะห์ สถานการณ์ที่ซับซ้อน และเปิดใจรับแนวคิดที่แตกต่าง เพื่อสร้างสิ่งใหม่หรือต่อยอดสิ่งเดิม ให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม โดยผู้นำจะทำหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร เกิดความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้านำเสนอ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเกิด

นวัตกรรม เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และรักษาความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งท้ายที่สุดจะนำไปสู่ความยืดหยุ่นและความสำเร็จขององค์กร

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความอยู่รอดและความก้าวหน้าขององค์กรในยุคปัจจุบัน ซึ่งมีลักษณะเด่นคือความผันผวนและความไม่แน่นอนสูง ดังที่นักวิชาการได้กล่าวถึงในแง่มุมต่าง ๆ ต่อไปนี้

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558, หน้า 34) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญในการช่วยให้ผู้บริหารนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน รวมถึงช่วยให้ผู้นำบริหารงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กุลชลี จงเจริญ (2562, หน้า 8) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะช่วยให้บุคลากรเกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงานเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจและเชื่อมั่นระหว่างกันและกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร

เนาวรัตน์ เขาวนาถ (2562, หน้า 10) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า สามารถช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ เพิ่มความยั่งยืนและช่วยนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้ ช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรปฏิบัติงานได้ตรงตามวิสัยทัศน์ และช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันของบุคลากรในองค์กร

นภาพร จันทรบุตร และจิตติมา วรรณศรี (2567, หน้า 18) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการเจริญเติบโตขององค์กร โดยผู้นำต้องกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์ เชิงนวัตกรรม มีการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน มีการสื่อสารที่ชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้

Meriweather (2024, p. 322) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรมเป็นเลือดหล่อเลี้ยงของบริษัทใด ๆ ก็ตาม ซึ่งมีความสำคัญ

อย่างยิ่งต่อการรักษาความสามารถในการแข่งขันและอิทธิพลในอุตสาหกรรมทั้งในช่วงเวลาที่รุ่งเรืองและท้าทาย ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมไม่ใช่ทางเลือกอีกต่อไป แต่เป็นความจำเป็นสำหรับการเติบโตในภูมิทัศน์ธุรกิจที่มีการแข่งขันสูงในปัจจุบัน

Odhiambo et al. (2025, p. 420) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า บริษัทที่นำโดยผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะมีความเชี่ยวชาญในการเผชิญกับความยากลำบากและใช้ประโยชน์จากโอกาสใหม่ ๆ ซึ่งในที่สุดจะส่งผลให้เกิดการเติบโตและความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในยุคปัจจุบันที่เต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนสูง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญต่อความอยู่รอด ความก้าวหน้า และความสามารถในการแข่งขันขององค์กรผู้นำเชิงนวัตกรรมไม่เพียงแต่จะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและเผชิญกับความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ มีเป้าหมายร่วมกันและเกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนา ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างสรรค์สินค้าและบริการใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการเติบโตและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว ดังนั้น การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงไม่ใช่ทางเลือกอีกต่อไป แต่เป็นความจำเป็นสำหรับทุกองค์กรที่ต้องการประสบความสำเร็จ

3. แนวคิดสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ถูกพัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายคุณลักษณะและกระบวนการที่ผู้นำใช้ในการขับเคลื่อนนวัตกรรม ซึ่งสามารถสรุปแนวคิดที่สำคัญได้ดังนี้

เนาวรัตน์ เขาวนาถ (2562, หน้า 19) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า ทฤษฎีเส้นทางเป้าหมาย (Path – goal theory) มีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการกำหนดเส้นทางที่ชัดเจนให้แก่บุคลากร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรม สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ และให้รางวัลแก่บุคลากรที่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานได้ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader – member exchange theory LMX) เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยผู้บริหารสถานศึกษามีโอกาสแลกเปลี่ยนแนวความคิดจากสมาชิกในกลุ่มและนอกกลุ่ม เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม เมื่อผู้นำและ

สมาชิกในกลุ่มมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะก่อให้เกิดการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมที่มีคุณภาพขึ้นได้ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการเสริมแรง และจูงใจบุคลากรด้วยการให้รางวัลเพื่อแลกเปลี่ยนให้บุคลากรพัฒนานวัตกรรมที่สามารถเพิ่มมูลค่าให้แก่สถานศึกษาได้ และทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) สามารถกระตุ้นผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความคิดใหม่ ๆ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะใช้แนวความคิดใหม่นั้นกระตุ้นปัญญา และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรคิดต่อยอดการพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาได้

แพรวภา พจนารถ และกฤษดา เขียววัฒนสุข (2563, หน้า 245, อ้างถึงใน Burns, 1978) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่าแบบปรับเปลี่ยนไว้ว่า ลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 2 ประเภท คือ 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งมุ่งให้เกิดวัฒนธรรมการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร 2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) จะไม่มุ่งมั่นเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมในองค์กร ต่อมา Agin & Gibson (2010) ผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านวัฒนธรรมนวัตกรรมและทิศทางกลยุทธ์องค์กรสอดคล้องกับ Rahman (2012) ที่พบว่าความเป็นผู้นำที่มีนวัตกรรมเป็นกระบวนการของการส่งเสริมนวัตกรรมผ่านการพัฒนาทางวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับนวัตกรรม

สมฤทัย ชัยศิริ และชัชณพงศ์ ศรีจันทร์ (2568, หน้า 512) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่าแบบปรับเปลี่ยนไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burns, (1978) ที่ได้รับการพัฒนาต่อโดย Bass, (1985) โดยมีวิวัฒนาการผ่านยุคทฤษฎีคุณลักษณะ ยุคทฤษฎีพฤติกรรม ยุคทฤษฎีตามสถานการณ์ ยุคภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จนมาถึงยุคภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในปัจจุบัน

Metcalf and Palmer (2011, p. 16) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่าแบบจำลองภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 5 ขอบเขต ได้แก่ 1) ประเภทผู้นำ (Leader Type) 2) มุมมองเชิงพัฒนาการ (Developmental Perspective) 3) ความสามารถ

ในการปรับตัวและฟื้นคืนสภาพ (Resilience) 4) การวิเคราะห์สถานการณ์ (Situational Analysis) และ 5) พฤติกรรมผู้นำ (Leadership Behaviors)

Akyürek และ Karabay (2022, p. 3) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า สามารถนับเป็นหนึ่งในแนวทางภาวะผู้นำสมัยใหม่ เนื่องจากในแนวทางภาวะผู้นำร่วมสมัย โดยทั่วไปมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นเป้าหมายและวิสัยทัศน์ครอบคลุมและแบ่งปัน ผู้นำที่มีลักษณะเช่นนี้สามารถแสดงแนวทางเชิงนวัตกรรมได้

Odhiambo et al. (2025, p. 421) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำสองนครา (ambidextrous leadership theory) เพื่อสำรวจว่าผู้นำเชิงกลยุทธ์ในรัฐวิสาหกิจของเคนยาสามารถสร้างสมดุลระหว่างการควบคุมกับนวัตกรรมได้อย่างไร

สรุปแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม แนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้รับการพัฒนามาจากทฤษฎีภาวะผู้นำในอดีต โดยมีรากฐานสำคัญมาจาก ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญา นอกจากนี้ ยังมีการบูรณาการแนวคิดจากทฤษฎีอื่น ๆ เข้ามาอธิบายด้วย เช่น ทฤษฎีเส้นทาง - เป้าหมาย (Path - goal theory) ที่ช่วยในการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนเพื่อพัฒนานวัตกรรม ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก (LMX) ที่เน้นความสัมพันธ์เพื่อแลกเปลี่ยนความคิด และทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ที่ใช้การให้รางวัลเพื่อจูงใจให้เกิดการสร้างสรรค์ ขณะเดียวกันมีการพัฒนาแบบจำลองเฉพาะทางขึ้นมา เช่น แบบจำลองของ Metcalf and Palmer ที่มองภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผ่าน 5 ขอบเขต ได้แก่ ประเภทผู้นำ มุมมองเชิงพัฒนาการ ความสามารถในการฟื้นคืนสภาพ การวิเคราะห์สถานการณ์ และพฤติกรรมผู้นำและทฤษฎีภาวะผู้นำสองนครา (Ambidextrous leadership theory) ที่ศึกษาการสร้างสมดุลระหว่างการควบคุมกับการส่งเสริมนวัตกรรม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นแนวคิดร่วมสมัยที่ครอบคลุมและมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อขับเคลื่อนองค์กร

จากความหมาย ความสำคัญและแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยสรุปผลการสังเคราะห์หัวข้อของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังตาราง 2

ตาราง 2 ตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ความหมาย ความสำคัญ และแนวคิด เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งใช้กระบวนการสร้างสรรค์และแนวทางใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนองค์กรท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง โดยมีรากฐานมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสามารถในการมองเห็นโอกาส เปิดรับแนวคิดที่แตกต่าง และสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนานวัตกรรมที่จำเป็นต่อความอยู่รอด ความก้าวหน้า และความสามารถในการแข่งขันขององค์กรอย่างยั่งยืน	1. การขับเคลื่อนด้วยแนวทางใหม่ ความสามารถในการนำและประยุกต์ใช้แนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กร 2. การสร้างวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ความสามารถในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กรที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมอย่างมีกลยุทธ์ 3. การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การสนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรกล้าคิด กล้านำเสนอ และพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน 4. การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทดลอง และการยอมรับความผิดพลาดเพื่อนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม 5. การมุ่งเน้นความยั่งยืนขององค์กร การนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและสร้างการเติบโตให้แก่องค์กรในระยะยาว

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

การทบทวนวรรณกรรมนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและสังเคราะห์ความหมาย ความสำคัญ และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำความเข้าใจและพัฒนากรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยในลำดับต่อไป

1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้ให้คำนิยามของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ในหลากหลายแง่มุม ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทที่ซับซ้อนและจำเป็นอย่างยิ่งในโลกการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนี้

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 55, อ้างถึงใน อาฟานดี คอลออาแซ และสรุณณี อุสินยาง, 2565, หน้า 128) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้พลังและความสามารถของตนเองในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาส และสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรได้

ฐิตินันท์ นันทะศรี, วาโร เฟ็งสวัสดี้, วลัยนิกา ฉลากบาง, และพรเทพ เสถียรนพเก้า (2563, หน้า 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งนวัตกรรมการจัดการนวัตกรรมการทำงาน และนวัตกรรมการนำโดยมุ่งใจให้ผู้บริหารการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา นำความรู้ ทักษะ กระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและการจัดการศึกษา โดยมีพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการแสดงบทบาทและหน้าที่เชิงนวัตกรรม และด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

ธมนวรรณ จันทรสวอย (2564, หน้า 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถพฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถของตนเองในการขับเคลื่อน

ให้เกิดความคิดและสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนซึ่ง ประกอบด้วย 4 ประการ ดังนี้ 1) ด้านการเปิดใจ 2) ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ 3) ด้านการกล้าเสี่ยง / กล้าลอง 4) ด้านการวิจัยและพัฒนา

เดชา นาวงค์ (2564, หน้า 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และผลักดันความคิดที่มีประโยชน์และแปลกใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงาน ผู้นำใช้ความสามารถของตนเองหรือพฤติกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเชิงนวัตกรรม ในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สถานศึกษา

วรินทร์ ชัยสัมพันธ์สกุล และนันทยา น้อยจันทร์ (2565, หน้า 249) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการแสดงออกของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ การวางตัว หน้าที่ ความสามารถในการเข้าถึงโอกาสและปัญหาที่สลับซับซ้อน โดยสามารถค้นหาแนวทางการดำเนินการใหม่ ๆ โดยมีความฉลาดทางนวัตกรรม เพื่อนำมาช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ปัญหาที่ได้พบเจอ รวมทั้งสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรนั้นเกิดความเชื่อถือและขับเคลื่อนให้บุคลากรนั้นสามารถสร้างนวัตกรรมในการแก้ปัญหาและผลิตผลงานได้อย่างสร้างสรรค์

Weiss และ Legrand (2011, อ้างถึงใน สุภัฏญา แซ่ม้อย) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนโดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative Intelligence) เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้น และช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้นอีกด้วย

Sen and Eren (2012, p. 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมหมายถึงการแนะนำสิ่งใหม่ ๆ เช่น แนวคิด วิธีการ เทคนิค กระบวนการ ผลิตภัณฑ์ บริการ หรือการค้นพบเพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและตอบสนองความต้องการของผู้คนในปัจจุบันและอนาคต

Horth and Buchner (2014, อ้างถึงใน Alharbi, 2021, p. 221) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง เทคนิคและปรัชญาซึ่งรวมรูปแบบภาวะผู้นำที่หลากหลายเพื่อโน้มน้าวและกระตุ้นให้พนักงานสร้างผลิตภัณฑ์ บริการ และแนวคิดที่สร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา คือ พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารในการนำแนวคิด กระบวนการ และวิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะแสดงออกถึงการเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการมองเห็นปัญหาและโอกาสที่ซับซ้อน และค้นหาแนวทางแก้ไขที่ไม่เคยมีมาก่อน โดยจะทำหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และสร้างสรรค์นวัตกรรม ทั้งในด้านการบริหารจัดการ และการจัดกระบวนการเรียนการสอน เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและนำพาสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถรับมือกับความท้าทายและสร้างความสำเร็จที่ยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 ดังที่นักวิชาการได้กล่าวถึงในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

ฐิตินันท์ นันทะศรี และคณะ (2563, หน้า 12) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า การที่จะพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและตอบรับการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสของโลกในยุคปัจจุบันได้อย่างมีคุณภาพนั้น ผู้นำจึงควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาสามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา

ธมนวรรณ จันทร์สวอย (2564, หน้า 5) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญมากต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในการช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงานเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจหรือเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขัน และในเชิงของคุณภาพของผู้เรียน การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน และสถานศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้น

เดชา นาวงค์ (2564, หน้า 2) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า การศึกษาในยุคปัจจุบันเน้นในเรื่องของนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควร ที่จะมีความรู้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งจะส่งผลให้สามารถสร้างนวัตกรรม หรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน

อาฟานตี คอลออาแซ และสร้อยณี อุเล็นยาง (2565, หน้า 127) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า การศึกษามีบทบาทอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศในยุคปัจจุบัน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงข้อมูล ข่าวสาร เทคโนโลยีสารสนเทศในทุก ๆ ด้านไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นการที่จะพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและตอบรับการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสของโลกในยุคปัจจุบันได้อย่างมีคุณภาพนั้น ผู้นำจึงควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา

Sen and Eren (2012, pp. 1 – 10) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า การแก้ปัญหาในปัจจุบันซึ่งกว้างขวางในระดับชาติและระดับโลกและหยั่งรากลึกในประวัติศาสตร์นั้นจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงในอดีต ผู้นำเชิงนวัตกรรมบางคนสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงผ่านแนวปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้

Sagir (2017, p. 48) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมถือเป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารจัดการโรงเรียน ทั้งในการแก้ปัญหาที่โรงเรียนเผชิญและเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนโรงเรียนในด้านการศึกษาที่มีคุณภาพ

สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคที่โลกและเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสามารถนำพาสถานศึกษาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนและองค์กร ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ ยังมีความสำคัญในการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้สามารถแข่งขันและตอบสนองต่อความคาดหวังที่เพิ่มขึ้นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และที่สำคัญที่สุดคือ สามารถแก้ไขปัญหาที่สถานศึกษาเผชิญและตอบสนองความต้องการด้านการศึกษาที่มีคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. แนวคิดสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความหลากหลาย และมุ่งอธิบายถึงองค์ประกอบและกระบวนการที่ผู้นำใช้ในการขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษา ดังนี้

ขวัญชนก โตนาถ สุกัญญา แซ่มซ้อย และอนุชา กอนพวง (2557, หน้า 134) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมี 4 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบบุคลิกภาพภายใน 2) องค์ประกอบบุคลิกภาพนอก 3) องค์ประกอบ การปฏิบัติงาน และ 4) องค์ประกอบมิตรสัมพันธ์

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2559, อ้างถึงใน ธมนวรรณ จันทรัสวงษ์, 2564, หน้า 46) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกให้แก่ครูเพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพ (Growth Mindset) ผ่านกระบวนการพัฒนาความคิดเชิงนวัตกรรมในงาน ดังนี้ 1) การเปิดใจ (Openness) 2) การมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness) 3) การกล้าเสี่ยง / กล้าลอง (Taking Risk) 4) การวิจัยและพัฒนา (Research & Development: R & D)

ฐิตินันท์ นันทะศรี และคณะ (2563, หน้า 17) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 5 ด้าน คือ 1) ด้านการ มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

3) ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) ด้านการแสดงบทบาทหน้าที่
เชิงนวัตกรรม และ 5) ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

วรินทร์ ชัยสัมพันธ์สกุล และนันทิยา น้อยจันทร์ (2565, หน้า 249) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า สามารถสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 5 ด้าน ได้แก่

1) การคิดสร้างสรรค์ 2) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 4) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และ 5) การบริหารความเสี่ยง

อาฟานดี คอลออาแซ และสร้อยณี อุเล็นยาง (2565, หน้า 132) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 6 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์และการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

De Jong and Den Hartog (2007, p. 49) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า มีพฤติกรรมของผู้นำ 13 ประการที่เชื่อมโยงกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ซึ่งรวมถึงการเป็นแบบอย่างเชิงนวัตกรรม การกระตุ้นทางปัญญา การกระตุ้นการเผยแพร่ความรู้ การให้วิสัยทัศน์ การปรึกษาหารือ การมอบหมายงาน การสนับสนุนนวัตกรรม การจัดการข้อเสนอแนะ การยอมรับ การให้รางวัล การจัดหาทรัพยากร การตรวจสอบ และการมอบหมายงาน

Horth and Buchner (2014, p. 5) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีสององค์ประกอบคือ 1) แนวทางเชิงนวัตกรรมต่อภาวะผู้นำ หมายถึง การนำความคิดใหม่ ๆ และการกระทำที่แตกต่างไปจากวิธีการที่คุณเป็นผู้นำ จัดการและดำเนินงานของคุณ และ 2) ภาวะผู้นำเพื่อนวัตกรรม ผู้นำต้องเรียนรู้วิธีการสร้างบรรยากาศในองค์กรที่ผู้อื่นสามารถนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาใช้เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ

Sagir (2017, p. 52) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผลการวิจัยสำหรับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนถูกรวบรวมไว้ภายใต้สามปัจจัย ได้แก่ การส่งเสริมนวัตกรรม (Encouraging Innovation) การไล่หานวัตกรรม (Pursuing Innovation) และการนำนวัตกรรมไปปฏิบัติ (Implementing Innovation)

สรุปแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ถูกสังเคราะห์ขึ้นจากงานวิจัยต่าง ๆ ซึ่งระบุถึงองค์ประกอบที่หลากหลาย นักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอองค์ประกอบหลักที่คล้ายคลึงกัน แม้จะใช้ชื่อเรียกต่างกันบ้าง เช่น ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และด้านการคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบที่สำคัญอื่น ๆ ได้แก่ การบริหารความเสี่ยง บุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อนวัตกรรม ขณะที่บางแนวคิดได้จำแนกพฤติกรรมของผู้นำออกเป็นด้านต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมนวัตกรรม การใฝ่หานวัตกรรม และการนำนวัตกรรมไปปฏิบัติ หรือการสร้างแนวทางเชิงนวัตกรรมในการนำและการสร้างบรรยากาศสำหรับนวัตกรรม ซึ่งทั้งหมดนี้ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารเป็นแนวคิดที่ประกอบด้วยคุณลักษณะและพฤติกรรมหลายมิติที่ต้องทำงานประสานกันเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษา

จากความหมาย ความสำคัญและแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสรุปผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง ดังตาราง 3

ตาราง 3 ตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมาย ความสำคัญ และแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารในการประยุกต์ใช้แนวคิดและกระบวนการใหม่ ๆ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารจะแสดงบทบาทในการริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้าง	1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ความสามารถในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา 2. การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรกล้าคิด กล้านำเสนอ และทดลองแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้

ตาราง 3 (ต่อ)

ความหมาย ความสำคัญ และแนวคิด เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา
บรรยากาศที่กระตุ้นให้ครูและบุคลากร กล้าคิดค้นนวัตกรรมด้านการบริหาร จัดการและการเรียนการสอน เพื่อแก้ไข ปัญหาและสร้างคุณค่าเพิ่มให้แก่ผู้เรียน และสถานศึกษาอย่างยั่งยืน	3. การสร้างทีมงานและการทำงานร่วมกัน ความสามารถในการสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วม ของบุคลากรในการพัฒนานวัตกรรม ของสถานศึกษา 4. การบริหารความเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ ความกล้าที่จะทดลองสิ่งใหม่และตัดสินใจ นำนวัตกรรมมาใช้ แม้มีความไม่แน่นอน แต่มีการวางแผนจัดการความเสี่ยง อย่างเป็นระบบ 5. การมีบุคลิกภาพและการเป็นแบบ อย่างการแสดงออกถึงความมุ่งมั่น ใฝ่รู้ เปิดกว้าง และเป็นแบบอย่างที่ดีในการ สร้างสรรค์และนำนวัตกรรมมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านสมรรถนะการบริหารจัดการทรัพยากรและการส่งเสริมศักยภาพบุคลากร ให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจ ได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิผล ทั้งนี้เพื่อบรรลุเป้าหมายหลักในการพัฒนาคุณภาพและความเป็นเลิศของผู้เรียนอย่างยั่งยืน ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดังกล่าว ดังต่อไปนี้

เดชา ลุนาวงค์ (2564, หน้า 75) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมไว้ 4 องค์ประกอบดังนี้

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

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565, หน้า 35) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบ
ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. บุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม
2. ความคิดเชิงนวัตกรรม
3. วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
4. ความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม
5. สร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม

บริวัฒน์ สารผล (2565, หน้า 33) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะ
ผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

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

ภูริชญา เพื่อกพรหม, สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงค์ (2566, หน้า 49)
ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
2. การคิดสร้างสรรค์
3. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม
5. การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม

เฉลิมพล ดีสวัสดิ์ (2566, หน้า 59) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะ
ผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

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

คอติมะห์ ลามะทา (2567, หน้า 101) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบการของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
2. การคิดสร้างสรรค์
3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
4. การบริหารความเสี่ยง
5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
6. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ศราวุฒิ การิรัตน์, และ ชัยยนต์ เพาพาน (2567, หน้า 168) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบการของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
2. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม
3. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. การทำงานเป็นทีม
5. การคิดสร้างสรรค์
6. การสร้างแรงจูงใจ

พรวาริญา กิตติธรรม (2568, หน้า 42) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบการของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม
2. การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม
3. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
4. ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

สมฤทัย ชัยศิริ และ ชัยณพงศ์ ศรีจันทร์ (2568, หน้า 512) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบการของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
2. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ นวัตกรรม
3. การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์
4. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม
5. การบริหารการเปลี่ยนแปลง
6. การพัฒนาทักษะดิจิทัล

Chansirisira (2022, p. 4) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. Vision (การมีวิสัยทัศน์)
2. creativity (ความคิดสร้างสรรค์)
3. creating an innovative organizational atmosphere
(การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม)

Chanprasert, Chusorn & Chantarasombat (2023, p. 2) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. Innovative Vision (วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม)
2. Courage to take risks with innovation (ความกล้าที่จะเสี่ยงกับนวัตกรรม)
3. Innovation networking (เครือข่ายนวัตกรรม)
4. Innovative Creativity (ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม)
5. Leading change in innovation (การนำการเปลี่ยนแปลงในนวัตกรรม)

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาผู้วิจัยสรุปผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง ดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	นักวิชาการและนักวิจัย											
	✓	เดชา ลูณาวงค์ (2564, หน้า 75)	✓	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565, หน้า 35)		บริพัทธ์ สารผล (2565, หน้า 33)	✓	ภูริชญา เพ็ญพรหม, สุทธิวรรณ ตันติธนาวงศ์ (2566, หน้า 49)		เฉลิมพล ดีสวัสดิ์ (2566, หน้า 59)		คอตัมะห์ ลาเมะทา (2567, หน้า 101)
								ศราวณีย์ การิรัตน์, และ ชัยยนต์ เพาพาน (2567, หน้า 168)				
								พรวรริญา กิตติธรรม (2568, หน้า 42)	✓			
								สมฤทัย ชัยศิริ, และ ชัยณพวงศ์ ทรัพย์จันทร์ (2568, หน้า 512)	✓			
								Chansirisira (2022, p. 4)	✓			
								Chanprasert, Chusorn & Chantarasombat (2023, p. 2)	✓			
								จำนวนความถี่	7			
								ร้อยละ	63.6			
	การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม / การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม /											
	การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม / ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม											
	/ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม / การมีวิสัยทัศน์ / วิสัยทัศน์เชิง											
	นวัตกรรม											

ตาราง 4 (ต่อ)

นักวิชาการและนักวิจัย องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา											
	✓	เดชา ลุนาวงค์ (2564, หน้า 75)									
	✓	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565, หน้า 35)									
	✓	บริพัทธ์ สารผล (2565, หน้า 33)									
		ภูริญา เพื่อกพรหม, สุทธิวรรณ ตันติธรรมา (2566, หน้า 49)									
	✓	เฉลิมพล ดีสวัสดิ์ (2566, หน้า 59)									
	✓	คอตัมะห์ ลาเมะทา (2567, หน้า 101)									
	✓	ศราวุฒิ การิรัตน์, และ ชัยยนต์ เพาพาน (2567, หน้า 168)									
	✓	พรารีญา กิตติธรรม (2568, หน้า 42)									
	✓	สมฤทัย ชัยศิริ, และ ชัยณพงค์ ตรีจันทร์ (2568, หน้า 512)									
		Chansirisira (2022, p. 4)									
		Chanprasert, Chusorn & Chantarasombat (2023, p. 2)									
การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม / การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม / ด้านการทำงานเป็นทีม / การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม / การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม / ด้านสร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม / การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม / การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	8	จำนวนความถี่									
	72.7	ร้อยละ									

ตาราง 4 (ต่อ)

นักวิชาการและนักวิจัย	องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา												
	เดชา ลูณาวงค์ (2564, หน้า 75)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565, หน้า 35)	ปริพัฒน์ สารผล (2565, หน้า 33)	ภูริญา เพื่อกพรหม, สุทธิวรรณ ตันติธนาวงศ์ (2566, หน้า 49)	เฉลิมพล ดีสวัสดิ์ (2566, หน้า 59)	คอตัมะห์ ลาเมะทา (2567, หน้า 101)	ศราวุฒิ การิรัตน์, และ ชัยยนต์ เพาพาน (2567, หน้า 168)	พรารีญา กิตติธรรม (2568, หน้า 42)	สมฤทัย ชัยศิริ, และ ชัยณพวงศ์ ครุจันทร์ (2568, หน้า 512)	Chansirisira (2022, p. 4)	Chanprasert, Chusorn & Chantarasombat (2023, p. 2)	จำนวนความถี่	ร้อยละ
การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม / การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ / ด้านการคิดสร้างสรรค์ / การคิดสร้างสรรค์ / การคิดสร้างสรรค์ / การคิดสร้างสรรค์ / ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม / การมีความคิดสร้างสรรค์ / การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม / ความคิดสร้างสรรค์ / ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11	100

ตาราง 4 (ต่อ)

ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม / การสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์กร นวัตกรรม / ด้านการสร้างบรรยากาศ แห่งองค์การนวัตกรรม / การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม / การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม / การสร้างบรรยากาศ เชิงนวัตกรรม	นักวิชาการและนักวิจัย											
		เดชา ลู่นาวงค์ (2564, หน้า 75)										
		แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565, หน้า 35)										
		บริพัทธ์ สารผล (2565, หน้า 33)										
	✓	ภูริญา เพื่อกพรหม, สุทธิวรรณ ตันติธนาวงศ์ (2566, หน้า 49)										
	✓	เฉลิมพล ดีสวัสดิ์ (2566, หน้า 59)										
	✓	คอตัมะห์ ลาเมะทา (2567, หน้า 101)										
	✓	ศราวดี การิรัตน์, และ ชัยยนต์ เพาพาน (2567, หน้า 168)										
	✓	พรารีญา กิตติธรรม (2568, หน้า 42)										
	✓	สมฤทัย ชัยศิริ, และ ชัยณพงค์ ทรัพย์ (2568, หน้า 512)										
		Chansirisira (2022, p. 4)										
		Chanprasert, Chusorn & Chantarasombat (2023, p. 2)										
	6	จำนวนความถี่										
	54.5	ร้อยละ										

ตาราง 4 (ต่อ)

นักวิชาการและนักวิจัย องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	เดชา ลูณาวงค์ (2564, หน้า 75)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565, หน้า 35)	บริพัทธ์ สารผล (2565, หน้า 33)	ภูริญา เพื่อกพรหม, สุทธิวรรณ ตันติธนาวงศ์ (2566, หน้า 49)	เฉลิมพล ดีสวัสดิ์ (2566, หน้า 59)	คอตัมะห์ ลาเมะทา (2567, หน้า 101)	ศราวุฒิ การิรัตน์, และ ชัยยนต์ เพาพาน (2567, หน้า 168)	พรารีญา กิตติธรรม (2568, หน้า 42)	สมฤทัย ชัยศิริ, และ ชัยณพงค์ ครุจันทร์ (2568, หน้า 512)	Chansirisira (2022, p. 4)	Chanprasert, Chusorn & Chantarasombat (2023, p. 2)	จำนวนความถี่	ร้อยละ
									✓			1	9
				✓		✓	✓		✓			4	36.3

[illegible]

ตาราง 4 (ต่อ)

นักวิชาการและนักวิจัย องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	เดชา ลูณาวงค์ (2564, หน้า 75)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565, หน้า 35)	บริพัทธ์ สารผล (2565, หน้า 33)	ภูริญา เพื่อกพรหม, สุทธิวรรณ ตันติธนาวงศ์ (2566, หน้า 49)	เฉลิมพล ดีสวัสดิ์ (2566, หน้า 59)	คอตัมะห์ ลาเมะทา (2567, หน้า 101)	ศราวุฒิ การิรัตน์, และ ชัยยนต์ เพาพาน (2567, หน้า 168)	พรารีญา กิตติธรรม (2568, หน้า 42)	สมฤทัย ชัยศิริ, และ ชัยณพงค์ ทรัพย์จันทร์ (2568, หน้า 512)	Chansirisira (2022, p. 4)	Chanprasert, Chusorn & Chantarasombat (2023, p. 2)	จำนวนความถี่	ร้อยละ
		✓	✓		✓	✓					✓	5	45.5
	การบริหารความเสี่ยง / การบริหารความเสี่ยง / ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม / การบริหารความเสี่ยง / ความกล้าที่จะเสี่ยงกับนวัตกรรม)												
	การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม / เครือข่ายนวัตกรรม			✓							✓	2	18.2
	ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม / การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม	✓	✓									2	18.2

ตาราง 4 (ต่อ)

การสำรวจองค์กรแห่งนวัตกรรม	นักวิชาการและนักวิจัย	
	องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	
	เดชา ลูณวงศ์ (2564, หน้า 75)	
	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565, หน้า 35)	
	บริพัทธ์ สารผล (2565, หน้า 33)	✓
	ภูริญา เพื่อกพรหม, สุทธิวรรณ ตันติธนาวงศ์ (2566, หน้า 49)	
	เฉลิมพล ดีสวัสดิ์ (2566, หน้า 59)	
	คอตัมะห์ ลาเมะทา (2567, หน้า 101)	
	ศราวดี กักรัตน์, และ ชัยยนต์ เพาพาน (2567, หน้า 168)	
	พรารีญา กิตติธรรม (2568, หน้า 42)	
	สมฤทัย ชัยศิริ, และ ชัยณพงค์ ครุจันทร์ (2568, หน้า 512)	
	Chansirisira (2022, p. 4)	
	Chanprasert, Chusorn & Chantarasombat (2023, p. 2)	✓
	จำนวนความถี่	1
	ร้อยละ	9

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาผู้วิจัยได้กำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังตาราง 5

ตาราง 5 การกำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
1. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม / การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ / ด้านการคิดสร้างสรรค์ / การคิดสร้างสรรค์ / การคิดสร้างสรรค์ / การคิดสร้างสรรค์ / ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม / การมีความคิดสร้างสรรค์ / การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม / ความคิดสร้างสรรค์ / ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	ความคิดสร้างสรรค์ เชิงนวัตกรรม	11	100
2. การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม / การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม / ด้านการทำงานเป็นทีม / การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม / การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม / ด้านสร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม / การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม / การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	การทำงานเชิง นวัตกรรมเป็นทีม	8	72.7

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
3. การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม / การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม / การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม / ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม / การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม / การมีวิสัยทัศน์ / วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	7	63.6
4. ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม / การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การนวัตกรรม / ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม / การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม / การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม / การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม	การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมในองค์กร	6	54.5
5. การบริหารความเสี่ยง / การบริหารความเสี่ยง / ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม / การบริหารความเสี่ยง / ความกล้าที่จะเสี่ยงกับนวัตกรรม	การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม	5	45.5

จากตาราง 5 การสังเคราะห์ข้างต้น ซึ่งได้รวบรวมและจัดกลุ่มแนวคิดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาเลือกองค์ประกอบโดยใช้ความถี่ของแนวคิดจากนักวิจัยตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป

ดังนั้น จึงสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้ จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

1. ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม คิดเป็นร้อยละ 100
2. การทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นทีม คิดเป็นร้อยละ 72.7

3. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม คิดเป็นร้อยละ 63.6
4. การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 54.5
5. การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม คิดเป็นร้อยละ 45.5

องค์ประกอบทั้ง 5 ด้านนี้ จะเป็นกรอบในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และความสัมพันธ์ที่มีต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน โดยผู้วิจัยได้กำหนดองค์และศึกษางานวิจัย บทความวิชาการ วารสาร และตำราที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมในองค์กร 3) ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 4) การทำงานเชิงนวัตกรรม เป็นทีม 5) การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ดังต่อไปนี้

การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

1. ความหมายของการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

ธนัญชนก แส่นจันทร์ (2563, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ไว้ว่า หมายถึง การมีทิศทางแนวทางในการทำงานที่ชัดเจน สามารถสื่อสารกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้กับเพื่อนร่วมงาน มีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในสิ่งที่ทำกำหนดเป้าหมายในการทำงาน สามารถสร้างค่านิยมในการทำงาน มีความรู้ความสามารถและยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้อื่น

วรวิทย์ ศิริอ่อน (2565, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของ ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ไว้ว่า ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างให้สมาชิกทุกคนเห็นภาพอนาคตที่มุ่งหวังให้ประสบความสำเร็จ โดยให้ทุกคนยอมรับและเชื่อถือ เต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยผู้นำจะต้องมีความคิดที่จะพัฒนาก้าวไกลอยู่เสมอ ซึ่งดูได้จากผู้นำจะต้องแสดงให้เห็นว่ามีความมุ่งมั่นที่จะให้มีความเป็นเลิศ รวมถึงการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นระหว่างบุคคลทั้งภายในภายนอก มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์นวัตกรรม และจะต้องปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

Ariyani, Suyatno และ Zuhaery (2021, p. 65) ได้ให้ความหมายของผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ว่า ในฐานะนักนวัตกรรม ครูใหญ่หรือผู้อำนวยการโรงเรียนต้องสามารถสร้างสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียนได้ นอกจากนี้ ยังต้องมีกลยุทธ์ในการสร้างความสัมพันธ์ที่กลมกลืนกับสิ่งแวดล้อม ค้นหาแนวคิดใหม่ ๆ บูรณาการกิจกรรมทั้งหมดให้ตัวอย่างแก่บุคลากรทางการสอนทุกคนในโรงเรียน และพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่เป็นนวัตกรรม

Juladis Khanthap (2022, p. 51) ได้ให้ความหมายของ วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (Innovative vision) ไว้ว่า ได้ให้ความหมายไว้ว่า ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของมุมมองแบบองค์รวม เพื่อส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและความมุ่งมั่นในการปรับตัวให้เข้ากับการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปความหมายของการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมเชิงรุกของผู้นำในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายอนาคตที่ชัดเจน โดยอาศัยการวิเคราะห์สภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างเท่าทัน เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมในการยกระดับคุณภาพการศึกษาที่ก้าวข้ามกรอบการปฏิบัติเดิม ผ่านกระบวนการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วน บนพื้นฐานของความถูกต้องชอบธรรมและค่านิยมองค์กร เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม

2. ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

ธนัญชนก แส่นจันทร์ (2563, หน้า 12) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การเป็นผู้นำประสบความสำเร็จ และผู้นำที่ดีจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

ศิริวรรณ นาคมอญ (2564, หน้า 2) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่มเกิดความไว้วางใจระหว่างกัน ในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร

ไพฑูรย์ ศิริบูรณ์ (2565, หน้า 3) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนวัตกรรมจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์และกำหนดแนวทางในการนำเทคโนโลยีเข้ามาสู่สถานศึกษาสู่ห้องเรียน เพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ จากบูรณาการเทคโนโลยีมาใช้ โดยเป้าหมายเพื่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมหรือสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม

สุธิดา สอนสีบ (2565, หน้า 1) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ไว้ว่า หัวใจของทักษะการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรม คือ ทุกคนต้องเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่มีส่วนร่วมสร้างการเปลี่ยนแปลง

ซานิรา สุมาลี (2565, หน้า 24 – 25) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ไว้ว่า สามารถกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น ซึ่งเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรในองค์กรมีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน และเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต

Ariyani, Suyatno and Zuhary (2021, p. 70) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์ ไว้ว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งจำเป็นในการรักษาความกระตือรือร้นของสมาชิกในโรงเรียน ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการมีวิสัยทัศน์ ความสร้างสรรค์ นวัตกรรม ความสามารถในการร่วมมือ และความสามารถในการวางแผน จัดการและสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่น เรียนรู้จากประสบการณ์ และฉวยโอกาส ซึ่งทั้งหมดนี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ช่วยกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม

Xie and Chansirisira (2025, p. 176) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการยกระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ในบริบทของโลกาภิวัตน์ การแข่งขันทางการศึกษาทวีความรุนแรงมากขึ้น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นกุญแจสำคัญในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของโรงเรียน และความท้าทายของนวัตกรรมทางเทคโนโลยีต้องการผู้นำทางการศึกษาที่มีความสามารถในการนำทางการบูรณาการเทคโนโลยีกับการศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ไว้ว่า วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมมีความสำคัญในฐานะเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยให้สถานศึกษาก้าวทันพลวัตของโลก ผ่านการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ร่วมกัน ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายความเป็นเลิศท่ามกลางการแข่งขันที่สูงขึ้น แต่ยังเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่เข้มแข็งและมีคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรม

จากการความหมายความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมผู้วิจัยได้
สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการของการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ดังตาราง 6

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 6 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการของการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายอนาคตที่ชัดเจน โดยอาศัยการวิเคราะห์สภาวะ การเปลี่ยนแปลงอย่างเท่าทัน เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมในการ ยกระดับคุณภาพการศึกษาที่ ก้าวข้ามกรอบการปฏิบัติเดิม ผ่านกระบวนการสื่อสารที่สร้าง แรงบันดาลใจและการมีส่วนร่วม ของบุคลากรทุกภาคส่วน บนพื้นฐานของความถูกต้อง ชอบธรรมและ	วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมมี ความสำคัญในฐานะเครื่องมือ เชิงกลยุทธ์ที่ช่วยให้สถานศึกษา ก้าวทันพลวัตของโลก ผ่านการ บูรณาการเทคโนโลยีเพื่อยกระดับ คุณภาพการจัดการเรียนรู้และ การสร้างบรรยากาศแห่งความ ไว้วางใจที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ร่วมกัน ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยให้องค์กรบรรลุ เป้าหมายความเป็นเลิศท่ามกลาง การแข่งขันที่สูงขึ้น แต่ยังเป็น ปัจจัยหลักในการขับเคลื่อน	พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในการชี้แนะทิศทาง เป้าหมายในอนาคตผ่านการ วิเคราะห์สภาวะการเปลี่ยนแปลง อย่างเท่าทัน โดยมีการบูรณาการ เทคโนโลยีเพื่อสร้างสรรค์ นวัตกรรมในการยกระดับคุณภาพ การจัดการศึกษา ที่ก้าวข้ามกรอบ ปฏิบัติเดิม ภายใต้อำนาจ แห่งความไว้วางใจและการสื่อสาร ที่สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการ มีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนบน พื้นฐานของจรรยาบรรณและ ค่านิยมองค์กร เพื่อขับเคลื่อน	การนำเชิงวิสัยทัศน์และการ ปรับตัวอย่างเท่าทันสถานการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้อง แสดงออกถึงความสามารถในการ วิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ของโลกและสังคม เพื่อกำหนด ทิศทางและเป้าหมายในอนาคต ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน และแม่นยำการบูรณาการ เทคโนโลยีเพื่อการเปลี่ยนผ่านเชิง นวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้ริเริ่มและสนับสนุนการ นำเทคโนโลยีมาใช้เป็นฐานในการ สร้างสรรค์วิธีการจัดการศึกษา

ตาราง 6 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ค่านิยมองค์กร เพื่อขับเคลื่อน สถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม	สถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่ง นวัตกรรมที่เข้มแข็งและมีคุณภาพ อย่างเป็นรูปธรรม	สถานศึกษาองค์กรแห่ง นวัตกรรมที่บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายความเป็นเลิศอย่างเป็น รูปธรรม	แบบใหม่ โดยมุ่งเน้นการทำลาย ข้อจำกัดหรือกรอบปฏิบัติเดิม เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน การสร้างวัฒนธรรมความไว้วางใจ และการสื่อสารเชิงบวก ผู้บริหาร สถานศึกษา ต้องสร้างบรรยากาศ การทำงานที่ส่งเสริมความเชื่อมั่น ต่อกัน มีทักษะการสื่อสารที่ สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ กลายเป็นแรงบันดาลใจและ กระตุ้นให้บุคลากรเกิด ความกล้าที่จะริเริ่มสิ่งใหม่

ตาราง 6 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
			การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมบนฐาน จรรยาบรรณและค่านิยม ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องส่งเสริมให้ทุกภาคส่วน เข้ามามีบทบาท ในการตัดสินใจและร่วมพัฒนาสถานศึกษา โดยยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ และค่านิยมขององค์กรเป็นกรอบในการ ดำเนินงานการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และความ เป็นเลิศขององค์กรนวัตกรรม ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องขับเคลื่อนสถานศึกษา ให้เกิดผลลัพธ์ที่จับต้องได้จริง ทั้งในด้าน ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา และการก้าวไปสู่การเป็นองค์กรต้นแบบ ด้านนวัตกรรมที่ยั่งยืน

การสร้างบรรยากาศในองค์กรเชิงนวัตกรรม

1. ความหมายของการสร้างบรรยากาศในองค์กรเชิงนวัตกรรม

ศิริวรรณ นาคมอญ (2564, หน้า 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง ลักษณะและพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์การ สร้างวัฒนธรรมองค์การที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม มีการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมการสร้างสรรค่นวัตกรรมใหม่ ๆ กระตุ้นให้เกิดการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เผยแพร่ผลงานนวัตกรรม สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย

กาญจนา จันทรัฐเพ็ชร (2564, หน้า 6 – 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์แห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครู บุคลากรระดมความคิด และแบ่งปันความรู้ด้านนวัตกรรม โดยสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมการทำงานของครู บุคลากรแบบกัลยาณมิตรให้ผ่อนคลาย ให้รางวัลส่งเสริมสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจให้กับครู บุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ อำนวยความสะดวกให้แก่ครู บุคลากรในการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา ใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์การไปสู่องค์กรนวัตกรรมในสถานศึกษา

เยาวลักษณ์ สพพันทอง (2564, หน้า 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้ความสำคัญต่อบุคลากร การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งการเรียนรู้ การคิดอย่างเป็นระบบมีแบบแผนและสนับสนุนการใช้อุปกรณ์ เทคโนโลยีให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ

ธมญาณี โฉมจินดา (2564, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม ไว้ว่า หมายถึง การกำหนดทิศทางโครงสร้างสถานศึกษา และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในสถานศึกษา ด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันมีน้ำใจ สนับสนุนให้ครูแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม

เป็นของตนเอง ส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่ครูที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ

สมพงษ์ เชื้อกพรหม (2564, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ ไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงาน จัดบรรยากาศที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศการเรียนรู้ จัดสถานที่สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดสรรเวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดใหม่ ๆ กับบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร สิ่งใหม่ ๆ ที่หลากหลาย มีการสร้างเงื่อนไขหรือบริบทของนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน

ไพฑูรย์ ศิริบุรณ (2565, หน้า 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการแห่งการสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะผ่านกระบวนการที่หลากหลายเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นผลลัพธ์ที่มีนวัตกรรม

สุจิตา สอนสืบ (2565, หน้า 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองตอบความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม

เพ็ญภา แสงแก้ว (2565, หน้า 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองตอบความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยี

และนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันให้บุคลากร
แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม

ซานีรา สุมาลี (2565, หน้า 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างองค์การ
นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่สามารถปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์การ
ไปสู่รูปแบบใหม่ ซึ่งเน้นการสร้างสรรคบรรยากาศภายในองค์การให้เหมาะต่อการ
สร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา

Ahmad, Syaifuddin and Wurianto (2569, p. 33) ได้ให้ความหมายไว้ว่า
รูปแบบการจัดการศึกษาเชิงนวัตกรรม คือ การบูรณาการระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหาร บทบาทของครูในฐานะผู้ฝึกสอนด้านลักษณะนิสัย และการสนับสนุน
ของเทคโนโลยีดิจิทัล ภายใต้ระบบการจัดการที่สามารถปรับตัวและเปิดโอกาสให้ทุกฝ่าย
มีส่วนร่วม โดยมีลักษณะที่โปร่งใสและมุ่งเน้นการพัฒนาคุณลักษณะเป็นสำคัญ

Chou, Shen, Hsia, and Chen (2557, p. 845) ได้ให้ความหมาย
ของบรรยากาศนวัตกรรมขององค์กร (Organizational innovation climates) ไว้ว่าการรับรู้
ของสมาชิกในองค์กรต่อคำอธิบายเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน ซึ่งบ่งชี้ถึงความเป็นผู้นำ
ด้านนวัตกรรม ความสามัคคีของทีม และความเป็นอิสระในการทำงาน

Ibrahim, Mohamad, and Shah (2561, p. 3) ได้ให้ความหมาย
ของบรรยากาศเชิงนวัตกรรม (Innovative climate) ไว้ว่า การแบ่งปันการรับรู้ที่เกี่ยวข้อง
กับแนวทางปฏิบัติ ขั้นตอน และพฤติกรรมเพื่อส่งเสริมการสร้างการยอมรับและการทำ
ความคิดใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นจริง

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปความหมายการสร้างบรรยากาศ
ในองค์กรเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการกำหนดทิศทางและโครงสร้าง
ที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ ผ่านการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การที่เห็นคุณค่าของการเรียนรู้
และการแบ่งปันความรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยมีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ
และจิตสังคมที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เสริมสร้างอิสระในการปฏิบัติงาน
และการใช้ระบบแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการคิดค้น พัฒนา และประยุกต์ใช้
นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับสมรรถนะขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ

2. ความสำคัญของการสร้างบรรยากาศในองค์กรเชิงนวัตกรรม

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559, หน้า 33) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการสร้างบรรยากาศในองค์กรเชิงนวัตกรรม ไว้ว่า นวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ในการนั้น การบริหารงานต้องใช้ระบบค่านิยมและมีบรรยากาศที่สนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรสร้างสรรค์นวัตกรรม

ศิริวรรณ นาคมอญ (2564, หน้า 34) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการสร้างบรรยากาศในองค์กรเชิงนวัตกรรมไว้ว่า เน้นการสร้างบรรยากาศการทำงาน ร่วมกันแบบทีมทั้งโรงเรียน (Collaboration) เพื่อมุ่งสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่หลากหลายการเรียนรู้ทักษะใหม่และการพัฒนาโปรแกรมหรือหลักสูตร การสร้างค่านิยมองค์กรใหม่ (Core Value) เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและนำประโยชน์สู่สังคมและชุมชน ฤมณภาณี โฉมจินดา (2564, หน้า 23 – 24) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการสร้างบรรยากาศในองค์กรเชิงนวัตกรรม ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่มเกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้

สมพงษ์ เชื้อกพรหม (2564, หน้า 35 – 36) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการสร้างบรรยากาศในองค์กรเชิงนวัตกรรม ไว้ว่า นวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการมีความคิดสร้างสรรค์ ต้องสนับสนุนและส่งเสริม นวัตกรรม มีความทุ่มเทมุ่งมั่นด้วยใจจริงในการพัฒนา โดยถ่ายทอดเรื่องราวในการสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

ภาดิน เกษณา (2564, หน้า 15 – 16) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการสร้างบรรยากาศในองค์กรเชิงนวัตกรรม ไว้ว่า ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้

ไพฑูรย์ ศิริบุรณ์ (2565, หน้า 73) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการสร้างบรรยากาศในองค์กรเชิงนวัตกรรมไว้ว่า แนวทางการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กร

นวัตกรรม ประกอบด้วย 1. โครงสร้างขององค์กร ซึ่งองค์กรต้องให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่าย สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 2. การมีทรัพยากรที่เพียงพอ โดยเฉพาะทรัพยากรทางการเงินเป็นสิ่งที่สะท้อนและมีอิทธิพลค่อนข้างสูงต่อวัฒนธรรมองค์กร 3. การมุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของลูกค้า เน้นบริการลูกค้าให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด 4. การสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กร เน้นให้มีการทำงานเป็นทีมงาน ทีมข้ามสายงาน ทีมงานโครงการ และทีมแก้ปัญหาระหว่างองค์กร

ซานิรา สุมาลี (2565, หน้า 25) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการสร้างบรรยากาศในองค์กรเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่มเกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร

ศราวุฒิ การิรัตน์ และชัยยนต์ เพาพาน (2567, หน้า 12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ไว้ว่า ผู้นำจะต้องเรียนรู้วิธีการสร้างบรรยากาศขององค์กรเพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถประยุกต์ใช้ความคิดเชิงนวัตกรรมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสินค้าและบริการใหม่ ๆ ภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรมจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม (Culture of Innovation) ช่วยให้ผู้บุคลากรมีกระบวนการคิดที่แตกต่างและทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อเผชิญสิ่งที่ท้าทาย

Açıkgöz, A. & Günsel, A. (2011, p. 921) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของ Climate (บรรยากาศ) ไว้ว่า บรรยากาศส่งผลต่อชีวิตประจำวันและกระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์กร โดยการหล่อหลอมทัศนคติ ความรู้สึก และพฤติกรรม บรรยากาศจึงทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านในการสร้างแรงจูงใจ การเรียนรู้ ความผูกพัน และนำไปสู่การเกิดนวัตกรรมในที่สุด

Sarwar, Phulpoto, Pahore, Memon, Anjums, Bhutto, & Omer (2019, p. 106) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม (Innovative organizational climate) ได้กล่าวว่า บรรยากาศภายในองค์กรสามารถมีอิทธิพลเชิงสร้างสรรค์ต่อความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในระดับบุคคลและองค์กรตามลำดับ และหากพนักงานรับรู้ว่ามีบรรยากาศในที่ทำงานเอื้ออำนวย ก็จะมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความ

กระตือรือร้น ความมุ่งมั่น และความผูกพันของพนักงานที่ดีขึ้น ส่งผลให้ผลการดำเนินงานขององค์กรดีขึ้น

Hoang, Wilson – Evered, and Lockstone–Binney (2020, p. 8)

ได้กล่าวถึงความสำคัญของ บรรยากาศนวัตกรรม (Climate for innovation) ได้กล่าวว่า บรรยากาศนวัตกรรมถูกคาดการณ์ว่าจะช่วยอำนวยความสะดวกให้พนักงานสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงและยอมรับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม โดยจะช่วยเพิ่มความสามารถในการสร้างนวัตกรรมของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เนื่องจากบรรยากาศจะช่วยอำนวยความสะดวกให้เกิดกิจกรรมนวัตกรรม

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปความสำคัญการสร้างบรรยากาศในองค์กรเชิงนวัตกรรมไว้ว่า การสร้างบรรยากาศในองค์กรเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญในฐานะปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่บูรณาการโครงสร้างระบบ ทรัพยากรและเครือข่ายความร่วมมือ เข้ากับการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นค่านิยมและการทำงานเป็นทีม เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจและความไว้วางใจในการริเริ่มสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น โดยทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับสมรรถนะการปรับตัวต่อความท้าทาย และมุ่งส่งมอบคุณค่าผ่านนวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพร้อมทั้งสร้างประโยชน์ต่อสังคมอย่างยั่งยืน

จากการความหมายความสำคัญของการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมในองค์กร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการของการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมในองค์กรดังตาราง 7

ตาราง 7 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการของการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมในองค์กร

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
พฤติกรรมของผู้นำในการกำหนดทิศทางและโครงสร้างที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ ผ่านการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การที่เห็นคุณค่าของการเรียนรู้และการแบ่งปันความรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยมีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและจิตสังคมที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เสริมสร้างอิสระในการปฏิบัติงาน และการใช้ระบบแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการคิดค้นพัฒนา	การสร้างบรรยากาศในองค์กรเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญในฐานะปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่บูรณาการโครงสร้างระบบ ทรัพยากร และเครือข่ายความร่วมมือ เข้ากับการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การที่เน้นค่านิยมและการทำงานเป็นทีม เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจและความไว้วางใจในการริเริ่มสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น โดยทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับสมรรถนะการปรับตัวต่อความท้าทาย และมุ่งส่งเสริมคุณค่าผ่าน	พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในการสร้างบรรยากาศในองค์กรเชิงนวัตกรรมและสภาพแวดล้อมดิจิทัลที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการปลูกฝังวัฒนธรรมการเรียนรู้และระบบแรงจูงใจที่สร้างแรงบันดาลใจ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการคิดค้นและประยุกต์ใช้นวัตกรรมผ่านกระบวนการทำงานเป็นทีม และเครือข่ายความร่วมมือที่ยืดหยุ่น มุ่งยกระดับสมรรถนะองค์กรสู่ความเป็นเลิศและสร้าง	การบริหารจัดการระบบนิเวศดิจิทัลเพื่ออิสระในการทำงาน ผู้นำต้องแสดงบทบาทในการจัดหาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เอื้อให้บุคลากรเข้าถึงทรัพยากร พร้อมทั้งมอบอำนาจการตัดสินใจ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและลดการรวมศูนย์อำนาจ การขับเคลื่อนวัฒนธรรมการเรียนรู้และพลังแรงจูงใจ ผู้นำต้องสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการแสวงหาความรู้ใหม่และยอมรับความเสี่ยงเชิงสร้างสรรค์

ตาราง 7 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
และประยุกต์ใช้นวัตกรรม อย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับ สมรรถนะขององค์กร สู่ความเป็นเลิศ	นวัตกรรมที่ตอบสนองความ ต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วน เสียพร้อมทั้งสร้างประโยชน์ ต่อสังคมอย่างยั่งยืน	คุณค่าที่ตอบสนองความ ต้องการของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียอย่างยั่งยืน	ผ่านระบบการให้รางวัลและแรงจูงใจที่เน้น คุณค่าทางจิตใจและการเติบโตในวิชาชีพ เพื่อกระตุ้นแรงบันดาลใจจากภายในให้เกิด การคิดค้นสิ่งใหม่การส่งเสริมกลไกการทำงาน ร่วมกันแบบเครือข่ายยืดหยุ่น ผู้นำต้องทำ หน้าที่เป็นผู้ประสาน โดยสนับสนุนการทำงาน เป็นทีมข้ามสายงานและการเชื่อมโยงเครือข่าย ความร่วมมือจากภายนอก เพื่อสร้างความ คล่องตัว ในกระบวนการพัฒนานวัตกรรมที่ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ เชิงนวัตกรรมเพื่อความยั่งยืน ผู้นำต้อง ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่มาตรฐานความเป็นเลิศ โดยมีเป้าหมายสุดท้ายคือการสร้างนวัตกรรม ที่ส่งมอบ คุณค่า และตอบสนองความ ต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสมดุล และยั่งยืน

ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

1. ความหมายของความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

ธนัญชนก แส่นจันทร์ (2563, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์ ไว้ว่า ความสามารถในการริเริ่ม มีความคล่องแคล่ว ยืดหยุ่นในความคิดเห็น ความคิดประณีต ละเอียดลออ มีจินตนาการ และคิดนอกกรอบ

ศิริวรรณ นาคมอญ (2564, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของ นวัตกรรม ไว้ว่า การนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์ ในการสร้างให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ เช่น แนวคิด วิธีการ ผลิตภัณฑ์ หรืออาจเกิดจากการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง สิ่งเก่าให้ดีขึ้นกว่าเดิม สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม

ชานีรา สุมาลี (2565, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของ การคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม ไว้ว่า พฤติกรรมของผู้นำที่สามารถคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ คิดนอกกรอบสร้างทางเลือกใหม่ ซึ่งแตกต่างไปจากเดิม แล้วนำมาเชื่อมโยงกับองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่เป็นการคิดแปลกใหม่ที่เหมาะสมกับการแก้ปัญหาที่มีทางเป็นไปได้และใช้ประโยชน์ได้จริง

ดลยา พนิกรณ์ (2565, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของ ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสวงหาความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ใช้นวัตกรรม มีทักษะการบูรณาการองค์ความรู้ใหม่นำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้ทักษะความคิดสร้างสรรค์ของตนเองและสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่มีความทันสมัย ใช้ทักษะความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ไพฑูรย์ ศิริบุรณ (2565, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์ ไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีจินตนาการ มีความริเริ่ม มีความคิดยืดหยุ่น คล่องแคล่ว มีความคิดรอบคอบ และละเอียดลออ เพื่อส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาสร้างทางเลือกใหม่ในการทำงาน มีการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์ และเกิดวัฒนธรรมการทำงาน

เพ็ญภา แสงแก้ว (2565, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของด้านความคิดสร้างสรรค์ ไว้ว่า พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำองค์กร โดยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ

ที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ และสร้างนวัตกรรมทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดการสร้างสรรค์ นวัตกรรม

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565, หน้า 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ผสมผสานความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ มีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา มีรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นให้อิสระทางความคิดแก่บุคลากร และผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอันทรงคุณค่าต่อสถานศึกษา

เนติพงษ์ น้อยตาแสง (2567, หน้า 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงทักษะกระบวนการคิด วิเคราะห์และแก้ปัญหาในรูปแบบที่แตกต่าง เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีอิสระทางความคิด เพื่อส่งเสริมให้ครูประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลายที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์พัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

ศศิรดา แพงทย (2567, หน้า 23) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการทำงาน ให้สามารถสร้างทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานได้ และสามารถนำแนวคิด วิธีการ รูปแบบเดิม มาพัฒนาต่อยอด ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และมีคุณค่ามากขึ้น

Xie and Chansirisira (2025, p. 175) ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึงความสามารถในการคิดเชิงนวัตกรรมและการกระทำของผู้นำในการส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงองค์กร การพัฒนา และการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่

Schork (2019, p. 9) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ ความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มในการคิด

และดำเนินการในลักษณะจินตนาการและสร้างสรรค์เพื่อก่อให้เกิดแนวคิดใหม่และเป็นประโยชน์ หรือวิธีแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมคือการสร้างไอเดียที่เป็นประโยชน์ซึ่งนำไปสู่นวัตกรรมที่มีความหมาย โดยมีลักษณะทางจิตวิทยาพื้นฐาน ได้แก่ ความไวต่อปัญหา (Problem sensitivity) ความคล่องแคล่ว (Liquid) ความยืดหยุ่นในการคิด (Flexibility) การกำหนดนิยามใหม่ (Re – definition) การขยายความไอเดียให้เข้ากับความเป็นจริง (Elaboration) และความเป็นต้นแบบ (Originality)

Nahavandi (2015, p. 204) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) คือการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ที่มีประโยชน์ ส่วนนวัตกรรม (Innovation) คือความสำเร็จในการนำแนวคิดสร้างสรรค์เหล่านั้นไปปฏิบัติจริง ซึ่งทั้งสองสิ่งนี้มีความจำเป็นต่อองค์กรในการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

Al – Maghariz and Alshaer (2025, p. 1100) ได้ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรมองค์กร (Organizational Innovation) หมายถึง กระบวนการในการสร้างและนำแนวคิดใหม่ที่มีประโยชน์มาใช้ภายในองค์กร ซึ่งอาจแสดงออกมาในรูปแบบของผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ กระบวนการใหม่ หรือโครงสร้างทางการบริหารจัดการใหม่ ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปความหมายความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการคิดริเริ่มที่ยืดหยุ่นและนอกกรอบ ผ่านการบูรณาการความรู้เดิมเข้ากับเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อสร้างสรรค์แนวคิดหรือวิธีการที่แปลกใหม่และมีคุณค่า โดยความมุ่งหมายไม่ได้จำกัดเพียงแค่การเกิดไอเดียใหม่เท่านั้น แต่ต้องสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพงานได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างประโยชน์ต่อส่วนรวมได้อย่างยั่งยืน

2. ความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 52) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นการสร้างความคิดขึ้นมาใหม่ เป็นความคิดที่สร้างขึ้นใหม่ จะเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรค จะสามารถคิดตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วเพื่อให้ผ่านปัญหานั้นไปได้ เป็นการคิดอย่างรอบคอบ มีกระบวนการขั้นตอนทางความคิด เรียนรู้เรื่องราวใกล้ตัวนำมาเป็นแนวทางในการคิดอย่างสร้างสรรค์ใหม่ ๆ

กาญจนา จันทรัฐเพ็ชร (2564, หน้า 60) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการมีความคิดสร้างสรรค์ ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษายังมีความสามารถในการแสดงถึง

ความรู้ความสามารถในการบูรณาการทางความคิดที่หลากหลายรูปแบบ มีความคิดนอกกรอบ แปลกใหม่ และทันสมัยอยู่เสมอ มีทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน และมีความสามารถในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่องและชัดเจน

ธมัญญาณี โฉมจินดา (2564, หน้า 18) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการคิดสร้างสรรค์ ไว้ว่า ความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบหลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน

ดลยา พนิกรณ (2565, หน้า 92) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ไว้ว่า พฤติกรรมของผู้นำที่แสวงหาความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ใช้นวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา มีทักษะการบูรณาการองค์ความรู้ใหม่ เพื่อพัฒนาขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง นำความคิดองค์ความรู้ใหม่มาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา

ไพฑูรย์ศิริบุรณ์ (2565, หน้า 53) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการคิดสร้างสรรค์ ไว้ว่า จะช่วยให้สามารถยกระดับความสามารถความอดทน ความคิดริเริ่ม และแก้ปัญหาได้ด้วยวิธีการใหม่ ๆ และยังช่วยให้คนได้พัฒนาตน พัฒนางาน มีโอกาสได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565, หน้า 15) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรมไม่ใช่เพียงแค่การทำสิ่งที่แตกต่างไปจากเดิมเท่านั้น แต่หมายถึงสิ่งที่ทำให้เกิดผลกระทบในด้านบวกแก่องค์กร และสังคม การคิดสร้างสรรค์เพียงอย่างเดียวไม่ก่อให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กรได้ แต่ต้องมีการนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

เนติพงษ์ น้อยตาแสง (2567, หน้า 47) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญ คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานมีความเชื่อใจระหว่างกัน ทำให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์และกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์ ทำให้สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ในการบริหารให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่เกิดขึ้น

รวมถึงบทบาทของผู้นำในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และการจัดการเปลี่ยนแปลงองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Schork (2019, p. 1) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมไว้ว่า บริษัทที่เน้นการวิจัยและความรู้กำลังมองหาแนวทางใหม่ที่เน้นความร่วมมือและเป็นองค์รวมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถด้านนวัตกรรม โดยการจัดการนวัตกรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มมูลค่าของบริษัทผ่านการผสมผสานวิธีการและจุดมุ่งหมายใหม่ ซึ่งแสดงออกในการออกแบบผลิตภัณฑ์ กระบวนการ บริการ หรือการจัดการองค์กรแบบใหม่

Nahavandi (2015, p. 206) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์เชื่อมโยงโดยตรงในเชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์กร รวมถึงการปรับปรุงคุณภาพและผลิตภาพ ช่วยในการแก้ปัญหาขององค์กรด้วยวิธีที่มีคุณภาพมากขึ้น กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม พลังงานสูง และส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของทีม

Al – Maghariz and Alshaer (2025, p. 1100) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ไว้ว่า มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืน โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่ต้องใช้ความรู้เข้มข้น ช่วยให้องค์กรสามารถส่งมอบผลิตภัณฑ์ที่โดดเด่นซึ่งคู่แข่งทำตามได้ยาก เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ลดต้นทุน และเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมไว้ว่าความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นรากฐานการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถแก้ปัญหาและบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและเป็นระบบ โดยทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างความคิดริเริ่มกับการลงมือปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพและมีมูลค่าเพิ่ม ซึ่งไม่เพียงแต่จะสร้างความร่วมมือและความไว้วางใจภายในทีม แต่ยังช่วยสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและส่งมอบผลกระทบเชิงบวกที่ยั่งยืนต่อองค์กร ผู้เรียน และสังคมโดยรวม

จากการความหมายความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยได้สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการของความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมได้

ดังตาราง 8

ตาราง 8 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
กระบวนการคิดริเริ่มที่ยืดหยุ่นและ นอกรอบ ผ่านการบูรณาการ ความรู้เดิมเข้ากับเทคโนโลยี สมัยใหม่ เพื่อสร้างสรรค์แนวคิด หรือวิธีการที่แปลกใหม่และมี คุณค่า โดยความมุ่งหมายไม่ได้ จำกัดเพียงแค่การเกิดไอเดียใหม่ เท่านั้น แต่ต้องสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาหรือ พัฒนาคุณภาพงานได้อย่างเป็น รูปธรรม เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้าง ประโยชน์ต่อส่วนรวมได้อย่างยั่งยืน	ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเป็น รากฐานการพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรให้สามารถแก้ปัญหาและ บริหารจัดการความเปลี่ยนแปลง ได้อย่างรวดเร็วและเป็นระบบ โดยทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างการ คิดริเริ่มกับการลงมือปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพและมี มูลค่าเพิ่ม ซึ่งไม่เพียงแต่จะสร้าง ความร่วมมือและความไว้วางใจ ภายในทีม แต่ยังช่วยสร้างความ ได้เปรียบทางการแข่งขันและส่ง มอบผลกระทบเชิงบวกที่ยั่งยืนต่อ องค์กร ผู้เรียนและสังคมโดยรวม	กระบวนการคิดริเริ่มที่ยืดหยุ่นและ นอกรอบผ่านการบูรณาการ ความรู้ร่วมกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อสร้างสรรค์แนวคิดหรือวิธีการ ที่มีคุณค่าและสามารถนำไปปฏิบัติ จริงในการแก้ปัญหาอย่างเป็น ระบบ โดยมุ่งเน้นการสร้างควม ร่วมมือและความไว้วางใจภายใน ทีมเพื่อยกระดับคุณภาพงานและ สร้างมูลค่าเพิ่ม ตลอดจน ขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบ เชิงบวกต่อผู้เรียนและสังคม อย่างยั่งยืน	การคิดสร้างสรรค์เชิงเทคโนโลยี ความสามารถในการผสาน เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ากับความคิด นอกรอบ เพื่อออกแบบ กระบวนการทำงานที่แตกต่าง และมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม การแก้ปัญหาเชิงระบบที่ปฏิบัติ ได้จริงการเปลี่ยนแนวคิดใหม่ให้ เป็นการปฏิบัติที่จับต้องได้ โดยมี ขั้นตอนที่ชัดเจนและสามารถแก้ไข ปัญหาในหน่วยงานได้อย่างเบ็ดเสร็จ

ตาราง 8 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
			การสร้างวัฒนธรรมความ ร่วมมือที่ยึดหยุ่นการบริหาร จัดการทีมงานบนพื้นฐานความ ไว้วางใจ เพื่อให้เกิดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกัน สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับงาน การสร้างคุณค่าและผลกระทบ ที่ยั่งยืน

การทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นทีมในองค์กร

1. ความสำคัญของการทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นทีมในองค์กร

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 18) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ

ธัญชนก แส่นจันทร์ (2563, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของการสร้างความร่วมมือ ซึ่งสอดคล้องกับบริบทการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง การแก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกันให้อำนาจในการตัดสินใจ สร้างความร่วมมือ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีการสะท้อนผล แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน

กาญจนา จันทรชูเพ็ชร (2564, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง การทำงานร่วมกันของครู บุคลากรในสถานศึกษาอย่างเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยมีการกำหนดบทบาทภารกิจหน้าที่เป้าหมายในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์โดยอาศัยการมีส่วนร่วม สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ใช้หลักคุณธรรมจริยธรรม สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมถึงจัดบรรยากาศที่ดีของครู บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อที่จะให้การทำงานเป็นทีมนั้นประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

เยาวลักษณ์ ลพพันทอง (2564, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน ทำให้สมาชิกรู้จักบทบาท

หน้าที่ของตนเอง การกำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคต และวางแผนกระบวนการการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันให้บรรลุตามเป้าหมาย

ธมัญญาณี โฉมจินดา (2564, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้ครูและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ รวมทั้งนำพาทีมงานในสถานศึกษาเข้าไปมีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ

ชานีรา สุมาลี (2565, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีบทบาทนำกลุ่ม สมาชิกตั้งแต่ 2 คน ไปมาทำงานร่วมกันเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือ เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ใช้ทักษะประสบการณ์แบกรับภาระร่วมกัน ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ สามัคคีกัน เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

เพ็ญญา แสงแก้ว (2565, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของด้านการทำงานเป็นทีม ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน มีเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อรวมแก้ไข ปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน

ดลยา พนิกรณ์ (2565, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของ ด้านการเป็นผู้นำทีมและการมีส่วนร่วม ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการทำงานแบบทีม สร้างความสามัคคีให้ทีมเกิดความเป็นหนึ่งเดียวกัน มีความไว้วางใจสามารถปฏิบัติงานร่วมกันโดยไม่มีข้อขัดแย้ง กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้สร้างนวัตกรรมหรือประยุกต์ใช้นวัตกรรมโดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมร่วมกัน

เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมและสร้างนวัตกรรมที่เกิดประโยชน์ต่อการบริหาร และสนับสนุนให้ครูเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนอย่างเต็มความสามารถ

เนติพงษ์ น้อยตาแสง (2567, หน้า 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสร้างความไว้วางใจระหว่างกันในการปฏิบัติงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดี เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน เปิดโอกาสให้ครูสะท้อนความคิดเห็นการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเสนอแนะแนวทางในการทำงานหรือแก้ปัญหา เพื่อสร้างหรือพัฒนา นวัตกรรมการจัดการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

Schork (2019, p. 9) ได้ให้ความหมายของ การสร้างสรรค์ร่วมกัน (Co - Creation) ไว้ว่า ในการปฏิบัติงานประจำวัน หมายถึงการร่วมกันสร้างสรรค์ แนวทางแก้ไขปัญหากับบุคคลที่ไม่ใช่ผู้เอาเปรียบ (non - freeloaders) โดยนวัตกรรมส่งผล ต่อความเป็นเลิศขององค์กรผ่านการร่วมมือกันที่มีลูกค้าเป็นศูนย์กลาง

Khanthap (2022, p. 51) ได้ให้ความหมายของ เครือข่ายเชิงนวัตกรรม (Innovative networking) ไว้ว่า หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งเสริมการทำงาน ร่วมกัน การทำทนายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การสนับสนุนให้ครูและชุมชนสร้างเครือข่าย และการสร้างทีมที่มีความหลากหลายเพื่อแก้ไขปัญหาเชิงกลยุทธ์ นอกจากนี้ยังได้นิยาม ลักษณะพลวัตของกลุ่ม (Group dynamics feature) ไว้ว่า หมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพแต่ละแห่งที่ประกอบด้วยกลุ่มของทีมที่ทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ ร่วมกันในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้

Chanprasert et. al. (2023, p. 26) ได้ให้ความหมายของการสร้าง เครือข่ายนวัตกรรม (Innovation networking) ไว้ว่า ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ได้แก่ การมี ปฏิสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนข้อมูล การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายและการเป็น สมาชิกของเครือข่าย

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปความหมายการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม หมายถึง การร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานของผู้นำ บุคลากร และภาคีเครือข่ายบนพื้นฐาน ของความไว้วางใจและการมีเป้าหมายร่วมกัน โดยมีการแบ่งปันความรู้และระดมความคิด สร้างสรรค์เพื่อร่วมกันพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ (Co - Creation) ที่ตอบโจทย์การแก้ปัญหาของ องค์กร ทั้งนี้ต้องอาศัยการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย

เพื่อผลักดันให้นวัตกรรมที่สร้างขึ้นสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและสร้างความภาคภูมิใจร่วมกันในองค์กร

2. ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 61) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ไว้ว่า นวัตกรรมจะมีโอกาสเกิดขึ้นได้จากการทำงานร่วมกันของบุคคลที่มีพื้นฐานที่หลากหลาย (Cross – functional) ในขณะเดียวกันก็ต้องให้ความสำคัญกับพัฒนาบุคลากร เนื่องจากการที่บุคลากรจะเป็นผู้ที่สามารถคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ได้บุคลากรเองจะต้องมีความรู้และทักษะที่เหมาะสม

กาญจนา จันทรัฐเพ็ชร (2564, หน้า 12) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (ซึ่งรวมถึงการทำงานเป็นทีม) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ไว้ดังนี้คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร

เยาวลักษณ์ ลพพันทอง (2564, หน้า 104 – 105) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้คือ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำใช้ในการแก้ปัญหาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน ล้วนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดลยา พนิกรณ์ (2565, หน้า 100) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ไว้ดังนี้คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เกิดความไว้วางใจระหว่างการปฏิบัติงาน สร้างแรงบันดาลใจ ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการกำหนดทิศทางขององค์กร อย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในการแข่งขัน

ซานิรา สุมาลี (2565, หน้า 38) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ดังนี้คือ บุคลากรในองค์กรจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจระหว่างกัน การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงาน

ในรูปแบบของเครือข่ายและองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้น และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมได้

เนติพงษ์ น้อยตาแสง (2567, หน้า 46) ได้กล่าวถึงความสำคัญของด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ไว้ว่า ในองค์การกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานมีความเชื่อใจระหว่างกัน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การได้ และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้

วรรณศา มาลัยทอง และกิจพิณัฐ อุสาโห (2567, หน้า 167) ได้กล่าวถึงความสำคัญของด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ไว้ว่า ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ คิดบูรณาการ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนภายในองค์การทำงานร่วมกันก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่เห็นความสำคัญของนวัตกรรม ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีบรรยากาศองค์การที่ดี สร้างวัฒนธรรมองค์การที่ยั่งยืนในด้านการใช้นวัตกรรมในการจัดการศึกษา

Ehidiamen & Oladapo (2024, p. 357) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความร่วมมือ (Collaboration) ไว้ว่า การทำงานร่วมกันและการแบ่งปันข้อมูลระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียถือเป็นแง่ที่สำคัญของการจัดการความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม โดยเฉพาะในการวิจัยระดับโลกที่ต้องอาศัยการแบ่งปันทรัพยากรเพื่อระบุและบรรเทาความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปความสำคัญการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ไว้ว่ามีความสำคัญในการเป็นกลไกหลักที่เชื่อมโยงความหลากหลายของบุคลากรและเครือข่าย เพื่อกระตุ้นความคิดริเริ่มและการแก้ปัญหาเชิงรุกบนพื้นฐานความไว้วางใจและเป้าหมายร่วมกัน กระบวนการนี้ช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันและเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่องค์กร อันนำไปสู่การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และการสร้างคุณค่าจากนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน

จากการความหมายความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยได้สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการของการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ได้ดังตาราง 9

ตาราง 9 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการการทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นทีมในองค์กร

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การรวมแรงร่วมใจปฏิบัติงานของผู้นำ บุคลากร และภาคีเครือข่าย บนพื้นฐานของความไว้วางใจและการมีเป้าหมายร่วมกัน โดยมีการแบ่งปันความรู้และระดมความคิดสร้างสรรค์เพื่อร่วมกันพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ (Co – Creation) ที่ตอบโจทย์การแก้ปัญหาขององค์กร ทั้งนี้ต้องอาศัยการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย เพื่อผลักดันให้นวัตกรรมที่สร้างขึ้นสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและสร้างความภาคภูมิใจร่วมกันในองค์กร	มีความสำคัญในการเป็นกลไกหลักที่เชื่อมโยงความหลากหลายของบุคลากรและเครือข่าย เพื่อกระตุ้นความคิดริเริ่มและการแก้ปัญหาเชิงรุกบนพื้นฐานความไว้วางใจและเป้าหมายร่วมกัน กระบวนการนี้ช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน และเพิ่มประสิทธิผลให้แก่องค์กร อันนำไปสู่การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และการสร้างคุณค่าจากนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน	กระบวนการทำงานเชิงรุกที่ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากร และภาคีเครือข่ายร่วมกันขับเคลื่อนองค์กร บนพื้นฐานของความไว้วางใจและเป้าหมายเดียวกัน ผ่านการแบ่งปันความรู้และการร่วมสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Co – Creation) ที่แก้ปัญหาได้อย่างตรงประเด็น ภายใต้ระบบการทำงานที่ชัดเจนและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน เพื่อยกระดับสมรรถนะขององค์กรและสร้างคุณค่าที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างยั่งยืน	การขับเคลื่อนเชิงรุกบนพื้นฐานความไว้วางใจและเป้าหมายร่วม บุคลากรและภาคีเครือข่ายต้องแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการทำงานเชิงรุก โดยมีทัศนคติที่เชื่อมั่นต่อกันและยึดถือเป้าหมายขององค์กรเป็นที่ตั้งเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน การร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรมผ่านการแบ่งปันความรู้ องค์กรต้องมีกระบวนการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่นำไปสู่การคิดค้นวิธีการทำงาน หรือวิธีแก้ปัญหาใหม่ ๆ ร่วมกันระหว่างผู้นำและ

ตาราง 9 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
			ผู้ร่วมงาน โดยมุ่งเน้นความแม่นยำในการแก้ปัญหาที่เป็นอุปสรรคสำคัญขององค์กร ความชัดเจนของระบบและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน การจัดวางโครงสร้างการทำงานที่โปร่งใส มีขั้นตอนที่เอื้อให้ทุกคนในองค์กรและเครือข่ายภายนอกสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรมและไร้รอยต่อ การยกระดับสมรรถนะและคุณค่าเพื่อความยั่งยืน ผลลัพธ์จากการทำงานต้องสะท้อนถึงขีดความสามารถขององค์กรที่เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน และสามารถส่งมอบประโยชน์ที่จับต้องได้จริงต่อสังคมในระยะยาว

การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

1. ความหมายของการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

ศิริวรรณ นาคมอญ (2564, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการบริหารความเสี่ยง ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการวางแผนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เน้นการมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยง วิเคราะห์และกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการควบคุม สนับสนุนทรัพยากร ที่ต้องใช้ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อสามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดได้อย่างทันท่วงที โดยไม่ทำให้องค์การเกิดความเสียหาย มีการกำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ควบคุมสถานการณ์และลดความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ถมัญญา โฉมจินดา (2564, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของด้านการบริหารความเสี่ยง ได้ให้ความหมายไว้ว่า ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย โดยคำนึงถึงเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นสำคัญ วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงานโดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของครูทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

เพ็ญญา แสงแก้ว (2565, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของ ด้านการบริหารความเสี่ยง ได้ให้ความหมายไว้ว่า ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการปฏิบัติงานท่ามกลางสภาวะเสี่ยงหรือภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว กล้าที่จะปฏิบัติงานในรูปแบบแปลกใหม่ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ดลยา พนิกรณ์ (2565, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของ ด้านการบริหารความเสี่ยง ได้ให้ความหมายไว้ว่า ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรม

ของผู้บริหารที่มีทักษะการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง สามารถวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงในการบริหาร กำหนดแนวทาง มาตรการควบคุมกิจกรรมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย กำกับติดตาม ตรวจสอบการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ ให้อยู่ในระดับที่สถานศึกษาสามารถยอมรับได้ พิจารณาไตร่ตรองประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจบนความเสี่ยงที่ยอมรับได้มีผลต่อสถานศึกษาน้อยที่สุดรวมไปถึงมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น

ไพฑูรย์ ศิริบุรณ (2565, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของการบริหารความเสี่ยง ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้

สวส์ดี จันทรายรัตน์ ชัยยุทธ ศิริสุทธิ และผา อักษรชัว (2568, หน้า 47) ได้ให้ความหมายของการยอมรับความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ไว้ว่า เป็นลักษณะที่ผู้วิจัยสรุปผลจากการทดสอบโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างว่า คือ การที่ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่น กล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจ กล้าเปลี่ยนแปลง และกล้าที่จะทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาเอกสารหรือแนวทางให้ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ

Rosanna Spanò, Annamaria Zampella, Gianluca Ginesti & Luca Ferri (2026, p. 394) ได้ให้ความหมายของการบริหารความเสี่ยงแบบผสมผสานไว้ว่าเป็นแนวทางที่แสวงหาการรวมกันระหว่างความสามารถในการคาดการณ์ของการบริหารความเสี่ยงแบบดั้งเดิม เข้ากับความสามารถในการปรับตัวของเครื่องมือและวิธีการแบบบอยล์ (เพื่อทำให้เกิดกระบวนการที่ตอบสนองได้รวดเร็วและมีความยืดหยุ่นต่อความไม่แน่นอนมากยิ่งขึ้น)

Juladis Khanthap (2022, p. 52) ได้ให้ความหมายของปัจจัยด้านการบริหารความเสี่ยง (Risk Management Factor) ไว้ว่า หมายถึง ผู้นำที่สามารถจัดการกับประเด็นความไม่แน่นอนได้ และมีความเชื่อมั่นในการเปลี่ยนแปลง การกล้าเสี่ยง การทดลอง การสนับสนุนให้ครูกลายเป็นผู้ร่วมเรียนรู้ และการส่งเสริมพฤติกรรมการกล้าเสี่ยงในองค์กร

Arlene R. Pagaura (2020, p. 6) ได้ให้ความหมายของผู้กล้าเสี่ยง (Risk Taker) ไว้ว่า หมายถึง การค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน การประยุกต์ใช้สิ่งใหม่ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี การคิดค้นแนวทางที่นำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา ความพร้อมที่จะเผชิญกับความผิดพลาด และการตระหนักว่าความสำเร็จและความล้มเหลวนั้นมีความเชื่อมโยงกันและเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเติบโตขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปความหมายของการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการความไม่แน่นอนที่เกิดจากการริเริ่มสิ่งใหม่ โดยผู้นำต้องมีความกล้าในการตัดสินใจและบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง ไปจนถึงการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศที่อนุญาตให้เกิดการเรียนรู้จากความผิดพลาดภายใต้ความยืดหยุ่นที่เหมาะสม เพื่อป้องกันผลกระทบเชิงลบและขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายเชิงนวัตกรรม อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

ทรงวุฒิ บุญดี (2564, หน้า 28) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารความเสี่ยง ไว้ว่า การบริหารความเสี่ยง คือ ความสามารถของผู้นำในการบริหารงาน โดยคำนึงถึงปัจจัยเสี่ยงและโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย การควบคุมระดับและขนาดของความเสียหายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ การประเมินตรวจสอบความเสี่ยงได้อย่างมีระบบ

คอติมะห์ ลามะทา (2567, หน้า 109) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม การบริหารความเสี่ยงช่วยระบุ วิเคราะห์ และป้องกัน ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต หากผู้บริหารสถานศึกษาทราบถึงความเสี่ยง ช่วยในการตัดสินใจที่มีความเชื่อถือได้มากขึ้น และช่วยในการสร้างความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในองค์กร โดยการทำให้ทุกคนเข้าใจและยอมรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต

สวัสดี้ จันทรายรัตน์ ชัยยุทธ ศิริสุทธิ และผา อักษรชัว (2568, หน้า 47) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการยอมรับความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม (Innovative Risk – taking – RT) ว่า เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่เปิดโอกาสให้องค์กรประสบความสำเร็จ เนื่องจากการกล้าเสี่ยงจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ โดยความเสี่ยงถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ตัดสินใจว่าผู้บริหารจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการสร้างสรรค์สิ่งที่แตกต่างกันไปจากเดิม

Rosanna Spanò, Annamaria Zampella, Gianluca Ginesti & Luca Ferri (2026, p. 393) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงแบบผสมผสาน (Hybrid risk management – HRM) ว่า กระบวนการบริหารความเสี่ยงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรที่ต้องเผชิญกับโครงการนวัตกรรมที่มีความเสี่ยงสูงและซับซ้อน โดยเทคนิคการบริหารความเสี่ยงช่วยให้บริษัทสามารถปรับปรุงการวินิจฉัยโครงการ และบรรลุข้อตกลงที่เหมาะสมที่สุด (Trade – off) ระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลวของโครงการได้

Juladis Khanthap (2022, p. 51) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหาร ความเสี่ยงเชิงนวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรมถือเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับสถาบันการศึกษา ในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และใช้สำหรับเผชิญกับความท้าทายที่เกี่ยวข้อง กับความไม่แน่นอน เพื่อรับประกันความสำเร็จในโลกแห่งการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว

Arlene R. Pagaura (2020, p. 5) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการ บริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรมไว้ว่า การกล้าเสี่ยงถือเป็นแง่มุมขององค์กรที่สำคัญต่อ ความสำเร็จ และผู้บริหารจำนวนมากถือว่าการประเมินความเสี่ยงและการจัดการความ ไม่แน่นอนเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของงาน โดยผู้นำที่มีทัศนคติเอนเอียงไป ทางการกล้าเสี่ยงจะสามารถบรรลุผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมได้ และความเต็มใจของผู้นำ ที่จะเสี่ยงในโครงการริเริ่มใหม่ ๆ พร้อมทั้งรับเอาทัศนคติที่สดใหม่มาใช้ถือเป็นปัจจัย หลักในความสำเร็จของการนำนวัตกรรมไปปฏิบัติให้เกิดผล

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปความสำคัญของการบริหารความเสี่ยง เชิงนวัตกรรมไว้ว่า มีความสำคัญในฐานะกลไกเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยให้ผู้นำสามารถบริหาร จัดการความไม่แน่นอนได้อย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มความมั่นใจในการตัดสินใจและสร้าง ความไว้วางใจภายในองค์กร โดยทำหน้าที่เป็นตัวเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการ สร้างสรรค์สิ่งต่างเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ทั้งนี้ การประเมินและ ยอมรับความเสี่ยงที่เหมาะสมจะช่วยลดโอกาสเกิดความเสียหายและเปลี่ยนอุปสรรค ให้เป็นโอกาสในการสร้างนวัตกรรมที่ประสบผลสำเร็จ

จากการความหมายความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยได้สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการของการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรมได้ ดังตาราง 10

ตาราง 10 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
กระบวนการบริหารจัดการความไม่แน่นอนที่เกิดจากการริเริ่มสิ่งใหม่ โดยผู้นำต้องมีความกล้าในการตัดสินใจและบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง ไปจนถึงการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศที่อนุญาตให้เกิดการเรียนรู้จากความผิดพลาดภายใต้ความยืดหยุ่นที่เหมาะสม เพื่อป้องกันผลกระทบเชิงลบ และขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายเชิงนวัตกรรม อย่างมีประสิทธิภาพ	มีความสำคัญในฐานะกลไกเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยให้ผู้นำสามารถบริหารจัดการความไม่แน่นอนได้อย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มความแม่นยำในการตัดสินใจและสร้างความไว้วางใจภายในองค์กร โดยทำหน้าที่เป็นตัวเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการสร้างสรรค์สิ่งที่แตกต่างกันเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ทั้งนี้ การประเมินและยอมรับความเสี่ยงที่เหมาะสมจะช่วยลดโอกาสเกิดความเสียหายและเปลี่ยนอุปสรรคให้เป็นโอกาสในการสร้างนวัตกรรมที่ประสบผลสำเร็จ	กระบวนการบริหารจัดการความไม่แน่นอนเชิงกลยุทธ์ที่เกิดจากการริเริ่มสิ่งใหม่ โดยอาศัยการตัดสินใจที่เด็ดขาดและการกำกับติดตามความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ ควบคู่ไปกับการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจที่อนุญาตให้เกิดการเรียนรู้จากความผิดพลาดภายใต้วัฒนธรรมที่ยืดหยุ่น เพื่อเปลี่ยนความท้าทายให้เป็นโอกาสในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน และบรรลุเป้าหมายขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	การตัดสินใจและการจัดการความเสี่ยง ความสามารถในการตัดสินใจที่เด็ดขาดบนฐานข้อมูล และมีระบบติดตามความเสี่ยงจากการริเริ่มสิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง วัฒนธรรมการเรียนรู้และความไว้วางใจ การสร้างพื้นที่ปลอดภัยที่ยอมรับความผิดพลาดได้ และเปลี่ยนความล้มเหลวให้เป็นบทเรียนภายใต้ระบบงานที่ยืดหยุ่น

ตาราง 10 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
			การเปลี่ยนความท้าทายให้เป็นโอกาส การพลิกวิกฤตหรืออุปสรรคให้กลายเป็นแนวคิดนวัตกรรม เพื่อสร้างความแตกต่างและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน การบริหารจัดการที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายองค์กร โดยเน้นความคุ้มค่าและความเติบโตในระยะยาว

การบริหารงานวิชาการ

การทบทวนวรรณกรรมนี้เป็นการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหมาย ความสำคัญ และแนวคิดทฤษฎีของการบริหารงานวิชาการ เพื่อใช้เป็นฐานความรู้และความเข้าใจเชิงลึกในภารกิจที่เป็นหัวใจหลักของสถานศึกษา

1. ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้คำนิยามของการบริหารงานวิชาการ ไว้หลากหลายมุมมอง ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทและขอบเขตของภารกิจที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนี้

ชลิกา หุทิพย์ พิภพ วังเงิน และทอง ทองอุเบศร์ (2566, หน้า 88) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นกระบวนการบริหารจัดการกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างในโรงเรียน เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดกับนักเรียน

นารี ปราธนาม (2566, หน้า 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การงานดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ทางวิชาการทุกชนิด ในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนตลอดจน การประเมินผล โดยมีการร่วมมือของบุคลากรได้แก่ ผู้บริหาร ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการศึกษาของผู้เรียน เกิดผลตามเป้าหมายบรรลุดังวัตถุประสงค์ของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับ ผู้เรียนอย่างแท้จริง โดยพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ ครอบคลุมกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง และคณะ (2568, หน้า 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการที่เป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุดตามเป้าหมายของหลักสูตร และสอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน

อัจฉรา นิตยวัน และคณะ (2568, หน้า 145) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษาตลอดจนจัดกิจกรรมในงานวิชาการอย่างเป็นระบบ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียน

การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมความมีประสิทธิภาพของการเรียนการสอน
ในสถานศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน

Wannatana (2022, อ้างถึงใน กิตติชัย แผ่นจันทร์, 2568, หน้า 60)

ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทางการศึกษา
และกระบวนการดำเนินงานทุกอย่างในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพ
การศึกษา อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษา

S. Rattana (2025, p. 1151) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงาน
วิชาการครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนการสอนของ
สถาบันการศึกษา ซึ่งรวมถึงการกำหนดนโยบาย การวางแผน การดำเนินการเรียน
การสอน การประเมินผลการเรียนรู้ การกำกับดูแลและติดตามกิจกรรมการสอนและ
การประกันคุณภาพ ทั้งหมดนี้มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
สำหรับผู้เรียน

การบริหารงานวิชาการ สามารถสังเคราะห์ได้ว่า เป็นกระบวนการ
บริหารจัดการภารกิจที่เป็นหัวใจหลักของสถานศึกษา ซึ่งครอบคลุมกิจกรรมทุกอย่าง
ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพผู้เรียน โดยมีเป้าหมาย
สูงสุดเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดตาม
จุดมุ่งหมายของหลักสูตร กระบวนการนี้เกี่ยวข้องตั้งแต่การวางแผน การพัฒนาหลักสูตร
การจัดการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล ไปจนถึงการประกันคุณภาพ
โดยอาศัยการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

2. ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจของการดำเนินงานของสถานศึกษา
มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดทิศทางและคุณภาพการศึกษาโดยรวม
ดังที่นักวิชาการได้กล่าวถึงไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, อ้างถึงใน นารี ปราถนาม, 2566,
หน้า 9) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า งานวิชาการเป็นเครื่อง
ตัดสินคุณภาพของโรงเรียน การพิจารณาคุณภาพของโรงเรียนต้องอาศัยงานทางด้าน
วิชาการของโรงเรียน โดยพิจารณาวิธีการและผลผลิตของระบบงานวิชาการ อันได้แก่
วิธีการสอนของครู การบริหารงานวิชาการ ผลสำเร็จของครู ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการ
เรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นต้น

ทัศนีย์ ใจดี (2559, อ้างถึงใน นารี ปราถนาม, 2566, หน้า 9 – 10) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า งานวิชาการ เป็นหัวใจสำคัญ ของสถานศึกษาหรือโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยหน่วยย่อยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อผู้เรียนในเรื่อง การเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนารอบด้านจนเต็มศักยภาพเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ คือ เป็นคนดี คนเก่ง และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งเป็นภาระของผู้บริหาร ครูผู้สอน ร่วมกันจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เรณู บุญเสริม (2560, อ้างถึงใน ชลิกา หุทิพย์ และคณะ, 2566, หน้า 88) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า เป็นกระบวนการ ที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนและเป็นกระบวนการสร้างการ เปลี่ยนแปลง โดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มาร่วมตัวกันเพื่อทำงาน ร่วมกัน และสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนด้านโครงสร้างของโรงเรียน เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารและครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ ในการดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมาย

ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล (2563, อ้างถึงใน อัจฉรา นิตยวัน และคณะ, 2568, หน้า 142) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า เป็นงาน ที่สำคัญของโรงเรียน

นารี ปราถนาม (2566, หน้า 11) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการ บริหารงานวิชาการไว้ว่า การบริหารวิชาการ เป็นภารกิจที่สำคัญในการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาเป็นหัวใจหลักในการพัฒนาองค์กร จุดมุ่งหมายคือการสร้างนักเรียน ให้มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ได้รับการพัฒนา รอบด้านจนเต็มศักยภาพเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยต้องอาศัย ความร่วมมือของผู้บริหาร ครูผู้สอน ร่วมกันจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนและส่งเสริมการบริหารวิชาการทำงานให้มีประสิทธิภาพพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณภาพให้เป็นคนดีที่สมบูรณ์ให้มีคุณภาพตามที่คาดหวังเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

พระมหานันทวัฒน์ กนตสาโร, สุนทร สายคำ และเกษม แสงนนท์ (2567, หน้า 376) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ว่าการ บริหารงานวิชาการถือได้ว่าเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษาเพราะจุดมุ่งหมายของ สถานศึกษา คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น งานวิชาการ เป็นงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศ ทางวิชาการ

แวรววิมล เชาวลิต (2568, หน้า 55) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า ในการปฏิรูปการศึกษาไทยตลอดหลายทศวรรษที่ผ่านมาการบริหารงานวิชาการ ได้รับการยอมรับว่าเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนและยกระดับสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

สรุปความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานวิชาการได้รับการยอมรับว่าเป็นภารกิจที่สำคัญที่สุดและเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนและยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนคุณภาพของสถานศึกษาจะดีหรือไม่ดี สามารถตัดสินได้จากประสิทธิภาพและผลผลิตของงานวิชาการ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และเติบโตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ นอกจากนี้ การบริหารงานวิชาการยังเป็นกระบวนการสำคัญที่สร้างการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาวัฒนธรรมของโรงเรียนให้ก้าวหน้า โดยมีผู้บริหารและครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ

3. แนวคิดสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ ได้ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานและทำความเข้าใจภารกิจที่ซับซ้อนนี้ ซึ่งสามารถสรุปแนวคิดที่สำคัญได้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, อ้างถึงใน นารีปราธนาม, 2566, หน้า 11) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการไว้ว่า ขอบข่ายภารกิจและแนวปฏิบัติงานด้านวิชาการมี 17 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

16) การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา 17) การพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

แวรววิมล เชาวลิต (2568, หน้า 57 – 59) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมหลายด้าน มีหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (Clear Vision) วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานวิชาการ เนื่องจากเป็นเข็มทิศที่กำหนดทิศทางและเป้าหมายของโรงเรียนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้นำทางการศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสามารถถ่ายทอดแนวคิด แรงบันดาลใจ และจูงใจให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความเข้าใจตรงกัน และทำงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายทางวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทฤษฎีการบริหารเชิงระบบ (Systems Theory) มองโรงเรียนเป็นระบบที่ประกอบด้วยหลายองค์ประกอบที่เชื่อมโยงและมีปฏิสัมพันธ์กัน เช่น ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ซึ่งแต่ละส่วนมีบทบาทในการส่งผลและรับผลกระทบจากกันและกัน การบริหารงานวิชาการภายใต้แนวคิดนี้จึงต้องมองในมุมมองที่เป็นองค์รวม โดยพิจารณาปัจจัยทั้งภายในและภายนอก

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) การบริหารงานวิชาการในปัจจุบันต้องการผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ และจูงใจให้ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงของ Bass (1990) เน้นบทบาทของผู้นำที่มีลักษณะเชิงเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาองค์กรผ่านการสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร

4. การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) คือ กระบวนการที่องค์กรใช้ในการกำหนดทิศทาง วางแผนระยะยาว และดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงปัจจัยภายนอกและภายใน ในบริบทของโรงเรียน การบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์หมายถึงการใช้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์เพื่อวางแผนพัฒนา เช่น การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) เพื่อกำหนดเป้าหมายวิชาการที่ชัดเจน

อัจฉรา นิตยวัน และคณะ (2568, หน้า 142) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการไว้ว่า การบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วมควรเป็นในรูปแบบของกระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ได้บังคับบัญชา ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารงานวิชาการ

Cohen and Uphoff (1980, อ้างถึงใน อัจฉรา นิตยวัน และคณะ, 2568, หน้า 142) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการไว้ว่า ลักษณะของการมีส่วนร่วมว่า สมาชิกขององค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องใน 4 มิติ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) และการมีส่วนร่วม ในการประเมินผล (Evaluation)

Phra Yong Wiengin, Suchat Bangwiset & Sukhum Prommuangkun (2023, หน้า 1) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการไว้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลนั้น ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) สื่อการสอน 3) กระบวนการเรียนรู้ 4) การวัดผลและประเมินผล 5) การนิเทศ 6) แหล่งเรียนรู้ 7) ระบบการประกันคุณภาพ 8) การวิจัยและพัฒนา 9) การพัฒนาและใช้นวัตกรรมสื่อ และ 10) การวางแผนทางวิชาการ

S. Rattana (2025, หน้า 1) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการไว้ว่า การพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมด้านอาชีพ สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญดังนี้ 1) การวางแผนการศึกษา 2) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) การพัฒนาหลักสูตร 4) การจัดการเรียนการสอน 5) การจัดการแบบมีส่วนร่วม 6) การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา 7) การนิเทศการศึกษา 8) การวัดผลและประเมินผล และ 9) การทำงานเป็นทีมระหว่างผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

สรุปแนวคิดของการบริหารงานวิชาการ แนวคิดการบริหารงานวิชาการ ตั้งอยู่บนหลักการและทฤษฎีการบริหารจัดการที่หลากหลาย ในภาพรวมมองว่า สถานศึกษา เป็นระบบที่ซับซ้อนซึ่งต้องใช้ ทฤษฎีการบริหารเชิงระบบ (Systems Theory) ในการมองภาพรวมของปัจจัยที่เชื่อมโยงกัน การดำเนินงานต้องมี วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (Clear Vision) เป็นเข็มทิศนำทางและใช้การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) เช่น การวิเคราะห์ SWOT เพื่อวางแผนพัฒนาคุณภาพ ในด้านผู้นำ จำเป็นต้องอาศัย ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เพื่อสร้าง

แรงบันดาลใจให้บุคลากร และใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามา มีบทบาทในการตัดสินใจและดำเนินงาน สำหรับขอบข่ายของงานนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดกรอบภารกิจไว้ 17 ด้าน ขณะที่งานวิจัยอื่น ๆ ได้สังเคราะห์องค์ประกอบหลักที่จำเป็น เช่น การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศ การวัดผลและประเมินผล และการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี

จากความหมาย ความสำคัญและแนวคิดของการบริหารงานวิชาการ ผู้วิจัยสรุปผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดของการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวข้อง ดังตาราง 11

ตาราง 11 ผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดของการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวข้อง

ความหมาย ความสำคัญ และแนวคิด เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ	ตัวชี้วัดของการบริหารงานวิชาการ
การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการภารกิจที่เป็นหัวใจหลักของสถานศึกษา ซึ่งครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุศักยภาพสูงสุดตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยอาศัยกระบวนการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจน ตั้งแต่การวางแผน การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศ การวัดผลและประเมินผล ไปจนถึงการประกันคุณภาพ ทั้งนี้ การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพถือเป็นเครื่องชี้วัดคุณภาพของสถานศึกษาและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยต้องอาศัยภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาและบริหารจัดการหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และการเปลี่ยนแปลง 2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีประสิทธิภาพสูงสุด 3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผล การเรียนรู้ การดำเนินการวัดและประเมินผลผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และได้มาตรฐาน 4. การนิเทศการศึกษา การกำกับติดตาม และให้ความช่วยเหลือแก่ครูเพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้

ตาราง 11 (ต่อ)

ความหมาย ความสำคัญ และแนวคิด เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ	ตัวชี้วัดของการบริหารงานวิชาการ
	5. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน การสร้างระบบและกลไกในการควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา 6. การส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาการสนับสนุนให้มีการพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้ สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน

การสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน

1. ความหมายของการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน

การสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนเป็นเป้าหมายสูงสุดของการศึกษานักวิชาการได้ให้คำนิยามที่สะท้อนถึงมิติที่หลากหลาย ไม่ใช่เพียงแต่ความเป็นเลิศทางวิชาการ แต่ครอบคลุมถึงการพัฒนาอย่างรอบด้าน ดังนี้

สมาน อัครภูมิ (2559, หน้า 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความเป็นเลิศ คือ ความแตกต่างในคุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการที่องค์กรดำเนินการ ยิ่งต่างมาก ยิ่งดีมาก ยิ่งเลิศมาก ส่วนองค์การเป็นเลิศก็คือองค์การที่ไม่หยุดที่จะสร้างความเป็นเลิศในผลิตภัณฑ์ หรือการบริการของตนตลอดเวลาตนเอง ข้อสำคัญอย่ามัวแต่ถกเถียงกันว่าคืออะไร อย่างไร ให้ลงมือทำและให้ลูกค้า หรือผู้ใช้บริการเขาเป็นคนบอกว่าผลิตภัณฑ์หรือบริการของเราเป็นเลิศหรือไม่อย่างไรครับ ความเป็นเลิศเกิดขึ้นได้จากความรักและความพากเพียรในการปฏิบัติงานของบุคลากร ความเป็นเลิศไม่อาจเกิดขึ้นได้จากการ ทำชั่วครั้งชั่วคราว แต่ต้องเป็นการทำอย่างเป็นกิจนิสัยและต่อเนื่องด้วย

ณัฐพงศ์ จำเนียรผล วรวิทย์ เฟื่องพันธ์ุ เกียรติศักดิ์ บุญญา และศุภครจิรา พรหมสุวิชา (2564, หน้า 106) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสู่ความ

เป็นเลิศ หมายถึง ผลที่เกิดจากความสนใจของผู้เรียนไปสู่ความสำเร็จที่ได้ตั้งเป้าหมาย
ชั้นสูง

มาโนช หัทธามาศย์, สมศักดิ์ บุญปู และสิน งามประโคน (2564, หน้า 56) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การเรียนการสอนสู่ความเป็นเลิศ ก็คือองค์การที่มี
สมรรถนะในการเรียนการสอนให้ความสำเร็จอย่างต่อเนื่องมีผลงานโดดเด่นเป็นที่ยอมรับ
เกิดผลสัมฤทธิ์ไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน มุ่งสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผล ด้วยวิธีการทำงานที่ทำให้ผลงานบรรลุเป้าหมายระดับสูงสุด ดีที่สุด
สมบูรณ์ที่สุด

อารีย์ วีระเจริญ (2564, หน้า 27) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความเป็นเลิศ
หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือประสิทธิผลของการดำเนินงานที่มีคุณภาพ
มีความโดดเด่น เป็นที่พึงพอใจและยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง สามารถเป็นแบบอย่างของงาน
ชนิดเดียวกันได้

ธวัชรัตน์ หาญเชิงชัย, สุชาติ บางวิเศษ และศักดิ์นาภรณ์ นันท์
(2567, หน้า 1808) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความเป็นเลิศ หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือ
ประสิทธิผลของการดำเนินงานที่มีคุณภาพ มีความโดดเด่น เป็นที่พึงพอใจและยอมรับ
ของผู้เกี่ยวข้อง สามารถเป็นแบบอย่างของงานชนิดเดียวกันได้ รวมทั้งสามารถดำรง
คุณภาพไว้ได้อย่างยั่งยืน

ทองพิน เมืองซอง (2567, หน้า 16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนา
โรงเรียนให้เป็นเลิศจึงมีความหมายถึงการสร้างสถานศึกษาที่สามารถผลิตผู้เรียน
ที่พร้อมด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิตในสังคมโลก

Good (1973, หน้า 1806, อ้างถึงใน ธวัชรัตน์ หาญเชิงชัย, สุชาติ
บางวิเศษ และศักดิ์นาภรณ์ นันท์, 2567) ได้ให้ความหมายไว้ว่า รูปแบบอย่างของสิ่งใด
สิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้าง หรือทำซ้ำเป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เป็นแผนภูมิ
หรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลักการหรือแนวคิด เป็นชุดของปัจจัย
หรือ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมกันเป็นวัฏประกอบ และเป็นสัญลักษณ์
ทางระบบสังคม ตามความหมายดังกล่าว อาจกล่าวได้ว่า รูปแบบ คือ แบบจำลอง
ของสิ่งที่เป็น

Terzi (2020, p. 92) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การแสวงหาความเป็นเลิศ
ซึ่งหมายถึงความสำเร็จทางการศึกษาระดับสูงในภาพรวม ได้กลายเป็นแนวทางในการ

กำหนดระบบการศึกษาและวาระการวิจัยของหลายประเทศทั่วโลก โดยคำว่าความเป็นเลิศ (Excellence) หมายถึง คุณภาพหรือการวัดผลความสำเร็จทางการศึกษา และมีความหมายเหมือนกับคำว่าความสำเร็จระดับสูง (High Achievement)

De Jong et al. (2022, p. 1469) ได้ให้ความหมายไว้ว่า โดยทั่วไปแล้ว การเป็นเลิศ (to excel) หมายถึง “การเหนือกว่า หรือการมีความสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ที่เกินกว่า” ดังนั้น การระบุว่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นเลิศจึงเป็นผลมาจากการเปรียบเทียบ ไม่ว่าจะเป็นการเปรียบเทียบว่าดีกว่าผู้อื่น ดีกว่ามาตรฐาน หรือดีกว่าผลการปฏิบัติงานในอดีตเมื่ออ้างอิงถึงความเป็นเลิศของนักเรียนว่าเป็นเครื่องหมายแห่งความโดดเด่น ความเป็นเลิศจึงมีลักษณะเฉพาะกลุ่ม (exclusive) คือ ไม่ใช่ทุกคนที่จะสามารถบรรลุได้ อย่างไรก็ตาม เมื่ออ้างอิงถึงความสำเร็จของแต่ละบุคคลในอดีต ความเป็นเลิศของนักเรียนจะกลายเป็นสิ่งที่ทุกคนเข้าถึงได้ (inclusive) กล่าวคือ ทุกคนสามารถมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศได้โดยการปรับปรุงประสิทธิภาพหรือทัศนคติของตนเอง

AlMarwani (2023, p. 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความเป็นเลิศทางวิชาการเป็นแนวคิดที่มีหลายมิติ ซึ่งรวมถึงแง่มุมของการเรียนรู้ การสอน หลักสูตร การกำกับดูแลและการประเมินผล กิจกรรมและบริการนอกหลักสูตร และการทำให้เป็นดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

การสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน เป็นแนวคิดที่มีความหมายกว้างกว่า ความเป็นเลิศทางวิชาการเพียงอย่างเดียว โดยสังเคราะห์ได้ว่า คือการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุความสำเร็จในระดับที่โดดเด่นและมีคุณภาพสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป ซึ่งเป็นผลมาจากการเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน กับผู้อื่น หรือกับศักยภาพสูงสุดของตนเองในอดีต ความเป็นเลิศนี้ไม่ได้จำกัดอยู่แค่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แต่ครอบคลุมถึงการพัฒนาอย่างรอบด้าน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พร้อมสำหรับการดำรงชีวิตในโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของการศึกษาที่ต้องอาศัยความพยายามอย่างต่อเนื่องจนเป็นกิจนิสัย ไม่ใช่การทำเพียงชั่วคราวครั้งชั่วคราว

2. ความสำคัญของการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน

การสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนไม่ได้เป็นเพียงเป้าหมายของสถานศึกษา แต่ยังมีความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อการพัฒนาบุคคล สังคม และประเทศชาติในภาพรวม ดังนี้

อารีย์ วีระเจริญ (2564, หน้า 2) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนไว้ว่า การบริหารโรงเรียนเพื่อความเป็นเลิศจึงเป็นแนวทางหนึ่ง ที่มุ่งจะพัฒนาโรงเรียนให้สามารถรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกับอารยประเทศได้

ญาณบดินทร์ อินตะชะ (2567, หน้า 1473) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนไว้ว่า เพื่อให้สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนได้ เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ที่กำหนดให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาเพื่อนำไปสู่ความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมและกระบวนการจัดการจะต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยมุ่งเน้นยุทธศาสตร์การเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ให้ความสำคัญการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ส่งผลให้การจัดการศึกษา มีความจำเป็นต้องมุ่งสู่ความเป็นเลิศ นักเรียนทุกคนควรได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ เป็นเลิศ

ทองพิน เมืองซอง (2567, หน้า 15) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนไว้ว่า การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นเลิศในประเทศไทย เป็นหัวใจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา เพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่มีความซับซ้อนและแข่งขันสูง โรงเรียนที่เป็นเลิศ ต้องส่งเสริมทั้งความรู้เชิงวิชาการ สมรรถนะด้านทักษะชีวิต และคุณธรรมจริยธรรม

ชัยวัฒน์ วะทะวัฒนะ (2562, หน้า 68) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนไว้ว่า การบริหารเพื่อความเป็นเลิศจะเกิดขึ้นได้เมื่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อความเป็นเลิศ ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม การตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการและความมุ่งหวังในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสังคมไทยจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

รุ่งฤทัย จินะ พูนชัย ยาวีราช และหาญศึก เล็บครุฑ (2568, หน้า 253) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนไว้ว่า การบริหารงาน

วิชาการเป็นศูนย์กลางและสิ่งสำคัญในการบริหารสถานศึกษา เปรียบเสมือนดวงใจที่ให้พลังและชี้นำสถานศึกษาในทิศทางที่ถูกต้อง เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงานและพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ และการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งจะต้องขับเคลื่อนลงสู่สถานศึกษาโดยทันที มีแนวทางในการนิเทศติดตามส่งเสริมสนับสนุนประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในด้านคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ระบบประกันคุณภาพ การปฏิรูปหลักสูตร ปฏิรูปการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ที่ดี เพื่อสร้างความเข้มแข็งของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

Coleman, Negrón, และ Lipper (2011, p. 15) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนไว้ว่า โรงเรียนที่มีความหลากหลายสร้างประโยชน์ทางการศึกษาและตลอดชีวิต ช่วยเพิ่มพูนคุณค่าทางพลเมืองของนักเรียน พัฒนาการเรียนรู้และการเตรียมความพร้อมสำหรับการจ้างงาน และเพิ่มโอกาสทางการศึกษา โรงเรียนที่มีความหลากหลายทำให้นักเรียนทุกคนมีวิธีคิดที่ลึกซึ้งขึ้น มีแรงบันดาลใจที่สูงขึ้น และมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับนักเรียนจากเชื้อชาติและชาติพันธุ์อื่น ๆ ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่แปลไปสู่ประโยชน์ระยะยาวสำหรับการใช้ชีวิตและการทำงานในสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย

Clayton และ LaBatt (2019, p. 70) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนไว้ว่า การสร้างบรรยากาศ โครงสร้าง และแนวปฏิบัติ เพื่อความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียนทุกคนในกลุ่มนักเรียนที่มีความหลากหลายเพิ่มขึ้น เป็นความท้าทายที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องเผชิญ เพื่อแก้ไขความเหลื่อมล้ำที่เพิ่มขึ้นในผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ผู้กำหนดนโยบายการศึกษาได้สร้างบรรยากาศที่ผู้นำโรงเรียนต้องเผชิญกับภารกิจที่สำคัญในการบรรลุความเป็นเลิศทางการศึกษาที่ตั้งอยู่บนฐานของความเสมอภาค และการสร้างสมดุลในการสอนที่เตรียมนักเรียนทุกคนให้พร้อมสำหรับการทดสอบตามเกณฑ์ของรัฐและการทดสอบผลสัมฤทธิ์

Wink (2020, p. 1) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนไว้ว่า คู่มือครูเพื่อความเป็นเลิศในทุกห้องเรียนตระหนักถึงบทบาทที่เป็นเอกลักษณ์และสำคัญที่นักการศึกษาที่มีต่อชีวิตของนักเรียน ทั้งในฐานะแบบอย่างและที่ปรึกษา และนำเสนอแนวทางสำหรับนักการศึกษาที่ต้องการเพิ่มผลกระทบในชีวิตของนักเรียนให้สูงสุดและปลดล็อกศักยภาพสูงสุดของพวกเขา

de Jong et al. (2022, p. 1474) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนไว้ว่า การมุ่งเน้นความเป็นเลิศของนักเรียนเป็นประโยชน์ต่อสังคม เนื่องจากการเน้นย้ำถึงความจำเป็นของการมีนักวิชาการและผู้ประกอบวิชาชีพที่มีความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลก ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานความรู้ นอกจากนี้ การมุ่งเน้นความเป็นเลิศของนักเรียนยังมีความสำคัญต่ออันดับและชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย และส่งผลต่อความสามารถในการดึงดูดนักศึกษาและนักวิจัยที่มีความสามารถ

Terzi (2020, p. 99) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนไว้ว่า ความเป็นเลิศควรถูกมองในแนวทางที่เอื้อต่อเป้าหมายโดยรวมของความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับทุกคน สอดคล้องกับมุมมองที่ว่าสิ่งที่สำคัญพื้นฐานในการศึกษา คือ การมอบโอกาสในการมีชีวิตที่ดีและปรับปรุงสังคมให้ดีขึ้นด้วย และการมีส่วนร่วมที่สำคัญที่การพัฒนาความสามารถไปสู่ระดับสูงนั้นมีต่อประโยชน์โดยรวมของทุกคน และการพัฒนาสังคม

สรุปความสำคัญของการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน การสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งในหลากหลายมิติ โดยเป็นหัวใจหลักในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมให้คนรุ่นใหม่สามารถรับมือกับความท้าทายและแข่งขันได้ในศตวรรษที่ 21 และนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนตามเป้าหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติ ในระดับบุคคล การมุ่งสู่ความเป็นเลิศช่วยปลดล็อกศักยภาพสูงสุดของนักเรียน และมอบโอกาสในการมีชีวิตที่ดี ในระดับสังคม การมีประชากรที่มีคุณภาพและความสามารถสูง จะช่วยเสริมสร้างเศรษฐกิจ ฐานความรู้ของประเทศ นอกจากนี้การสร้างความเป็นเลิศยังต้องคำนึงถึงความเสมอภาค เพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำ และสร้างประโยชน์ทางการศึกษาให้กับนักเรียนทุกคนในสังคมที่มีความหลากหลาย

3. แนวคิดสำคัญของการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน

การสร้างความเป็นเลิศให้ผู้เรียนต้องอาศัยหลักการและทฤษฎีทางการศึกษาและจิตวิทยาเป็นฐานในการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งสามารถสรุปแนวคิดที่สำคัญได้ดังนี้

สมาน อัครภูมิ (2559, หน้า 3) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนไว้ว่า หลักพื้นฐานห้าประการเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

ประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนการสอน (Instruction) 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) 3) ความสามารถทางวิชาชีพ (Professional Capacity) 4) บรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Climate) และ 5) การมีส่วนร่วมของครอบครัว และชุมชน (Family & Community Involvement)

ณัฐพงศ์ จำเนียรผล วรวิทย์ เฟื่องพันธ์ เกียรติศักดิ์ บุญญา และศุภครจิรา พรหมสุวิชา (2564, หน้า 105) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนไว้ว่า การศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 จึงมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีศักยภาพความเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ ด้วยการส่งเสริมให้จัดการเรียนการสอนในรูปแบบของสะเต็มศึกษา (STEM EDUCATION) ทำให้ผู้เรียนต้องบูรณาการความรู้ 4 สาขาวิชา ได้แก่ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ เทคโนโลยี และความรู้ในเชิงวิศวกรรมศาสตร์

มานิช หัทธยามาตย์, สมศักดิ์ บุญปู และสิน งามประโคน (2564, หน้า 56 – 57) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนไว้ว่า องค์ประกอบของการเรียนการสอนสู่ความเป็นเลิศมี 7 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1. ภาวะผู้นำ (Leadership) 2. การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) 3. การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ 4. สารสนเทศและการจัดการความรู้ 5. การให้ความสำคัญแก่บุคลากร 6. การเรียนการสอนกระบวนการ (Process Management) และ 7. ผลการดำเนินงาน (Results)

อารีย์ วีระเจริญ (2564, หน้า 41) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนไว้ว่า เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ หรือ Thailand Quality Award TQA เป็นเครื่องหมายบ่งบอกและแสดงถึงการบริหารจัดการองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ ซึ่งเป็นแนวทางการบริหารจัดการระบบคุณภาพที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดให้สถานศึกษานำไปประยุกต์ใช้พัฒนามาตรฐานสากล ซึ่งการบริหารจัดการในแนวนี้นำให้องค์กรพัฒนาได้ทั้งระบบ โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด อันจะส่งผลต่อนักเรียนซึ่งเป็นเป้าหมายของการจัดการศึกษา

ญาณบดินทร์ อินต๊ะชะ (2567, หน้า 1473) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนไว้ว่า กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดเป้าหมายของการจัดการศึกษาไว้ โดยมุ่งจัดการศึกษาที่เป็นเลิศ ด้วยการทำให้โรงเรียนมีคุณภาพการเรียนการสอนมีคุณภาพ ห้องเรียนมีคุณภาพ และผู้เรียนมีคุณภาพได้มาตรฐานในระดับสากล

แนวนโยบายและแนวปฏิบัติดังกล่าวข้างต้นจะบรรลุผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับโรงเรียน เพราะโรงเรียนเป็นหน่วยงานในระดับปฏิบัติที่สำคัญที่สุดที่จะนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ

ทองพิน เมืองซอง (2567, หน้า 16) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนไว้ว่า โรงเรียนที่เป็นเลิศนั้นคาดหวังให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (critical thinking) ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) ความสามารถในการสื่อสาร (communication) และการทำงานร่วมกัน (collaboration) หรือที่เรียกว่าทักษะ 4C ของศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ยังต้องมีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การแก้ปัญหา และคุณธรรมจริยธรรมที่แข็งแกร่ง การพัฒนาเช่นนี้ต้องอาศัยการบริหารจัดการและการออกแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวคิดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (learner – centered approach) และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learning)

ธวัชรรัตน์ หาญเชิงชัย สุชาติ บางวิเศษ และศักดิ์ดินาภรณ์ นันท์ (2567, หน้า 1807) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนไว้ว่า

1. ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
2. มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญสูงสุด
3. มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้
4. มุ่งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ในทุกช่วงชั้น ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา
5. มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาการศึกษา

Clayton และ LaBatt (2019, p. 71) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนไว้ว่า กรอบแนวคิดของผู้นำเพื่อโรงเรียนที่เท่าเทียมและเป็นเลิศ

(Conceptual Framework of Leaders for Equitable and Excellent Schools) อธิบายถึงรากฐานการวิจัยที่ชี้นำการศึกษา โดยการปฏิบัติงานของผู้บริหาร (Principal Practice) เป็นศูนย์กลางซึ่งได้รับอิทธิพลและมีปฏิสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ความเชื่อส่วนบุคคล (Personal Beliefs) การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม (Ethical Decision Making) ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) และมาตรการความรับผิดชอบ (Accountability Measures) ซึ่งทั้งหมดนี้อยู่ภายใต้บริบทขององค์กร (Organizational Context)

Wink (2020, p. 2) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนไว้ว่า ลำดับชั้นความเป็นเลิศของนักเรียน (The Hierarchy of Student Excellence) เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งประกอบด้วยระดับต่าง ๆ ที่นักเรียนต้องได้รับการตอบสนองเพื่อไปสู่ความเป็นเลิศ นอกจากนี้ยังมีระบบสนับสนุนความเป็นเลิศของนักเรียน (Student Excellence Support System) ซึ่งมี 3 ขั้นตอนที่ต้องดำเนินการเพื่อสนับสนุนให้นักเรียนบรรลุตามลำดับชั้นความเป็นเลิศดังกล่าว

De Jong et al. (2022, p. 1470) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนไว้ว่า ความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานเกี่ยวกับความเป็นเลิศสามารถแตกต่างกันไปในแต่ละวัฒนธรรมการเรียนการสอน สิ่งนี้บ่งชี้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นเลิศของนักเรียนสามารถแตกต่างกันระหว่างสถาบันและแม้แต่ภายในสถาบันเดียวกัน ดังนั้น แนวคิดเหล่านี้จะต้องได้รับการวิเคราะห์และทำความเข้าใจภายในวัฒนธรรมการเรียนการสอนที่เฉพาะเจาะจง แทนที่จะมองในเชิงนามธรรม

AlMarwani (2023, p. 4) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนไว้ว่า กรอบแนวคิดความเป็นเลิศทางวิชาการ (Academic Excellence Framework) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเป็นเลิศในการเรียนรู้ (Excellence in Learning) ความเป็นเลิศในการสอน (Excellence in Teaching) ความเป็นเลิศในหลักสูตร (Excellence in Curriculum) ความเป็นเลิศในการกำกับดูแลและการประเมิน (Excellence in Governance and Assessment) ความเป็นเลิศในกิจกรรมนอกหลักสูตรและบริการนักศึกษา (Excellence in Extracurricular Activities and Students Services) และความเป็นเลิศในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศ (Excellence in Digitization and the Use of ICT)

สรุปแนวคิดของการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน แนวคิดในการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนต้องอาศัยกรอบทฤษฎีที่หลากหลายมาบูรณาการกัน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต เช่น ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (4Cs)

ซึ่งประกอบด้วยการคิดเชิงวิพากษ์ การสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานร่วมกัน รวมถึงการเรียนรู้ในรูปแบบ สะเต็มศึกษา (STEM EDUCATION) เพื่อส่งเสริมศักยภาพด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในการบริหารจัดการ อาจนำกรอบการบริหารองค์กรสู่ความ เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้ เช่น เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) หรือ McKinsey 7 – S Model นอกจากนี้ ยังมีกรอบแนวคิดเฉพาะทางที่ถูกพัฒนาขึ้น เช่น กรอบแนวคิดความเป็น เลิศทางวิชาการ (Academic Excellence Framework) ที่ระบอบองค์ประกอบ 6 ด้าน ตั้งแต่การ เรียนรู้ การสอน หลักสูตร ไปจนถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และลำดับขั้นความเป็นเลิศ ของนักเรียน (The Hierarchy of Student Excellence) ที่อิงจากทฤษฎีของ มาสโลว์ โดยหัวใจสำคัญคือการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการมีส่วนร่วม จากทุกภาคส่วน

จากความหมาย ความสำคัญและแนวคิดของการสร้างความเป็นเลิศให้กับ ผู้เรียน ผู้วิจัยสรุปผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดของการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน ที่เกี่ยวข้อง ดังตาราง 12

ตาราง 12 ผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดของการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนที่เกี่ยวข้อง

ความหมาย ความสำคัญ และแนวคิด เกี่ยวกับการสร้างความเป็นเลิศ ให้กับผู้เรียน	ตัวชี้วัดของการสร้าง ความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน
การสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน หมายถึงการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผล สำเร็จในระดับที่โดดเด่นและมีคุณภาพสูง กว่ามาตรฐาน โดยมีได้จำกัดอยู่เพียง ความเป็นเลิศทางวิชาการแต่ครอบคลุมถึง การพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษ ที่ 21 และคุณลักษณะที่พึงประสงค์อย่าง รอบด้านเพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียน สามารถดำรงชีวิตและแข่งขันได้ในโลกที่ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การสร้างความเป็น	1. ด้านคุณลักษณะแห่งการเรียนรู้ และการเติบโต การมีกรอบคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ความเพียร (Grit) และความสามารถในการกำกับการเรียนรู้ ของตนเอง 2. ด้านการคิดขั้นสูงและการแก้ปัญหา ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ คิดสร้างสรรค์ และแก้ปัญหาที่ซับซ้อน

ตาราง 12 (ต่อ)

ความหมาย ความสำคัญ และแนวคิด เกี่ยวกับการสร้างความเป็นเลิศ ให้กับผู้เรียน	ตัวชี้วัดของการสร้าง ความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน
เป็นเลิศจึงเป็นหัวใจสำคัญในการยกระดับ คุณภาพการศึกษาของชาติซึ่งต้องอาศัย การบริหารจัดการที่ยึดผู้เรียนเป็น ศูนย์กลางการบูรณาการแนวคิดทางการ ศึกษาที่หลากหลายและการมีส่วนร่วมจาก ทุกภาคส่วนบนพื้นฐานของความเสมอภาค	3. ด้านการสื่อสารและความร่วมมือ ความสามารถในการสื่อสารอย่างมี ประสิทธิภาพและการทำงานร่วมกับ ผู้อื่นเป็นทีม 4. ด้านความฉลาดทางดิจิทัล ความสามารถในการเข้าถึง ประเมิน และสร้างสรรค์ข้อมูลผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล อย่างปลอดภัยและมีจริยธรรม 5. ด้านคุณธรรมและความเป็นพลเมือง การมีคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม และการเคารพ ในความหลากหลายทางวัฒนธรรม 6. ด้านทักษะชีวิตและอาชีพ ความสามารถในการปรับตัว การริเริ่มนำ ตนเอง และการจัดการอารมณ์เพื่อเผชิญ กับความท้าทายในชีวิตและการทำงาน 7. ด้านสุขภาวะที่ดี การมีสุขภาวะ ที่สมบูรณ์พร้อมทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา

จากผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดของการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน
ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปความสอดคล้องกันระหว่างตัวชี้วัดของการบริหารงานวิชาการ
กับการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนดังตาราง 13

ตาราง 13 สรุปความสอดคล้องกันระหว่างตัวชี้วัดของการบริหารงานวิชาการกับการสร้าง
ความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน

ตัวชี้วัดของการบริหารงาน วิชาการ (กระบวนการ)	ตัวชี้วัดของการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน (ผลลัพธ์) ที่สอดคล้องกัน
1. การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	สอดคล้องกับการวางกรอบเป้าหมายของความเป็นเลิศ ในทุกด้าน โดยเฉพาะการกำหนดเนื้อหาและกิจกรรม ที่มุ่งพัฒนา ด้านการคิดขั้นสูงๆ ด้านการสื่อสารฯ ด้านความฉลาดรู้ทางดิจิทัล ด้านคุณธรรมฯ และด้านทักษะชีวิตฯ
2. การพัฒนากระบวนการ เรียนรู้	ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนา ด้านคุณลักษณะแห่งการ เรียนรู้ฯ (เช่น การสร้าง Growth Mindset) ด้านการคิด ขั้นสูงๆ (ผ่านการเรียนรู้เชิงรุก) และด้านการสื่อสาร และความร่วมมือ (ผ่านการทำงานกลุ่ม)
6. การส่งเสริมและพัฒนา สื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยีฯ	ส่งผลโดยตรงต่อ ด้านความฉลาดรู้ทางดิจิทัล และเป็น เครื่องมือสำคัญในการสนับสนุน การพัฒนากระบวนการ เรียนรู้ (ข้อ 2) เพื่อพัฒนาทักษะด้านอื่น ๆ
4. การนิเทศการศึกษา	เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาครูเพื่อปรับปรุง การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ (ข้อ 2) ให้สามารถส่งเสริม ด้านคุณลักษณะแห่งการเรียนรู้ฯ และสร้างบรรยากาศ ที่เอื้อต่อ ด้านสุขภาวะที่ดีของผู้เรียน
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน	เป็นเครื่องมือที่ต้องออกแบบให้สามารถวัดและประเมิน ความสำเร็จของความเป็นเลิศได้ครบถ้วน ในทุกมิติ (ทั้ง 7 ด้าน) ไม่ใช่เพียงด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเท่านั้น
5. การพัฒนาระบบการ ประกันคุณภาพภายใน	เป็นระบบที่ตรวจสอบและรับรองว่ากระบวนการ บริหารงานวิชาการทั้งหมด (ข้อ 1 – 6) สามารถนำไปสู่ ผลลัพธ์คือความเป็นเลิศของผู้เรียน ในทุกมิติ (ทั้ง 7 ด้าน) ได้จริง

จากนิยามความหมายและตัวชี้วัดของ การบริหารงานวิชาการและการสร้าง
ความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ความหมายและตัวชี้วัดของการ
บริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน ได้ดังตาราง 14

ตาราง 14 ตารางสังเคราะห์ความหมายและตัวชี้วัดของการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้าง
ความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน

ความหมายของการบริหารงานวิชาการ เพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน	ตัวชี้วัดของการบริหารงานวิชาการ เพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน
การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการ การกิจที่เป็นหัวใจหลักของสถานศึกษา ซึ่งมุ่งเน้นการดำเนินกิจกรรมทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้บรรลุความสำเร็จในระดับที่โดดเด่นและมีคุณภาพสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป โดยกระบวนการดังกล่าวไม่ได้มุ่งเน้นเพียงผลลัพธ์ทาง การเรียน แต่ครอบคลุมถึงการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้	1. การพัฒนาหลักสูตรที่บูรณาการความเป็นเลิศรอบด้าน การวางแผนและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับทักษะการคิดขั้นสูง ทักษะชีวิตและอาชีพ และคุณธรรม เข้าไปในกระบวนการเรียนรู้รูปกิตติ 2. การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อสร้างสมรรถนะ (การสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนพัฒนา ด้านการคิดขั้นสูงฯ และ ด้านการสื่อสารและความร่วมมือ ผ่านการลงมือปฏิบัติ) 3. การพัฒนาระบบนิเทศเพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ (การกำกับ ติดตาม และให้ความช่วยเหลือครูโดยมุ่งเน้นการสร้าง ด้านคุณลักษณะแห่งการเรียนรู้ และการเติบโต และด้านสุขภาวะที่ดีให้เกิดขึ้นในห้องเรียน) 4. การสนับสนุนสื่อและเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาความฉลาดรู้ดิจิทัล (การส่งเสริมและจัดหาสื่อ นวัตกรรมและ

ตาราง 14 (ต่อ)

ความหมายของการบริหารงานวิชาการ เพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน	ตัวชี้วัดของการบริหารงานวิชาการ เพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน
	เทคโนโลยี ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียน ในด้านความฉลาดรู้ทางดิจิทัล อย่างมีประสิทธิภาพ) 5. การวัดและประเมินผลที่สะท้อนความ เป็นเลิศรอบด้าน (การพัฒนาระบบการวัด และประเมินผลที่มีความหลากหลาย สามารถประเมินศักยภาพผู้เรียนได้ ครบถ้วนทั้ง 7 มิติ ไม่ใช่เพียงผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน) 6. การประกันคุณภาพที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ ความเป็นเลิศของผู้เรียน (การดำเนินงาน ระบบประกันคุณภาพภายใน ที่มีการ ตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์สุดท้าย ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน (Learner Outcomes) เป็นเป้าหมายหลัก)

องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศ ให้กับผู้เรียน

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการ
สังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน จากมุมมองของ
นักการศึกษาและหน่วยงานทางวิชาการที่หลากหลาย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนด
กรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยในหัวข้อ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนดังนี้

นุชเรศ คำดีบุญ (2564, หน้า 21) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบการบริหารงาน
วิชาการไว้ (4 องค์ประกอบ) ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตร
2. การวางแผนงานวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอน
4. การวัดผลและประเมินผล

สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน (2565, หน้า 7) ได้นำเสนอตัวชี้วัดผลการดำเนินงานในการบริหารสถานศึกษาแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์สู่ความเป็นเลิศไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านปัจจัยนำเข้า (นโยบาย บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์)
2. ด้านกระบวนการ (การวางแผนดำเนินงาน การบริหารจัดการ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การติดตามประเมินผล)
3. ด้านผลผลิต (การประเมินผลการดำเนินงาน)
4. ด้านข้อมูลย้อนกลับ (เพื่อนำมาปรับปรุงยุคและพัฒนา)

ศิริวัฒน์ บุญโตเนต และสสิรพร เซาว์นชัย (2565, หน้า 261) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารและการพัฒนาหลักสูตร
2. ด้านการจัดและพัฒนาการเรียนรู้
3. ด้านการพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้
4. ด้านการวัดและประเมินผล
5. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
6. ด้านการนิเทศการศึกษา

กิริติ นิยมพุดม สุพัฒนา หอมบุปผา และสาธิต ทรัพย์รวงทอง (2565, หน้า 138) ได้กล่าวถึง องค์ของการบริหารงานวิชาการไว้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา
2. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
3. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การนิเทศการศึกษา
6. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
7. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

สิทธิชัย แสนนิทา ปฏิธรรม สำเนียง และวรกฤต เกื่อนช้าง, (2566, หน้า 61) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศตามหลัก อธิติบาท 4 ไว้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านหลักสูตรตามหลักอธิติบาท 4
2. ด้านการเรียนการสอน ตามหลักอธิติบาท 4
3. ด้านสื่อและการเรียนการสอน ตามหลักอธิติบาท 4
4. ด้านการวัดผลและประเมินผลตามหลักอธิติบาท 4
5. ด้านการนิเทศภายในตามหลักอธิติบาท 4
6. ด้านประกันคุณภาพการศึกษา ตามหลักอธิติบาท 4

วาลิกา พงศ์ภัทรานนท์, นภาพรณ ยอดสิน และพิชญภา ยืนยาว (2566, หน้า 43) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของอนาคตภาพของนวัตกรรมการบริหารงานวิชาการ ไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. การบริหารหลักสูตร
2. การวัดประเมินผล
3. การจัดการเรียนการสอน
4. การนิเทศการศึกษา

ทิศาปทีป วิบุญกุล และพณายุทธ เขยบาล (2567, หน้า 915) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (สู่ความเป็นเลิศ) ไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านหลักสูตร (การจัดทำ พัฒนาเทียบเคียงมาตรฐานสากล บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ประเมินและพัฒนา)
 2. ด้านการจัดการเรียนรู้ (ใช้ SAMAKI MODEL ส่งเสริมความเป็นเลิศ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้สื่อหลากหลาย จัดห้องเรียนเชิงบวก สร้างแรงจูงใจ)
 3. ด้านการวัดผล ประเมินผล (สอดคล้องกับหลักสูตรเน้นตามสภาพจริง วิเคราะห์ผล ประยุกต์ใช้ข้อสอบระดับชาติ พัฒนาเครื่องมือ)
 4. ด้านการนิเทศการศึกษา (นิเทศภายในแบบ 360 องศา เป็น กลยาณมิตร ส่งเสริมขวัญกำลังใจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผล ประเมินและปรับปรุง)
- สิริกร เหมทานนท์ บุญเลิศ วีระพรกานต์ และปรีชา สามัคคี (2567, หน้า 595) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการ (5 องค์ประกอบ) และการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ (5 องค์ประกอบ) รวม 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
3. การวัด วิเคราะห์และการจัดการความรู้
4. การนิเทศการศึกษา
5. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารทางด้านวิชาการ
7. กลยุทธ์งานวิชาการ
8. การบริหารจัดการ
9. การจัดสภาพบรรยากาศ แวดล้อมและแหล่งเรียนรู้
10. ด้านคุณภาพผู้เรียน

แวรวิมล เชาวลิต, (2568, หน้า 56) ได้กล่าวถึงองค์ความรู้จากการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ตามหลักอิทธิบาท 4 ไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership)
2. ด้านการบริหารเชิงระบบและกลยุทธ์ (Systems and Strategic Management)
3. ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงคุณภาพ (Quality Learning Management)
4. ด้านการประเมินและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Evaluation and Development)

รุ่งฤทัย จินะ พูนชัย ยาวีราข และหาญศึก เล็บครุฑ (2568, หน้า 257) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน โดยเน้นองค์ประกอบ 7 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตร
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. การนิเทศการศึกษา
7. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

จากการพิจารณาเอกสารและงานวิจัยจำนวน 10 แหล่ง ผู้วิจัยพบว่า องค์ประกอบบางประการมีความหมายในทิศทางเดียวกันแม้จะใช้ชื่อเรียกต่างกัน จึงได้ทำการจัดกลุ่มและกำหนดชื่อองค์ประกอบที่เป็นกลางและครอบคลุมความหมาย ดังกล่าว เพื่อวิเคราะห์ความถี่และคัดเลือกองค์ประกอบหลักที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังรายละเอียดในตาราง 15

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 15 การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน

องค์ประกอบ องค์ประกอบการบริหาร งานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน	องค์ประกอบ											
	นุชเรศ คำดีบุญ, (2564, หน้า 21)	สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน (2565, หน้า 7)	ศิริวัฒน์ บุญโตเนต (2565, หน้า 261)	กิริติ ฉิมพุม (2565, 138)	สิทธิชัย แสนนิทา (2566, หน้า 61)	วาลิกา พงศ์ภักทรานนท์ (2566, หน้า 43)	ทีสาปทีป วิบุญกุล (2567, หน้า 915)	สิริกกร เหมทานนท์ (2567, หน้า 595)	แนววิมล เซาวลิต, (2568, หน้า 56)	รุ่งฤทัย จินะ, และคณะ (2568, หน้า 8)	คามณี	รอยละ
1. การพัฒนาหลักสูตร / การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา / ด้านหลักสูตร / การบริหารหลักสูตร / ด้านการบริหารและการพัฒนาหลักสูตร / ด้านหลักสูตรตามหลักอิทธิบาท 4 / การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา / การพัฒนาหลักสูตร	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	8	80
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ / การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา / ด้านการจัดการเรียนรู้ / การจัดการเรียนการสอน / ด้านการจัดและพัฒนาการเรียนรู้ / ด้านการเรียนการสอน	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	8	80

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบ องค์ประกอบการบริหาร งานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน												
	นุชเรต คำดีบุญ, (2564, หน้า 21)	สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน (2565, หน้า 7)	ศิริวัฒน์ บุญโตนด (2565, หน้า 261)	กิริติ ฉิมพุม (2565, 138)	สิทธิชัย แสนนิทา (2566, หน้า 61)	วาลิกา พงศ์ภัทรานนท์ (2566, หน้า 43)	ทีสาปทีป วิบุญกุล (2567, หน้า 915)	สิริกร เหมทานนท์ (2567, หน้า 595)	แวววิมล เซาวลิต, (2568, หน้า 56)	รุ่งฤทัย จินะ, และคณะ (2568, หน้า	ความถี่	ร้อยละ
ตามหลักกฤษฎีบท 4 /การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา / การจัดการเรียนการสอน												
3. การวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน / การวัด วิเคราะห์และการจัดการความรู้ / ด้านการวัดผล ประเมินผล / การวัดประเมินผล / ด้านการวัดและประเมินผล / ด้านการวัดผล และประเมินผลตามหลักกฤษฎีบท 4 การวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน / การวัดผลและประเมินผล	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	8	80

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบ											
	นุชเรต คำดีบุญ, (2564, หน้า 21)	สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน (2565, หน้า 7)	ศิริวัฒน์ บุญโตนต์ (2565, หน้า 261)	กิริติ ฉิมพุม (2565, 138)	สิทธิชัย แสนนิทา (2566, หน้า 61)	วาลิกา พงศ์ภัทรานนท์ (2566, หน้า 43)	ทีฆาปทีป วิบุญกุล (2567, หน้า 915)	สิริกร เหมทานนท์ (2567, หน้า 595)	แวววิมล เซาวลิต, (2568, หน้า 56)	รุ่งฤทัย จินะ, และคณะ (2568, หน้า 3)	รวม
องค์ประกอบการบริหาร งานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน											
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา / ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ / การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา			✓	✓						✓	30
5. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา / ด้านการพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ / ด้านสื่อและการเรียนการสอน ตามหลักอิทธิบาท 4 / การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา			✓	✓	✓					✓	40

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบ องค์ประกอบการบริหาร งานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน												
	นุชเรศ คำดีบุญ, (2564, หน้า 21)	สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน (2565, หน้า 7)	ศิริวัฒน์ บุญโตนด (2565, หน้า 261)	กิริติ ฉิมพุม (2565, 138)	สิทธิชัย แสนนิทา (2566, หน้า 61)	วาลิกา พงศ์ภัทรานนท์ (2566, หน้า 43)	ทีฆาปทีป วิบุญกุล (2567, หน้า 915)	สิริกร เหมทานนท์ (2567, หน้า 595)	แวววิมล เซาวลิต, (2568, หน้า 56)	รุ่งฤทัย จินะ, และคณะ (2568, หน้า	ความถี่	ร้อยละ
6. การนิเทศการศึกษา / การนิเทศการศึกษา / ด้านการนิเทศ การศึกษา / การนิเทศการศึกษา / ด้านการนิเทศการศึกษา / ด้านการนิเทศภายในตามหลักอริยบท 4 / การนิเทศการศึกษา				✓	✓	✓	✓	✓		✓	6	60
7. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน การศึกษา / การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา / การพัฒนา				✓				✓		✓	3	30

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบ												
	นุชเรต คำติบุญ, (2564, หน้า 21)	สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน (2565, หน้า 7)	ศิริวัฒน์ บุญโตเนต (2565, หน้า 261)	กิริติ ฉิมพุม (2565, 138)	สิทธิชัย แสนนิทา (2566, หน้า 61)	วาลิกา พงศ์ภัทรานนท์ (2566, หน้า 43)	ทีสาปทีป วิบุญกุล (2567, หน้า 915)	สิริกร เหมทานนท์ (2567, หน้า 595)	แหวววิมล เซาวลิต, (2568, หน้า 56)	รุ่งฤทัย จินะ, และคณะ (2568, หน้า 56)	ความถี่	ร้อยละ
องค์ประกอบการบริหาร												
งานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน												
ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา												
ภาวะผู้นำของผู้บริหารทางด้านวิชาการ / ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ								✓	✓		2	20
กลยุทธ์งานวิชาการ / ด้านการบริหารเชิงระบบและกลยุทธ์ / การวางแผนงานวิชาการ	✓								✓	✓	3	30
การบริหารจัดการ / ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงคุณภาพ									✓	✓	2	20
การจัดสภาพบรรยากาศ แวดล้อมและแหล่งเรียนรู้										✓	1	10

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบ												
	นุชเรต คำดีบุญ, (2564, หน้า 21)	สิทธิพงศ์ นกแอนทามาน (2565, หน้า 7)	ศิริวัฒน์ บุญโตเนต (2565, หน้า 261)	กิริติ ฉิมพุม (2565, 138)	สิทธิชัย แสนนิทา (2566, หน้า 61)	วาลิกา พงศ์ภัทรานนท์ (2566, หน้า 43)	ทีสาปทีป วิบุญกุล (2567, หน้า 915)	สิริกร เหมทานนท์ (2567, หน้า 595)	แหวววิมล เซาวลิต, (2568, หน้า 56)	รุ่งฤทัย จินะ, และคณะ (2568, หน้า	ความถี่	ร้อยละ
องค์ประกอบการบริหาร งานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน												
ด้านคุณภาพผู้เรียน										✓	1	10
ด้านปัจจัยนำเข้า		✓									1	10
ด้านกระบวนการ		✓									1	10
ด้านผลผลิต		✓									1	10
ด้านข้อมูลย้อนกลับ		✓									1	10
ด้านประกันคุณภาพการศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4 / ด้านการประเมินและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					✓				✓		2	20

จากการสังเคราะห์การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์การบริหารงานวิชาการ เพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน ดังรายละเอียดในตาราง 16

ตาราง 16 การกำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์การบริหารงาน วิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน

องค์ประกอบที่ได้ จากการสังเคราะห์	ตัวชี้วัดของการบริหารงานวิชาการ เพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน	ชื่อองค์ประกอบใหม่
การพัฒนาหลักสูตร	1. การพัฒนาหลักสูตรที่บูรณาการ ความเป็นเลิศรอบด้าน การวางแผน และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ สอดคล้องทักษะการคิดขั้นสูง ทักษะ ชีวิตและอาชีพ และคุณธรรมเข้าไป ในกระบวนการเรียนรู้ปกติ	การพัฒนาหลักสูตร เพื่อสร้างความเป็นเลิศ
การพัฒนาการจัดการเรียน การสอน	2. การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้เชิง รุกเพื่อสร้างสมรรถนะ (การสนับสนุน ให้ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียน พัฒนา ด้านการคิดขั้นสูงฯ และด้าน การสื่อสารและความร่วมมือ ผ่านการลงมือปฏิบัติ)	การพัฒนาการจัดการ เรียนการสอน ด้วยนวัตกรรม
การนิเทศภายใน	3. การพัฒนาระบบนิเทศเพื่อสร้าง วัฒนธรรมการเรียนรู้ (การกำกับ ติดตาม และให้ความช่วยเหลือครู โดยมุ่งเน้นการสร้าง ด้านคุณลักษณะ แห่งการเรียนรู้และการเติบโต และด้านสุขภาวะที่ดีให้เกิดขึ้น ในห้องเรียน)	การนิเทศภายในสู่การ สร้างวัฒนธรรมการ เรียนรู้เชิงสร้างสรรค์

ตาราง 16 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์	ตัวชี้วัดของการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน	ชื่อองค์ประกอบใหม่
การพัฒนาสื่อและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4. การสนับสนุนสื่อและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาความฉลาดรู้ดิจิทัล (การส่งเสริมและจัดหาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนใน ด้านความฉลาดรู้ทางดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ)	การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาเพื่อความฉลาดรู้ให้กับผู้เรียน
การวัดและประเมินผล	5. การวัดและประเมินผลที่สะท้อนความเป็นเลิศรอบด้าน (การพัฒนากระบวนการวัดและประเมินผลที่มีความหลากหลาย สามารถประเมินศักยภาพผู้เรียนได้ครบถ้วนทั้ง 7 มิติ ไม่ใช่เพียงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน)	การวัดและประเมินผล

จากตาราง 16 การสังเคราะห์ข้างต้น ซึ่งได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการหลายท่านที่ได้ศึกษาองค์ประกอบของการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนไว้อย่างหลากหลาย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาเลือกองค์ประกอบโดยใช้ความถี่ของแนวคิดจากนักวิชาการและนักวิจัยตั้งแต่ร้อยละ 40 ขึ้นไป

ดังนั้น จึงสรุปองค์ประกอบของการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้ จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้างความเป็นเลิศ
2. การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยนวัตกรรม
3. การนิเทศภายในสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์
4. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาเพื่อความฉลาดรู้ให้กับผู้เรียน
5. การวัดและประเมินผลโดยวิธีการที่หลากหลาย

ผู้วิจัยสามารถนิยามความหมายขององค์ประกอบการบริหารงานวิชาการ เพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน จากงานวิจัย บทความวิชาการ จากนักวิชาการ นักการศึกษา ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้างความเป็นเลิศ

ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้างความเป็นเลิศ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารจากนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยที่ได้นิยามความหมายของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยี เพื่อรับการเปลี่ยนแปลง ดังต่อไปนี้

เสาวนีย์ นวลน้อย (2560, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรในโรงเรียนมาตรฐานสากล ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการวางแผนเตรียมการในการจัดทำหลักสูตร การร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตร ในโรงเรียนมาตรฐานสากล ให้มีการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ปัจจุบัน การแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรเพื่อเข้าร่วมโครงการโรงเรียน มาตรฐานสากลโดยร่วมกันกำหนดจุดมุ่งหมายหลักการ โครงสร้าง และออกแบบหลักสูตร โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญประกอบ

เสาวนีย์ นวลน้อย (2560, หน้า 49) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการของโรงเรียนที่เข้าร่วม โครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล ในการวางแผนเตรียมการ จัดทำหลักสูตร ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น เหมาะกับความต้องการของบุคคล และโรงเรียน

ภัทรารุณ รักกลิ่น (2562, หน้า 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง การกำหนดสาระการเรียนรู้ กิจกรรม ประกอบการเสริมและสร้างเสริม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ผักผ่อนให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ มีความสมดุล ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม สอดคล้องกับความต้องการ ของประชาคมโลก และความเป็นเลิศ หมายถึง ระดับความสำเร็จ หรือประสิทธิผลของการ ดำเนินงานที่มีคุณภาพ มีความโดดเด่นเป็นที่พึงพอใจและยอมรับของผู้เกี่ยวข้องสามารถ เป็นแบบอย่างของงานชนิดเดียวกันได้ รวมทั้งสามารถดำรงคุณภาพไว้ได้อย่างยั่งยืน

อารีย์ วีระเจริญ (2564, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ (Learning Activities) ไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการหรือการจัดสภาพ

ของการเรียนการสอนตามหลักการหรือทฤษฎีของผู้สอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดหมายที่กำหนด โดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ โดยสถานศึกษามีกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชนที่สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจเลือกกลยุทธ์การดำเนินงานด้านการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และสถานการณ์ปัจจุบัน รวมทั้งมีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารด้านการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนได้รับทราบ

สมใจ เดชบำรุง สุชาติ เศวตบดี เปรมชัย สโรบล และวิโรจน์ สุรสาคร (2566, หน้า 348) ได้ให้ความหมายของสถานศึกษาที่มีการจัดการศึกษาลักษณะพิเศษ ไว้ว่า หมายความว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจัดการศึกษาในหลักสูตรพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ เป็นหลักสูตรที่สถานศึกษาจัดทำขึ้น เพื่อพัฒนาผู้เรียนแต่ละบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญตามความถนัดของตน โดยรายวิชาเพิ่มเติมมีลักษณะต่อเนื่องกันเป็นหลักสูตรหรือแผนการเรียนรู้ ได้แก่ หลักสูตรความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ หลักสูตรความเป็นเลิศทางด้านดนตรี หลักสูตรความเป็นเลิศทางด้านกีฬา หลักสูตรความเป็นเลิศทางด้านศิลปะ หลักสูตรความเป็นเลิศทางด้านวิชาชีพ หรือด้านอื่น

นฤพงษ์ พิมพ์ทอง (2566, หน้า 134) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการและความถนัดของนักเรียน เป็นการมุ่งเน้นพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการและเชื่อมโยงกับท้องถิ่นนำไปสู่การสร้าง Soft Power

นารี ปราธนาม (2566, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริม ติดตาม การวิเคราะห์หลักสูตร การจัดทำโครงสร้างหลักสูตร และสาระการเรียนรู้ให้ตรงตามจุดประสงค์ การนำหลักสูตรมาใช้จริง รวมถึงการติดตามการประเมินผลการใช้หลักสูตร การปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรให้มีความเหมาะสม มีคุณภาพและทันต่อความเปลี่ยนแปลงของบริบทของสถานศึกษาและของสังคมปัจจุบัน

สุรพงษ์ กันทะสมญ และภูมิพัฒน์ รักพรหมงคล (2568, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรสู่การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา ไว้ว่า เป็นหนึ่งในองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล ซึ่งมีความสอดคล้องของข้อมูลระหว่างโมเดลเชิงทฤษฎีกับข้อมูลโมเดลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการมีหน้าที่ในการกำหนดภารกิจของโรงเรียน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ เป็นนักบริหารและพัฒนาหลักสูตร ซึ่งทันต่อความก้าวหน้าด้านวิทยาการเทคโนโลยีต่าง ๆ และเป็นผู้นำดิจิทัลด้านการศึกษาในเวลาเดียวกัน

AlMarwani, M. (2023, p. 2) ได้ให้ความหมายของความเป็นเลิศทางวิชาการ (Academic excellence) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นแนวคิดที่มีหลายมิติ ครอบคลุมทั้งด้านการเรียนรู้ การสอน หลักสูตร การธรรมาภิบาลและการประเมินผล กิจกรรมนอกหลักสูตรและบริการและการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ

Russell (2024, p. 10) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ (Curriculum for Excellence) ในบริบทของการช่วยเหลือระดับพื้นฐาน (Tier 1) ไว้ว่า คือหลักสูตรที่ตั้งอยู่บนฐานของการวิจัยและอิงมาตรฐาน (Standards – based curriculum) ซึ่งมีลักษณะสำคัญคือต้องมีความสอดคล้องและตอบสนองต่อวัฒนธรรม (Culturally relevant and responsive) โดยออกแบบมาเพื่อสนับสนุนความสำเร็จของนักเรียนทุกคนในทุกด้าน

Vasiliev, Artem (2021, p. 1015) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความเป็นเลิศทางวิชาการ (Academic excellence) คือ ความสามารถที่แสดงออกถึงการปฏิบัติ การบรรลุผล และ / หรือความโดดเด่นในกิจกรรมทางการศึกษา เป็นการวัดความก้าวหน้าและการเติบโตของนักเรียน ครู หรือสถาบันการศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปความหมายการพัฒนาหลักสูตรเพื่อความเป็นเลิศ หมายถึง กระบวนการเชิงระบบในการออกแบบหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการดึงศักยภาพเฉพาะบุคคลของผู้เรียนออกมาให้ถึงขีดสุด โดยบูรณาการนวัตกรรมเทคโนโลยีและบริบททางสังคมเข้ากับมาตรฐานสากล ผ่านการบริหารจัดการที่มีส่วนร่วมและการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างประสิทธิผลทางการศึกษาที่โดดเด่น มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ และสามารถขับเคลื่อนความสำเร็จได้อย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัล

2. ความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้างความเป็นเลิศ

ภัทรารุณ รักกลิ่น (2562, หน้า 40) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของ ด้านหลักสูตร ว่าโรงเรียนควรพัฒนาหลักสูตรให้มีมาตรฐานในระดับสากล เพื่อความสะดวกในการแลกเปลี่ยนหรือเทียบโอนหลักสูตรระหว่างสถาบัน โดยมีการจัดสาระ และกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

นฤพงษ์ พิมพ์ทอง (2566, หน้า 98) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการและความถนัดของนักเรียน ว่าการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในทศวรรษหน้าควรดำเนินการพัฒนา และปรับปรุงหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับบริบทและทิศทางการเปลี่ยนแปลงของโลก ในอนาคต

ทองพิน เมืองซอง (2567, หน้า 16) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นเลิศไว้ว่า มิใช่เพียงการปรับปรุงด้านใดด้านหนึ่ง แต่คือ กระบวนการยกระดับคุณภาพในทุกมิติของโรงเรียน ตั้งแต่การออกแบบนโยบายการศึกษา การจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอน คุณภาพครูและบุคลากร การบริหารทรัพยากร ไปจนถึงการสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตลอดจนการพัฒนาเชิงระบบ (systemic reform) ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและบูรณาการ การพัฒนาโรงเรียน ให้เป็นเลิศจึงมีความหมายถึงการสร้างสถานศึกษาที่สามารถผลิตผู้เรียนที่พร้อมด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิตในสังคมโลก

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน พรธณี เทพสูตร และวรรณรี ปานศิริ (2568, หน้า 4) ของการบริหารงานวิชาการ ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ได้กล่าวไว้ว่า เป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาที่ครอบคลุมตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ตลอดจนการนิเทศการศึกษาโดยมี เป้าหมายสูงสุด คือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและ เป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพจึงไม่เพียงสะท้อน คุณภาพของสถานศึกษา แต่ยังแสดงถึงความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหาร สถานศึกษาอีกด้วย

เสาวนีย์ นวลน้อย (2560, หน้า 24) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารวิชาการ ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารวิชาการ ไว้ว่า คุณภาพทางการศึกษาของสถานศึกษา ย่อมขึ้นอยู่กับงานวิชาการเป็นสำคัญ ซึ่งเกี่ยวข้องกับ

หลักสูตรที่จะนำไปใช้เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและสติปัญญาของนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนควรมีความรับผิดชอบงานด้านวิชาการเป็นอันดับแรก โดยทำหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการ เช่น การให้คำแนะนำ ประสานงาน เป็นต้น เพื่อให้ครูร่วมงานกันอย่างมีประสิทธิภาพในด้านการสอน และประสิทธิผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

อารีย์ วีระเจริญ (2564, หน้า 29) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ไว้ว่าเป็นการพัฒนาสถานศึกษาให้ได้มีมาตรฐาน โดยการปรับระบบภายในให้มีความพร้อมที่จะพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาเพื่อเกิดการบริหารที่มุ่งเน้นคุณภาพ โดยให้มีการปรับปรุงคุณภาพทั่วองค์กร และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทำให้องค์กรเจริญเติบโตทันต่อการตอบสนองการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสามารถดำรงคุณภาพไว้ได้อย่างยั่งยืน

DePorter (2000, p. 29) ของความเป็นเลิศ (Excellence) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความเป็นเลิศ (Excellence) ได้กล่าวไว้ว่า หมายถึง การทำทุกอย่างที่มุ่งคุณภาพสูงสุด ยอดเยี่ยม มีคุณค่า และคุ้มค่า เมื่อเราทำสิ่งใดด้วยความเป็นเลิศ เราจะทำได้อย่างยอดเยี่ยม (Extremely Well) โชติช่วง (Shine) และโดดเด่น (Stand Out) ความเป็นเลิศเป็นศิลปะ ซึ่งได้มาด้วยการฝึกฝนและฝึกนิสัย เราทำสิ่งที่ถูกต้องไม่ใช่เพราะเรารู้ความถูกต้องหรือความเป็นเลิศ แต่เพราะเราทำความถูกต้องหรือความเป็นเลิศ และความเป็นเลิศไม่ใช่การกระทำประเดี๋ยวประด๋าว แต่ทำสิ่งนั้น ๆ จนเป็นกิจนิสัย

Javornik & Klemenčič Mirazchiyski (2023, p. 2106) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรและการสอนที่มีประสิทธิภาพ (Effective curriculum and instruction) ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานและการประเมินผล และถูกนำไปใช้ผ่านกลยุทธ์การสอนที่อิงตามหลักฐานเชิงประจักษ์ ถือเป็นปัจจัยวิกฤต (Critical factors) ในการส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จของนักเรียน

Russell (2024, p. 66) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตรในเชิงโครงสร้างไว้ว่า การตรวจสอบหลักสูตรอย่างครอบคลุมเพื่อสร้างหลักสูตรที่มีความสอดคล้องทั้งในแนวตั้ง (Vertical alignment) และแนวนอน (Horizontal alignment) เป็นสิ่งจำเป็นต่อการสร้างสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนทุกคนและรับประกันความสำเร็จทางวิชาการ

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปความสำคัญการพัฒนาหลักสูตรเพื่อความเป็นเลิศไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้างความเป็นเลิศคือหัวใจสำคัญ

ของการปฏิรูปการศึกษาเชิงระบบ ที่มุ่งยกระดับมาตรฐานสถานศึกษาสู่ระดับสากลผ่าน
การบูรณาการความสอดคล้องของกระบวนการเรียนรู้ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก
ในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นการดึงศักยภาพสูงสุดและทักษะเฉพาะบุคคลของผู้เรียนออกมา
อย่างโดดเด่น ภายใต้การนำทางวิชาการที่เข้มแข็งและการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ
อย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งมอบผลลัพธ์ทางการศึกษาที่ทรงคุณค่าและยั่งยืนต่อทั้งตัวผู้เรียน
และสังคมโลก

จากความหมายความสำคัญการพัฒนาหลักสูตรเพื่อความเป็นเลิศผู้วิจัยได้
สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการการพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้างความเป็นเลิศดังตาราง 17

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ตาราง 17 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการการพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้างความเป็นเลิศ

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
กระบวนการเชิงระบบในการออกแบบหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการดึงศักยภาพเฉพาะบุคคลของผู้เรียนออกมาให้ถึงขีดสุด โดยบูรณาการนวัตกรรมเทคโนโลยีและบริบททางสังคมเข้ากับมาตรฐานสากล ผ่านการบริหารจัดการที่มีส่วนร่วมและการประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างประสิทธิผลทางการศึกษาที่โดดเด่น มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ และสามารถขับเคลื่อนความสำเร็จได้อย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัล	การพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้างความเป็นเลิศคือหัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาเชิงระบบที่มุ่งยกระดับมาตรฐานสถานศึกษาสู่ระดับสากลผ่าน การบูรณาการความสอดคล้องของกระบวนการเรียนรู้ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นการดึงศักยภาพสูงสุดและทักษะเฉพาะบุคคลของผู้เรียนออกมาอย่างโดดเด่น ภายใต้การนำทางวิชาการที่เข้มแข็งและการสร้างวัฒนธรรม	กระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการดึงศักยภาพสูงสุดของผู้เรียนรายบุคคล โดยการบูรณาการนวัตกรรมเทคโนโลยีและมาตรฐานสากลเข้ากับบริบทของสังคมดิจิทัล ภายใต้การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและการนำทางวิชาการที่เข้มแข็ง ควบคู่ไปกับการประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เป็นเลิศ มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ และสร้างคุณค่าที่ยั่งยืนต่อทั้งตัวผู้เรียนและสังคมโลกในศตวรรษที่ 21	การพัฒนาหลักสูตรที่เน้นศักยภาพรายบุคคลความสามารถในการออกแบบหลักสูตรที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความแตกต่างของผู้เรียน เพื่อดึงจุดแข็งและศักยภาพสูงสุดของแต่ละบุคคลออกมาได้อย่างเต็มที่ การบูรณาการเทคโนโลยีและมาตรฐานสากล การผสานนวัตกรรมดิจิทัลเข้ากับเกณฑ์มาตรฐานระดับสากลอย่างกลมกลืน โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับบริบทของสังคมดิจิทัลในปัจจุบันและอนาคต

ตาราง 17 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	คุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งมอบผลลัพธ์ทางการศึกษาที่ทรงคุณค่าและยั่งยืนต่อทั้งตัวผู้เรียนและสังคมโลก		การนำวิชาการและการบริหารแบบมีส่วนร่วม บทบาทของผู้นำในการชี้แนะแนวทางวิชาการที่เข้มแข็ง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีเอกภาพ ระบบการประเมินผลเพื่อยกระดับคุณภาพการใช้กระบวนการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศที่เป็นยอมรับในระดับสากล การสร้างคุณค่าที่ยั่งยืนต่อสังคมโลก การจัดการศึกษาที่มุ่งผลลัพธ์ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และสามารถสร้างประโยชน์เชิงบวกให้กับสังคมในระดับโลกได้อย่างยั่งยืน

การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยนวัตกรรม

1. ความหมายของการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยนวัตกรรม

นาตยา รัตนอัมภา (2560, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของกระบวนการเรียนการสอนตามแนวคิดการถ่ายโยงการเรียนรู้และรูปแบบความเป็นไปได้ของการขยายความในการโน้มน้าวใจ ไว้ว่า หมายถึง แบบแผนในการจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาลที่พัฒนาขึ้น โดยนำแนวคิดการถ่ายโยงการเรียนรู้และรูปแบบความเป็นไปได้ของการขยายความในการโน้มน้าวใจมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยการจัดการเรียนการสอนตามกระบวนการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย ขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นกระตุ้นแรงจูงใจและความสามารถ 2) ขั้นสร้างโครงสร้างความรู้ และวางแผนการพยาบาล 3) ขั้นปฏิบัติการพยาบาล และ 4) ขั้นไตร่ตรอง และสรุปความคิดรวบยอด

ขวัญหทัย พิกุลทอง และคณะ (2561, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของ กระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการเรียนการสอนที่พัฒนามีขั้นตอนการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นสร้างความรู้ กระตุ้นความสนใจ 2) ขั้นตระหนักคิดในการแก้ปัญหา 3) ขั้นแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ 4) ขั้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ 5) ขั้นประเมินผลเพื่อพัฒนา และ 6) ขั้นฝึกทักษะ และขยายความรู้

พิมพ์พร ชีวานันท์ และ กฤษดา เขียววัฒนสุข (2561, หน้า 35) ได้ให้ความหมายของ เกมมิฟิเคชัน (Gamification) ไว้ว่า เป็นนวัตกรรมการเรียนรู้ที่นำเอาองค์ประกอบของเกมและการออกแบบเกมมาประยุกต์ใช้ในบริบทและสถานการณ์อื่นที่ไม่ใช่เกม (Deterding, Dixon, Khaled & Nacke, 2011) โดยเฉพาะการนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจ (motivate) และการมีส่วนร่วมของบุคลากร (engage) โดยสร้างรูปแบบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นลูกค้าหรือพนักงานในองค์กร เกิดความเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ถูกออกแบบมาให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

เพชรจันทร์ ภูทะวัง (2565, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไว้ว่า หมายถึง วิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้ทำความเข้าใจ ศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง และร่วมกันอภิปราย

นำเสนอ สรุปความคิดรวบยอด คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความสนใจ รวมถึงความถนัดของผู้เรียนในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากกว่าการที่ผู้เรียนจะได้รับความรู้จากการบรรยายเพียงอย่างเดียว

นฤพงษ์ พิมพทอง (2566, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในทศวรรษหน้า ไว้ว่า หมายถึง แนวโน้มเกี่ยวกับการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เช่น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล การพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ การนิเทศภายในสถานศึกษา และการดำเนินงานอื่น ๆ เพื่อปรับปรุง พัฒนาและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียนของโรงเรียน

ชูศักดิ์ เจียมจระ (2567, หน้า 75) ได้ให้ความหมายของ ด้านนวัตกรรม ไว้ว่า คือ กระบวนการสร้างสรรค์ คิดค้น พัฒนา สามารถนำไปปฏิบัติจริง และมีการเผยแพร่ออกสู่ชุมชน ในลักษณะเป็นของใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือของเก่าที่มีอยู่เดิม แต่ได้รับการปรับปรุงเสริมแต่งพัฒนาขึ้นใหม่

Vasiliev, A. (2021, p. 1014) ได้ให้ความหมายของ Academic excellence (ความเป็นเลิศทางวิชาการผ่านนวัตกรรมเทคโนโลยี) ไว้ว่า ความเป็นเลิศทางวิชาการแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน บรรลุผลสำเร็จ และ / หรือความยอดเยี่ยม ในกิจกรรมทางวิชาการ ซึ่งเป็นการวัดความก้าวหน้าและการเติบโตของนักเรียน ครู หรือสถาบัน

Metcalf & Palmer (2011, p. 13) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรม (Innovation) ไว้ว่า เป็นความก้าวหน้าในรูปแบบใหม่ที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนองค์กร ทั้งในมิติส่วนบุคคล วัฒนธรรม พฤติกรรม และระบบอย่างเป็นกระบวนการ โดยนวัตกรรมถือเป็นส่วนขยายของการเป็นผู้นำที่นำไปสู่ความก้าวหน้าในการใช้ทรัพยากรเพื่อปรับเปลี่ยนตัวบุคคลและวัฒนธรรมผ่านการสร้างแรงบันดาลใจและความสอดคล้อง รวมถึงการตัดสินใจเชิงยุทธวิธีในระบบการปฏิบัติงาน

Horth & Buchner (2014, p. 5) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) ไว้ว่า คือการประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม เข้ากับการกิจด้านภาวะผู้นำ ซึ่งหมายถึงการนำแนวคิดใหม่และการดำเนินการที่แตกต่าง

มาใช้ในการนำการบริหารจัดการ และการดำเนินงาน เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่สนับสนุนให้บุคลากรประยุกต์ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาและพัฒนาบริการ หรือกระบวนการใหม่ ๆ

AlMarwani (2023, p. 9) ได้ให้ความหมายของความเป็นเลิศในการจัดการเรียนการสอน (Excellence in Teaching) ไว้ว่า คือ องค์ประกอบของแนวทางการเรียนการสอนที่มีนวัตกรรมและตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักฐานเชิงประจักษ์ (Innovative and Evidence – based Pedagogical Approaches) ซึ่งรวมถึงการที่สถาบันการศึกษาต้องจัดให้มีประสบการณ์และโอกาสในการเรียนรู้ที่นอกเหนือไปจากแนวทางการสอนแบบดั้งเดิม จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปความหมายการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยนวัตกรรมหมายถึง การนำแนวคิดหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ผ่านการคิดค้นอย่างเป็นระบบ มาปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้ดั้งเดิมให้เป็นการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เน้นการแก้ปัญหาและกระตุ้นแรงจูงใจรายบุคคล โดยมีผู้นำทางวิชาการร่วมขับเคลื่อนสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพของผู้เรียน ให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากลผ่านกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ที่อิงตามหลักฐานเชิงประจักษ์

2. ความสำคัญของการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยนวัตกรรม

นนทชา ชัยทวีชนันท์ และคณะ (2558, หน้า 16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของนวัตกรรมและเทคโนโลยี ไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อผู้คนและสังคมในวงกว้างอย่างรวดเร็วที่สุดในปัจจุบันคือ เทคโนโลยี ซึ่งส่งผลทำให้รูปแบบการดำเนินชีวิตของคนในศตวรรษที่ 21 มีแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้โลกเกิดสภาพไร้พรมแดนและเกิดการเชื่อมโยงอย่างทั่วถึงด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการใช้ชีวิตของผู้คนในสังคมมากขึ้น

ภัทรพงศ์ พงศ์ภัทรกานต์ และคณะ (2560, หน้า 12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ กระบวนการจัดการเรียนรู้ด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ที่สอดแทรกภูมิปัญญาท้องถิ่น ไว้ว่า ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นสิ่งที่ถ่ายทอดกันมา ทั้งประสบการณ์และความรู้จากปากต่อปากและสั่งสมกันมาเป็นความรู้ที่เป็นองค์รวมและเป็นสิ่งที่มีค่าทางสังคม ซึ่งหากเลือกสรรความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม แล้วนำความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นของแต่ละพื้นที่ของสถานศึกษาในประเทศไทย มาสอดแทรกเข้า

กับกระบวนการจัดการเรียนรู้ด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ จะเป็นการนำฐานความรู้ที่มีอยู่เดิมในท้องถิ่นนั้นมาใช้ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจ ปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและพบเห็น และสามารถนำความรู้มาเชื่อมโยงเข้ากับชีวิตประจำวัน และวัฒนธรรมประเพณีของตนเอง

เพชรจันทร์ ภูทะวัง (2565, หน้า 23) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีความสำคัญคือ เป็นการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้สูงสุด ให้ผู้เรียนได้กระทำกิจกรรมกับวัสดุที่พบเห็น ช่วยพัฒนาทักษะความคิดระดับสูงอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้เรียนวิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินข้อมูลในสถานการณ์ใหม่ได้ตีรวมถึงช่วยให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจ จนสามารถชี้นำตนเองตลอดชีวิตในฐานะผู้ฝึกฝนการเรียนรู้ และได้พัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง

ศุภชัย บุญนาง (2565, หน้า 4) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา ว่าประสิทธิผลมีความสำคัญในการช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การ เพราะการจัดตั้งองค์การย่อมมีการกำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน เริ่มตั้งแต่การวางแผนงาน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่ การบริหารการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อประเมินผลแล้วนำมาเปรียบเทียบกับผลงานที่ดำเนินงานได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวัง

นฤพงษ์ พิมพทอง (2566, หน้า 4) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ว่า การบริหารงานวิชาการถือว่าการกิจหลักของสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพนั้นเป็นผลมาจากการบริหารงานวิชาการซึ่งมีองค์ประกอบหลายประการ ยกตัวอย่างเช่น หลักสูตรการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและการพัฒนาของประเทศ การจัดการเรียนการสอนที่มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้

ชูศักดิ์ เจียมจร (2567, หน้า 78) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของนวัตกรรม การเรียนรู้งานวิชาการ นวัตกรรมการเรียนรู้งานวิชาการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผล การบริหารจัดการงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล โดยผ่านจากสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา และพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

สุรพงษ์ กันทะสมภู และภูมิพัฒน์ รักพรหมงคล (2568, หน้า 257) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ว่าการบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษาที่จะยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลนี้ ซึ่งการบริหารงานวิชาการสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาอยู่ตลอดเวลาส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลและคุณภาพของการศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน

รุ่งฤทัย จินะ และคณะ (2568, หน้า 8) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของเทคโนโลยี เทคโนโลยีที่ช่วยพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และการสอนออนไลน์ เทคโนโลยียังช่วยพัฒนาทักษะของครูและนักเรียน ทำให้เข้าถึงความรู้ได้สะดวก นอกจากนี้ เทคโนโลยียังช่วยสนับสนุนการวิจัย ลดต้นทุน และเพิ่มประสิทธิภาพ

Sen & Eren (2012, p. 1) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของนวัตกรรมและการจัดการเชิงนวัตกรรมว่า ปัญหาสะสมที่เกิดขึ้นในประวัติศาสตร์และมีความซับซ้อนในปัจจุบันไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยวิธีการเดิม ๆ หรือการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย การแก้ไขปัญหาลักษณะนี้จำเป็นต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างและกระบวนการจัดการใหม่ ๆ ที่มีความเป็นนวัตกรรม เพื่อสร้างสังคมที่มีความยุติธรรมและยกระดับสวัสดิการทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของมนุษยชาติ

Horth & Buchner (2014, p. 2) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของระบบและเครื่องมือเชิงนวัตกรรมว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อสุขภาวะและความอยู่รอดในอนาคตขององค์กร โดยเฉพาะในยุคสมัยที่มีความไม่แน่นอนสูง การคิดเชิงนวัตกรรมจะช่วยให้ผู้นำสามารถสร้างความหมายและทำความเข้าใจกับความท้าทายที่ซับซ้อนซึ่งไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยการวิเคราะห์แบบดั้งเดิมเพียงอย่างเดียว

Sagir (2017, p. 46) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของนวัตกรรมในสถานศึกษาว่า การเพิ่มพูนทักษะในการแก้ปัญหาและการตอบสนองต่อความคาดหวังของชุมชนโรงเรียน รวมถึงการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานศึกษานั้น มีความสัมพันธ์โดยตรงกับทักษะด้านนวัตกรรมและการจัดการ ซึ่งวัฒนธรรมนวัตกรรมที่ยั่งยืนจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้บริหารที่มีทักษะเหล่านี้

AlMarwani (2023, p. 2) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของกรอบแนวคิดความเป็นเลิศทางการศึกษาว่า เป็นแผนที่นำทาง (Roadmap) ในการผลิตผลลัพธ์ที่มีความ

เกี่ยวข้องและมีคุณภาพสูงขึ้น เพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาและตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของตลาดแรงงานที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปความสำคัญของการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยนวัตกรรมไว้ว่า การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยนวัตกรรมเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ดั้งเดิมสู่รูปแบบเชิงรุก (Active Learning) ที่มุ่งพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงและสมรรถนะผู้เรียนในยุคดิจิทัลอย่างเป็นระบบ การนำเทคโนโลยีมาผสมผสานกับภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่เพียงช่วยแก้ปัญหาเชิงโครงสร้างที่ซับซ้อน แต่ยังสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นแรงจูงใจในการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถแข่งขันและเติบโตในสังคมโลกได้อย่างยั่งยืน

จากความหมายความสำคัญของการเรียนการสอนด้วยนวัตกรรมผู้วิจัยได้สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยนวัตกรรมดังตาราง 18

ตาราง 18 ตารางสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยนวัตกรรม

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การนำแนวคิดหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ที่ผ่านการคิดค้นอย่างเป็นระบบ มาปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้ดั้งเดิมให้เป็นการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เน้นการแก้ปัญหาและกระตุ้นแรงจูงใจรายบุคคล โดยมีผู้นำทางวิชาการร่วมขับเคลื่อนสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพของผู้เรียนให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศตาม	การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยนวัตกรรมเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ดั้งเดิมสู่รูปแบบเชิงรุก (Active Learning) ที่มุ่งพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงและสมรรถนะผู้เรียนในยุคดิจิทัลอย่างเป็นระบบ การนำเทคโนโลยีมาผสมผสานกับภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่เพียงช่วยแก้ปัญหาเชิงโครงสร้างที่ซับซ้อน แต่ยังสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นแรงจูงใจในการเรียนรู้ตลอดชีวิต	กระบวนการเปลี่ยนผ่านการเรียนรู้รูปแบบเดิมสู่การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่บูรณาการนวัตกรรมเทคโนโลยีและภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยการนำทางวิชาการที่เข้มแข็งเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นแรงจูงใจและทักษะการคิดขั้นสูงผ่านกลยุทธการจัดการเรียนรู้ที่อิงหลักฐานเชิงประจักษ์ มุ่งพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล และสามารถเติบโตในสังคม	การบูรณาการระหว่างนวัตกรรมดิจิทัลและภูมิปัญญาท้องถิ่น พิจารณาจากขีดความสามารถในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้จากภาระงานเดิมสู่การเรียนรู้เชิงรุก ที่มีการหลอมรวมนวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ากับภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างมีเอกภาพ เพื่อให้การเรียนรู้สอดคล้องกับบริบททางสังคมและพลวัตของเทคโนโลยีประสิทธิภาพการนำทางวิชาการและกลยุทธการสอนอิงหลักฐานเชิงประจักษ์ พิจารณาจากความเข้มแข็งของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ตาราง 18 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
มาตรฐานสากลผ่านกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ที่อิงตามหลักฐานเชิงประจักษ์	เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถแข่งขันและเติบโตในสังคมโลกได้อย่างยั่งยืน	โลกยุคดิจิทัลได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน	ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยการเลือกใช้กลยุทธ์การสอนที่พิสูจน์แล้วว่ามีประสิทธิภาพเพื่อกระตุ้นแรงจูงใจและยกระดับทักษะการคิดขั้นสูง ของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรมความสำเร็จทางสมรรถนะผู้เรียนตามมาตรฐานสากลและความยั่งยืนในยุคดิจิทัล พิจารณาจากระดับความก้าวหน้าของผู้เรียนในการบรรลุสมรรถนะตามมาตรฐานสากล โดยผู้เรียนต้องแสดงออกถึงความเชี่ยวชาญในทักษะดิจิทัลและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

การนิเทศภายในสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์

1. ความหมายของการนิเทศภายในสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์

อาลิตา กาญจนวราธร (2566, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการสอน ไว้ว่า เป็นการช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่ครู เพื่อพัฒนาและปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนการสอนและการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

ทิพวรรณ จันทร์ลาภ (2568, หน้า 307) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการจัดการศึกษา (Educational Supervision) ไว้ว่า หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทกำกับ ติดตาม และให้คำปรึกษาครูในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนอย่างต่อเนื่อง

ศักดิ์สิทธิ์ สีหลวงเพชร (2568, หน้า 85) ของด้านการนิเทศการศึกษา ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องรับผิดชอบในการใช้หลักการบริหารงานด้านนี้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการนิเทศการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับนโยบาย เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา

สิทธิชัย แสนนิทา และคณะ (2566, หน้า 62) ของด้านการนิเทศภายในตามหลักอริยบท 4 ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบมีการกำหนดแผนการดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลายและเหมาะสม มีการสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษา

Bayar & Karaduman (2564, p. 101) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียน (School culture) คือ โครงสร้างที่ประกอบด้วยนักเรียนที่หลากหลาย ครูฝ่ายบริหารโรงเรียน และผู้ปกครอง ซึ่งค่านิยมที่โรงเรียนรับมาใช้เป็นเวลาหลายปี รวมถึงทัศนคติของผู้ที่ทำงานในโรงเรียน นักเรียนที่ได้รับการศึกษาที่นั่น และผู้ปกครองของนักเรียนเหล่านั้น ล้วนมีผลต่อการสร้างวัฒนธรรมเชิงวัฒนธรรมในสถานศึกษา

AlMarwani (2023, p. 9) ได้ให้ความหมายของความเป็นเลิศทางวิชาการและการนิเทศผ่านกรอบการทำงานไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ครอบคลุมการนำแนวทางการสอนที่เป็นนวัตกรรมและอิงตามหลักฐานเชิงประจักษ์มาใช้ เพื่อส่งเสริมให้เกิด

สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและมีความกระตือรือร้น ซึ่งรวมถึงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และขั้นตอนในการประเมินและการให้ข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานทางวิชาการ

Morriss – Olson (2024, p. 13) ได้ให้ความหมายของผู้ที่มีความชาญฉลาด (Ingenious Leadership) ไว้ว่า เป็นความสามารถในการเสริมสร้างศักยภาพของผู้อื่นและการขยายขีดความสามารถของสถาบัน โดยมุ่งเน้นไปที่การสร้างสภาพแวดล้อมที่ให้คุณค่ากับจุดแข็งและประสบการณ์ที่หลากหลายของสมาชิกในองค์กร เพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งการเป็นเจ้าของร่วมกัน

Chafa & Ncube (2025, pp. 7 – 8) ได้ให้ความหมายของการนิเทศเชิงการสอนสู่การเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นำส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงผ่านยุทธศาสตร์การสอนที่อิงตามการวิจัย การจัดหาทรัพยากรและสนับสนุนแนวทางการสอนที่เป็นนวัตกรรม รวมถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในการนิเทศเชิงการสอนและการให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานในห้องเรียน

Odhiambo et al. (2025, p. 428) ได้ให้ความหมายของการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ผ่านภาวะผู้นำนวัตกรรมไว้ว่า คือการบ่มเพาะวัฒนธรรมที่ให้คุณค่าต่อความคิดสร้างสรรค์ การทดลอง และการเปิดรับต่อการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำจะสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมสำรวจแนวคิดใหม่ ๆ และมอบอำนาจให้บุคลากรในการตัดสินใจเพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปความหมายการนิเทศภายในเพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการสนับสนุนทางวิชาการที่เน้นการให้ข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ภายใต้ภาวะผู้นำที่เปิดพื้นที่ให้เกิดการทดลองและความคิดสร้างสรรค์ โดยการสร้างค่านิยมแห่งการเรียนรู้ร่วมกันและการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นสังคมแห่งการพัฒนา นวัตกรรมทางการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ความสำคัญของการนิเทศภายในสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์

ชูศักดิ์ เจียมจร (2567, หน้า 77) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการนิเทศการศึกษา เนื่องมาจากกระบวนการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยความ

ร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ตามแนวทางของประชาธิปไตยที่เน้น การให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และผู้รับการนิเทศยอมรับเพื่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา จุดมุ่งหมายของการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ

ทิพวรรณ จันทร์ลาภ และคณะ (2568, หน้า 7) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลทางวิชาการ การนิเทศการสอนที่ต่อเนื่องและมีคุณภาพจากผู้บริหารช่วยส่งเสริมให้ครูพัฒนาการสอนและสร้างผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นแก่ผู้เรียน ผู้บริหารจึงควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวางแผนการนิเทศ การเก็บข้อมูลไปจนถึงการสะท้อนผล และปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

Belshaw, Douglas A.J. (2012, p. 211) ได้กล่าวถึง ความสำคัญขององค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative element) ว่าในสภาพแวดล้อมดิจิทัล ความคิดสร้างสรรค์เป็นองค์ประกอบสำคัญของความฉลาดทางดิจิทัล โดยเป็นการใช้เทคโนโลยีเพื่อปฏิบัติงานและบรรลุสิ่งที่ก่อนหน้านี้เป็นไปไม่ได้หรือเกินความสามารถของคนทั่วไป เป็นการมุ่งเน้นไปที่ การให้คำนิยามใหม่ (Redefinition) มากกว่าเพียงแค่การทดแทน (Substitution)

Bayar & Karaduman (2564, p. 101) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียน (School culture) ไว้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการผลักดันสิ่งที่คาดหวังจากครูและนักเรียน โดยในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล วัฒนธรรมโรงเรียนจะส่งเสริมการเติบโตส่วนบุคคลและการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคคล และเป็นโครงสร้างที่สนับสนุนกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเป็นอย่างดี นอกจากนี้ การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จทางวิชาการที่ชัดเจนและการจูงใจให้ผู้คนบรรลุเป้าหมายเหล่านั้นยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนักเรียน

Terzi (2020, p. 100) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ที่ยอดเยี่ยมไว้ว่า เป็นการสร้างส่วนเกินทางสังคม (Social Surplus) ที่ช่วยยกระดับความรู้ นวัตกรรมทางเทคโนโลยี และวัฒนธรรม ซึ่งท้ายที่สุดจะช่วยปรับปรุงคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของทุกคนในสังคม

Hemalatha G (2025, p. 180) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำภายในสถานศึกษาไว้ว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และมีความฉลาดทางอารมณ์สามารถส่งผลกระทบบอย่างมีนัยสำคัญต่อขวัญกำลังใจของครู ความพึงพอใจในงาน และการเปิดรับต่อแนวทางการสอนใหม่ ๆ ในขณะที่การนิเทศและการให้คำแนะนำ (Mentoring and

Coaching) เป็นเครื่องมือที่มีค่าในการช่วยให้ผู้นำได้สะท้อนคิดเกี่ยวกับวิธีการสอน และการจัดการเปลี่ยนแปลง

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปความสำคัญของการนิเทศภายใน เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า การนิเทศภายในสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์คือกลไกเชิงระบบที่เปลี่ยนสถานศึกษาจากการกำกับดูแลสู่ความร่วมมือเชิงประชาธิปไตย เพื่อสะท้อนคิดและบ่มเพาะสมรรถนะครูในการนิยามใหม่ของการจัดการเรียนรู้ที่ก้าวข้ามขีดจำกัดเดิมด้วยเทคโนโลยี วัฒนธรรมนี้ไม่เพียงช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้เป็นเลิศ แต่ยังสร้างคุณค่าทางปัญญาที่ยกระดับคุณภาพชีวิต และสุขภาวะของสมาชิกในองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน

จากความหมายความสำคัญของการนิเทศภายในเพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการการนิเทศภายในสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ดังตาราง 19

ตาราง 19 สาระสำคัญของปฏิบัตินโยบายการนิเทศภายในสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนโยบายเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
กระบวนการสนับสนุนทางวิชาการที่เน้นการให้ข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ภายใต้ภาวะผู้นำที่เปิดพื้นที่ให้เกิดการทดลองและความคิดสร้างสรรค์ โดยการสร้างค่านิยมแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน และการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นสังคมแห่งการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ	การนิเทศภายในสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์คือกลไกเชิงระบบที่เปลี่ยนสถานศึกษาจากการกำกับดูแลสู่ความร่วมมือเชิงประชาธิปไตย เพื่อสะท้อนคิดและบ่มเพาะสมรรถนะครูในการนิยามใหม่ของการจัดการเรียนรู้ที่ก้าวข้ามขีดจำกัดเดิมด้วยเทคโนโลยี วัฒนธรรมนี้ไม่เพียงช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้เป็นเลิศ แต่ยังสร้างคุณค่าทางปัญญาที่ยกระดับคุณภาพชีวิตและสุขภาวะ	กระบวนการสนับสนุนทางวิชาการเชิงระบบที่เน้นการสะท้อนคิดและให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อพัฒนาทักษะการสอน ภายใต้ภาวะผู้นำที่เปิดโอกาสให้เกิดการทดลองใช้เทคโนโลยีและแนวคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ผ่านการสร้างค่านิยมการเรียนรู้ร่วมกันและการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่สังคมแห่งนวัตกรรมที่ยกระดับคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศควบคู่กับการสร้างความภูมิใจในวิชาชีพและสุขภาวะของบุคลากรให้เติบโตอย่างยั่งยืน	การสนับสนุนการสะท้อนคิดเพื่อพัฒนาการสอน มุ่งเน้นความเข้มแข็งของกลไกการสนับสนุนทางวิชาการที่ใช้การสะท้อนคิดและการให้ข้อมูลป้อนกลับเป็นฐานในการยกระดับทักษะการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นพลวัต ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและพื้นที่แห่งการสร้างสรรค์ มุ่งเน้นบทบาทผู้นำในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทดลองเทคโนโลยี

ตาราง 19 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	ของสมาชิกในองค์กรให้ เติบโตอย่างยั่งยืน		และแนวคิดใหม่ โดยเน้นการให้ความอิสระทางวิชาการและการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม วัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันและการมีส่วนร่วม มุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและบรรทัดฐานการเรียนรู้ที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วม ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ภายใต้บรรยากาศแห่งความร่วมมือทางวิชาชีพ ความเป็นเลิศของผู้เรียนและสุขภาวะของบุคลากร มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เป็นองค์รวม โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จของผู้เรียน ตามมาตรฐานสากล ควบคู่ไปกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพและภาวะความสมบูรณ์ทางสุขภาวะของบุคลากรอย่างยั่งยืน

การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาเพื่อความฉลาดรู้ให้กับ ผู้เรียน

1. ความหมายของการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา
เพื่อความฉลาดรู้ให้กับผู้เรียน

เสาวนีย์ นวลน้อย (2560, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ไว้ว่า การรวบรวมสื่ออุปกรณ์ และแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่สามารถส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนตามโครงการมาตรฐานสากล ได้อย่างเป็นระบบพร้อมทั้งมีการสร้างเอกสาร และสื่อประกอบการเรียนรู้ที่ทันสมัยต่อการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิภาพ และเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน รวมถึง มีการปรับปรุง และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลมาใช้ในการเรียนการสอน

อารีย์ วีระเจริญ (2564, หน้า 12 – 13) ได้ให้ความหมายของการบริหารสู่ความเป็นเลิศและการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน ไว้ว่า กระบวนการบริหารงานของสถานศึกษาให้ได้มีมาตรฐาน โดยการปรับระบบภายในให้มีความพร้อมที่จะพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาเพื่อเกิดการบริหารที่มุ่งเน้นคุณภาพ โดยให้มีการปรับปรุงคุณภาพทั่วองค์กร และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ประสิทธิผลของการดำเนินงาน มีคุณภาพ มีความโดดเด่น เป็นที่พึงพอใจและยอมรับ สนองตอบความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครองและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และได้นิยามศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนไว้ว่า ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ที่ผู้เรียนแสดงออกมาในด้านการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ วางแผนการแก้ไขปัญหา เป็นความสามารถในการทำงานทั้งของตนเองหรือร่วมกันเป็นทีมได้ ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ศักยภาพของผู้เรียน 5 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

ศิริวัฒน์ บุญโตนด และสธิพร เซวณชัย (2565, หน้า 260 – 261) ได้ให้ความหมายของความเป็นเลิศและสมรรถนะผู้เรียนที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดรู้ไว้ว่า ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ สูงกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดและผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อพัฒนาตนเอง และสังคมในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงานอย่างสร้างสรรค์และมีคุณธรรม

สุดคณิง อาจชอบการ (2565, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะของผู้เรียนในยุคประเทศไทย 4.0 ไว้ว่า สมรรถนะของผู้เรียนในยุคประเทศไทย 4.0 หมายถึง ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ แรงจูงใจและเจตคติของผู้เรียนที่แสดงให้เห็นถึงการมีความสามารถและปฏิบัติได้โดดเด่นทางด้านการสื่อสาร การคิดและแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสร้างนวัตกรรมสู่อาชีพ การใช้ทักษะชีวิต การทำงานเป็นทีม และการดำรงตนเป็นพลเมือง และรับผิดชอบต่อสังคมที่เกิดจากผลของการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สิทธิชัย แสนนิทา, ปฏิธรรม สำเนียง และวรกฤต เกื่อนช้าง (2566, หน้า 56) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ ไว้ว่า กระบวนการบริหารที่สำคัญที่สุดในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย 6 รูปแบบคือ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการเรียนการสอน 3) ด้านสื่อและการเรียนการสอน 4) ด้านการวัดผลและประเมินผล 5) ด้านการนิเทศภายใน 6) ด้านประกันคุณภาพการศึกษา

รุ่งฤทัย จินะ, พูนชัย ยาวีราช และหาญศึก เล็บครุฑ (2568, หน้า 251) ได้ให้ความหมายของแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการ ไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตร ออกแบบให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้แบบโครงงาน การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี และการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา

พระมหาชนะชัย คำแก้ว (2568, หน้า 270) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นเลิศ ไว้ว่า การสร้างรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการวิชาการแบบมีส่วนร่วม คือ การวิเคราะห์บริบทของโรงเรียน การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ กระบวนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การประเมินผล และข้อมูลย้อนกลับ 4) ปัจจัยสนับสนุน 5) เงื่อนไขสู่ความสำเร็จ

รุ่งฤทัย จินะ (2568, หน้า 251) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ไว้ว่า หมายถึง การสนับสนุนการวิจัยของครูและนักเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน รวมถึงสร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมและสถาบันการศึกษาเพื่อพัฒนาสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

Belshaw, Douglas A.J. (2012, p. 208) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความฉลาดทางดิจิทัล (Digital literacies) ไม่ได้เป็นเพียงเรื่องของความเชี่ยวชาญทางเทคนิคเท่านั้น แต่เป็นเรื่องของคุณประเพณี บรรทัดฐาน และอุปนิสัยทางความคิดที่อยู่ล้อมรอบเทคโนโลยีที่ใช้เพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะ โดยเน้นการแสวงหาวิธีการเพื่อให้ผู้คนมีเลนส์ที่หลากหลายในการมองโลก

AlMarwani, M. (2023, p. 7) ของความเป็นเลิศด้านการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Excellence in digitalization and the use of ICT) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง การใช้ร่องรอยดิจิทัลของผู้เรียนเพื่อช่วยในการปรับปรุงกลยุทธ์การสอน จัดลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์การเรียนรู้และติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้เรียน โดยเป็นการนำเทคโนโลยีและวิธีการแบบอิงหลักฐานเชิงประจักษ์มาใช้ในการเสริมสร้างความเท่าเทียมและความเป็นเลิศทางการศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปความหมายการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการและสร้างสรรค์แหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยตามมาตรฐานสากลอย่างมีส่วนร่วม เพื่อยกระดับสมรรถนะผู้เรียนด้านการสื่อสาร การคิด และการแก้ปัญหาผ่าน “เลนส์ทางดิจิทัล” (Digital Literacies) ที่ครอบคลุมทั้งทักษะเทคนิคและอุปนิสัยทางความคิดเชิงจริยธรรม โดยมุ่งเน้นการใช้นวัตกรรมฐานวิจัยเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อบ่มเพาะให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองที่มีศักยภาพและสามารถสร้างสรรค์คุณค่าให้แก่สังคมในยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน

2. ความสำคัญของการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา
เพื่อความฉลาดรู้ให้กับผู้เรียน

สุดคนึง อาจชอบการ (2565, หน้า 7) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน ไว้ว่า สถานศึกษาชั้นพื้นฐานถือเป็นหน่วยงานสำคัญหลักของการจัดการศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีเป้าหมายของผลผลิต คือ ผู้เรียน ดังนั้น จึงเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานโดยตรงที่ต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนระดับการศึกษาชั้นพื้นฐานอย่างรอบด้าน ซึ่งจะส่งผลต่อเป้าหมายการพัฒนา ด้านสมรรถนะกำลังคนของคนไทยในอนาคต

พยุงค์ดี แก้วสงค์ (2568, หน้า 475) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัลไว้ว่า ความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารการศึกษาระดับ

ต่าง ๆ โดยทั่วไปก็เพื่อให้งานต่าง ๆ ที่ต้องรับชอบสำเร็จลุล่วงด้วยดี ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีความสำคัญ ดังต่อไปนี้ 1) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารการศึกษาทำให้การบริหารจัดการของผู้บริหารการศึกษามีความสะดวกรวดเร็วและมีคุณภาพ 2) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารการศึกษาทำให้การสื่อสารและการประสานงานด้านการบริหารการศึกษาและการปฏิรูปการศึกษาสะดวกรวดเร็ว 3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารการศึกษาทำให้พัฒนาการด้านการศึกษาของประเทศดำเนินไปอย่างรวดเร็วและมั่นคง และ 4) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้สามารถผลิตผู้จบการศึกษาทุกระดับที่มีคุณภาพได้

เพชรจันทร์ ภูทะวัง (2565, หน้า 39) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการรู้สารสนเทศ ไว้ว่า สารสนเทศกลายเป็นอำนาจในการต่อรอง และมีผลต่อการดำเนินชีวิตมากขึ้น ถ้าขาดความรู้ ความเข้าใจที่ดีต่อการเข้าถึงสารสนเทศ และการนำสารสนเทศมาใช้สามารถส่งผลให้เกิดการตัดสินใจ หรือการแก้ไขปัญหาที่ถูกต้องได้ ดังนั้นการรู้สารสนเทศจึงขยายขอบเขตความสามารถถึงการเข้าถึงและการประเมินสารสนเทศ

รุ่งฤทัย จินะ (2568, หน้า 262) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ไว้ว่า เทคโนโลยีทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการเรียนรู้ทุกระดับ โดยควรมีการจัดหาเครื่องมือที่ทันสมัย เช่น ห้องปฏิบัติการออนไลน์ ศูนย์ฝึกอบรม และเทคโนโลยีวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียน ซึ่งช่วยให้การบริหารจัดการและการเรียนการสอนมีความเท่าเทียมและเพิ่มประสิทธิภาพในการเข้าถึงความรู้

ทิพวรรณ จันทรลาภ (2568, หน้า 300) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของเทคโนโลยีและนวัตกรรม ไว้ว่า โลกในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกของเทคโนโลยีและนวัตกรรม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การศึกษาจึงเกิดการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วยอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ สถานศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการดำเนินชีวิต

ศิริพร เครือทอง (2568, หน้า 229) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาครูนวัตกรรมไว้ว่า ครูนักนวัตกรรมถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะครูวิทยาศาสตร์ที่ต้องนำความรู้ ความคิด และวิธีการใหม่ ๆ มาพัฒนาการ

จัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพมากขึ้น ทั้งในด้านหลักสูตร รูปแบบการสอน สื่อการสอน และเทคโนโลยีการศึกษา

S. Rattana (2025, p. 1152) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของเทคโนโลยีในการจัดการศึกษาไว้ว่า ในศตวรรษที่ 21 การจัดการเรียนรู้ต้องมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำในตัวผู้เรียน ดังนั้น กระบวนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนต้องได้ลงมือปฏิบัติ มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เน้นการฝึกฝน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนร่วมชั้น โดยครูต้องออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ให้เหมาะสมกับระดับพัฒนาการและประเมินความรู้พื้นฐานของผู้เรียนแต่ละบุคคลเพื่อสร้างแนวทางการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

AlMarwani, M. (2023, p. 10) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความเป็นเลิศด้านการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Excellence in digitization and the use of ICT) ไว้ว่า สถาบันการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และ ICT เพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น สนับสนุนการสอนด้วยการวิเคราะห์การเรียนรู้ในระดับลึก พัฒนาความฉลาดรู้ด้านดิจิทัลให้เกิดขึ้นในหมู่ผู้เรียนและบุคลากร และใช้ประโยชน์จากหลักการและเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้นในการบรรลุความเป็นเลิศทางวิชาการ

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปความสำคัญการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาไว้ว่า การพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการศึกษาเป็นกลไกหลักในการปฏิรูปการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 เพื่อสร้างความเท่าเทียมและบ่มเพาะความฉลาดรู้ทางดิจิทัลที่จำเป็นต่อการตัดสินใจในโลกยุคใหม่ โดยส่งเสริมบทบาทครูในการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกที่ตอบสนองศักยภาพรายบุคคลและวิเคราะห์ผลลัพธ์ได้อย่างแม่นยำ อันนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะสูง มีทักษะชีวิตที่เข้มแข็ง และพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในอนาคตได้อย่างยั่งยืน

จากความหมายความสำคัญของการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการการนิเทศภายในสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ดังตาราง 20

ตาราง 20 ตารางสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาเพื่อความฉลาดรู้ให้กับผู้เรียน

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
กระบวนการบริหารจัดการและสร้างสรรค์แหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยตามมาตรฐานสากลอย่างมีส่วนร่วม เพื่อยกระดับสมรรถนะผู้เรียนด้านการสื่อสารการคิดและการแก้ปัญหาผ่าน “เลนส์ทางดิจิทัล” (Digital Literacies) ที่ครอบคลุมทั้งทักษะเทคนิคและอุปนิสัยทางความคิดเชิงจริยธรรม โดยมุ่งเน้นการใช้นวัตกรรมฐานวิจัยเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อบ่มเพาะให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองที่มีศักยภาพ และสามารถสร้างสรรค์คุณค่าให้แก่สังคม	การพัฒนาสื่อและนวัตกรรม การศึกษาเป็นกลไกหลักในการปฏิรูปการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 เพื่อสร้างความเท่าเทียมและบ่มเพาะความฉลาดรู้ทางดิจิทัลที่จำเป็นต่อการตัดสินใจในโลกยุคใหม่ โดยส่งเสริมบทบาทครูผู้วัดใหม่ ในการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกที่ตอบสนองศักยภาพรายบุคคลและวิเคราะห์ผลลัพธ์ได้อย่างแม่นยำ อันนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะสูง มีทักษะชีวิตที่เข้มแข็ง และพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนา	กระบวนการเชิงระบบในการสร้างสรรค์และจัดหาแหล่งเรียนรู้มาตรฐานสากลผ่านการมีส่วนร่วมและงานวิจัยเป็นฐานเพื่อส่งเสริมบทบาทครูผู้วัดใหม่ ในการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกที่ตอบสนองต่อศักยภาพรายบุคคล โดยมุ่งเน้นการบ่มเพาะความฉลาดรู้ทางดิจิทัลที่ครอบคลุมทั้งทักษะทางเทคนิค	การบริหารจัดการระบบทรัพยากรการเรียนรู้บนฐานวิจัย และการมีส่วนร่วม พิจารณาจากการจัดสร้างและคัดสรรแหล่งเรียนรู้ตามมาตรฐานสากล โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นฐาน เพื่อการตัดสินใจที่มีคุณภาพ พร้อมทั้งการสร้างกลไกการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้ทรัพยากรการเรียนรู้มีความทันสมัยและตอบโจทย์การใช้งานจริง

ตาราง 20 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ในยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน	ประเทศในอนาคตได้อย่างยั่งยืน	อุปนิสัยทางความคิดเชิงจริยธรรม และสมรรถนะการแก้ปัญหาขั้นสูง อันนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดิจิทัลที่มีทักษะชีวิต และสามารถสร้างสรรค์คุณค่าเพื่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติได้	ขีดความสามารถของครูนักวัตกรในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกรายบุคคล พิจารณาจากสมรรถนะของครูในการปรับบทบาทเป็นผู้ออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่สามารถยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความแตกต่างของศักยภาพผู้เรียนรายบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จในการบ่มเพาะความฉลาดรู้ทางดิจิทัลแบบองค์รวม พิจารณาจากระดับการพัฒนาผู้เรียนให้มีความเชี่ยวชาญทั้งในด้านทักษะทางเทคนิค การมีอุปนิสัยทางความคิดเชิงจริยธรรมดิจิทัล และความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อแก้ปัญหาขั้นสูง ผลสัมฤทธิ์ของความเป็นพลเมืองดิจิทัลและการสร้างสรรค์คุณค่าทางสังคม พิจารณาจาก

ตาราง 20 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
			คุณภาพของผู้เรียนในการเป็นพลเมืองดิจิทัล ที่มีทักษะชีวิตที่เหมาะสม และความสามารถ ในการเปลี่ยนองค์ความรู้ให้เป็นการ สร้างสรรค์คุณค่า ที่ส่งผลต่อการพัฒนา สังคมและประเทศชาติอย่างเป็นรูปธรรม

การวัดและประเมินผลโดยวิธีการที่หลากหลาย

1. ความหมายของการวัดและประเมินผลโดยวิธีการที่หลากหลาย

เพชรจันทร์ ภูทะวัง (2565, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของ การประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไว้ว่า หมายถึง การประเมินความรู้ที่แท้จริงที่อยู่ในบริบทจริงเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนปฏิบัติงานในชีวิตจริง จนได้งานที่เสร็จสมบูรณ์ มีโอกาสประเมินผลการทำงานด้วยตนเองและมีการปรึกษาร่วมกับผู้เรียน สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจ เพื่อเปลี่ยนแปลงปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ

นัฐพร แสนจิตต์ (2565, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของการประเมินพัฒนาการไว้ว่า เป็นกระบวนการในการศึกษาข้อมูลด้านต่าง ๆ ของนักเรียน เช่น คุณลักษณะ ความชอบ ความต้องการ ความสามารถ ในแต่ละช่วงวัยของนักเรียน โดยใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพและมีความเหมาะสมในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำผลที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์พัฒนาการเด็กตามวัย

Bobbi Jo Kenyon (2019, pp. 11 – 12) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลไว้ว่า การประเมินคือเครื่องมือ งาน หรือวิธีการที่ใช้ในการให้ข้อมูลแก่ผู้เสนอแนะเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งอาจอยู่ในรูปของการตั้งคำถามโดยครู งานหรือแบบทดสอบที่ครูพัฒนาขึ้น การทดสอบที่มีความสำคัญสูง แฟ้มสะสมงาน โครงการ หรือภารกิจการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังนิยามว่า การประเมินเพื่อพัฒนา (Formative Assessment) คือ กระบวนการที่ใช้ภารกิจในห้องเรียน ทั้งที่วางแผนไว้หรือไม่ก็ตาม มาใช้เป็นประจำในระหว่างกระบวนการเรียนรู้เพื่อแสวงหาข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับระดับความเข้าใจปัจจุบันของผู้เรียน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนสามารถปรับเปลี่ยนให้ตอบสนองต่อช่องว่างในการเรียนรู้และปรับปรุงสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียนได้

Leria Joy McKenzie (2021, p. 13) ได้ให้ความหมายของการประเมินเพื่อพัฒนาไว้ว่า หมายถึงกิจกรรมที่ให้หลักฐานเกี่ยวกับความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เรียนในระหว่างกระบวนการทำงาน ซึ่งส่งผลให้ครูและผู้เรียนสามารถปรับปรุงเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านั้นได้ ส่วนการประเมินสรุปผล (Summative Assessment) คือแบบทดสอบที่จัดทำขึ้นเมื่อสิ้นสุดภารกิจการเรียนรู้ เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จของผู้เรียนเมื่อวัดเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

Brookhart, S. M., & DePascale, C. (2025, p. 4) ได้ให้ความหมายของการประเมินเพื่อพัฒนาไว้ว่า การปฏิบัติในห้องเรียนจะถือว่าการประเมินเพื่อพัฒนาได้ก็ต่อเมื่อมีการตั้งหลักฐานเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผลของนักเรียนออกมา มีการตีความ และถูกนำไปใช้โดยครู ผู้เรียน หรือเพื่อนร่วมชั้น เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับขั้นตอนต่อไปในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งการตัดสินใจเหล่านั้นมีแนวโน้มที่จะดีกว่าหรือมีรากฐานที่ดีกว่าการตัดสินใจที่เกิดขึ้นหากไม่มีหลักฐานที่ดึงออกมานั้น

Wilson, N. (1998, p. 76) ได้ให้ความหมายของกรอบการประเมินเชิงตอบสนอง (Responsive frame) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการประเมินที่มีลักษณะเป็นอัตวิสัยอย่างชัดเจนและปกปิด โดยคำอธิบายและการตัดสินใจจะไม่ถูกระบุว่าเป็นคุณภาพของผลงานหรือตัวบุคคลอีกต่อไป แต่เป็นเพียงการตอบสนองของผู้ประเมินต่อสถานการณ์หรือชิ้นงานนั้น ๆ ซึ่งเป็นการสะท้อนมุมมองของผู้ประเมินพอ ๆ กับความสามารถของสิ่งที่ถูกประเมิน

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปความหมายการวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสะท้อนพัฒนาการและความต้องการของผู้เรียนในบริบทจริง โดยบูรณาการการประเมินเพื่อพัฒนาเพื่ออุดช่องว่างทางการเรียนรู้ในทันที ควบคู่กับการประเมินสรุปผลตามมาตรฐานสากล เพื่อนำข้อมูลมาตัดสินใจปรับปรุงการสอนและยกระดับความสำเร็จของผู้เรียนรายบุคคล ผ่านการสะท้อนผลที่มีส่วนร่วมและเข้าใจศักยภาพที่แท้จริงของผู้เรียนอย่างรอบด้าน

2. ความสำคัญของการวัดและประเมินผลโดยวิธีการที่หลากหลาย

เพชรจันทร์ ภูทะวัง (2565, หน้า 63) ของด้านการประเมินผลการเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประกอบด้วย 1) ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน 2) สร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวัดและประเมินผล 3) นำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม 4) วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง

นัฏฐาพร แสนจิตต์ (2565, หน้า 15) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการประเมินพัฒนาการไว้ว่า เป็นการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผลที่ได้มาใช้ในการพิจารณาปรับปรุงและวางแผนกิจกรรม เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนแต่ละคนได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

Leria Joy McKenzie (2021, p. 7) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการประเมินเพื่อพัฒนาไว้ว่า วัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดคือการขับเคลื่อนการเรียนรู้ โดยช่วยให้ครูและนักเรียนสามารถติดตามความก้าวหน้าไปสู่ผลลัพธ์การเรียนรู้ และทำการปรับปรุงระหว่างการเรียนรู้เพื่อให้แน่ใจว่าบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

Brookhart, S. M., & DePascale, C. (2025, p. 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมิน เพื่อพัฒนาไว้ว่า เป็นแนวโน้มที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ทั้งนักการศึกษา นักเรียน พ่อแม่ และสมาชิกในชุมชน ต่างมุ่งหวังให้การประเมินที่หลากหลายทำหน้าที่ให้ข้อมูลเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น

Klute, Mary et al. (2017, p. 1) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการประเมินเพื่อพัฒนา (Formative assessment) ว่าการสร้างวงจรการสะท้อนกลับ (Feedback loops) ระหว่างการสอนและการเรียนรู้ การประเมินเพื่อพัฒนาที่ดำเนินการในวงจรระยะสั้นมีศักยภาพในการขึ้นำการปรับปรุงการเรียนการสอนในช่วงกลางทางได้อย่างทันท่วงที เพื่อช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ซึ่งการตระหนักถึงความต้องการของผู้เรียนตั้งแต่เนิ่น ๆ เป็นสิ่งสำคัญในการป้องกันไม่ให้นักเรียนระดับประถมศึกษาที่มีพัฒนาการทางวิชาการล่าช้าตกหล่นไปไกลกว่าเดิม

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปความสำคัญของการวัดและประเมินผล การวัดและประเมินผลคือกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาผ่านกระบวนการสะท้อนผล (Feedback Loops) ที่ช่วยให้ครูและผู้เรียนปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ อย่างทันท่วงที การใช้เครื่องมือที่หลากหลายและประเมินตามสภาพจริงไม่เพียงช่วยเพิ่มสัมฤทธิ์ผลและป้องกันความล่าช้าทางวิชาการ แต่ยังรับประกันความสำเร็จของผู้เรียนรายบุคคลให้บรรลุเป้าหมายตามหลักสูตร ซึ่งเป็นการตอบสนองความคาดหวังของสังคม ในการสร้างผลลัพธ์ทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

จากความหมายความสำคัญของการวัดและประเมินผล ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ นิยามเชิงปฏิบัติการการวัดและประเมินผล ดังตาราง 21

ตาราง 21 สังเคราะห์เชิงปฏิบัติการการวัดและประเมินผลโดยวิธีการที่หลากหลาย

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
กระบวนการในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสะท้อนพัฒนาการและความต้องการของผู้เรียนในบริบทจริง โดยบูรณาการการประเมินเพื่อพัฒนาเพื่ออุดช่องว่างทางการเรียนรู้ในทันทีควบคู่กับการประเมินสรุปผลตามมาตรฐานสากล เพื่อนำข้อมูลมาตัดสินใจปรับปรุงการสอนและยกระดับความสำเร็จของผู้เรียนรายบุคคล ผ่านการสะท้อนผลที่มีส่วนร่วมและเข้าใจศักยภาพที่แท้จริงของผู้เรียนอย่างรอบด้าน	การวัดและประเมินผล การวัดและประเมินผลคือกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาผ่านกระบวนการสะท้อนผล (Feedback Loops) ที่ช่วยให้ครูและผู้เรียนปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อย่างทันทั่วทั้งที่ การใช้เครื่องมือที่หลากหลายและประเมินตามสภาพจริงไม่เพียงช่วยเพิ่มสัมฤทธิ์ผลและป้องกันความล่าช้าทางวิชาการ แต่ยังรับประกันความสำเร็จของผู้เรียนรายบุคคลให้บรรลุเป้าหมายตาม	กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้เรียนตามสภาพจริงที่บูรณาการทั้งการประเมินเพื่อพัฒนา และการประเมินสรุปผลเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างวงจรการสะท้อนข้อมูลกลับ ในการอุดช่องว่างทางการเรียนรู้และปรับปรุงการสอนให้ตรงจุด โดยมุ่งเน้นการยกระดับสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นรายบุคคลให้บรรลุเป้าหมายตามหลักสูตรมาตรฐานสากล และสร้างผลลัพธ์ทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามความคาดหวังของสังคม	การบูรณาการระบบประเมินผลตามสภาพจริง พิจารณาจากขีดความสามารถในการจัดการกระทำ ข้อมูลผู้เรียนผ่านการหลอมรวมการประเมินเพื่อพัฒนา และการประเมินสรุปผลบนพื้นฐานของพฤติกรรมจริง เพื่อระบุสถานะทางการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบและรอบด้าน ประสิทธิภาพวงจรข้อมูลป้อนกลับเพื่อการสอน พิจารณาจากความต่อเนื่องของวงจรการสะท้อนข้อมูลกลับไปยังผู้เรียน

ตาราง 21 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	หลักสูตร ซึ่งเป็นการตอบสนองความคาดหวังของสังคมในการสร้างผลลัพธ์ทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน		เพื่อนำมาวิเคราะห์และอุดช่องว่างทางการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การสอนให้มีความแม่นยำและตรงจุดตามความจำเป็นของผู้เรียนผลสัมฤทธิ์รายบุคคลตามมาตรฐานสากลและผลลัพธ์ทางสังคมพิจารณาจากระดับการบรรลุเป้าหมายทางการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานสากล ควบคู่ไปกับการสร้างผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณลักษณะและสมรรถนะตรงตามความต้องการและความคาดหวังของสังคม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ธมนวรรณ จันทรสวຍ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติจริงในพื้นที่การศึกษานี้ และยืนยันว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารต้องเรียนรู้และปรับเปลี่ยนทัศนคติเพื่อนำมาใช้ประโยชน์กับสถานศึกษา

เดชา ลุนาวงค์ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยใช้กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 360 คน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย 4 ด้านได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และ 4) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม นอกจากนี้ยังพบว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปัจจัยที่ส่งผล ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการริเริ่มการเรียนรู้

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน

ภูมิภควัธน์ ภูมิพงศ์คชศร (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล งานวิจัยนี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการยกระดับการบริหารงานวิชาการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของการสร้างความเป็นเลิศในยุคโลกาภิวัตน์

กันตวุฒิ การดี และวัชรภัทร เตชะวัฒนศิริदार (2564) ได้ทำการศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กงานวิจัยนี้มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการให้สอดคล้องกับบริบทและข้อจำกัดของสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งมักมีทรัพยากรที่จำกัดกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ และเป็นบริบทที่พบได้ทั่วไปในพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาส่วนใหญ่นของประเทศ

ชูศักดิ์ เจียมจร, ภารดี อนันต์นาวิ และ นาวาตรีพงศ์เทพ จิระโร (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก วัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบ สร้าง และประเมินกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศมี 5 ด้านหลัก ได้แก่ 1) การนิเทศการศึกษา 2) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) การอบรมพัฒนา 4) นวัตกรรม และ 5) การวัดและประเมินผล จากนั้นได้สร้างกลยุทธ์ที่เรียกว่า SEALTIE strategy ซึ่งประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ย่อย 30 วิธีการ และได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

นริศรา จันทะคัต และกาญจน์ เรืองมนตรี (2568) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครู 338 คน และผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และต่ำสุดคือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา แนวทางที่พัฒนาขึ้นได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

Akyürek and Karabay (2022) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Developing Innovative School Leadership Scale and Teachers' Views on Innovative School Leadership โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนามาตรวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของโรงเรียน

ที่นำเชื่อถือและตรวจสอบระดับนวัตกรรมของผู้อำนวยการโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ครู จำนวน 523 คน ผลการวิจัยได้มาตรวจวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแบบมิตติเดียวจำนวน 28 ข้อ ซึ่งมีความตรงและความเที่ยงสูง ($\alpha = 0.989$) และพบว่าครูมีมุมมอง ที่คล้ายคลึงกันต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยไม่ขึ้นอยู่กับเพศ อายุ หรือสถานภาพสมรส

Darling – Hammond, Wechsler, Levin, Leung – Gagné, and Tozer (2022) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Developing Effective Principals What Kind of Learning Matters? เป็นรายงานการวิจัยที่ทบทวนวรรณกรรมตั้งแต่ปี 2000 เพื่อทำความเข้าใจองค์ประกอบของโปรแกรมการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาผู้บริหารคุณภาพสูง ผลการศึกษาพบว่า โปรแกรมที่มีคุณภาพซึ่งเน้นประสบการณ์การเรียนรู้ที่แท้จริงการพัฒนา ด้านการสอน และการสนับสนุน เช่น การโค้ชและการให้คำปรึกษามีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์เชิงบวก ทั้งในด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหาร การรักษาคูใจ ในระบบ และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

Aslamayah, Istikomah, and Fahyuni (2022) ได้ทำการศึกษาเรื่อง The Effect of School Principals Leadership Styles on the External Quality Assurance System's Improvement ซึ่งเป็นการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบจากบทความ 27 ฉบับ เพื่อศึกษาผลกระทบของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารต่อระบบการประกันคุณภาพภายนอก ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย นวัตกรรม ประสิทธิภาพ และการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับปรุงระบบการประกันคุณภาพภายนอกได้ ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ผู้นำเป็นผู้กำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถาบันในการบรรลุมาตรฐานคุณภาพ

Halimah, Syafruddin, and Earlyanti (2024) ได้ทำการศึกษาเรื่อง The Role of Innovative Leadership in Driving Educational Management Transformation ซึ่งเป็นการทบทวนวรรณกรรมเชิงคุณภาพเพื่อวิเคราะห์บทบาทของภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงการบริหารการศึกษา ผลการวิเคราะห์ ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมหมายถึงความสามารถในการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ บูรณาการแนวทางแก้ไขปัญหา และจูงใจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลง โดยเกี่ยวข้องกับการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมและกำหนดทิศทาง

เชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดอนาคตของการศึกษาที่ *năng động* ครอบคลุม และมีความเกี่ยวข้องกับยุคสมัย

Istanty, El Khuluqo, and Istaryatiningtias (2025) ได้ทำการศึกษาเรื่อง *The Influence of Principal Innovative Leadership and School Climate on the Quality of Teacher Services in Public Elementary Schools* เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ที่ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและบรรยากาศของโรงเรียนต่อคุณภาพการบริการของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 106 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีผลกระทบเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อคุณภาพการบริการของครู ($t = 7.652$; $p < 0.001$) และยังมีผลกระทบเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อบรรยากาศของโรงเรียนอีกด้วย ซึ่งยืนยันว่าการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารและการพัฒนาบรรยากาศที่ดีในโรงเรียนเป็นกลยุทธ์สำคัญในการปรับปรุงคุณภาพการสอน

Phongsak Phakamach, Panjarattanakorn, and Seenonlee (2025) ได้ทำการศึกษาเรื่อง *Innovative Leadership for Professional Education Administrators in the Digital Age* บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอความสำคัญและคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษามืออาชีพในยุคดิจิทัล ผลการศึกษาสรุปว่าผู้บริหารในยุคดิจิทัลต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ 10 ประการ ได้แก่ บุคลิกภาพ และทักษะความเป็นผู้นำ การนำทีม การเป็นแบบอย่าง การเป็นผู้นำทางความคิด การส่งเสริม การพัฒนา การสื่อสารของผู้นำ บรรยากาศการเรียนรู้ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การมีสมรรถนะ และการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน

Robinson, Lloyd, and Rowe (2008) ได้ทำการศึกษาเรื่อง *The Impact of Leadership on Student Outcomes An Analysis of the Differential Effects of Leadership Types* ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงวิเคราะห์ห่อหุ้ม (Meta – analysis) เพื่อเปรียบเทียบผลกระทบของภาวะผู้นำประเภทต่าง ๆ ต่อผลลัพธ์ของนักเรียน ผลการวิจัยที่น่าสนใจอย่างยิ่งคือ ค่าเฉลี่ยผลกระทบของ ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ต่อผลลัพธ์ของนักเรียนนั้นสูงกว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ถึง 3 – 4 เท่า นอกจากนี้ยังพบว่ามิติของภาวะผู้นำที่ส่งผลกระทบมากที่สุด คือ การส่งเสริมและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครู

Nange and Mkulu (2020) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Assessment on the Application of Total Quality Management (TQM) in Improving Students' Learning and Academic Performance in Government Secondary Schools in Manyoni District – Singida, Tanzania เป็นการวิจัยเชิงประจักษ์ในประเทศแทนซาเนีย ผลการศึกษาพบว่า หลักการบริหารคุณภาพโดยรวม (TQM) ซึ่งประกอบด้วยความมุ่งมั่นของผู้บริหารระดับสูง การทำงานเป็นทีม และการสื่อสาร มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา แต่ในทางปฏิบัติกลับยังไม่ถูกนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงช่องว่างระหว่าง ทฤษฎีและการปฏิบัติ

Grissom, Egalite, and Lindsay (2021) ได้ทำการศึกษาเรื่อง How Principals Affect Students and Schools A Systematic Synthesis of Two Decades of Research ซึ่งเป็นการสังเคราะห์งานวิจัยอย่างเป็นระบบในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ผลการศึกษาที่สำคัญคือ ผลกระทบของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพนั้น ยิ่งใหญ่กว่า (ในแง่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน) และกว้างขวางกว่า (ในแง่การรักษาครู การเข้าเรียนของนักเรียน) ที่เคยเชื่อกันมาก่อน งานวิจัยนี้ได้ระบุแนวปฏิบัติหลัก 4 ประการของผู้บริหารที่มี ประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) การดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสอนโดยตรง 2) การสร้าง วัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กรที่มีประสิทธิภาพ 3) การอำนวยความสะดวกให้เกิดความ ร่วมมือและชุมชนการเรียนรู้ และ 4) การบริหารจัดการบุคลากรและทรัพยากร

เชิงกลยุทธ์

Sanchez and Watson (2021) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Effective Instructional Leadership Practices in High Performing Elementary Schools เป็นกรณีศึกษาเชิงคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลการดำเนินงานสูงในพื้นที่ยากจน ผลการวิจัยได้ ระบุ 5 แนวปฏิบัติหลักที่ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จนำมาใช้ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) 2) การตั้งความคาดหวังที่สูง (High Expectations) 3) การสื่อสาร ที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data – driven Communication) 4) การปรากฏตัวให้เห็นและ เข้าถึงง่าย (High Visibility) และ 5) การส่งเสริมการเติบโตทางวิชาชีพ (Professional Growth)

Ertem (2021) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Relationship of School Leadership with School Outcomes A Meta – Analysis Study เป็นการวิเคราะห์ห่อถัก ในบริบทของประเทศตุรกี ผลการศึกษาพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์สูงกับ

ผลลัพธ์ของโรงเรียน โดยภาวะผู้นำเชิงบวกและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อ

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มากที่สุด ในขณะที่ภาวะผู้นำแบบปล่อย (Laissez – faire) และภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณส่งผลต่อ แรงจูงใจของครู มากกว่า

Mbua (2023) ได้ทำการศึกษาเรื่อง School Leader's

Transformational and Instructional Leadership Styles and School Effectiveness

เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ในประเทศแคเมอรูน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและรองผู้บริหาร 215 คน ผลการศึกษาพบความสัมพันธ์เชิงบวกที่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($r = 0.347$) และภาวะผู้นำทางวิชาการ ($r = 0.345$) กับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งเป็นการยืนยันความสัมพันธ์ดังกล่าวในบริบทนานาชาติที่แตกต่างออกไป

Canales (2023) ได้ทำการศึกษาเรื่อง The Relationship Between

South Texas Principals' School Climate, Leadership Style and the Use of

Communication Through Social Media and Other Methods เป็นวิทยานิพนธ์เชิงปริมาณ

ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียน รูปแบบผู้นำ และวิธีการสื่อสาร

ผลการวิจัยพบความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับตัวชี้วัด

บรรยากาศโรงเรียนในเชิงบวก (เช่น พฤติกรรมสนับสนุนและพฤติกรรมมีส่วนร่วม)

ซึ่งเป็นการยืนยันบทบาทของผู้นำในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี อันเป็นกลไก

สำคัญในการส่งผ่านอิทธิพลไปสู่ครูและนักเรียน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. ผู้เชี่ยวชาญ
2. เครื่องมือที่ใช้
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,171 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 197 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,974 คน จากทั้งหมด 174 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2568, ออนไลน์) ดังตาราง 22

ตาราง 22 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามโรงเรียนขนาดเล็กโรงเรียนขนาดกลางโรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

อำเภอ	เล็ก	กลาง	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	รวมทั้งสิ้น
เมืองสกลนคร	40	28	2	70
กุสุมาลย์	15	11	–	26
เต่างอย	3	7	–	10
โคกศรีสุพรรณ	10	8	–	18
โพนนาแก้ว	6	14	–	20
ภูพาน	3	13	–	16
กุศบาก	4	10	–	14
รวม	81	91	2	174

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตาราง ของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 87 คน และครูผู้สอน จำนวน 245 คน จาก 87 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

1.2.1 แบ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ออกเป็น 3 ประเภท ตามลักษณะขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 23

ตาราง 23 จำนวนประชากรตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ขนาดโรงเรียน	จำนวน โรงเรียน สังกัด แยกตามขนาดของโรงเรียน
โรงเรียนขนาดเล็ก	81
โรงเรียนขนาดกลาง	91
โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	2
รวม	174

1.2.2 กำหนดหน่วยการสุ่มโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในทุกอำเภอโดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงของโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษทั้งหมด และสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบใส่คืนของโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก ได้จำนวนโรงเรียนแบ่งตามลักษณะขนาดโรงเรียน ดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 81 โรงเรียน
เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 50

1.2.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 91 โรงเรียน

เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 45 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 50

1.2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ จำนวน 2 โรงเรียน

เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เนื่องจากมีจำนวนน้อย คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.3 กำหนดผู้บริหารตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน

ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 87 คน ดังนี้

1.2.3.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ใช้วิธีการ

สุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจกสลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 จาก 81 โรงเรียน

ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 40 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 40 คน

1.2.3.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง

ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจกสลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 จาก 91 โรงเรียน

ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 45 คน

1.2.3.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ

ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจงใช้เกณฑ์ร้อยละ 100 จาก 2 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร

สถานศึกษา จำนวน 2 คน

1.2.3.4 การเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารใช้การเลือกแบบเจาะจง

(Purposive Sampling)

1.2.4 กำหนดครูผู้สอนตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน

ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 245 คน ดังนี้

1.2.4.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน

40 โรงเรียน ๆ ละ 2 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 80 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่ม

ผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.4.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 45

โรงเรียน ๆ ละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 135 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหาร

สถานศึกษา

1.2.4.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ

จำนวน 2 โรงเรียน ๆ ละ 15 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่ม

ผู้บริหาร สถานศึกษา

1.2.4.4 การเลือกกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนแต่ละโรงเรียนใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบใส่คืน ดังนั้น ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 87 คน และกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 245 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 332 คน ดังรายละเอียดแสดงในตาราง 24

ตาราง 24 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 40 โรงเรียน

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอเมือง							
1	บ้านพะเนาว์ราษฎร์บำรุง	2	16	18	1	2	3
2	ห้วยปลาไหลผดุงวิทยา	1	5	6	1	2	3
3	สกลนคร (วันครู 2501)	1	8	9	1	2	3
4	บ้านนาดอกไม้ผดุงวิทยา	1	8	9	1	2	3
5	บ้านนอยจอมศรี	1	9	10	1	2	3
6	ห้วยทรายวิทยา	1	10	11	1	2	3
7	บ้านดอนยาง (สหราษฎร์บำรุงวิทย)	1	10	11	1	2	3
8	บ้านดอนเชียงคุณ	1	4	5	1	2	3
9	บ้านกุดแซ	1	5	6	1	2	3
10	บ้านนาแก	0	7	7	1	2	3
11	บ้านโนนสวรรค์สมบูรณ์วิทย หลวงปู่ภูพานอุปถัมภ์	1	7	8	1	2	3
12	ผักแพวบำรุงวิทยา	1	6	7	1	2	3
13	บ้านโพธิ์ทางปลาโนนสมบูรณ์	1	6	7	1	2	3
14	บ้านป่าหวาน	1	6	7	1	2	3

ตาราง 24 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
15	บ้านดอนหมูปือศรี ชุมชนพัฒนา	1	5	6	1	2	3
16	บ้านฮ้างโฮงประชาอุทิศ	1	7	8	1	2	3
17	บ้านท่าม่วงทุ่งมั่งสามัคคีวิทยา	1	6	7	1	2	3
18	บ้านประชาสุขสันต์	1	11	12	1	2	3
19	บ้านกกลมโฮง	1	9	10	1	2	3
20	บ้านพังขวางเหนือ 909 กรป.กลาง อุบลรัตน์	1	7	8	1	2	3
อำเภอภูพาน							
21	บ้านนามองดงนิมิตวิทยา	1	10	11	1	2	3
22	บ้านคอนอย	1	7	8	1	2	3
อำเภอกุสุมาลย์							
23	บ้านนาดี	1	7	8	1	2	3
24	บ้านบอนสหราษฎร์อุทิศ	1	10	11	1	2	3
25	บ้านหนองปลาตอง (ประชาวิทยาคาร)	1	6	7	1	2	3
26	บ้านกุดสะกอย	1	9	10	1	2	3
27	บ้านทุ่งศรี	1	6	7	1	2	3
28	แก่งคำประชาสามัคคี	1	6	7	1	2	3
29	บ้านซ่งเตา	1	10	11	1	2	3
30	บ้านโคกสะอาด	1	4	5	1	2	3

ตาราง 24 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอโคกศรีสุพรรณ							
31	บ้านหนองแซงโนนมาลา	1	7	8	1	2	3
32	บ้านตองโขบ	1	10	11	1	2	3
33	บ้านดามวงคำ	1	5	6	1	2	3
34	บ้านนามนประชาสามัคคี	1	5	6	1	2	3
35	บ้านป่าปอสหพัฒนศึกษา	0	3	3	1	2	3
อำเภอเต่างอย							
36	นางอัยโพนปลาไหล	1	7	8	1	2	3
อำเภอโพนนาแก้ว							
37	บ้านน้ำพุราษฎร์สงเคราะห์	1	7	8	1	2	3
38	บ้านโคกแก้ว	0	3	3	1	2	3
39	โพนงามโคกวิทยาคาร	1	6	7	1	2	3
อำเภอภูพาน							
40	บ้านสร้างแก้วราษฎร์พัฒนา	1	6	7	1	2	3
รวม		38	286	324	40	80	120

ตาราง 25 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 45 โรงเรียน

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอเมือง							
1	บ้านท่าวัด “คุรุราษฎร์บำรุงวิทย์”	1	14	15	1	3	4
2	ทุ่งมนพิทยาคาร	1	14	15	1	3	4
3	บ้านหนองหอย	2	21	23	1	3	4
4	บ้านศรีวิชาคุรุราษฎร์อุทิศ	1	11	12	1	3	4
5	บ้านพังขว้างวัฒนศิลป์	1	10	11	1	3	4
6	ศรีบุญเรืองวิทยาคาร	2	14	16	1	3	4
7	ท่าแร่วิทยา	2	22	24	1	3	4
8	บ้านลาดกะเมอ (คุรุราษฎร์ชูวิทย์)	2	18	20	1	3	4
9	ชุมชนดงมะไฟเจริญศิลป์	2	19	21	1	3	4
10	บ้านบอนสหราษฎร์บำรุง	1	13	14	1	3	4
11	บ้านหนองไผ่	1	14	15	1	3	4
12	ศิริราษฎร์วิทยาคาร	2	15	17	1	3	4
13	บ้านหนองลาด (ราษฎร์อุทิศวิทยาคม)	2	14	16	1	3	4
14	บ้านหนองศาลาราษฎร์บำรุง	1	14	15	1	3	4
อำเภอกุดบาก							
15	บ้านค้อใหญ่	1	14	15	1	3	4
16	บ้านหนองสะโนราษฎร์รังสฤษดิ์	1	14	15	1	3	4
17	ชุมชนบ้านกุดไผ่	2	14	16	1	3	4
18	บ้านนาขาม	2	10	12	1	3	4
19	บ้านโพนงามคุรุราษฎร์วิทยา	2	10	12	1	3	4

ตาราง 25 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอกุสุมาลย์							
20	ชุมชนบ่อแสนพันมิตรภาพที่211	2	13	15	1	3	4
21	บ้านม่วงวิทยา	2	13	15	1	3	4
22	บ้านอีเกตุ	1	15	16	1	3	4
23	นาเพียงสว่างวิทยานุกูล	2	24	26	1	3	4
24	ไพศาลวิทยา	1	9	10	1	3	4
25	บ้านนาโพธิ์ศุภราชบุรีพัฒนา	1	10	11	1	3	4
อำเภอโคกศรีสุพรรณ							
26	บ้านแมคณาทม	1	15	16	1	3	4
27	บ้านห้วยยาง	2	14	16	1	3	4
28	อนุบาลโคกศรีสุพรรณ	2	27	29	1	3	4
29	บ้านไร่นาดี	1	14	15	1	3	4
อำเภอเต่างอย							
30	บ้านจันทร์เพ็ญ	1	12	13	1	3	4
31	บ้านนาอ่างม่วงคำ	2	15	17	1	3	4
32	บ้านหนองบึงทวาย	1	10	11	1	3	4
อำเภอโพนนาแก้ว							
33	หนองผือเทพนิมิต	1	14	15	1	3	4
34	บ้านนาเดื่อ	1	10	11	1	3	4
35	บ้านเชียงสี้อราษฎร์อำนวนย	2	14	16	1	3	4

ตาราง 25 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
36	ทาศาลาราชภัฏวิทยา	1	14	15	1	3	4
37	บ้านนาจาน	1	13	14	1	3	4
38	อนุบาลโพธิ์นาแก้ว	1	11	12	1	3	4
39	บ้านหนองกระบอกราชภัฏอุทิศวิทยา	1	14	15	1	3	4
อำเภอภูพาน							
40	บ้านหุบเสลา	2	14	16	1	3	4
41	บ้านโคกภู	1	10	11	1	3	4
42	บ้านดอนราชภัฏดำรงวิทย	1	14	15	1	3	4
43	บ้านหนองครองราชภัฏประสงค์	1	10	11	1	3	4
44	ไทยรัฐวิทยา ๑๑๐ (บ้านชมภูพาน)	1	10	11	1	3	4
45	อนุบาลภูพาน	2	14	16	1	3	4
รวม		64	627	692	45	135	180

ตาราง 26 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ จำนวน 2 โรงเรียน

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอเมือง							
1	อนุบาลสกลนคร	5	92	97	1	15	16
2	เชิงชุมราษฎร์นุกูล	4	67	71	1	15	16
รวม		9	159	168	2	30	32

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิส ไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) ใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

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

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ครูผู้สอน

2. ขนาดโรงเรียน

2.1 ขนาดเล็ก

2.2 ขนาดกลาง

2.3 ขนาดใหญ่ขึ้นไป

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

1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
2. การสร้างบรรยากาศในองค์กรเชิงนวัตกรรม
3. ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
4. การทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นทีมในองค์กร
5. การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. การพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้างความเป็นเลิศ
2. การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยนวัตกรรม
3. การนิเทศภายในสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้
เชิงสร้างสรรค์
4. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาเพื่อความ
ฉลาดรู้ให้กับผู้เรียน
5. การวัดและการประเมินผลโดยวิธีการที่หลากหลายสำหรับ

แบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ เรนซิส ไคเคอร์ธ (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา / การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนทางการศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา / การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนทางการศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา / การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนทางการศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา / การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนทางการศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา / การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนทางการศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา / การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนทางการศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แล้วกำหนด คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ เรนซิส ไลเคอร์ธ (Rensis Likert Method)

3.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับ
จุดมุ่งหมายของการวิจัย

3.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการ
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้าน
เนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา
(Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข และหาดัชนี
ความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่
0.50 ขึ้นไป จากนั้นนำมาปรับปรุงสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้อง ถูกต้อง
และสมบูรณ์ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

3.5.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับ
ปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์สอนในสถาบันอุดมศึกษา
ไม่ต่ำกว่า 10 ปี มีตำแหน่งทางวิชาการไม่น้อยกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ ได้แก่

3.5.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.5.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือดํารง
ตำแหน่งทางการบริหาร มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้แก่

3.5.2.1 นายวิษณุ ชัยสุพรรณ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

3.5.2.2 นายทวีเดช แสนชนม์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนชุมชนดงมะไฟเจริญศิลป์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

3.5.3 ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ครูชำนาญการพิเศษ ได้แก่

3.5.3.1 นางนิตยา เชื้อดวงผุย ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลเต่างอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.5.3.2 นางอนงค์ ภูโทถ้ำ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนห้วยทับวิทยาตาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.5.4 นำผลการตรวจสอบแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญมา
คำนวณหาค่า IOC (Index of item objective congruence) สรุปได้ดัชนีความสอดคล้อง
เท่ากับ 1.00

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้
(Try – out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน จาก 10
โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอน โรงเรียนละ
4 คน รายชื่อโรงเรียนมีดังนี้

3.6.1 โรงเรียนบ้านหนองหวาย

3.6.2 โรงเรียนบ้านด้ายนาคุณวิทยา

3.6.3 โรงเรียนบ้านนาทม

3.6.4 โรงเรียนบ้านโคกสำราญ

3.6.5 โรงเรียนหนองหลวงวิทยานุกูล

3.6.6 โรงเรียนบ้านถ่อน

3.6.7 โรงเรียนบ้านบัว (สระพังวิทยา)

3.6.8 โรงเรียนบ้านโนนทรายคำ

3.6.9 โรงเรียนบ้านพังโคน (จำปาสามัคคีวิทยา)

3.6.10 โรงเรียนอนุบาลสว่างแดนดิน

3.7 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total
Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา
(α – Coerelation) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป

แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .267 – .642 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.939 เมื่อพิจารณา
รายด้าน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
0.761 – 0.836 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.919
2. การสร้างบรรยากาศในองค์กรเชิงนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนก
อยู่ระหว่าง 0.825 – 0.887 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.939
3. ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
0.502 – 0.697 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.804
4. การทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นทีมในองค์กรค่าอำนาจจำแนกอยู่
ระหว่าง 0.460 – 0.727 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.795
5. การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่
ระหว่าง 0.498 – 0.734 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.807

แบบสอบถามการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับ
ผู้เรียน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .303 – .757 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .910
เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้างความเป็นเลิศ ค่าอำนาจจำแนก
อยู่ระหว่าง 0.439 – 0.681 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.784
2. การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยนวัตกรรม
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.500 – 0.704 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.773
3. การนิเทศภายในสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิง
สร้างสรรค์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.476 – 0.814 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ
0.812
4. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา เพื่อความ
ฉลาดรู้ให้กับผู้เรียน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.613 – 0.682 ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน
เท่ากับ 0.831
5. การวัดและประเมินผลโดยวิธีการที่หลากหลาย
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.421 – 0.646 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.741

5. การวัดและประเมินผลโดยวิธีการที่หลากหลาย

ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.421 – 0.646 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.741

3.8 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ อีกครั้ง

3.9 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเสร็จสมบูรณ์แล้วไปจัดพิมพ์เป็น
แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

4.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
เพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งการเก็บ
รวบรวมข้อมูล แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 332 ฉบับ ถึงผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่เป็น
กลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ผ่านระบบ Smart Area
ในรูปแบบ Google form โดยแนบลิงค์ (Link) หรือ คิวอาร์โค้ด (QR – Code)
เพื่อให้สะดวกรวดเร็ว ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษา
ให้ทราบ

4.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม
ให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 ฉบับ

4.4 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง
และความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

5.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตาม
เกณฑ์ที่กำหนด

5.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 5.2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐานของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา / การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้าง ความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 แปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็น โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนด เกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา / การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนทางการศึกษา โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา / การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนทางการศึกษา โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา / การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนทางการศึกษา โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา / การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนทางการศึกษา โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา / การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนทางการศึกษา โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.4 การวิเคราะห์ค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

5.5 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา / การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนทางการศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้วิธีการหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient) และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) โดยพิจารณาจากค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2553, หน้า 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนทางการศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนทางการศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

6.1 สถิติพื้นฐาน

6.1.1 ความถี่ (Frequency)

6.1.2 ร้อยละ (Percentage)

6.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

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

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

6.3 สถิติที่ใช้ในการตอบความมุ่งหมายและการทดสอบสมมติฐาน

6.3.1 ความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.3.2 ความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 2 “การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ใน ระดับมาก”โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)

6.3.3 สมมติฐานข้อ 1 “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและการจำแนกตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน”สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยใช้การทดสอบชนิด Independent Sample t – test และขนาดโรงเรียนใช้ F – test ชนิดความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

กรณีที่ต้องวิเคราะห์ F – test ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ตามวิธีการของเซฟเฟ (Seheffe's Method) ส่วนที่ระดับ .05 ใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีการ LSD. ตามลำดับ

6.3.4 สมมติฐานข้อ 2 “การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและการจำแนกตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน” สถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยใช้ค่าการทดสอบคงที่ชนิด Independent Sample t – test และขนาดโรงเรียนใช้ F – test ชนิดความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

กรณีที่ต้องวิเคราะห์ F – test ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ตามวิธีการของเซฟเฟ (Seheffe's Method) ส่วนที่ระดับ .05 ใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีการ LSD. ตามลำดับ

6.2.5 สมมติฐานข้อที่ 3 “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

6.2.6 สมมติฐานข้อที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้ค่าสถิติการ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

**ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา / การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1**

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้มาจัดทำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยผู้วิจัยนำตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มาสร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์และทำการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน จำแนกเป็นนักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีรายชื่อ ดังนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ

1.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์สอนในสถาบันอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท มีประสบการณ์
ในตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ ไม่น้อยกว่า 2 ปี ได้แก่

1.2.1 นายอาทิตย์ นิवासวัฒน์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.2.2 ดร.โชติกา ภูณสิทธิ์ ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.2.3 นายไพบูรณ์ คำภูมิ ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหาร มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้แก่

1.3.1 นายอุเทน ทองสวัสดิ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลโคกศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.3.2 นายนิติรักษ์ ไชยเพชร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านแมตนาทม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.3.3 นายเกษมสันต์ ศรีคำแซง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาอ่างม่วงคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.4 ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ ได้แก่

1.4.1 นางสาวศิวาพร คนหมั่น ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนไร่ญาติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.4.2 นางสาวรณณาง ขวาชิจกร ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านแมตนาทม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. เครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ในการหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา / การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์

แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้อง เหมาะสม
แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่านต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา / การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ
ผู้ทรงคุณวุฒิและนำข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มาวิเคราะห์ข้อมูล
เชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และนำเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน
4. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความ

ความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

2. การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กัน

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ปฏิบัติงาน ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,171 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 197 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,974 คน จากทั้งหมด 174 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประจำปี การศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน จำแนกเป็นกลุ่ม ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 87 คน และครูผู้สอน จำนวน 245 คน จาก 87 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซีส ไลเคอร์ธ (Rensis Likert Method) ใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของ ผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน ซึ่งมีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามไปยังโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ผ่านระบบ Google form โดยแนบลิงค์ (Link) และคิวอาร์โค้ด (QR - Code) ไปพร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูล ภายใน 15 วัน หากกลุ่มตัวอย่างยังตอบแบบสอบถามไม่ครบ ผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเอง เพื่อขอให้ผู้ที่ในกลุ่มตัวอย่างดำเนินการตอบแบบสอบถามให้เรียบร้อย

3.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมด เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

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

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเป็นตัวชี้วัด

4.3 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient)

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

4.5 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและหาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

5.1.2 ร้อยละ (Percentage)

5.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาค่าเครื่องมือ

5.2.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

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

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

5.3 สถิติที่ใช้ในการตอบความมุ่งหมายและทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 ความมุ่งหมายข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ทั้งในภาพรวม และรายด้านใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 สมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent Sample และจำแนกตามขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

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

5.3.4 สมมติฐานข้อที่ 4 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ถดถอยแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สรุปผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$)

2. การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$)

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน

3.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน

4. การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน พบว่า

4.1 การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน

4.2 การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่าโดยรวมแตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X_1) กับการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโรงเรียน (Y_1) พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก ($r_{xyt} = 0.720$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_3) การทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นทีมในองค์กร (X_4) การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม (X_5) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (X_1) ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโดยรวม ได้ร้อยละ 52.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.31779

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y_1 = 1.556 + 0.243X_3 + 0.181X_4 + 0.132X_5 + 0.106X_1$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_1 = 0.318Z_3 + 0.239Z_4 + 0.165Z_5 + 0.116Z_1$$

7. แนวทางการพัฒนา ผู้วิจัยได้นำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนทั้ง 5 ด้าน มาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจพยากรณ์ พบว่า มี 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนได้ คือ ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_3) การทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นทีมในองค์กร (X_4) การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม (X_5) และการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (X_1) ซึ่งแต่ละด้านมีแนวทางการพัฒนาดังนี้

7.1 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_3)

7.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาศักยภาพด้านความคิด

สร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยแสวงหาความรู้จากการศึกษาดูงาน การเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายวิชาชีพ (PLC) ควบคู่กับการพัฒนากระบวนการคิดตามแนวคิด Design Thinking เพื่อส่งเสริมความคล่องแคล่วในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการบูรณาการองค์ความรู้สู่การสร้างนวัตกรรมที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

7.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสและส่งเสริมการมีส่วนร่วม

ของครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนในการเสนอแนวคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทดลองวิธีการทำงานใหม่ และพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปิดรับความหลากหลายและเอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม

7.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสวงหาความรู้และพัฒนาทักษะ

ด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง พร้อมส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมทางการศึกษาให้เหมาะสมกับบริบท เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การบริหารงาน และยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

7.2 ด้านการทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นทีมในองค์กร (X_4)

7.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานโดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA

ควบคู่กับการวิเคราะห์ศักยภาพ ความถนัด และความหลากหลายของบุคลากร เพื่อจัดทีมงานที่เหมาะสมและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานโดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA ควบคู่กับการวิเคราะห์ศักยภาพ ความถนัด และความหลากหลายของบุคลากร เพื่อจัดทีมงานที่เหมาะสมและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันในองค์กร

7.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม

ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การเรียนรู้ร่วมกัน และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของ ความรับผิดชอบและขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

7.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม

โดยแสดงความจริงใจ ความมุ่งมั่นในการพัฒนางาน พร้อมทั้งกำหนดระบบการยกย่อง

ชื่นชม และให้รางวัลแก่บุคลากรหรือทีมงานที่มีผลงานนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจ และกระตุ้นการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

7.2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาคควรกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน พร้อมสื่อสารให้บุคลากรทุกคนเกิดความเข้าใจร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

7.3 ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม (X_5)

7.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาคควรวางแผนการดำเนินงานและการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดเป้าหมาย กระบวนการ มาตรการป้องกัน และแผนรองรับที่ชัดเจน พร้อมส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้จากประสบการณ์ เพื่อป้องกันปัญหา ลดผลกระทบ และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

7.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาคควรพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม โดยวิเคราะห์ ประเมิน และติดตามความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ พร้อมนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเฝ้าระวังและแจ้งเตือนความเสี่ยง เพื่อสร้างการเรียนรู้จากประสบการณ์และขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรควบคู่กับการจัดการความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ

7.3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาคควรคาดการณ์ความเสี่ยงและเตรียมแนวทางรับมือไว้ล่วงหน้า โดยกำหนดมาตรการป้องกัน แผนสำรอง และระบบติดตามแจ้งเตือนความเสี่ยง พร้อมเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสะท้อนปัญหา และเสนอแนวทางแก้ไข เพื่อให้สามารถจัดการปัญหาได้อย่างทัน่วงที่และมีประสิทธิภาพ

7.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (X_1)

7.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาคควรกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายเชิงนวัตกรรมที่ชัดเจน ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และมุ่งสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับบริบท ความต้องการของทุกฝ่าย และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

7.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาคควรมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมที่มองการณ์ไกล เปิดรับการเปลี่ยนแปลง และสามารถคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง พร้อมทบทวนและปรับปรุงวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยอภิปรายผลตามผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษาเทคโนโลยี และนโยบายการศึกษาที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องปรับบทบาทจากผู้บริหารแบบดั้งเดิมไปสู่การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม กำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ภายใต้บริบทของนโยบายการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 และการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงบทบาทของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างชัดเจนในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิด สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562, หน้า 130) ที่อธิบายว่าผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องเป็นผู้ที่เปิดรับแนวคิดใหม่ กล้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ และสามารถนำแนวคิดเดิมมาต่อยอดเพื่อสร้างแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนสอดคล้องกับแนวคิดของ นพทร โนจา และสายฝน วิบูลรังสรรค์ (2568, หน้า 179) ที่ระบุว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นสมรรถนะและพฤติกรรมของผู้นำที่สามารถแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสร้างความไว้วางใจ และนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมในองค์กร การทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีการกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน สามารถวิเคราะห์และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการคิดค้นนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา ส่งผลให้ครูและบุคลากรเกิดความ

เชื่อมั่นและพร้อมร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ กุลชลี จงเจริญ (2561, หน้า 7) ที่ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการออกแบบผลงานและแก้ปัญหาด้วยวิธีการเชิงนวัตกรรมอย่างมีกลยุทธ์

2. จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักและหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา การวัดและประเมินผล รวมถึงการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 และสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ ภารณีทิพย์ บั่นก้อง และคณะ (2568, หน้า 4) ที่กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการบริหารจัดการกิจกรรมทุกด้านที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุศักยภาพสูงสุดตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและถือเป็นภารกิจสำคัญที่สุดของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ทองพิน เมืองซอ (2567, หน้า 16) ที่ระบุว่า งานวิชาการเป็นเครื่องชี้วัดคุณภาพของโรงเรียนและส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาเพื่อความฉลาดรู้ให้กับผู้เรียน การวัดและประเมินผลโดยวิธีการที่หลากหลาย การพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้างความเป็นเลิศ การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยนวัตกรรม และการนิเทศภายในสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในปัจจุบันตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมทางการศึกษาที่เข้ามามีบทบาทในการจัดการเรียนรู้มากขึ้น โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะด้านการรู้

เท่าทันเทคโนโลยี (Digital Literacy) และสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ส่งผลให้การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาได้รับการดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง สำหรับด้านการวัดและประเมินผลโดยวิธีการที่หลากหลายซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงเช่นกัน อาจเป็นเพราะสถานศึกษาได้ปรับแนวทางการประเมินผลจากการเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพียงอย่างเดียวไปสู่การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) ที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และสมรรถนะของผู้เรียนในหลายมิติ ส่งผลให้ครูสามารถนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างตรงตามศักยภาพของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ด้านการพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้างความเป็นเลิศและด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยนวัตกรรมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยังสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ ความต้องการของผู้เรียน และนโยบายการศึกษาแห่งชาติ พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ส่วนด้านกรณีศึกษาในสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ แม้จะมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในในฐานะกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรณ์ทิพย์ บั่นก้อง และคณะ (2568, หน้า 4) ที่พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในระดับสูง

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีมุมมองต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษามักเป็นผู้กำหนดนโยบาย วางแผน ตัดสินใจ และขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของสถานศึกษาโดยตรง จึงมีโอกาสรับรู้และประเมินพฤติกรรมการแสดงออกของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับที่สูงกว่า ขณะที่ครูผู้สอนเป็นผู้รับนโยบายและนำแนวทางต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ จึงอาจรับรู้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากผลลัพธ์หรือการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงภายในสถานศึกษา ทำให้การประเมินภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ กุลชลี จงเจริญ (2561, หน้า 7) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และร่วมกันพัฒนานวัตกรรมภายในองค์กร ซึ่งการรับรู้ถึงประสิทธิผลของภาวะผู้นำดังกล่าวอาจแตกต่างกันตามระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรแต่ละกลุ่ม

3.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่าโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบริบทการบริหารจัดการของโรงเรียนแต่ละขนาดมีความแตกต่างกันทั้งในด้านจำนวนบุคลากร โครงสร้างการบริหาร ความใกล้ชิดในการสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการจัดสรรทรัพยากร ส่งผลให้การรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความแตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไปในด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศในองค์กรเชิงนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดเล็กมีโครงสร้างการบริหารที่ไม่ซับซ้อน ผู้บริหารสามารถสื่อสารนโยบาย วิสัยทัศน์ และแนวทางการพัฒนาไปยังครูและบุคลากรได้โดยตรง อีกทั้งมีโอกาสทำงานใกล้ชิดกับครูมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ จึงทำให้ครูรับรู้

ถึงบทบาทการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ โรงเรียนขนาดเล็กมักเผชิญข้อจำกัดด้านทรัพยากร งบประมาณ และบุคลากร ส่งผลให้ผู้บริหารต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง และการสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอยู่เสมอ จึงทำให้ผู้บริหารและครูเกิดการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับสูง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ กุลชลี จงเจริญ (2561, หน้า 7) ที่ระบุว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ และพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในส่วนของการดำเนินงานเชิงนวัตกรรมเป็นทีม ในองค์กรที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นต่ำกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไปมีบุคลากรจำนวนมาก มีการแบ่งโครงสร้างการทำงานเป็นกลุ่มสาระหรือทีมงานที่ชัดเจน มีการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) และมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันมากกว่า ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมและการสร้างนวัตกรรมร่วมกันเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ในขณะที่โรงเรียนขนาดกลางอาจมีข้อจำกัดด้านจำนวนบุคลากรและภาระงานที่หลากหลาย ทำให้การดำเนินงานในรูปแบบทีมเชิงนวัตกรรมยังไม่เด่นชัดเท่ากับโรงเรียนขนาดใหญ่และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ House (1971, อ้างถึงใน Cheng & Osman, 2021, p. 1597) ตามทฤษฎีเส้นทาง – เป้าหมาย (Path – Goal Theory) ที่เสนอว่าผู้นำต้องปรับพฤติกรรมการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Northouse (2017, อ้างถึงใน สุพจน์ ประไพเพชร และคณะ, 2566, หน้า 60) ที่มองว่าภาวะผู้นำเป็นผลจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์แวดล้อม ดังนั้นเมื่อบริบทของโรงเรียนแตกต่างกันทั้งด้านขนาด จำนวนบุคลากร และทรัพยากร ย่อมส่งผลให้รูปแบบการแสดงออกของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการรับรู้ของบุคลากรแตกต่างกันด้วย

4. การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน พบว่า

4.1 การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ ธารณ์ทิพย์ ปั่นก้อง และคณะ (2568, หน้า 4) ที่กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาและเป็นกระบวนการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุศักยภาพสูงสุดตามจุดหมายของหลักสูตร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้รับผิดชอบในการวางระบบและกำกับทิศทางการดำเนินงานทั้งหมด ขณะที่ครูผู้สอนเป็นผู้ดำเนินการตามแผนและนโยบายดังกล่าว นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ทองพิน เมืองทอง (2567, หน้า 16) ที่ระบุว่า งานวิชาการเป็นเครื่องชี้วัดคุณภาพของโรงเรียนและเป็นการกิจที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของผู้เรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการดำเนินงานวิชาการ ขณะที่ครูผู้สอนจะรับรู้ผลของการบริหารผ่านการนำไปสู่การปฏิบัติจริงในกระบวนการจัดการเรียนรู้

4.2 การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนแต่ละขนาดมีความพร้อมด้านทรัพยากร บุคลากร งบประมาณ เทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบสนับสนุนทางวิชาการแตกต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการดำเนินงานวิชาการบางด้านมีความแตกต่างกันตามบริบทของสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรมการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยงบประมาณ อุปกรณ์ เทคโนโลยีดิจิทัล และบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน โรงเรียนขนาดใหญ่จึงมักมีศักยภาพในการพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาได้มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง ขณะที่ด้านการวัดและประเมินผลโดยวิธีการที่หลากหลายและด้านการนิเทศภายในนั้น ขึ้นอยู่กับระบบบริหารจัดการภายใน ความใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารกับครู และความคล่องตัวในการดำเนินงาน ซึ่งอาจแตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียนสำหรับด้าน

การวัดและประเมินผลโดยวิธีการที่หลากหลายที่พบความแตกต่างระหว่างขนาดโรงเรียน อาจเป็นเพราะโรงเรียนแต่ละขนาดมีจำนวนผู้เรียนและภาระงานของครูแตกต่างกัน โรงเรียนขนาดเล็กสามารถติดตามพัฒนาการของผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้อย่างใกล้ชิด จึงมีความยืดหยุ่นในการใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย ขณะที่โรงเรียนขนาดใหญ่ แม้จะมีทรัพยากรมากกว่า แต่มีจำนวนผู้เรียนมาก จึงอาจมีข้อจำกัดในการติดตามผู้เรียนรายบุคคล ส่งผลให้การรับรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลแตกต่างกัน

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง และคณะ (2568, หน้า 4) ที่ระบุว่าการบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และจำเป็นต้องอาศัยระบบการวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสะท้อนความก้าวหน้าของผู้เรียนและนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้อยู่ในส่วนของด้านการนิเทศภายในสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ที่พบความแตกต่างระหว่างขนาดโรงเรียน อาจเป็นเพราะโรงเรียนแต่ละขนาดมีระบบการนิเทศภายในและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน โรงเรียนขนาดเล็กมีความใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและครู ทำให้สามารถนิเทศ ติดตาม และให้คำปรึกษาได้อย่างต่อเนื่อง ขณะที่โรงเรียนขนาดใหญ่มีความพร้อมด้านบุคลากรและโครงสร้างการนิเทศที่เป็นระบบมากกว่า ส่งผลให้รูปแบบและประสิทธิภาพของการนิเทศภายในแตกต่างกันตามบริบทของสถานศึกษาผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ House (1971, อ้างถึงใน Cheng & Osman, 2021, p. 1597) ตามทฤษฎีเส้นทาง – เป้าหมาย (Path – Goal Theory) ที่เสนอว่าผู้นำต้องปรับวิธีการบริหารให้เหมาะสมกับบริบทและสภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูงทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสูง การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน ก็จะมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกระดับปานกลางกับการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยนวัตกรรม การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาเพื่อความฉลาดรู้ให้กับผู้เรียน การพัฒนาหลักสูตร

เพื่อสร้างความเป็นเลิศ การวัดและประเมินผลโดยวิธีการที่หลากหลายและการนิเทศภายในสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ วางแผนเชิงกลยุทธ์ ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อผู้บริหารมีความสามารถในการนำแนวคิดใหม่ เทคโนโลยี และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานวิชาการมีคุณภาพมากขึ้น ทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา การวัดและประเมินผล ตลอดจนการนิเทศภายใน ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิด กุลชลี จงเจริญ (2561, หน้า 7) ที่ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถพัฒนานวัตกรรมและแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ซึ่งนำไปสู่การยกระดับคุณภาพขององค์กรและผลลัพธ์ทางการศึกษาและยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ภรณ์ทิพย์ บั่นก้อง และคณะ (2568, หน้า 4) ที่กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาและเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุศักยภาพสูงสุดตามเป้าหมายของหลักสูตร และสอดคล้องกับแนวคิดของ ทองพิน เมืองทอง (2567, หน้า 16) ที่ระบุว่า งานวิชาการเป็นเครื่องชี้วัดคุณภาพของโรงเรียนและส่งผลโดยตรงต่อความเป็นเลิศของผู้เรียน ดังนั้น เมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสูง ย่อมสามารถขับเคลื่อนงานวิชาการให้เกิดประสิทธิผลและส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนได้ดี ยิ่งขึ้นประเด็นที่น่าสนใจคือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยนวัตกรรม ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมักสนับสนุนให้ครูพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ส่งเสริมการใช้ Active Learning การเรียนรู้เชิงรุก และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเรียนรู้ที่ชัดเจนและส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน นอกจากนี้ การที่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสื่อ

เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาเพื่อความฉลาดรู้ของผู้เรียนในระดับค่อนข้างสูง ยังสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมมักให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี การส่งเสริมการใช้สื่อดิจิทัล และการสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิมพ์ทอง พัฒนาประพันธ์ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2566, หน้า 943) ที่เสนอว่า การสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงเทคโนโลยีกับการจัดการเรียนรู้จะช่วยพัฒนาศักยภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโดยรวม มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_3) 2) การทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นทีมในองค์กร (X_4) 3) การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม (X_5) และ 4) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (X_1)

ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 6 ที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานวิชาการในยุคปัจจุบันต้องอาศัยผู้บริหารที่สามารถคิดค้นแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สนับสนุนการทำงานร่วมกันของบุคลากร และบริหารจัดการความเสี่ยงที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยีและนโยบายทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมจะสามารถพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร และการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง ขณะที่การทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นทีมจะช่วยให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์และพัฒนางานวิชาการร่วมกัน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ภายในสถานศึกษา นอกจากนี้ การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรมยังช่วยให้สถานศึกษาสามารถคาดการณ์ ป้องกัน และรับมือกับปัญหาหรือความไม่แน่นอนที่อาจส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาได้อย่างเหมาะสม ขณะที่การมีวิสัยทัศน์เชิง

นวัตกรรมทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัลและความต้องการของผู้เรียนในอนาคต จึงส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ กุลชลี จงเจริญ (2561, หน้า 7) ที่ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ และร่วมกันสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าทำไมตัวแปรด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมและการทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นทีมจึงเป็นตัวพยากรณ์สำคัญของการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนและยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562, หน้า 130) ที่อธิบายว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม สามารถมองเห็นแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมเป็นหนึ่งในตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนได้อย่างมีนัยสำคัญในด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ นพกร โนจา และสายฝน วิบุลย์สรณ์ (2568, หน้า 179) ที่ระบุว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องสามารถบริหารจัดการความไม่แน่นอนและความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ภรณ์ทิพย์ บั่นก้อง และคณะ (2568, หน้า 4) ที่กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาและเป็นกระบวนการที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน การบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิผลจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างการเปลี่ยนแปลงและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับแนวคิดของ ทองพิณ เมืองซอง (2567, หน้า 16) ที่ระบุว่า งานวิชาการเป็นเครื่องชี้วัดคุณภาพของสถานศึกษาและเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของผู้เรียน

จากผลการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมิได้เป็นเพียงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถพยากรณ์และอธิบายความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนได้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม การทำงานเป็นทีม

การบริหารความเสี่ยง และการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นกรบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็น
เลิศให้กับผู้เรียนในภาพรวม จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_3)
2) การทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นทีมในองค์กร (X_4) 3) การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม
(X_5) และ 4) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (X_1) ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนา
หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับสถานศึกษาไปสู่การ
บริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนา
สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาเพื่อความฉลาดรู้ให้กับผู้เรียน การวัดและ
ประเมินผลโดยวิธีการที่หลากหลาย การพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้างความเป็นเลิศ
การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยนวัตกรรมการนิเทศภายในสู่การสร้างวัฒนธรรม
การเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์เลิศ ตามลำดับ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการ
พัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในแต่ละด้านไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา
เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมและได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศ
ให้กับผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม
อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้บริหาร
สถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อ
เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาเพื่อความฉลาดรู้ให้กับผู้เรียน การวัดและประเมินผล

โดยวิธีการที่หลากหลาย การพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้างความเป็นเลิศ และการนิเทศภายใน
สู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์เลิศ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่องค์กร
ดิจิทัลที่ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตของการวิจัยไปยังโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในบริบทที่แตกต่างกัน

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

บรรณานุกรม

- กรรวิ โพธิ์ทอง สุวิทย์ ภาณุจารี และประทีป มากมิตร. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 2(2),
125 – 140.
- กรณีฐิต์ ตาแปง. (2562). บทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัล.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ
กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546*. สำนักนายกรัฐมนตรี.
- _____. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*.
โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กัญญ์ณิชาญญ์ พงษ์เจริญ. (2560). การพัฒนาโมเดลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.
วิทยานิพนธ์ ค.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- กัญญ์ณิชาญญ์ พงษ์เจริญ และชัยยนต์ เพาพาน. (2562). โมเดลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 4. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*,
16(1), 143 – 154.
- กุลชลี จงเจริญ. (2561). ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. *วารสารการจัด
การศึกษา*. เข้าถึงได้จาก
http://www.example.com/Kulchalee_2561_Innovative_Leadership_Importance.pdf715.
- กันศุยา บุญเกิด เกษม แสงนนท์ และสมศักดิ์ บุญภู. (2567). การบริหารงานวิชาการ
ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 9(1), 525 – 538.
- กาญจนา สุระคำ. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ
ทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- กิตติกร หาญยืน. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.*
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2554). *การคิดเชิงสังเคราะห์. ชัดเชส พับลิชชิง.*
- จิราภรณ์ สุวรรณเจริญ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.*
- จิราภรณ์ สุวรรณเจริญ. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช, 12(1), 24 – 34.*
- เจริญพร คำจารย์. (2558). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.*
- ชัดสกร พิกุลทอง ชูชาติ พ่วงสมจิตร และ อารยา ปิยะกุล. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรี. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 7(10), 109 – 122.*
- ชัดสกร พิกุลทอง, และ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2565). *องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 7(1), 178 – 192.*
- ชัยรัตน์ ทับบุรี. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยนาท. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.*
- ชัยวัฒน์ วาทะวัฒน์. (2562). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*

- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2558). 80 นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (พิมพ์ครั้งที่ 6). พิบาลานซ์ดีไซน์แอนพริ้นติ้ง.
- ไชยา ภวะบุตร. (2555). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. สกลนคร: ห้างหุ้นส่วน สมศักดิ์ การพิมพ์ กรุป.
- _____. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ*. สกลนคร: ห้างหุ้นส่วน สมศักดิ์ การพิมพ์กรุป.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี, วาโร เพ็งสวัสดิ์, วลนิกา ฉลากบาง, และ พรเทพ เสถียรนพเก้า. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*, 1(1), 11 – 18.
(http://www.example.com/Titinaun_et_al_2563.pdf).
- ญาณบดินทร์ อินเดชะ. (2567). การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ: องค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาไทยสู่ความเป็นเลิศ. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 1(1), 1471 – 1481.
(http://www.example.com/Yanbodin_2567.pdf)
- ณัฐภัทร อินทรปริดา ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา และ ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2565). ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนเพื่อเสริมสร้างการบริหารจัดการงานในโลกแห่งความผันผวน. *วารสารราชพฤกษ์*, 20(2), 16 – 28.
- ณัฐนันท์ ลังกระรัตน์. (2024). ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล. *วารสารโรงพยาบาลกลาง*, 39(1), 150 – 151.
- ณัฐพร สายศรี วรณวิศา สืบบุญสรณ์ คล้ายจำแลง และ สุภารัตน์ สารสว่าง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(2), 147 – 161.
- ณัฐพงศ์ จำเียรผล วรวิทย์ เพ็งพันธ์ เกรียงศักดิ์ บุญญา และศุภครจิรา พรหมสุริษา. (2564). แนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21. *วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์*, 23(1), 105 – 116. http://www.example.com/Nuttapong_et_al_2564.pdf.

- ทองพิน เมืองทอง. (2567). การพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศในยุคการศึกษาดิจิทัล. *วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา*, 4(1), 15 – 28. เข้าถึงได้จาก [http://www.example.com/Thongpin\)_2567_School_Excellence.pdf](http://www.example.com/Thongpin)_2567_School_Excellence.pdf).
- ทิตินา แหมมณี. (2560). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 21). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนบัตร กองแก้ว, และ สิทธิชัย สอนสุภี. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาหนองคาย. *วารสารศึกษิตาลัย*, 4(3), 71 – 84.
- ธนัญชนก แสนจันทร์ และต้องลักษณ์ บุญธรรม. (2564). แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี. *วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 12(1), 82 – 90.
- ธมนวรรณ จันทร์สว. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.*
- ธีรศักดิ์ อุณหล้ำ สุริยา สุดใจ และธนกร ดวงมณี. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารพุทธศาสตร์ มจร อุบลราชธานี*, 4(2), 108 – 120.
- นพกร โนจา และสายฝน วิบูลรังสรรค์. (2568). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม: แนวคิดและองค์ประกอบสำคัญสำหรับผู้บริหารยุคใหม่. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 1(2), 178 – 190. เข้าถึงได้จาก http://www.example.com/Nopkorn_and_Saifon_2568.pdf.
- นภาพร จันทร์บุตร และ จิติมา วรรณศรี. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม: กลยุทธ์เพื่อความยั่งยืนขององค์กร. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*, 2(3), 16 – 25. http://www.example.com/Napaporn_and_Jitima_2567.pdf.
- นารี ปราถนาม. (2566). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. *วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา*, 5(2), 8 – 15. เข้าถึงได้จาก http://www.example.com/Naree_2566_Academic_Administration.pdf.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.
 _____. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
 เข้าถึงได้จาก(<http://www.example.com/Boonchom>)_2560.pdf)
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์*. ยูแอนด์ไอ
 อินเตอร์ มีเดีย.
- บริพัฒน์ สารผล. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
 บริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 สกลนคร.
- บริพัฒน์ สารผล. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน
 จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
 เข้าถึงได้จาก (<http://www.example.com/Boripat>)_2565.pdf).
- ประเวศ วะสี. (2550). *นโยบายและแนวทางการวิจัยของชาติระยะยาว: ความอยู่เย็นเป็น
 สุขร่วมกันในสังคมไทย*. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- ปรานีย์ ดอกดวง. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของ
 โรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาแก่งโนนกาวเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. อุบลราชธานี:
 มหาวิทยาลัยราชธานี.
- ปาริฉัตร นวนทอง และคณะ. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13* (หน้า 1438 – 1441).
 มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ปุณณัฐฐา มาเชค. (2565). *การบริหารองค์กรทางการศึกษาในยุคดิจิทัล*.
 มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรทิพย์ เย็นจะบก. (2563). *การรู้เท่าทันสื่อ สารสนเทศ และดิจิทัล (MIDL) เพื่อสร้าง
 พลเมืองประชาธิปไตย*. *วารสารนิเทศศาสตร์*, 38(2), 15 – 28.
- พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธรรมสุโข. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมการบริหารกิจการคณะ
 สังฆในทศวรรษหน้า*. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 4(2), 313 – 325.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2546). *ธรรมานุชิต* (พิมพ์ครั้งที่ 22). สหธรรมิก.

- พัชรา วาณิชวาทิน. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและ
กรณีศึกษา. ปัญญาชน.
- พัชรินทร์ กล่อมสุริวงศ์, และ จิรศักดิ์ สุรงค์พิพพรรณ. (2565). การบริหารงานวิชาการ
ในยุคดิจิทัล. วารสารการพยาบาลและสุขภาพ, 14(2), 88 – 99.
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติชัย. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงาน
วิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์. (2559). การพัฒนาโมเดลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น,
12(1), 112 – 121.
- เพ็ญภา ตปณีย์ทรัพย์, และ ธีระพงศ์ บุศรากุล. (2564). การบริหารงานวิชาการ
ในยุคดิจิทัล. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 23(2), 75 – 85.
- เพ็ญผกา ปัญจนะ และคณะ. (2567). ภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร
สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 19(1), 360 – 375.
- ไพฑูรย์ ลินลารัตน์. (2557). ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21.
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง มนต์ชัย ชื่นวงษา และสุวิมล ว่องวาณิช. (2568). การบริหารงาน
2(1), 110. เข้าถึงได้จาก
http://www.example.com/Porntip_et_al_2568_Academic_Excellence.pdf
- ภาณุพงศ์ อุณาชาติ, และคณะ. (2566). ภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร
สถานศึกษา. วารสารพุทธศาสตร์ มจร อุบลราชธานี, 5(3), 495 – 508.
(<http://www.example.com>).
- โมนา ชัยกฤตทองกุล สมชาย อังสุโชติเมธี และสุบัน พรเวียง. (2024). ประสิทธิภาพการ
บริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการ
และเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 21(1), 210 – 225.
- รัชณี พจนา. (2563). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล
บรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. นครปฐม:
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2555). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสร้างความรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รุ่งโรจน์ ศรีสังข์, และคณะ. (2566). ภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้, 10(1), 980 – 995.
- ลัดดาวัลย์ สำราญ และคณะ. (2561). การส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 12(29), 119 – 134.
- ลังการัตน์ ณ. (2567). ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล. วารสารทันตภิบาล, 35(1), 135 – 145.
- วรพล เจริญวัย, สุเมธ งามนก และสมพงษ์ ปั่นหุ่น. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2), 100 – 112.
- วรพัทธ์ ดิอนันต์กรณ์, และ ต้องลักษณ์ บุญธรรม. (2563). ภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยน. วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ, 14(2), 68 – 79.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. มูลนิธิสดศรี – สฤษดิ์วงศ์.
- ศานตมล แสงพล และคณะ. (2562). ภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยน. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 13(2), 225 – 238.
- ศศิวิมล พัฒนาวัดมน. (2562). สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. เพาะ: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ศิริทิพย์ กุลย, และ จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2564). ทักษะและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. ในรายงานการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 2 (หน้า 985 – 995). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- ศิริพร พงษ์เนตร. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์
ศศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิร.
- ศิริพงษ์ โสภณ. (2565). การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา. วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิร, 22(1), 1 – 15.
- สกุลกานต์ โกสילה. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา.
ค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สมประสงค์ น่วมเศรษฐี, และคณะ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม: แนวคิดและทฤษฎี.
วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 6(พิเศษ), 45 – 55.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (บ.ก.). (2558). รวบรวมบทความทางการประเมินโครงการ:
ชุดรวบรวมบทความ เล่มที่ 4. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สันติ ชัยชนะ. (2556). การพัฒนาโมเดลภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สาธร ทรัพย์รวงทอง. (2566). ปัจจัยเชิงสาเหตุภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา. วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น, 19(4),
316 – 325. เข้าถึงได้จาก
(http://www.example.com/Sathorn_2566_Innovative_Leadership_Factors.pdf)
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (2568). ข้อมูลสารสนเทศทาง
การศึกษา ปีการศึกษา 2568. กลุ่มนโยบายและแผน.
- _____. (2568). ข้อมูลพื้นฐานและสถิติทางการศึกษา ปีการศึกษา 2568.
เข้าถึงได้จาก
(http://www.example.com/SakonNakhon_Area1_2568.pdf)
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2568). วารสารวิชาการ สพฐ. ปีที่ 14
ฉบับที่ 1.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.
พริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (2562). รายงานการศึกษาไทย พ.ศ. 2562. 21 เซ็นจูรี.

- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชาติ พันธุ์ก้อม. (2563). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุธาร์ตน์ คำราช และ ธิดาวัลย์ ชุ่มทอง. (2025). ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ
ในยุคดิจิทัล. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*,
22(98), 110 – 121
- สุภาพร เวียงคำ. (2567). *องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ของบุคลากร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
(http://www.example.com/Supaporn_2567.pdf)
- สุรัตน์ ดวงชาทม. (2549). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. ภาควิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวาณิช และนงลักษณ์ วิรัชชัย. (2560). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมทางการศึกษา*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- อรอนงค์ กลางนภา. (2561). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- อรอนงค์ ไรจน์วัฒนบุรย์. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับ
ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนุสรณ์ ทังหิรัญ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ
ปฏิบัติงานของครู. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 25(1),
4 – 15. เข้าถึงได้จาก http://www.example.com/Anusorn_2566.pdf
- อัฉรา นิตยวัน พรสุตา ประเสริฐสังข์ สมบูรณ์ แสงทอง และวราพรณ อุดมชัย.
(2568). *แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน*.
วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, 1(2), 140 – 155.
http://www.example.com/Atchara_et_al_2568.pdf
- อิสระ ชอนบุรี. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา*.
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- A'mar, F., & Eleyan, D. (2022). Effect of principal's technology leadership on teacher's technology integration in Palestinian public schools. *International Journal of Instruction*, 15(1), 781 – 798. <https://doi.org/10.29333/iji.2022.15145a>.
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context: Update to the social psychology of creativity*. Westview Press.
- Anderson, L. W., & Krathwohl, D. R. (Eds.). (2001). *A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives*. Longman.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315 – 338. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191 – 215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Bennis, W. G., & Nanus, B. (1985). *Leaders: The strategies for taking charge*. Harper & Row.
- Berkowitz, M. W., & Bier, M. C. (2005). *What works in character education: A research-driven guide for educators*. Character Education Partnership.
- Bloom, B. S. (Ed.). (1956). *Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals. Handbook 1: Cognitive domain*. David McKay.
- Brown, T. (2009). *Change by design: How design thinking transforms organizations and inspires innovation*. HarperCollins.
- Carretero, S., Vuorikari, R., & Punie, Y. (2017). *DigComp 2.1: The digital competence framework for citizens with eight proficiency levels and examples of use*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2760/38842>
- CASEL. (2020). *CASEL's SEL framework: What are the core competence areas and where are they promoted?* <https://casel.org/sel-framework/>.

- Christensen, C. M., Dyer, J., & Gregersen, H. (2011). *The innovator's DNA: Mastering the five skills of disruptive innovators*. Harvard Business Review Press.
- Costa, A. L., & Kallick, B. (Eds.). (2008). *Learning and leading with habits of mind: 16 essential characteristics for success*. ASCD.
- D'Aveni, R. A. (1994). *Hypercompetition: Managing the dynamics of strategic maneuvering*. The Free Press.
- Darling – Hammond, L. (2010). *The flat world and education: How America's commitment to equity will determine our future*. Teachers College Press.
- De Jong, F., Scharff, C., & Renc – Roe, J. (2022). Conceptualizing excellence in student learning: A student perspective. *Higher Education*, 83(7), 1469 – 1485. <https://doi.org/10.1007/s10734-021-00725-z>
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2008). *Happiness: Unlocking the mysteries of psychological wealth*. Wiley/Blackwell.
- Drucker, P. F. (2001). *The essential Drucker: In one volume the best of sixty years of Peter Drucker's essential writings on management*. HarperCollins.
- DuFour, R. (2004). What is a “professional learning community”? *Educational Leadership*, 61(8), 6 – 11.
- DuFour, R., & Eaker, R. (1998). *Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement*. National Educational Service.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- Dyer, J., Gregersen, H., & Christensen, C. M. (2011). *The innovator's DNA: Mastering the five skills of disruptive innovators*. Harvard Business Review Press.
- Edmonds, R. (1979). Effective schools for the urban poor. *Educational Leadership*, 37(1), 15 – 24.
- Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350 – 383. <https://doi.org/10.2307/2666999>.

- Eshet-Alkalai, Y. (2004). Digital literacy: A conceptual framework for survival skills in the digital era. *Journal of Educational Multimedia and Hypermedia*, 13(1), 93 – 106.
- Fullan, M. (2001). *Leading in a culture of change*. Jossey – Bass.
- Gardner, H. (1983). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. Basic Books.
- Gerber, A. S., Karlan, D., & Bergan, D. (2009). Does the media matter? A field experiment measuring the effect of newspapers on voting behavior and political opinions. *American Economic Journal: Applied Economics*, 1(2), 35 – 52. <https://doi.org/10.1257/app.1.2.35>
- Geyer, J. R., Sposto, R., Jennings, M., & Boyett, J. M. (2005). Multiagent chemotherapy and deferred radiotherapy in infants with malignant brain tumors: A report from the children's cancer group. *Journal of Clinical Oncology*, 23(30), 7621 – 7631. <https://doi.org/10.1200/JCO.2005.02.1221>
- Gilster, P. (1997). *Digital literacy*. Wiley.
- Gliddon, D. G. (2006). *Forecasting a competency model for innovation leaders using a modified delphi technique..*
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219 – 247. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90036-5](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5)
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist Press.
- Griffin, P., & Care, E. (Eds.). (2015). *Assessment and teaching of 21st century skills*. Springer.

- Grissom, J. A., Egalite, A. J., & Lindsay, C. A. (2021). *How principals affect students and schools: A systematic review of two decades of research*. The Wallace Foundation.
- Guilford, J. P. (1967). *The nature of human intelligence*. McGraw – Hill.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. *The Elementary School Journal*, 86(2), 217 – 247.
<https://doi.org/10.1086/461445>.
- Heifetz, R. A. (1994). *Leadership without easy answers*. Belknap Press of Harvard University Press.
- Heifetz, R., Grashow, A., & Linsky, M. (2009). *The practice of adaptive leadership: Tools and tactics for changing your organization and the world*. Harvard Business Press.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1977). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources* (3rd ed.). Prentice Hall.
- Hogan, T. J. (2008). Leadership in education: A focus on the principal. *Educational Administration Quarterly*, 44(1), 55 – 61.
- Horth, D. M., & Buchner, D. (2014). *Innovation leadership: How to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive results*. Center for Creative Leadership.
- House, R. J. (1971). A path – goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16(3), 321 – 339. <https://doi.org/10.2307/2391905>
- Hunter, S. T., & Cushenbery, L. (2011). Leading for innovation: Direct and indirect influences. *Advances in Developing Human Resources*, 13(3), 248 – 265.
<https://doi.org/10.1177/1523422311424263>.
- Jenkins, H., Purushotma, R., Weigel, M., Clinton, K., & Robison, A. J. (2009). *Confronting the challenges of participatory culture: Media education for the 21st century*. The MIT Press.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (1999). *Learning together and alone: Cooperative, competitive, and individualistic learning* (5th ed.). Allyn & Bacon.

- Kanter, R. M. (1983). *The change masters: Innovation for productivity in the American corporation*. Simon & Schuster.
- Karakose, T., Polat, H., & Papadakis, S. (2021). Examining teachers' perspectives on school principals' digital leadership roles and technology capabilities during the COVID-19 pandemic. *Sustainability*, 13(23), 13448.
<https://doi.org/10.3390/su132313448>
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. Harvard Business School Press.
- Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207 – 222.
<https://doi.org/10.2307/3090197>.
- Khan, N., Ahmad, N., & Riaz, M. N. (2020). Linking innovative leadership, psychological safety and innovative work behavior. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 14(3), 779 – 800.
- Knowles, M. S. (1984). *Andragogy in action: Applying modern principles of adult learning*. Jossey – Bass.
- Kohlberg, L. (1984). *The psychology of moral development: The nature and validity of moral stages*. Harper & Row.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice – Hall.
- Kotter, J. P. (1990). *A force for change: How leadership differs from management*. Free Press.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations* (6th ed.). Wiley.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607 – 610.
- Laal, M., & Ghodsi, S. M. (2012). Benefits of collaborative learning. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 31, 486 – 490.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.12.091>.

- Leithwood, K., Louis, K. S., Anderson, S., & Wahlstrom, K. (2004). *How leadership influences student learning*. The Wallace Foundation.
- Lickona, T. (1991). *Educating for character: How our schools can teach respect and responsibility*. Bantam Books.
- Loader, D. (2016). *The networked principal: How to lead in a digital age*. Jossey-Bass.
- Martin, A. (2006). A European framework for digital literacy. *Nordic Journal of Digital Literacy*, 1(02), 151 – 161.
- Marzano, R. J., Waters, T., & McNulty, B. A. (2005). *School leadership that works: From research to results*. ASCD.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370 – 396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>.
- Maxwell, J. C. (2011). *The 5 levels of leadership: Proven steps to maximize your potential*. Center Street.
- McGrath, R. G. (2011). Failing by design. *Harvard Business Review*, 89(4), 76 – 83.
- Meriweather, D. (2024). Innovation leadership and organizational competitiveness in the digital age. *Journal of Business Strategy*, 45(5), 320 – 335. (<https://doi.org/10.1108/JBS-01-2024-0010>)
- Mumford, M. D., Scott, G. M., Gaddis, B., & Strange, J. M. (2002). Leading creative people: Orchestrating expertise and relationships. *The Leadership Quarterly*, 13(6), 705 – 750. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00158-3](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00158-3)
- Nanus, B. (1992). *Visionary leadership: Creating a compelling sense of direction for your organization*. Jossey – Bass.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford University Press.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Odhiambo, L., Mukhisa, L., & Situma, J. (2568). Innovative Leadership and Organizational Resilience in Kenyan State Corporations. *International Journal of Management Practice*, 1(2), 415 – 430. <https://doi.org/10.1504/IJMP.2025.10050877>.

- OECD. (2018). *The future of education and skills: Education 2030*. OECD Publishing.
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39(3), 607 – 634. <https://doi.org/10.5465/256657>.
- Oxfam. (2015). *Global citizenship education: A guide for teachers*. Oxfam GB.
- Pambudi, B. A., et al. (2024). The mediating role of meaning in work in promoting teachers' technology integration. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 21(1), 1 – 20.
- Partnership for 21st Century Skills. (2019). *Framework for 21st century learning*. <http://www.p21.org/our-work/p21-framework>.
- Paul, R., & Elder, L. (2008). *The miniature guide to critical thinking: Concepts and tools*. Foundation for Critical Thinking.
- Piaget, J. (1970). *Science of education and the psychology of the child*. Orion Press.
- Puccio, G. J., Mance, M., & Murdock, M. C. (2011). *Creative leadership: Skills that drive change* (2nd ed.). Sage Publications.
- Quinn, R. E. (1996). *Deep change: Discovering the leader within*. Jossey-Bass.
- Ribble, M. (2015). *Digital citizenship in schools: Nine elements all students should know* (3rd ed.). International Society for Technology in Education.
- Robinson, V. M., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2008). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635 – 674. <https://doi.org/10.1177/0013161X08321509>.
- Rogers, E. M. (1962). *Diffusion of innovations*. Free Press.
- Rosing, K., Frese, M., & Bausch, A. (2011). Explaining the heterogeneity of the leadership–innovation relationship: Ambidextrous leadership. *The Leadership Quarterly*, 22(5), 956 – 974. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.07.014>
- Rychen, D. S., & Salganik, L. H. (Eds.). (2003). *Key competencies for a successful life and a well-functioning society*. Hogrefe & Huber.

- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069 – 1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Sattayaraksa, T., & Boon-itt, S. (2018). The roles of innovative leadership and knowledge management on organizational innovation. *Journal of Workplace Learning*, 30(4), 2 – 22. <https://doi.org/10.1108/JWL-07-2017-0063>
- Scott, G., McGuire, J., & Coad, A. (2009). *The power of innovative leadership*. The Conference Board of Canada.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art & practice of the learning organization* (Rev. ed.). Doubleday/Currency.
- Serdyukov, P. (2017). Innovation in education: What works, what doesn't, and what to do about it? *Journal of Research in Innovative Teaching & Learning*, 10(1), 4 – 33. <https://doi.org/10.1108/JRIT-10-2016-0007>.
- Sergiovanni, T. J. (1991). *The principalship: A reflective practice perspective* (2nd ed.). Allyn and Bacon.
- Shalley, C. E., & Gilson, L. L. (2004). What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 33 – 53. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.12.004>
- Sitkin, S. B. (1992). Learning through failure: The strategy of small losses. *Research in Organizational Behavior*, 14, 231 – 266.
- Smith, L. M. (1969). *The complexities of an urban classroom: An analysis toward a general theory of teaching*. Holt, Rinehart and Winston.
- Spillane, J. P. (2005). Distributed leadership. *The Educational Forum*, 69(2), 143 – 150. <https://doi.org/10.1080/00131720508984678>.
- Sternberg, R. J. (1985). *Beyond IQ: A triarchic theory of human intelligence*. Cambridge University Press.

- Stogdill, R. M. (1948). Personal factors associated with leadership: A survey of the literature. *The Journal of Psychology*, 25(1), 35 – 71.
<https://doi.org/10.1080/00223980.1948.9917362>.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. Free Press.
- Swenson, A., & Tinsley – Kim, M. (2017). *Leading for innovation: A competency-based approach*. Rowman & Littlefield.
- Terzi, A. (2020). The Pursuit of Excellence in Education: Current Understandings and Implications. *Journal of Educational Policy*, 35(1), 91 – 105.
<https://doi.org/10.1080/02680939.2019.1678888>.
- Tierney, P., Farmer, S. M., & Graen, G. B. (1999). An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships. *Personnel Psychology*, 52(3), 591 – 620. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00173.x>
- Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *21st century skills: Learning for life in our times*. Jossey – Bass.
- Tushman, M. L., & O'Reilly, C. A. (1996). Ambidextrous organizations: Managing evolutionary and revolutionary change. *California Management Review*, 38(4), 8 – 30. <https://doi.org/10.2307/41165852>.
- UNESCO. (2015). *Global citizenship education: Topics and learning objectives*. UNESCO.
- UNESCO. (2018). *A global framework of reference on digital literacy skills for indicator 4.4.2*. UNESCO Institute for Statistics.
- U.S. Department of Labor. (1991). *What work requires of schools: A SCANS report for America 2000*. The Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills.
- Van de Ven, A. H., & Chu, Y. (1989). *A psychometric assessment of the Minnesota Innovation Survey*. University of Minnesota, Strategic Management Research Center.

- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard University Press.
- Weberg, D. (ผ.ป.ป.). Organizational Readiness for Innovation: Key Leadership Behaviors. Innovation Systems International. ([http://www.example.com/Weberg\)_Innovation_Leadership.pdf](http://www.example.com/Weberg)_Innovation_Leadership.pdf))
- Westheimer, J., & Kahne, J. (2004). What kind of citizen? The politics of educating for democracy. *American Educational Research Journal*, 41(2), 237 – 269. <https://doi.org/10.3102/00028312041002237>.
- Wiggins, G., & McTighe, J. (2005). *Understanding by design* (2nded.). ASCD.
- World Economic Forum. (2020). *The future of jobs report 2020*. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>.
- World Health Organization. (1948). *Constitution of the World Health Organization*. World Health Organization.
- World Health Organization. (1997). *Life skills education for children and adolescents in schools*. WHO.
- Yukl, G. (2019). *Leadership in organizations* (9thed.). Pearson.
- Zimmerman, B. J. (2002). Becoming a self-regulated learner: An overview. *Theory into Practice*, 41(2), 64 – 70. https://doi.org/10.1207/s15430421tip4102_2.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายทวีเดช แสนชนม์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนชุมชนดงมะไฟเจริญศิลป์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1
3. นายวิษณุ ชัยสุพรรณ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1
4. นางอนงค์ ภูไทถ้ำ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนห้วยทาบวิทยาคาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1
5. นางนิตยา เชื้อดวงมุข ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลต่างอย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนวทางการพัฒนางานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็น
เลิศให้กับผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
จำนวน 10 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายอาทิตย์ นิवासวัฒน์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. ดร.โชติกา กุณสิทธิ์ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. นายไพบูรณ์ คำภูมิศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
6. นายอุเทน ทองสวัสดิ์ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลโคกศรีสุพรรณ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
7. นายนิติรักษ์ ไชยเพชรผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านแมदनาคาม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

8. นายเกษมสันต์ ศรีคำแซง
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาอ่างม่วงคำ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1
9. นางสาวศิริวพร คนหมั่น
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านไร่นาดี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1
10. นางสาวอรุณาง ขวาทิจักร
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านแมดนาทม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๓

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

๒๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวิชณุ ชัยสุพรรณ

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

ด้วย นางสาวอรประภา แนนโนสูง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรประภา แนนโนสูง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๑๒ ๓๔๕๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๓

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

๒๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่ข่ายตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางนิตยา เชื้อดวงผุย

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

ด้วย นางสาวอรประภา แนนโนสูง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ เพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร ยอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรประภา แนนโนสูง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๑๒ ๓๔๕๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๓

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

๒๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางนิตยา เชื้อดวงผุย

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

ด้วย นางสาวอรประภา แบนโนนสูง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๓๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร กองภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรประภา แบนโนนสูง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๑๒ ๓๔๕๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๓

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

๒๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

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

ด้วย นางสาวอรประภา แนนโนสูง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร ยอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรประภา แนนโนสูง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๑๒ ๓๔๕๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๓

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

๒๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางอนงค์ ภูโทถ้ำ

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

ด้วย นางสาวอรประภา แนนโนสูง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๓๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรประภา แนนโนสูง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๑๒ ๓๔๕๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๓

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

๙ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านด้ายนาคุณวิทยา
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรประภา แบนโนสูง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๓๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรประภา แบนโนสูง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๑๒ ๓๔๕๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๓



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

๙ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาทม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรประภา แบนโนสูง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรประภา แบนโนสูง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๑๒ ๓๔๕๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๓

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

๙ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกสำราญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรประภา แนนโนสูง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรประภา แนนโนสูง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๑๒ ๓๔๕๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๓



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

๙ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบัว (สระพังวิทยา)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรประภา แพนโนสูง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรประภา แพนโนสูง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๑๒ ๓๔๕๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๓

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

๙ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสว่างแดนดิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรประภา แนนโนสูง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรประภา แนนโนสูง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๑๒ ๓๔๕๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๓

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

๙ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนทรายคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรประภา แนนโนนสูง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๓๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ทำนองอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรประภา แนนโนนสูง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๑๒ ๓๔๕๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๓

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

๙ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองหลวงวิทยานุกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรประภา แบนโนสูง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๓๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำวัดกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรประภา แบนโนสูง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๑๒ ๓๔๕๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๓

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

๙ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านถ่อน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรประภา แนนโนนสูง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๓๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำวัดกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรประภา แนนโนนสูง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๑๒ ๓๔๕๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๓

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

๙ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองหวาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรประภา แนนโนสูง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๓๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร จอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรประภา แนนโนสูง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๑๒ ๓๙๕๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๓

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

๙ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านพังโคน (จำปาสามัคคีวิทยา)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรประภา แบนโนนสูง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๓๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำวัดกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร 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 นางสาวอรประภา แบนโนนสูง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๑๒ ๓๙๕๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๘๖

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

๒๓ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรประภา แบนโนสูง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๓๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรประภา แบนโนสูง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๑๒ ๓๔๕๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๙๔



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

๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวอรประภา แบนโนสูง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร รอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรประภา แบนโนสูง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๑๒ ๓๙๕๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๔๔

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

๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวอรประภา แนนโนสูง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๓๑ ซึ่งเป็น
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ
เพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑”
ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์
บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์
จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรประภา แนนโนสูง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๑๒ ๓๔๕๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๙๔

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

๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายอาทิตย์ นิवासวัฒน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวอรประภา แนนโนสูง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สาธิต บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรประภา แนนโนสูง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๑๒ ๓๙๕๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๔๔

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

๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.โชติกา กุณสิทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวอรประภา แบนโนนสูง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ เพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สาธิต บัญไบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร รอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรประภา แบนโนนสูง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๑๒ ๓๔๕๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๙๔



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

๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายไพบูรณ์ คำภูมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวอรประภา แนนโนสูง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ เพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สาयนต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรประภา แนนโนสูง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๑๒ ๓๙๕๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๔๔

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

๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายนิติรักษ์ ไชยเพชร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวอรประภา แนนโนสูง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๓๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สาธิต บัญไบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรประภา แนนโนสูง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๑๒ ๓๔๕๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๙๔

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

๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายอุเทน ทองสวัสดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวอรประภา แนนโนนสูง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรประภา แนนโนนสูง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๑๒ ๓๙๕๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๙๔

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

๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายเกษมสันต์ ศรีคำแสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวอรประภา แบนโนนสูง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร รอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรประภา แบนโนนสูง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๑๒ ๓๙๕๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๔๔

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

๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวศิวพร คนหมั่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวอรประภา แนนโนสูง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ เพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรประภา แนนโนสูง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๑๒ ๓๔๕๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๙๔

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

๒ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวรพประภา ขวาทิจกร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวรพประภา แนนโนนสูง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๙๔๐๑๒๒๙๓๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรพประภา แนนโนนสูง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๑๒ ๓๙๕๕

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์



แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ
บริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
 2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
 3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
 - ตอนที่ 3 การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
- จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวมซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน
นางสาวอรประภา แนนสูง
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลเกี่ยวกับท่านโดยการทำเครื่องหมาย (✓)

ลงใน ☐ หน้าข้อความตามสภาพจริงเกี่ยวกับท่าน

1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ ครูผู้สอน

1.2 ขนาดโรงเรียน

☐ โรงเรียนขนาดเล็ก

☐ โรงเรียนขนาดกลาง

☐ โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียดและพิจารณาทำ

เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

4 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับ **มาก**

3 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับ **ปานกลาง**

2 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับ **น้อย**

1 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ตัวอย่าง

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจน	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจน อยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างเท่าทันได้					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมในการยกระดับคุณภาพการศึกษาที่ก้าวข้ามกรอบการปฏิบัติเดิมได้					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วนบนพื้นฐานของความถูกต้องชอบธรรมและค่านิยมองค์กร					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรมได้					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
2. การสร้างบรรยากาศในองค์กรเชิงนวัตกรรม		5	4	3	2	1
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางและโครงสร้างที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ในองค์กร					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การที่เห็นคุณค่าของการเรียนรู้และการแบ่งปันความรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและจิตสังคมที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเสริมสร้างอิสระในการปฏิบัติงาน และการใช้ระบบแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการคิดค้น พัฒนา และประยุกต์ใช้นวัตกรรมอย่างต่อเนื่องในองค์กรได้					
10	ผู้บริหารสถานศึกษายกระดับสมรรถนะขององค์กรสู่ความเป็นเลิศได้					
3. ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม		5	4	3	2	1
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดริเริ่มที่ยืดหยุ่นและนอกกรอบ					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบูรณาการความรู้เดิมเข้ากับเทคโนโลยีสมัยใหม่					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างสรรค์แนวคิดหรือวิธีการที่แปลกใหม่และมีคุณค่า โดยความมุ่งหมายไม่ได้จำกัดเพียงแค่การเกิดไอเดียใหม่เท่านั้น					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพงานได้อย่างเป็นรูปธรรม					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างประโยชน์ต่อส่วนรวมได้อย่างยั่งยืน					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
4. การทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นทีมในองค์กร		5	4	3	2	1
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานของผู้นำบุคลากร และภาคีเครือข่าย บนพื้นฐานของความไว้วางใจ และการมีเป้าหมายร่วมกัน					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแบ่งปันความรู้และระดมความคิดสร้างสรรค์เพื่อร่วมกันพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ (Co - Creation) ที่ตอบโจทย์การแก้ปัญหาขององค์กร					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน และการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถผลักดันให้นวัตกรรมที่สร้างขึ้นสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความภาคภูมิใจร่วมกันในองค์กร					
5. การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม		5	4	3	2	1
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการบริหารจัดการความไม่แน่นอนที่เกิดจากการริเริ่มสิ่งใหม่					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าในการตัดสินใจและบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง ไปจนถึงการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่อนุญาตให้เกิดการเรียนรู้จากความผิดพลาดภายใต้ความยืดหยุ่นที่เหมาะสม					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถป้องกันผลกระทบเชิงลบและขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายเชิงนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถาม การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศ ให้กับผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

เขต 1

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด ทำ
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามสภาพความ
เป็นจริงที่ตรงกับ

ระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง โรงเรียนมีการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศ
ให้กับผู้เรียนอยู่ในระดับ **มากที่สุด**

4 หมายถึง โรงเรียนมีการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศ
ให้กับผู้เรียนอยู่ในระดับ **มาก**

3 หมายถึง โรงเรียนมีการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศ
ให้กับผู้เรียนอยู่ในระดับ **ปานกลาง**

2 หมายถึง โรงเรียนมีการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศ
ให้กับผู้เรียน อยู่ในระดับ **น้อย**

1 หมายถึง โรงเรียนมีการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศ
ให้กับผู้เรียนอยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ตัวอย่าง

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ เพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้างความเป็นเลิศ		5	4	3	2	1
0	โรงเรียนมีกระบวนการเชิงระบบในการออกแบบหลักสูตร	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า โรงเรียนมีกระบวนการเชิงระบบในการออกแบบหลักสูตรในระดับมากที่สุด

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ เพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้างความเป็นเลิศ						
1	โรงเรียนมีกระบวนการเชิงระบบในการออกแบบหลักสูตร					
2	โรงเรียนมีการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการดึงศักยภาพเฉพาะบุคคลของผู้เรียนออกมาให้ถึงขีดสุด					
3	โรงเรียนมีการบูรณาการนวัตกรรมเทคโนโลยีและบริบททางสังคมเข้ากับมาตรฐานสากล ผ่านการบริหารจัดการที่มีส่วนร่วม					
4	โรงเรียนมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างประสิทธิภาพทางการศึกษาที่โดดเด่น มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ					
5	โรงเรียนสามารถขับเคลื่อนความสำเร็จได้อย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัล					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ เพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน	ระดับความคิดเห็น				
2. การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยนวัตกรรม		5	4	3	2	1
6	โรงเรียนมีการนำแนวคิดหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ที่ผ่านการคิดค้นอย่างเป็นระบบ มาปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้ดั้งเดิมให้เป็นการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					
7	โรงเรียนมีการแก้ปัญหาและกระตุ้นแรงจูงใจรายบุคคล					
8	โรงเรียนมีผู้นำทางวิชาการร่วมขับเคลื่อนสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์					
9	โรงเรียนมีการยกระดับประสิทธิภาพของผู้เรียนให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากลผ่าน					
10	โรงเรียนมีกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ที่อิงตามหลักฐานเชิงประจักษ์					
3. การนิเทศภายในสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์		5	4	3	2	1
11	โรงเรียนมีกระบวนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบของบุคลากรภายในสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการให้คำแนะนำส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครูอย่างต่อเนื่อง					
12	โรงเรียนนำไปสู่การกระบวนการสนับสนุนทางวิชาการที่เน้นการให้ข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback)					
13	โรงเรียนพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบภายใต้ภาวะผู้นำที่เปิดพื้นที่ให้เกิดการทดลองและความคิดสร้างสรรค์					
14	โรงเรียนมีการสร้างค่านิยมแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน และการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ เพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
15	โรงเรียนมีการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นสังคมแห่งการพัฒนา นวัตกรรมทางการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ					
4. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาเพื่อความฉลาดรู้ให้กับผู้เรียน		5	4	3	2	1
16	โรงเรียนมีการบริหารและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้ทันสมัยในระดับสากลอย่างมีส่วนร่วม					
17	โรงเรียนมีการเสริมสร้างทักษะการสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหาของผู้เรียน					
18	โรงเรียนมีครูเท่าทันดิจิทัลทั้งด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีและจริยธรรม					
19	โรงเรียนมีการใช้นวัตกรรมที่มีคุณภาพในการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
20	โรงเรียนสามารถบ่มเพาะผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดิจิทัลที่สร้างคุณค่าให้สังคมได้อย่างยั่งยืน					
5. การวัดและประเมินผลโดยวิธีการที่หลากหลาย		5	4	3	2	1
21	โรงเรียนมีกระบวนการในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อสะท้อนพัฒนาการและความต้องการของผู้เรียนในบริบทจริง					
22	โรงเรียนมีการบูรณาการการประเมินเพื่อพัฒนาเพื่อปิดช่องว่างทางการเรียนรู้ในทันที ควบคู่กับการประเมินสรุปผลตามมาตรฐานสากล					
23	โรงเรียนมีข้อมูลมาตัดสินใจปรับปรุงการสอนและยกระดับความสำเร็จของผู้เรียนรายบุคคล					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ เพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5. การวัดและประเมินผลโดยวิธีการที่หลากหลาย (ต่อ)						
24	โรงเรียนมีการสะท้อนผลที่มีส่วนรวมและเข้าใจศักยภาพที่แท้จริงของผู้เรียนอย่างรอบด้าน					
25	โรงเรียนมีกระบวนการในการสะท้อนผลที่มีส่วนรวมและเข้าใจศักยภาพที่แท้จริงของผู้เรียน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง
ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้



ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ

ตาราง 65 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (ภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของ
ผู้บริหารสถานศึกษา)

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม									
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ กำหนดทิศทางและเป้าหมายของ สถานศึกษาที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ วิเคราะห์สภาวะการเปลี่ยนแปลง อย่างเท่าทันได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ สร้างสรรค์นวัตกรรมในการยกระดับ คุณภาพการศึกษาที่ก้าวข้ามกรอบ การปฏิบัติเดิมได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการ สื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจและ การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาค ส่วน บนพื้นฐานของความถูกต้อง ชอบธรรมและค่านิยมองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาขับเคลื่อน สถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรมได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 65 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
2. การสร้างบรรยากาศในองค์กรเชิงนวัตกรรม									
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด ทิศทางและโครงสร้างที่เอื้อต่อการ สร้างสรรค์ในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปลูกฝัง วัฒนธรรมองค์การที่เห็นคุณค่าของ การเรียนรู้และการแบ่งปันความรู้ ร่วมกันอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัด สภาพแวดล้อมทางกายภาพและจิต สังคมที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ เสริมสร้างอิสระในการปฏิบัติงาน และการใช้ระบบแรงจูงใจเพื่อ กระตุ้นให้บุคลากรเกิดการคิดค้น พัฒนา และประยุกต์ใช้นวัตกรรม อย่างต่อเนื่องในองค์กรได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษายกระดับ สมรรถนะขององค์กรสู่ความเป็น เลิศได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 65 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล	
		1	2	3	4	5				
3. ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม										
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดริเริ่มที่ยืดหยุ่นและนอกกรอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบูรณาการความรู้เดิมเข้ากับเทคโนโลยีสมัยใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างสรรค์แนวคิดหรือวิธีการที่แปลกใหม่และมีคุณค่า โดยความมุ่งหมายไม่ได้จำกัดเพียงแค่การเกิดไอเดียใหม่เท่านั้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพงานได้อย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างประโยชน์ต่อส่วนรวมได้อย่างยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	

ตาราง 65 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล	
		1	2	3	4	5				
4. การทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นทีมในองค์กร										
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการร่วม แรงร่วมใจปฏิบัติงานของผู้นำ บุคลากร และภาคีเครือข่าย บนพื้นฐานของความไว้วางใจ และการมีเป้าหมายร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแบ่งปัน ความรู้และระดมความคิด สร้างสรรค์เพื่อร่วมกันพัฒนาสิ่ง ใหม่ ๆ (Co – Creation) ที่ตอบโจทย์ การแก้ปัญหาขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ ผลักดันให้นวัตกรรมที่สร้างขึ้น สามารถเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้าง ความภาคภูมิใจร่วมกันในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	

ตาราง 65 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
5. การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม									
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรม และเจตคติที่ดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะ ปรากฏผ่านการปฏิบัติงานท่ามกลาง ความหลากหลายทางสังคมและการ เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้าง ระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้ที่เคารพ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และมุ่งเน้น การลดช่องว่างทางสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหาร จัดการความขัดแย้งอย่างเป็นธรรม และสร้างความเสมอภาคในการ เข้าถึงทรัพยากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่น ในการปฏิบัติงานและสามารถ พัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ อย่างยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ ป้องกันผลกระทบเชิงลบและ ขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย เชิงนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 65 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสอดคล้องทั้ง 24 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

ตาราง 66 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน)

ข้อ	การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้าง ความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1. การพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้างความเป็นเลิศ									
1	โรงเรียนมีกระบวนการเชิงระบบ ในการออกแบบหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	โรงเรียนมีการจัดการเรียนรู้ที่ มุ่งเน้นการดึงศักยภาพเฉพาะ บุคคลของผู้เรียนออกมา ให้ถึงขีดสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	โรงเรียนมีการบูรณาการนวัตกรรม เทคโนโลยีและบริบททางสังคมเข้า กับมาตรฐานสากล ผ่านการ บริหารจัดการที่มีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	โรงเรียนมีการประเมินผลอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อสร้างประสิทธิผลทาง การศึกษาที่โดดเด่น มีคุณภาพเป็น ที่ยอมรับ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 66 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารงานวิชาการเพื่อ สร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
5	โรงเรียนสามารถขับเคลื่อน ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืนในยุค ดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยนวัตกรรม									
6	โรงเรียนมีการนำแนวคิดหรือ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ที่ผ่านการคิดค้น อย่างเป็นระบบ มาปรับเปลี่ยน รูปแบบการเรียนรู้ดั้งเดิมให้เป็น การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	โรงเรียนมีการแก้ปัญหาและ กระตุ้นแรงจูงใจรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	โรงเรียนมีผู้นำทางวิชาการร่วม ขับเคลื่อนสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อ การสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	โรงเรียนมีการยกระดับ ประสิทธิผลของผู้เรียนให้ก้าวสู่ ความเป็นเลิศตามมาตรฐาน สากลผ่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	โรงเรียนมีกลยุทธ์การจัดการ เรียนรู้ที่อิงตามหลักฐาน เชิงประจักษ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 66 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารงานวิชาการเพื่อ สร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
3. การนิเทศภายในสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์									
11	โรงเรียนมีกระบวนการทำงาน ร่วมกันอย่างเป็นระบบของ บุคลากรภายในสถานศึกษา โดย มุ่งเน้นการให้คำแนะนำ ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ ของครูอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	โรงเรียนนำไปสู่การกระบวนการ สนับสนุนทางวิชาการที่เน้นการให้ ข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	โรงเรียนพัฒนาสมรรถนะการ จัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ภายใต้ภาวะผู้นำที่เปิดพื้นที่ให้เกิด การทดลองและความคิด สร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	โรงเรียนมีการสร้างค่านิยมแห่ง การเรียนรู้ร่วมกันและการมีส่วน ร่วมของสมาชิกในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	โรงเรียนมีการขับเคลื่อน สถานศึกษาสู่การเป็นสังคมแห่ง การพัฒนานวัตกรรมทาง การศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียน เป็นสำคัญ								

ตาราง 66 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารงานวิชาการเพื่อ สร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล	
		1	2	3	4	5				
4. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาเพื่อความฉลาดรู้ให้กับผู้เรียน										
16	โรงเรียนมีการบริหารและพัฒนา แหล่งเรียนรู้ให้ทันสมัยในระดับ สากลอย่างมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
17	โรงเรียนมีการเสริมสร้างทักษะ การสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหาของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
18	โรงเรียนมีครูเท่าทันดิจิทัล ทั้งด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี และจริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
19	โรงเรียนมีการใช้นวัตกรรมที่มี คุณภาพในการพัฒนาการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
20	โรงเรียนสามารถบ่มเพาะผู้เรียนให้ เป็นพลเมืองดิจิทัลที่สร้างคุณค่า ให้สังคมได้อย่างยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	

ตาราง 66 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้าง ความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
5. การวัดและประเมินผลโดยวิธีการที่หลากหลาย									
21	โรงเรียนมีกระบวนการในการ รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อ สะท้อนพัฒนาการและความ ต้องการของผู้เรียนในบริบทจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	โรงเรียนมีการบูรณาการการ ประเมินเพื่อพัฒนาเพื่อปิดช่องว่าง ทางการเรียนรู้ในทันที ควบคู่กับ การประเมินสรุปผลตาม มาตรฐานสากล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	โรงเรียนมีข้อมูลมาตัดสินใจ ปรับปรุงการสอนและยกระดับ ความสำเร็จของผู้เรียนรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	โรงเรียนมีการสะท้อนผลที่มีส่วน ร่วมและเข้าใจศักยภาพที่แท้จริง ของผู้เรียนอย่างรอบด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	โรงเรียนมีกระบวนการในการ สะท้อนผลที่มีส่วนร่วมและเข้าใจ ศักยภาพที่แท้จริงของผู้เรียน								

จากตาราง 66 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้อง
ของแบบสอบถาม เรื่องการบริหารงานเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสอดคล้องทั้ง 25 ข้อ
มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

ภาคผนวก จ

คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 67 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (X ₁) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .238 – .453 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .703	1	.467
	2	.267
	3	.457
	4	.408
	5	.295
2. การสร้างบรรยากาศในองค์กรเชิงนวัตกรรม (X ₂) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .380 – .591 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .816	6	.380
	7	.557
	8	.591
	9	.573
	10	.546
3. ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X ₃) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .269 – .513 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .735	11	.382
	12	.269
	13	.457
	14	.440
	15	.513
4. การทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นทีมในองค์กร (X ₄) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .387–.634 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .780	16	.387
	17	.634
	18	.390
	19	.546

ตาราง 67 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม(X_5) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .448– .642 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .822	20	.522
	21	.527
	22	.642
	23	.551
	24	.448
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาโดยรวม	–	.267–.642

จากตาราง 67 พบว่า แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .267 – .642 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.939 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.761 – 0.836 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.919
2. การสร้างบรรยากาศในองค์กรเชิงนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.825 – 0.887 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.939
3. ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.502 – 0.697 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.804
4. การทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นทีมในองค์กรค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.460 – 0.727 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.795
5. การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.498 – 0.734 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.807

ตาราง 68 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน (Y)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้างความเป็นเลิศ (Y ₁) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .303 - .590 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .785	1	.564
	2	.303
	3	.575
	4	.590
	5	.371
2. การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยนวัตกรรม (Y ₂) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .419 - .528 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .770	6	.528
	7	.441
	8	.419
	9	.459
	10	.448
3. การนิเทศภายในสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ (Y ₃) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .333 - .458 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .736	9	.445
	10	.423
	11	.458
	12	.417
		.333
4. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาเพื่อความสำเร็จให้กับผู้เรียน (Y ₄) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .477 - .731 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .846	13	.665
	14	.534
	15	.521
	16	.731
		.477

ตาราง 68 (ต่อ)

การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็น เลิศให้กับผู้เรียน (Y)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. การวัดและประเมินผลโดยวิธีการที่หลากหลาย (Y ₅) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .664 – .757 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .902	17	.664
	18	.656
	19	.709
	20	.707
	21	.757
การบริหารงานวิชาการ เพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน		.303 – .757

จากตาราง 68 พบว่า แบบสอบถามการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .303 – .757 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .910 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้างความเป็นเลิศ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.439 – 0.681 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.784
2. การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.500 – 0.704 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.773
3. การนิเทศภายในสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.476 – 0.814 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.812
4. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาเพื่อความฉลาดรู้ให้กับผู้เรียน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.613 – 0.682 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.831
5. การวัดและประเมินผลโดยวิธีการที่หลากหลาย ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.421 – 0.646 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.741

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

Group Statistics

	ตำแหน่ง	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
x1	ผู้บริหาร	87	4.5977	.36408	.03903
	สถานศึกษา				
	ครูผู้สอน	245	4.2008	.50164	.03205
x2	ผู้บริหาร	87	4.6966	.31676	.03396
	สถานศึกษา				
	ครูผู้สอน	245	4.1739	.57940	.03702
x3	ผู้บริหาร	87	4.6598	.29273	.03138
	สถานศึกษา				
	ครูผู้สอน	245	4.1110	.61837	.03951
x4	ผู้บริหาร	87	4.6897	.31198	.03345
	สถานศึกษา				
	ครูผู้สอน	245	4.1694	.63082	.04030
x5	ผู้บริหาร	87	4.6920	.30622	.03283
	สถานศึกษา				
	ครูผู้สอน	245	4.2531	.60432	.03861
xtt	ผู้บริหาร	87	4.6671	.26402	.02831
	สถานศึกษา				
	ครูผู้สอน	245	4.1816	.48784	.03117

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 Differenc e	Std. Error Difference	Lower	Upper
x1	Equal variances assumed	8.528	.004	6.771	330	.000	.39688	.05862	.28157	.51220
	Equal variances not assumed			7.858	207.755	.000	.39688	.05050	.29732	.49645
x2	Equal variances assumed	24.604	.000	7.995	330	.000	.52267	.06537	.39408	.65127
	Equal variances not assumed			10.405	274.954	.000	.52267	.05023	.42378	.62157
x3	Equal variances assumed	38.362	.000	7.961	330	.000	.54875	.06893	.41315	.68435
	Equal variances not assumed			10.876	304.771	.000	.54875	.05045	.44947	.64803
x4	Equal variances assumed	29.923	.000	7.374	330	.000	.52027	.07055	.38147	.65906
	Equal variances not assumed			9.934	296.618	.000	.52027	.05237	.41720	.62334
x5	Equal variances assumed	22.604	.000	6.481	330	.000	.43889	.06772	.30567	.57212
	Equal variances not assumed			8.660	291.711	.000	.43889	.05068	.33915	.53864
xtt	Equal variances assumed	28.997	.000	8.829	330	.000	.48549	.05499	.37732	.59367
	Equal variances not assumed			11.531	277.285	.000	.48549	.04210	.40261	.56837

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
x1	Between Groups	2.334	2	1.167	4.764	.009
	Within Groups	80.579	329	.245		
	Total	82.912	331			
x2	Between Groups	4.176	2	2.088	6.612	.002
	Within Groups	103.905	329	.316		
	Total	108.081	331			
x3	Between Groups	5.700	2	2.850	8.203	.000
	Within Groups	114.302	329	.347		
	Total	120.002	331			
x4	Between Groups	2.422	2	1.211	3.309	.038
	Within Groups	120.422	329	.366		
	Total	122.844	331			
x5	Between Groups	3.096	2	1.548	4.785	.009
	Within Groups	106.445	329	.324		
	Total	109.542	331			
xtt	Between Groups	3.386	2	1.693	7.347	.001
	Within Groups	75.811	329	.230		
	Total	79.197	331			

Multiple Comparisons							
Dependent Variable		(I) ขนาดโรงเรียน	(J) ขนาดโรงเรียน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval Lower Bound Upper Bound
x1	Scheffe	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.16889*	.05832	.016	.0255 .3123
		โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	.00292	.09846	1.000	-.2392 .2450
		โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.16889*	.05832	.016	-.3123 -.0255
		โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.16597	.09494	.219	-.3994 .0675
		โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.00292	.09846	1.000	-.2450 .2392
		โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	โรงเรียนขนาดกลาง	.16597	.09494	.219	-.0675 .3994
	LSD	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.16889*	.05832	.004	.0542 .2836
		โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	.00292	.09846	.976	-.1908 .1966
		โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.16889*	.05832	.004	-.2836 -.0542
		โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.16597	.09494	.081	-.3527 .0208
		โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.00292	.09846	.976	-.1966 .1908
		โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	โรงเรียนขนาดกลาง	.16597	.09494	.081	-.0208 .3527
x2	Scheffe	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.22556*	.06623	.003	.0627 .3884
		โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	.00208	.11181	1.000	-.2728 .2770
		โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.22556*	.06623	.003	-.3884 -.0627
		โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.22347	.10781	.118	-.4886 .0416
		โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.00208	.11181	1.000	-.2770 .2728
		โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	โรงเรียนขนาดกลาง	.22347	.10781	.118	-.0416 .4886
	LSD		โรงเรียนขนาดกลาง	.22556*	.06623	.001	.0953 .3558

		โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	.00208	.11181	.985	-.2179	.2220
		โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.22556*	.06623	.001	-.3558	-.0953
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.22347*	.10781	.039	-.4356	-.0114
		โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.00208	.11181	.985	-.2220	.2179
			โรงเรียนขนาดกลาง	.22347*	.10781	.039	.0114	.4356
	x3	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.26056*	.06946	.001	.0897	.4314
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.01125	.11727	.995	-.2996	.2771
		โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.26056*	.06946	.001	-.4314	-.0897
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.27181	.11308	.057	-.5499	.0063
		โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	โรงเรียนขนาดเล็ก	.01125	.11727	.995	-.2771	.2996
			โรงเรียนขนาดกลาง	.27181	.11308	.057	-.0063	.5499
	LSD	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.26056*	.06946	.000	.1239	.3972
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.01125	.11727	.924	-.2419	.2194
		โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.26056*	.06946	.000	-.3972	-.1239
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.27181*	.11308	.017	-.4943	-.0494
		โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	โรงเรียนขนาดเล็ก	.01125	.11727	.924	-.2194	.2419
			โรงเรียนขนาดกลาง	.27181*	.11308	.017	.0494	.4943
x4	Scheffe	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.13889	.07130	.152	-.0364	.3142
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.10573	.12037	.680	-.4017	.1902
		โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.13889	.07130	.152	-.3142	.0364
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.24462	.11607	.110	-.5300	.0408
			โรงเรียนขนาดเล็ก	.10573	.12037	.680	-.1902	.4017

		โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	โรงเรียนขนาดกลาง	.24462	.11607	.110	-.0408	.5300
	LSD	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.13889	.07130	.052	-.0014	.2791
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.10573	.12037	.380	-.3425	.1311
		โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.13889	.07130	.052	-.2791	.0014
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.24462*	.11607	.036	-.4729	-.0163
		โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	โรงเรียนขนาดเล็ก	.10573	.12037	.380	-.1311	.3425
			โรงเรียนขนาดกลาง	.24462*	.11607	.036	.0163	.4729
x5	Scheffe	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.18333*	.06703	.025	.0185	.3482
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.04292	.11317	.931	-.3212	.2354
		โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.18333*	.06703	.025	-.3482	-.0185
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.22625	.10912	.118	-.4946	.0421
		โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	โรงเรียนขนาดเล็ก	.04292	.11317	.931	-.2354	.3212
			โรงเรียนขนาดกลาง	.22625	.10912	.118	-.0421	.4946
	LSD	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.18333*	.06703	.007	.0515	.3152
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.04292	.11317	.705	-.2655	.1797
		โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.18333*	.06703	.007	-.3152	-.0515
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.22625*	.10912	.039	-.4409	-.0116
		โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	โรงเรียนขนาดเล็ก	.04292	.11317	.705	-.1797	.2655
			โรงเรียนขนาดกลาง	.22625*	.10912	.039	.0116	.4409
x11	Scheffe	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.19544*	.05657	.003	.0563	.3346
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.03098	.09550	.949	-.2658	.2039
			โรงเรียนขนาดเล็ก	-.19544*	.05657	.003	-.3346	-.0563

LSD	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.22642	.09209	.050	-.4529	.0000
	โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	โรงเรียนขนาดเล็ก	.03098	.09550	.949	-.2039	.2658
		โรงเรียนขนาดกลาง	.22642	.09209	.050	.0000	.4529
	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.19544*	.05657	.001	.0842	.3067
		โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.03098	.09550	.746	-.2189	.1569
	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.19544*	.05657	.001	-.3067	-.0842
		โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.22642*	.09209	.014	-.4076	-.0453
	โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	โรงเรียนขนาดเล็ก	.03098	.09550	.746	-.1569	.2189
		โรงเรียนขนาดกลาง	.22642*	.09209	.014	.0453	.4076

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

Group Statistics

	ตำแหน่ง	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
y1	ผู้บริหาร สถานศึกษา	87	4.7011	.34219	.03669
	ครูผู้สอน	245	4.3110	.51954	.03319
y2	ผู้บริหาร สถานศึกษา	87	4.6529	.37287	.03998
	ครูผู้สอน	245	4.3355	.59637	.03810
y3	ผู้บริหาร สถานศึกษา	87	4.6713	.37476	.04018
	ครูผู้สอน	245	4.2171	.64999	.04153
y4	ผู้บริหาร สถานศึกษา	87	4.7126	.31945	.03425
	ครูผู้สอน	245	4.3314	.53119	.03394
y5	ผู้บริหาร สถานศึกษา	87	4.6966	.38803	.04160
	ครูผู้สอน	245	4.3331	.62260	.03978
ytt	ผู้บริหาร สถานศึกษา	87	4.6869	.30592	.03280
	ครูผู้สอน	245	4.3056	.46586	.02976

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
y1	Equal variances assumed	10.376	.001	6.517	330	.000	.39013	.05987	.27236	.50790
	Equal variances not assumed			7.886	230.083	.000	.39013	.04947	.29265	.48761
y2	Equal variances assumed	9.206	.003	4.649	330	.000	.31736	.06827	.18307	.45166
	Equal variances not assumed			5.747	242.639	.000	.31736	.05522	.20858	.42614
y3	Equal variances assumed	12.141	.001	6.159	330	.000	.45412	.07373	.30909	.59916
	Equal variances not assumed			7.859	262.355	.000	.45412	.05778	.34035	.56790
y4	Equal variances assumed	17.985	.000	6.298	330	.000	.38122	.06053	.26214	.50029
	Equal variances not assumed			7.907	252.121	.000	.38122	.04821	.28626	.47617
y5	Equal variances assumed	10.518	.001	5.102	330	.000	.36349	.07124	.22334	.50364
	Equal variances not assumed			6.315	243.413	.000	.36349	.05756	.25012	.47686
ytt	Equal variances assumed	9.415	.002	7.105	330	.000	.38126	.05366	.27571	.48682
	Equal variances not assumed			8.608	230.791	.000	.38126	.04429	.29400	.46853

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y1	Between Groups	.949	2	.474	1.842	.160
	Within Groups	84.753	329	.258		
	Total	85.702	331			
y2	Between Groups	.946	2	.473	1.493	.226
	Within Groups	104.258	329	.317		
	Total	105.204	331			
y3	Between Groups	2.564	2	1.282	3.352	.036
	Within Groups	125.842	329	.382		
	Total	128.406	331			
y4	Between Groups	3.177	2	1.588	6.237	.002
	Within Groups	83.778	329	.255		
	Total	86.954	331			
y5	Between Groups	5.012	2	2.506	7.428	.001
	Within Groups	111.002	329	.337		
	Total	116.014	331			
ytt	Between Groups	2.100	2	1.050	5.062	.007
	Within Groups	68.236	329	.207		
	Total	70.335	331			

		Correlations											
		x1	x2	x3	x4	x5	xtt	y1	y2	y3	y4	y5	ytt
x1	Pearson Correlation	1	.671**	.578**	.512**	.560**	.763**	.407**	.435**	.436**	.455**	.384**	.514**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
x2	Pearson Correlation	.671**	1	.775**	.654**	.689**	.887**	.473**	.503**	.518**	.512**	.467**	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
x3	Pearson Correlation	.578**	.775**	1	.697**	.709**	.886**	.563**	.558**	.556**	.581**	.499**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
x4	Pearson Correlation	.512**	.654**	.697**	1	.754**	.856**	.572**	.598**	.450**	.518**	.525**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
x5	Pearson Correlation	.560**	.689**	.709**	.754**	1	.873**	.575**	.542**	.398**	.546**	.571**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
xtt	Pearson Correlation	.763**	.887**	.886**	.856**	.873**	1	.610**	.620**	.553**	.613**	.576**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
y1	Pearson Correlation	.407**	.473**	.563**	.572**	.575**	.610**	1	.758**	.572**	.522**	.544**	.817**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
y2	Pearson Correlation	.435**	.503**	.558**	.598**	.542**	.620**	.758**	1	.677**	.585**	.562**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
y3	Pearson Correlation	.436**	.518**	.556**	.450**	.398**	.553**	.572**	.677**	1	.585**	.458**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
y4	Pearson Correlation	.455**	.512**	.581**	.518**	.546**	.613**	.522**	.585**	.585**	1	.720**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
y5	Pearson Correlation	.384**	.467**	.499**	.525**	.571**	.576**	.544**	.562**	.458**	.720**	1	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
ytt	Pearson Correlation	.514**	.601**	.668**	.644**	.635**	.720**	.817**	.869**	.810**	.824**	.798**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.447	.445	.34344
2	.713 ^b	.508	.505	.32421
3	.723 ^c	.522	.518	.32008
4	.728 ^d	.530	.525	.31779

a. Predictors: (Constant), x3

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ตำแหน่ง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ผู้บริหารสถานศึกษา	87	26.2	26.2	26.2
	ครูผู้สอน	245	73.8	73.8	100.0
	Total	332	100.0	100.0	

ขนาดโรงเรียน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	โรงเรียนขนาดเล็ก	120	36.1	36.1	36.1
	โรงเรียนขนาดกลาง	180	54.2	54.2	90.4
	โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	32	9.6	9.6	100.0
	Total	332	100.0	100.0	

ตาราง 74 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม

Statistics

x1	x2	x3	x4	x5	xtt
----	----	----	----	----	-----

N	Valid	332	332	332	332	332	332
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.3048	4.3108	4.2548	4.3057	4.3681	4.3089
Std. Deviation		.50049	.57143	.60212	.60920	.57527	.48915

ตาราง 75 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิง
นวัตกรรม(X1)

Statistics							
		ax1	ax2	ax3	ax4	ax5	x1
N	Valid	332	332	332	332	332	332
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.33	4.23	4.33	4.28	4.34	4.3048
Std. Deviation		.694	.733	.695	.739	.688	.50049

ตาราง 76 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศใน
องค์กรเชิงนวัตกรรม (X2)

Statistics							
		bx1	bx2	bx3	bx4	bx5	x2
N	Valid	332	332	332	332	332	332
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.42	4.18	4.29	4.31	4.36	4.3108
Std. Deviation		.759	.740	.763	.790	.721	.57143

ตาราง 77 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิง
นวัตกรรม (X3)

Statistics

		cx1	cx2	cx3	cx4	cx5	x3
N	Valid	332	332	332	332	332	332
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.38	4.19	4.18	4.25	4.28	4.2548
Std. Deviation		.778	.834	.832	.797	.722	.60212

ตาราง 78 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเชิงนวัตกรรม
เป็นทีมในองค์กร(X4)

		Statistics				
		dx1	dx2	dx3	dx4	x4
N	Valid	332	332	332	332	332
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.40	4.20	4.34	4.28	4.3057
Std. Deviation		.745	.758	.759	.780	.60920

ตาราง 79 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความ
เสี่ยงเชิงนวัตกรรม (X5)

		Statistics					
		ex1	ex2	ex3	ex4	ex5	x5
N	Valid	332	332	332	332	332	332
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.48	4.32	4.36	4.37	4.30	4.3681
Std. Deviation		.775	.726	.688	.784	.841	.57527

ตาราง 80 การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม

Statistics

		y1	y2	y3	y4	y5	ytt
N	Valid	332	332	332	332	332	332
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.4133	4.4187	4.3361	4.4313	4.4283	4.4055
Std. Deviation		.50884	.56377	.62284	.51254	.59203	.46097

ตาราง 81 การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการพัฒนา
หลักสูตรเพื่อสร้างความเป็นเลิศ (Y1)

		Statistics					
		fy1	fy2	fy3	fy4	fy5	y1
N	Valid	332	332	332	332	332	332
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.42	4.30	4.45	4.46	4.44	4.4133
Std. Deviation		.735	.765	.691	.642	.761	.50884

ตาราง 82 การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการพัฒนาการ
จัดการเรียนการสอนด้วยนวัตกรรม(Y₂)

		Statistics					
		gy1	gy2	gy3	gy4	gy5	y2
N	Valid	332	332	332	332	332	332
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.52	4.42	4.40	4.42	4.34	4.4187
Std. Deviation		.727	.723	.749	.731	.793	.56377

ตาราง 83 การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ด้านการนิเทศภายในสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์(Y₃)

		Statistics					
		hy1	hy2	hy3	hy4	hy5	y3
N	Valid	332	332	332	332	332	332
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.44	4.28	4.37	4.29	4.29	4.3361
Std. Deviation		.753	.744	.811	.755	.805	.62284

ตาราง 84 การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการพัฒนาสื่อ
เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาเพื่อความฉลาดรู้ให้กับ ผู้เรียน(Y₄)

		Statistics					
		iy1	iy2	iy3	iy4	iy5	y4
N	Valid	332	332	332	332	332	332
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.45	4.41	4.46	4.40	4.43	4.4313
Std. Deviation		.774	.692	.709	.708	.711	.51254

ตาราง 85 การบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ด้านการวัดและประเมินผลโดยวิธีการที่หลากหลาย(Y₅)

		Statistics					
		jy1	jy2	jy3	jy4	jy5	y5
N	Valid	332	332	332	332	332	332
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.39	4.45	4.40	4.45	4.45	4.4283
Std. Deviation		.710	.721	.712	.730	.750	.59203

ตาราง 86 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

Group Statistics					
	ตำแหน่ง	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
x1	ผู้บริหาร สถานศึกษา	87	4.5977	.36408	.03903
	ครูผู้สอน	245	4.2008	.50164	.03205
x2	ผู้บริหาร สถานศึกษา	87	4.6966	.31676	.03396
	ครูผู้สอน	245	4.1739	.57940	.03702
x3	ผู้บริหาร สถานศึกษา	87	4.6598	.29273	.03138
	ครูผู้สอน	245	4.1110	.61837	.03951
x4	ผู้บริหาร สถานศึกษา	87	4.6897	.31198	.03345
	ครูผู้สอน	245	4.1694	.63082	.04030
x5	ผู้บริหาร สถานศึกษา	87	4.6920	.30622	.03283
	ครูผู้สอน	245	4.2531	.60432	.03861

xtt	ผู้บริหาร สถานศึกษา	87	4.6671	.26402	.02831
	ครูผู้สอน	245	4.1816	.48784	.03117

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			Mean Difference
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	
x1	Equal variances assumed	8.528	.004	6.771	330	.000	.39688
	Equal variances not assumed			7.858	207.755	.000	.39688
x2	Equal variances assumed	24.604	.000	7.995	330	.000	.52267
	Equal variances not assumed			10.405	274.954	.000	.52267
x3	Equal variances assumed	38.362	.000	7.961	330	.000	.54875
	Equal variances not assumed			10.876	304.771	.000	.54875
x4	Equal variances assumed	29.923	.000	7.374	330	.000	.52027
	Equal variances not assumed			9.934	296.618	.000	.52027
x5	Equal variances assumed	22.604	.000	6.481	330	.000	.43889
	Equal variances not assumed			8.660	291.711	.000	.43889
xtt	Equal variances assumed	28.997	.000	8.829	330	.000	.48784

Equal variances not
assumed

11.531

277.285

.000

.48

ตาราง 87 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
x1	Between Groups	2.334	2	1.167	4.764	.009
	Within Groups	80.579	329	.245		
	Total	82.912	331			
x2	Between Groups	4.176	2	2.088	6.612	.002
	Within Groups	103.905	329	.316		
	Total	108.081	331			
x3	Between Groups	5.700	2	2.850	8.203	.000
	Within Groups	114.302	329	.347		
	Total	120.002	331			
x4	Between Groups	2.422	2	1.211	3.309	.038
	Within Groups	120.422	329	.366		
	Total	122.844	331			
x5	Between Groups	3.096	2	1.548	4.785	.009
	Within Groups	106.445	329	.324		
	Total	109.542	331			
xtt	Between Groups	3.386	2	1.693	7.347	.001
	Within Groups	75.811	329	.230		
	Total	79.197	331			

ตาราง 88 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยใช้วิธีการทดสอบ Scheffe's Method และ LSD.

รายคู่

		Multiple Comparisons			
Dependent Variable		(I) ขนาดโรงเรียน	(J) ขนาดโรงเรียน	Mean Difference (I-J)	Std. Error
x1	Scheffe	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.16889*	.05832
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	.00292	.09846
		โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.16889*	.05832
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.16597	.09494
		โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.00292	.09846
			โรงเรียนขนาดกลาง	.16597	.09494
	LSD	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.16889*	.05832
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	.00292	.09846
		โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.16889*	.05832
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.16597	.09494
		โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.00292	.09846
			โรงเรียนขนาดกลาง	.16597	.09494
x2	Scheffe	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.22556*	.06623
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	.00208	.11181
		โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.22556*	.06623
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.22347	.10781
		โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.00208	.11181
			โรงเรียนขนาดกลาง	.22347	.10781
	LSD	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.22556*	.06623
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	.00208	.11181
		โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.22556*	.06623
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.22347*	.10781

		โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้น ไป	โรงเรียนขนาดเล็ก		
			โรงเรียนขนาดกลาง	.22347*	.10781
x3	Scheffe	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.26056*	.06946
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.01125	.11727
		โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.26056*	.06946
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.27181	.11308
		โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้น ไป	โรงเรียนขนาดเล็ก	.01125	.11727
			โรงเรียนขนาดกลาง	.27181	.11308
	LSD	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.26056*	.06946
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.01125	.11727
		โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.26056*	.06946
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.27181*	.11308
		โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้น ไป	โรงเรียนขนาดเล็ก	.01125	.11727
			โรงเรียนขนาดกลาง	.27181*	.11308
x4	Scheffe	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.13889	.07130
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.10573	.12037
		โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.13889	.07130
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.24462	.11607
		โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้น ไป	โรงเรียนขนาดเล็ก	.10573	.12037
			โรงเรียนขนาดกลาง	.24462	.11607
	LSD	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.13889	.07130
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.10573	.12037
		โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.13889	.07130
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.24462*	.11607
		โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้น ไป	โรงเรียนขนาดเล็ก	.10573	.12037
			โรงเรียนขนาดกลาง	.24462*	.11607
x5	Scheffe	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.18333*	.06703
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.04292	.11317

	LSD	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.18333*	.06703
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.22625	.10912
		โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	โรงเรียนขนาดเล็ก	.04292	.11317
			โรงเรียนขนาดกลาง	.22625	.10912
		โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.18333*	.06703
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.04292	.11317
		โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.18333*	.06703
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.22625*	.10912
		โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	โรงเรียนขนาดเล็ก	.04292	.11317
			โรงเรียนขนาดกลาง	.22625*	.10912
xtt	Scheffe	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.19544*	.05657
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.03098	.09550
		โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.19544*	.05657
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.22642	.09209
		โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	โรงเรียนขนาดเล็ก	.03098	.09550
			โรงเรียนขนาดกลาง	.22642	.09209
		โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.19544*	.05657
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.03098	.09550
		โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.19544*	.05657
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.22642*	.09209
		โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	โรงเรียนขนาดเล็ก	.03098	.09550
			โรงเรียนขนาดกลาง	.22642*	.09209

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

ตาราง 89 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็น
เลิศให้กับผู้เรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

Group Statistics					
	ตำแหน่ง	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
y1	ผู้บริหาร สถานศึกษา	87	4.7011	.34219	.03669
	ครูผู้สอน	245	4.3110	.51954	.03319
y2	ผู้บริหาร สถานศึกษา	87	4.6529	.37287	.03998
	ครูผู้สอน	245	4.3355	.59637	.03810
y3	ผู้บริหาร สถานศึกษา	87	4.6713	.37476	.04018
	ครูผู้สอน	245	4.2171	.64999	.04153
y4	ผู้บริหาร สถานศึกษา	87	4.7126	.31945	.03425
	ครูผู้สอน	245	4.3314	.53119	.03394
y5	ผู้บริหาร สถานศึกษา	87	4.6966	.38803	.04160
	ครูผู้สอน	245	4.3331	.62260	.03978
ytt	ผู้บริหาร สถานศึกษา	87	4.6869	.30592	.03280
	ครูผู้สอน	245	4.3056	.46586	.02976

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
y1	Equal variances assumed	10.376	.001	6.517	330	
	Equal variances not assumed			7.886	230.083	
y2	Equal variances assumed	9.206	.003	4.649	330	
	Equal variances not assumed			5.747	242.639	
y3	Equal variances assumed	12.141	.001	6.159	330	
	Equal variances not assumed			7.859	262.355	
y4	Equal variances assumed	17.985	.000	6.298	330	
	Equal variances not assumed			7.907	252.121	
y5	Equal variances assumed	10.518	.001	5.102	330	
	Equal variances not assumed			6.315	243.413	
ytt	Equal variances assumed	9.415	.002	7.105	330	
	Equal variances not assumed			8.608	230.791	

ตาราง 90 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็น
เลิศให้กับผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y1	Between Groups	.949	2	.474	1.842	.160
	Within Groups	84.753	329	.258		
	Total	85.702	331			
y2	Between Groups	.946	2	.473	1.493	.226
	Within Groups	104.258	329	.317		
	Total	105.204	331			
y3	Between Groups	2.564	2	1.282	3.352	.036
	Within Groups	125.842	329	.382		
	Total	128.406	331			
y4	Between Groups	3.177	2	1.588	6.237	.002
	Within Groups	83.778	329	.255		
	Total	86.954	331			
y5	Between Groups	5.012	2	2.506	7.428	.001
	Within Groups	111.002	329	.337		
	Total	116.014	331			
ytt	Between Groups	2.100	2	1.050	5.062	.007
	Within Groups	68.236	329	.207		
	Total	70.335	331			

Multiple Comparisons

Dependent Variable		(I) ขนาดโรงเรียน	(J) ขนาดโรงเรียน	Mean Difference (I-J)	Std. Error
y3	Scheffe	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.13444	.07289
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.12833	.12305
		โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.13444	.07289
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.26278	.11865
		โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	โรงเรียนขนาดเล็ก	.12833	.12305
			โรงเรียนขนาดกลาง	.26278	.11865
	LSD	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.13444	.07289
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.12833	.12305
		โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.13444	.07289
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.26278*	.11865
y4	Scheffe	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.21000*	.05947
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	.11917	.10040
		โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.21000*	.05947
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.09083	.09681
		โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.11917	.10040
			โรงเรียนขนาดกลาง	.09083	.09681
	LSD	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.21000*	.05947
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	.11917	.10040
		โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.21000*	.05947
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.09083	.09681
y5	Scheffe	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.25111*	.06845

	LSD	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	.02292	.11556
			โรงเรียนขนาดเล็ก	-.25111*	.06845
		โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.22819	.11144
			โรงเรียนขนาดเล็ก	-.02292	.11556
		โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.25111*	.06845
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	.02292	.11556
		โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.25111*	.06845
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.22819*	.11144
		โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.02292	.11556
			โรงเรียนขนาดกลาง	.22819*	.11144
		โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.15467*	.05367
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.02142	.09061
ytt	Scheffe	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.15467*	.05367
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.17608	.08737
		โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	โรงเรียนขนาดเล็ก	.02142	.09061
			โรงเรียนขนาดกลาง	.17608	.08737
		โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.15467*	.05367
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.02142	.09061
		โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.15467*	.05367
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.17608*	.08737
		โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	โรงเรียนขนาดเล็ก	.02142	.09061
			โรงเรียนขนาดกลาง	.17608*	.08737
		โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.15467*	.05367
			โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป	-.02142	.09061

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

ตาราง 91 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน
จากตัวแปรทั้งหมด

		Correlations					
		x1	x2	x3	x4	x5	xtt
x1	Pearson Correlation	1	.671**	.578**	.512**	.560**	.763**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332
x2	Pearson Correlation	.671**	1	.775**	.654**	.689**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332
x3	Pearson Correlation	.578**	.775**	1	.697**	.709**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332
x4	Pearson Correlation	.512**	.654**	.697**	1	.754**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332
x5	Pearson Correlation	.560**	.689**	.709**	.754**	1	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	332	332	332	332	332	332
xtt	Pearson Correlation	.763**	.887**	.886**	.856**	.873**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	332	332	332	332	332	332
y1	Pearson Correlation	.407**	.473**	.563**	.572**	.575**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332

y2	Pearson Correlation	.435**	.503**	.558**	.598**	.542**	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332
y3	Pearson Correlation	.436**	.518**	.556**	.450**	.398**	.553**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332
y4	Pearson Correlation	.455**	.512**	.581**	.518**	.546**	.613**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332
y5	Pearson Correlation	.384**	.467**	.499**	.525**	.571**	.576**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332
ytt	Pearson Correlation	.514**	.601**	.668**	.644**	.635**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332

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

ตาราง 92 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน
โดยรวม (Yt)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.447	.445	.34344
2	.713 ^b	.508	.505	.32421
3	.723 ^c	.522	.518	.32008
4	.728 ^d	.530	.525	.31779

a. Predictors: (Constant), x3

- b. Predictors: (Constant), x3, x4
 c. Predictors: (Constant), x3, x4, x5
 d. Predictors: (Constant), x3, x4, x5, x1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.411	1	31.411	266.298	.000 ^b
	Residual	38.925	330	.118		
	Total	70.335	331			
2	Regression	35.753	2	17.877	170.071	.000 ^c
	Residual	34.582	329	.105		
	Total	70.335	331			
3	Regression	36.731	3	12.244	119.504	.000 ^d
	Residual	33.605	328	.102		
	Total	70.335	331			
4	Regression	37.311	4	9.328	92.364	.000 ^e
	Residual	33.024	327	.101		
	Total	70.335	331			

- a. Dependent Variable: ytt
 b. Predictors: (Constant), x3
 c. Predictors: (Constant), x3, x4
 d. Predictors: (Constant), x3, x4, x5
 e. Predictors: (Constant), x3, x4, x5, x1

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.229	.135		16.543	.000
	x3	.512	.031	.668	16.319	.000
2	(Constant)	1.887	.138		13.687	.000
	x3	.326	.041	.426	7.904	.000
	x4	.262	.041	.347	6.427	.000
3	(Constant)	1.752	.143		12.257	.000
	x3	.273	.044	.357	6.172	.000
	x4	.188	.047	.248	4.004	.000
	x5	.156	.051	.195	3.089	.002
4	(Constant)	1.556	.164		9.506	.000
	x3	.243	.046	.318	5.324	.000
	x4	.181	.047	.239	3.874	.000
	x5	.132	.051	.165	2.582	.010
	x1	.106	.044	.116	2.398	.017

a. Dependent Variable: ytt

ตาราง 93 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน
ด้านการพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้างความเป็นเลิศ(Y1)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 ^a	.330	.328	.41698
2	.616 ^b	.379	.375	.40214
3	.632 ^c	.399	.394	.39617

a. Predictors: (Constant), x5

b. Predictors: (Constant), x5, x3

c. Predictors: (Constant), x5, x3, x4

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.323	1	28.323	162.893	.000 ^b
	Residual	57.379	330	.174		
	Total	85.702	331			
2	Regression	32.496	2	16.248	100.469	.000 ^c
	Residual	53.206	329	.162		
	Total	85.702	331			
3	Regression	34.223	3	11.408	72.683	.000 ^d
	Residual	51.479	328	.157		
	Total	85.702	331			

a. Dependent Variable: y1

- b. Predictors: (Constant), x5
 c. Predictors: (Constant), x5, x3
 d. Predictors: (Constant), x5, x3, x4

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.192	.176		12.489	.000
	x5	.508	.040	.575	12.763	.000
2	(Constant)	1.924	.177		10.853	.000
	x5	.312	.054	.353	5.729	.000
	x3	.264	.052	.313	5.080	.000
3	(Constant)	1.831	.177		10.351	.000
	x5	.206	.063	.233	3.291	.001
	x3	.201	.055	.237	3.660	.000
	x4	.193	.058	.231	3.317	.001

a. Dependent Variable: y1

ตาราง 94. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
 สถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน
 ด้านการพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนด้วยนวัตกรรม(Y2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 ^a	.358	.356	.45246
2	.630 ^b	.396	.393	.43932
3	.635 ^c	.404	.398	.43731

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.646	1	37.646	183.890	.000 ^b
	Residual	67.558	330	.205		
	Total	105.204	331			
2	Regression	41.707	2	20.854	108.050	.000 ^c
	Residual	63.497	329	.193		
	Total	105.204	331			
3	Regression	42.477	3	14.159	74.037	.000 ^d
	Residual	62.727	328	.191		
	Total	105.204	331			

- a. Dependent Variable: y2
- b. Predictors: (Constant), x4
- c. Predictors: (Constant), x4, x3
- d. Predictors: (Constant), x4, x3, x1
- a. Predictors: (Constant), x4
- b. Predictors: (Constant), x4, x3
- c. Predictors: (Constant), x4, x3, x1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.035	.178		11.464	.000

	x4	.554	.041	.598	13.561	.000
2	(Constant)	1.705	.187		9.127	.000
	x4	.377	.055	.407	6.809	.000
	x3	.257	.056	.274	4.587	.000
3	(Constant)	1.460	.222		6.570	.000
	x4	.356	.056	.384	6.349	.000
	x3	.214	.060	.228	3.579	.000
	x1	.120	.060	.107	2.006	.046

a. Dependent Variable: y2

ตาราง 95 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน
ด้านการนิเทศภายในสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์(Y3)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556 ^a	.309	.307	.51867
2	.573 ^b	.328	.324	.51198

a. Predictors: (Constant), x3

b. Predictors: (Constant), x3, x1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.631	1	39.631	147.317	.000 ^b
	Residual	88.776	330	.269		
	Total	128.406	331			
2	Regression	42.166	2	21.083	80.431	.000 ^c

Residual	86.240	329	.262		
Total	128.406	331			

- a. Dependent Variable: y3
b. Predictors: (Constant), x3
c. Predictors: (Constant), x3, x1

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.891	.203		9.294	.000
	x3	.575	.047	.556	12.137	.000
2	(Constant)	1.407	.254		5.535	.000
	x3	.472	.057	.456	8.232	.000
	x1	.214	.069	.172	3.110	.002

- a. Dependent Variable: y3

ตาราง 96 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
 สถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน
 ด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาเพื่อความรู้ให้กับ
 ผู้เรียน (Y4)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.581 ^a	.338	.336	.41779
2	.611 ^b	.373	.370	.40692
3	.619 ^c	.384	.378	.40424

- a. Predictors: (Constant), x3

b. Predictors: (Constant), x3, x5

c. Predictors: (Constant), x3, x5, x1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.353	1	29.353	168.163	.000 ^b
	Residual	57.601	330	.175		
	Total	86.954	331			
2	Regression	32.476	2	16.238	98.065	.000 ^c
	Residual	54.478	329	.166		
	Total	86.954	331			
3	Regression	33.354	3	11.118	68.037	.000 ^d
	Residual	53.600	328	.163		
	Total	86.954	331			

a. Dependent Variable: y4

b. Predictors: (Constant), x3

c. Predictors: (Constant), x3, x5

d. Predictors: (Constant), x3, x5, x1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.327	.164		14.199	.000

	x3	.495	.038	.581	12.968	.000
2	(Constant)	1.971	.179		10.987	.000
	x3	.332	.053	.390	6.308	.000
	x5	.239	.055	.269	4.343	.000
3	(Constant)	1.727	.207		8.340	.000
	x3	.293	.055	.344	5.316	.000
	x5	.205	.057	.230	3.618	.000
	x1	.131	.056	.128	2.318	.021

a. Dependent Variable: y4

ตาราง 97 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน
ด้านการวัดและประเมินผลโดยวิธีการที่หลากหลาย (Y5)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 ^a	.327	.325	.48657
2	.589 ^b	.347	.343	.47974
3	.596 ^c	.355	.349	.47765

a. Predictors: (Constant), x5

b. Predictors: (Constant), x5, x4

c. Predictors: (Constant), x5, x4, x3

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.885	1	37.885	160.017	.000 ^b

	Residual	78.129	330	.237		
	Total	116.014	331			
2	Regression	40.293	2	20.147	87.536	.000 ^c
	Residual	75.721	329	.230		
	Total	116.014	331			
3	Regression	41.182	3	13.727	60.169	.000 ^d
	Residual	74.832	328	.228		
	Total	116.014	331			

a. Dependent Variable: y5

b. Predictors: (Constant), x5

c. Predictors: (Constant), x5, x4

d. Predictors: (Constant), x5, x4, x3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.860	.205		9.079	.000
	x5	.588	.046	.571	12.650	.000
2	(Constant)	1.685	.209		8.061	.000
	x5	.418	.070	.406	5.992	.000
	x4	.213	.066	.219	3.235	.001
3	(Constant)	1.593	.213		7.468	.000
	x5	.360	.075	.350	4.775	.000
	x4	.164	.070	.169	2.347	.020
	x3	.130	.066	.133	1.974	.049

a. Dependent Variable: y5

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ
เพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ชื่อผู้วิจัย นางสาวอรประภา แนนโนสูง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.รัชฎาพร งามภูธร

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

สถานที่สัมภาษณ์

วันเดือนปี ที่สัมภาษณ์

เริ่มสัมภาษณ์เวลา น. สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา น.

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ สำหรับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็น
เลิศให้กับผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
พบว่า ปัจจัยคัตสรรที่มีอำนาจพยากรณ์ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็น
เลิศให้กับผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

มี 4 ด้าน ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม การทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นทีม
ในองค์กร การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยจึงนำ
ปัจจัยคัตสรรดังกล่าวมาจัดทำแบบสัมภาษณ์

เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านผู้เชี่ยวชาญในการให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้

นางสาวอรประภา แพนโนสูง
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X3)	0.668	0.447	0.445	0.243	0.046	0.318	5.324**	.000
การทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นทีมในองค์กร (X4)	0.713	0.508	0.505	0.181	0.047	0.239	3.874**	.000
การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม (X5)	0.723	0.522	0.518	0.132	0.051	0.165	2.582**	.010
การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (X1)	0.728	0.530	0.525	0.106	0.044	0.116	2.398*	.017

$$\alpha = 1.556 \quad S.E._{est} = \pm .31779$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_3) การทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นทีมในองค์กร (X_4) การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม (X_5) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.318 รองลงมา คือ การทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นทีมในองค์กร (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.239 การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.165 และการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.116 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน ได้ร้อยละ 52.5 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.31779

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 1.556 + 0.243X_3 + 0.181X_4 + 0.132X_5 + 0.106X_1$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.318Z_3 + 0.239Z_4 + 0.165Z_5 + 0.116Z_1$$

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการคิดริเริ่มที่ยืดหยุ่น และนอกกรอบ ผ่านการบูรณาการความรู้เดิมเข้ากับเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อสร้างสรรค์แนวคิดหรือวิธีการที่แปลกใหม่และมีคุณค่า โดยความมุ่งหมายไม่ได้จำกัดเพียงแค่การเกิดไอเดียใหม่เท่านั้น แต่ต้องสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพงานได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างประโยชน์ต่อส่วนรวมได้อย่างยั่งยืน

ประเด็นคำถาม

1. ท่านมีแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการเพื่อพัฒนาปัจจัยคัดสรร การมี
ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

นิยามศัพท์เฉพาะ

การทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นทีมในองค์กร หมายถึง การร่วมแรงร่วมใจ
ปฏิบัติงานของผู้นำ บุคลากร และภาคีเครือข่าย บนพื้นฐานของความไว้วางใจและการมี
เป้าหมายร่วมกัน โดยมีการแบ่งปันความรู้และระดมความคิดสร้างสรรค์เพื่อร่วมกันพัฒนา
สิ่งใหม่ ๆ (Co – Creation) ที่ตอบโจทย์การแก้ปัญหาขององค์กร ทั้งนี้ต้องอาศัยการกำหนด
บทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย เพื่อผลักดันให้นวัตกรรมที่สร้างขึ้น
สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและสร้างความภาคภูมิใจร่วมกันในองค์กร

ประเด็นคำถาม

1. ท่านมีแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการเพื่อพัฒนาปัจจัยคัดสรร การทำงาน
เชิงนวัตกรรมเป็นทีมในองค์กร อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

นิยามศัพท์เฉพาะ

การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการความไม่แน่นอนที่เกิดจากการริเริ่มสิ่งใหม่ โดยผู้นำต้องมีความกล้าในการตัดสินใจและบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง ไปจนถึงการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศที่อนุญาตให้เกิดการเรียนรู้จากความผิดพลาดภายใต้ความยืดหยุ่นที่เหมาะสม เพื่อป้องกันผลกระทบเชิงลบและขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายเชิงนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นคำถาม

1. ท่านมีแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการเพื่อพัฒนาปัจจัยคัสสรร การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

นิยามศัพท์เฉพาะ

การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายอนาคตที่ชัดเจน โดยอาศัยการวิเคราะห์สภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างเท่าทัน เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมในการยกระดับคุณภาพการศึกษาที่ก้าวข้ามกรอบการปฏิบัติเดิม ผ่านกระบวนการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วน บนพื้นฐานของความถูกต้องชอบธรรมและค่านิยมองค์กร เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม

ประเด็นคำถาม

1. ท่านมีแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการเพื่อพัฒนาปัจจัยคัตสรร การมี
วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ

(.....)

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ภาคผนวก ซ
ภาพประกอบการวิจัย



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
วันที่ 24 พฤษภาคม 2569



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
วันที่ 24 พฤษภาคม 2569



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นายอาทิตย์ นิवासวัฒน์ รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
วันที่ 20 พฤษภาคม 2569



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ ดร.โชติกา กุณสิทธิ์ ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
วันที่ 20 พฤษภาคม 2569



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายไพบูรณ์ คำภูมิ ศึกษาธิการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
วันที่ 20 พฤษภาคม 2569



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายอุเทน ทองสวัสดิ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลโคกศรีสุพรรณ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
วันที่ 19 พฤษภาคม 2569



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นายนิติรักษ์ ไชยเพชร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านแมตนาทม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
วันที่ 22 พฤษภาคม 2569



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นายเกษมสันต์ ศรีคำแซง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาอ่างม่วงคำ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
วันที่ 22 พฤษภาคม 2569



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางสาวติวพร คนหมั่น ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านไธเส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
วันที่ 19 พฤษภาคม 2569



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางสาวสุรางคณา ขาวธิจักร ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านแมตนาทม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
วันที่ 19 พฤษภาคม 2569

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวอรประภา แบนโนนสูง
วัน เดือน ปีเกิด	9 กรกฎาคม 2539
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 66 หมู่ 5 ตำบลกำแพง อำเภอกะปง จังหวัดศรีสะเกษ 45150
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านโนนทองประชาอุทิศ ตำบลแมตนาทม อำเภอกะปง จังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2558	ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนจันทบุรีเบกษาอนุสรณ์ อำเภอกะปง จังหวัดศรีสะเกษ
พ.ศ. 2563	ระดับปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต เกียรตินิยมอันดับ 2 (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2569	ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2563	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านโนนทองประชาอุทิศ ตำบลแมตนาทม อำเภอกะปง จังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1
พ.ศ. 2565	ครู โรงเรียนบ้านโนนทองประชาอุทิศ ตำบลแมตนาทม อำเภอกะปง จังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1