



ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

สุภาภรณ์ ศรีสร้อย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มกราคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิทยานิพนธ์
ของ
สุภาภรณ์ ศรีสรอย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มกราคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

INNOVATIVE LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING
INNOVATIVE ORGANIZATION OF SCHOOLS UNDER
SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2

BY

SUPAPORN SRISOI

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

January 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ สุภาภรณ์ ศรีสร้อย

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิภา ฉลากบาง) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ
(ดร.นิภาพร แสนเมือง) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

เมื่อวันที่ 15 เดือน มกราคม พ.ศ. 2569
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบ ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตรวจสอบแนวทางความเหมาะสมของแนวทางพัฒนา ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ส่งผลให้งานวิจัยสำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความเมตตาในการสอบวิทยานิพนธ์จนลุล่วงด้วยดี ตลอดจนให้คำแนะนำเพิ่มเติม ข้อควรพิจารณาต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และทำให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

สุภาภรณ์ ศรีสร้อย

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร นวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ผู้วิจัย	สุภาภรณ์ ศรีสร้อย
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูปีการศึกษา 2568 จำนวน 360 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.80 – 1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.84 – 0.90 และค่าความเชื่อมั่น 0.96 ส่วนด้านการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.80 – 1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.59 – 0.81 และค่าความเชื่อมั่น 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่
 - 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
 - 2) การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
 - 3) การทำงานเป็นทีม และ การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม
 - 4) การบริหารความเสี่ยง และ
 - 5) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่
 - 1) โครงสร้างองค์กร
 - 2) บรรยากาศองค์กร

3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม และ 4) การสื่อสาร โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (X_5) และการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2) โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 58.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ .364 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = .516 + .348(X_3) + .301(X_5) + .212(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = .342(Z_3) + .286(Z_5) + .201(Z_2)$$

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนมีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม โดยมี 3 วัตถุประสงค์ 9 ผลลัพธ์หลัก และ 27 แนวทางการพัฒนา โดยภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม องค์กรนวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

TITLE	Innovative Leadership of Administrators Affecting Innovative Organization of Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2
AUTHOR	Supaporn Srisoi
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Akkaluck Pheasa Asst. Prof. Dr. Tharathep Tameruk
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2026

ABSTRACT

This study aimed to investigate the innovative leadership of administrators affected innovative organization of schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2. The participants of the study consisted of 360 school administrators and teachers who were recruited using multi-stage sampling in academic year 2025, The instrument was a 5-point rating scale questionnaire, which the part of innovative leadership of administrators indicated validity index ranged between 0.80 – 1.00, discrimination power index ranged between 0.84 – 0.90, and reliability index was at 0.96, where as the part of innovative organization of schools indicated validity index ranged between 0.80 – 1.00, discrimination power index ranged between 0.59 – 0.81, and reliability index was at 0.95. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The innovative leadership of administrators comprised five components, namely 1) innovative vision, 2) innovative thinking, 3) teamwork and innovative collaboration, 4) risk management, and 5) creating an innovative organizational atmosphere, innovative organization of schools comprised four

components, namely 1) organizational structure, 2) corporate atmosphere, 3) shared vision, and 4) communication. All components showed the highest levels of propriety.

2. Innovative leadership of administrators, in overall, were at high level.

3. Innovative organization of schools, in overall, were at high level.

4. Innovative leadership of administrators and Innovative organization of schools showed positive correlation with statistical significance at .01.

5. Innovative leadership of administrators that showed the predictive power on Innovative organization of schools with statistical significance at .01 comprised of three aspects, namely teamwork and innovative collaboration (X_3) creating an innovative organizational atmosphere (X_5) and innovative thinking (X_2). There also showed predictive power at 58.10 percent, and a standard error of estimation at .364. The predictive equation could be written as follows.

Predictive equation in raw score form:

$$Y' = .516 + .348(X_3) + .301(X_5) + .212(X_2)$$

Predictive equation in standardized score form:

$$Z'_y = .342(Z_3) + .286(Z_5) + .201(Z_2)$$

6. The guidelines of innovative leadership of administrators affecting innovative organization of schools comprised three aspects, namely teamwork and innovative collaboration, creating an innovative organizational atmosphere, and innovative thinking. There were three objectives, nine key results and 27 development guidelines, which showed the highest levels of propriety and feasibility.

Keywords: Innovative Leadership, Innovative Organization, Innovative Vision

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน	14
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน	14
ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน	15
องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน	17
นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารโรงเรียน	39
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน	41
ความหมายของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน	41
ความสำคัญของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน	43
องค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน	44
นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของการเป็นองค์กรนวัตกรรม ของโรงเรียน	61
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม ของโรงเรียน	63

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน	64
3 วิธีดำเนินการวิจัย	79
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารและการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน	80
การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร และองค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน	80
แหล่งข้อมูล	81
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	81
การเก็บรวบรวมข้อมูล	81
การวิเคราะห์ข้อมูล	81
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	81
การประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารและองค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ..	82
กลุ่มเป้าหมาย	82
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	82
การเก็บรวบรวมข้อมูล	83
การวิเคราะห์ข้อมูล	83
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	84
ระยะที่ 2 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	84
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	84
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	92
การเก็บรวบรวมข้อมูล	95
การวิเคราะห์ข้อมูล	96

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	97
ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	98
กลุ่มเป้าหมาย	98
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	98
การเก็บรวบรวมข้อมูล	100
การวิเคราะห์ข้อมูล	101
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	102
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	107
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	108
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	110
ผลการศึกษาคำประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารโรงเรียนและการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน	110
ผลการศึกษานโยบายการณของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	112
ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของ โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 .	129
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	147
สรุปผลการวิจัย	147
อภิปรายผลการวิจัย	149
ข้อเสนอแนะ	163

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	167
ภาคผนวก	179
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	181
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	201
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	207
ภาคผนวก ง ค่าคุณภาพเครื่องมือ	255
ประวัติย่อของผู้วิจัย	261

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารโรงเรียน	20
2 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน	39
3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน	47
4 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของ โรงเรียน	61
5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	85
6 แผนการดำเนินการวิจัย	104
7 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารโรงเรียน	111
8 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรม ของโรงเรียน	112
9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง ระดับ การศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน	113
10 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ภาพรวม	114
11 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	115
12 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	116

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	117
14 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการบริหารความเสี่ยง	119
15 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	120
16 ระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ภาพรวม	121
17 ระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านโครงสร้างองค์กร	122
18 ระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านบรรยากาศองค์กร	123
19 ระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	124
20 ระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	125
21 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	126

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
22 ผลการแสดงความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กร นวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2	127
23 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	128
24 ผลการวิเคราะห์แนวทางการภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผล ต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	129
25 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	131
26 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	136
27 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	140
28 แบบสรุปผลการหาค่า IOC อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	257

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

29	แบบสรุปผลการหาค่า IOC อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	259
----	--	-----

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
2 โมเดลการวัดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ...	24
3 โมเดลการวัดองค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน	51
4 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	103

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โลกศตวรรษที่ 21 เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการดำรงชีวิต องค์กรต่าง ๆ ได้เผชิญกับความท้าทายในการจัดการกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันทั้งทางตรงและทางอ้อม จึงทำให้เกิดแนวคิดการบริหารจัดการองค์กรหลากหลายรูปแบบ ซึ่งเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบและสมเหตุสมผลเพื่อช่วยให้องค์กรสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลง และช่วยเสริมสร้างความสามารถขององค์กรในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยปัจจุบันได้มีการกล่าวถึงองค์กรแห่งนวัตกรรมกันอย่างแพร่หลาย ซึ่งองค์กรนวัตกรรมเป็นทางเลือกใหม่สำหรับการพัฒนาองค์กรโดยเฉพาะในวงการการศึกษาที่พยายามใช้นวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรการศึกษาสามารถพัฒนาทั้งระบบได้ ความสำเร็จขององค์กรการศึกษาและการอยู่รอดในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนั้นขึ้นอยู่กับความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมและการค้นพบสิ่งใหม่ ๆ สถานศึกษาควรพัฒนาระบบการบริหารปลูกฝังให้บุคลากรมีพฤติกรรมหรือการกระทำที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมาย (ธัญรดี หิรัญกิตติกร, 2564)

โรงเรียนในฐานะองค์กรที่มีบทบาทในการพัฒนาทุนมนุษย์ จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อก้าวเข้าสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม ซึ่งหมายถึงองค์กรที่สามารถสร้างสรรค์แนวทางใหม่ในการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการ และการพัฒนาครู บุคลากร และผู้เรียนให้มีความสามารถเท่าทันโลกอนาคต อย่างไรก็ตาม การขับเคลื่อนโรงเรียนให้เป็นองค์กรนวัตกรรมยังเผชิญกับอุปสรรคหลายประการ เช่น การขาดความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับแนวคิดของนวัตกรรมการศึกษา บุคลากรทางการศึกษาโดยเฉพาะครูส่วนใหญ่มักเข้าใจว่านวัตกรรมหมายถึงเพียงแค่การใช้เทคโนโลยีใหม่ หรือกิจกรรมที่แปลกตา แต่ไม่เชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาทัศนคติและความรู้ด้านนวัตกรรมให้ชัดเจนยิ่งขึ้น (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2560) โครงสร้างระบบราชการที่มีลักษณะเน้นอนและ

ด้านทานต่อการเปลี่ยนแปลง โรงเรียนของรัฐส่วนใหญ่ดำเนินงานภายใต้กฎระเบียบจากส่วนกลางที่มีลักษณะรวมศูนย์ การจัดทำนโยบายและโครงการต่าง ๆ จึงขาดความยืดหยุ่นในการปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน การริเริ่มนวัตกรรมจึงเป็นไปได้ยาก (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์, 2563) นอกจากนี้ โรงเรียนจำนวนมากยังประสบกับข้อจำกัดด้านทรัพยากร ทั้งงบประมาณ บุคลากร และเวลา การสร้างนวัตกรรมจำเป็นต้องใช้การลงทุนในระยะยาว ทั้งในด้านอุปกรณ์ เทคโนโลยี และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ซึ่งในหลายกรณี โรงเรียนขาดแคลนทรัพยากรเหล่านี้ ทำให้ไม่สามารถดำเนินการพัฒนานวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง (OECD, 2016) วัฒนธรรมองค์กร ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นไปได้ของการเป็นองค์กรนวัตกรรม โรงเรียนจำนวนมากยังไม่เปิดกว้างต่อความล้มเหลว และยังยึดถือระบบการประเมินผลแบบเดิม การทดลองสิ่งใหม่จึงมักถูกจำกัดหรือไม่เกิดขึ้นจริง เพราะขาดพื้นที่ปลอดภัยให้ครูและบุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และกล้าล้มเหลว (Fullan, 2013) จะเห็นได้ว่า การเป็นองค์กรนวัตกรรมไม่ใช่เพียงการจัดกิจกรรมใหม่ ๆ หรือใช้เทคโนโลยีทันสมัยเท่านั้น แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบที่ต้องอาศัยความเข้าใจร่วมกันของทุกฝ่าย ความกล้าหาญในการเปลี่ยนแปลง และผู้นำที่พร้อมขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่อนาคตอย่างยั่งยืน

ผู้นำการศึกษาในยุคปัจจุบันไม่ได้ทำหน้าที่เพียงการบริหารจัดการเรียนการสอนตามบทบาทดั้งเดิมเท่านั้น หากแต่ต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์และขับเคลื่อนนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน ภาวะผู้นำทางการศึกษาจึงต้องอาศัยความเข้าใจทั้งในมิติของการบริหารจัดการและการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยผู้บริหารต้องสามารถวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ สร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน และส่งเสริมทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 อาทิ การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกัน ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลง (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2562) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นในมิติของนวัตกรรม จากการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำและแนวปฏิบัติที่ดีจากองค์กรชั้นนำ พบว่า องค์กรที่เน้นนวัตกรรมจะมีผู้นำที่มีความโดดเด่นทางด้านนวัตกรรมหรือผู้นำเชิงนวัตกรรม กล่าวคือ ผู้นำเชิงนวัตกรรม คือผู้นำที่มีภาวะผู้นำโดยแสดงพฤติกรรมตามคุณลักษณะพิเศษบางประการที่ประกอบไปด้วยสมรรถนะสำคัญ 4 สมรรถนะที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการสร้างหรือผลักดันให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในองค์กร ได้แก่ สมรรถนะภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ สมรรถนะภาวะผู้นำ

ด้านความกล้าเสี่ยง สมรรถนะผู้นำด้านความเอาใจใส่ และสมรรถนะผู้นำด้านความน่าเชื่อถือ ซึ่งภาวะผู้นำแบบนี้จะมุ่งเน้นการผลักดันนวัตกรรมและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้กับองค์กร (พัชรา วาณิชชวิน, 2560) ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องเป็นผู้นำในการใช้นวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ได้ สามารถขับเคลื่อนนโยบาย รับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาครูให้จัดการเรียนการสอนโดยใช้นวัตกรรมเป็นเครื่องมือส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะเป็นแรงผลักดันให้สถานศึกษาพัฒนาได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลและวิถีใหม่ ส่งผลให้เกิดการสร้างพัฒนา เพื่อให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ (อวิรุทธิ์ ผลอนันต์, 2566)

ดังนั้น การบริหารองค์การการศึกษาให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม จึงต้องเริ่มจากผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม และสามารถใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการสร้างสรรค์ออกแบบและพัฒนานวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษาของตน เพื่อให้ นวัตกรรมทางการบริหารนั้นไปสนับสนุนการทำงานของครู ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้สร้างนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้เพื่อใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้และผลักดันให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสามารถสร้างนวัตกรรมจากการเรียนรู้ได้ จะทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายและมุ่งสู่ความเป็นองค์กรนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ (ศิริรัตน์ หงษ์เวียงจันทร์, 2566)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของตนเองและพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นองค์กร นวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาให้ทัดเทียมกับประเทศอื่น ๆ ทำให้ผู้เรียน มีคุณภาพและสามารถปรับตัวให้เข้ากับการแข่งขันที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้อย่าง มีประสิทธิภาพและนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนและการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน มีกี่องค์ประกอบ อะไรบ้าง
2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับใด
3. การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับใด
4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้หรือไม่ อย่างไร
6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนและการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
3. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

5. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

6. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก

2. การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ทราบองค์ประกอบและระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนได้
2. ทราบองค์ประกอบและระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรนวัตกรรม
3. ทราบองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรนวัตกรรม
4. ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด ให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอันจะส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนและการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน

1.1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน และการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน

1.2 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

- 1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 1 คน
- 2) ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน และ
- 3) ครู จำนวน 2 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด

ระยะที่ 2 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.1 ตัวแปรที่ศึกษา

2.1.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 4) การบริหารความเสี่ยง และ 5) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

2.1.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) โครงสร้างองค์กร 2) บรรยากาศองค์กร 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม และ 4) การสื่อสาร

2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 2,383 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 247 คน และครู จำนวน 2,136 คน จากสถานศึกษา 255 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2568)

2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้การเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (1970, อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2567) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 331 คน การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 127 คน และครูจำนวน 233 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling)

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนว
ทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.2 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

- 1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 1 คน
- 2) ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน
- 3) ครู จำนวน 2 คน เลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้

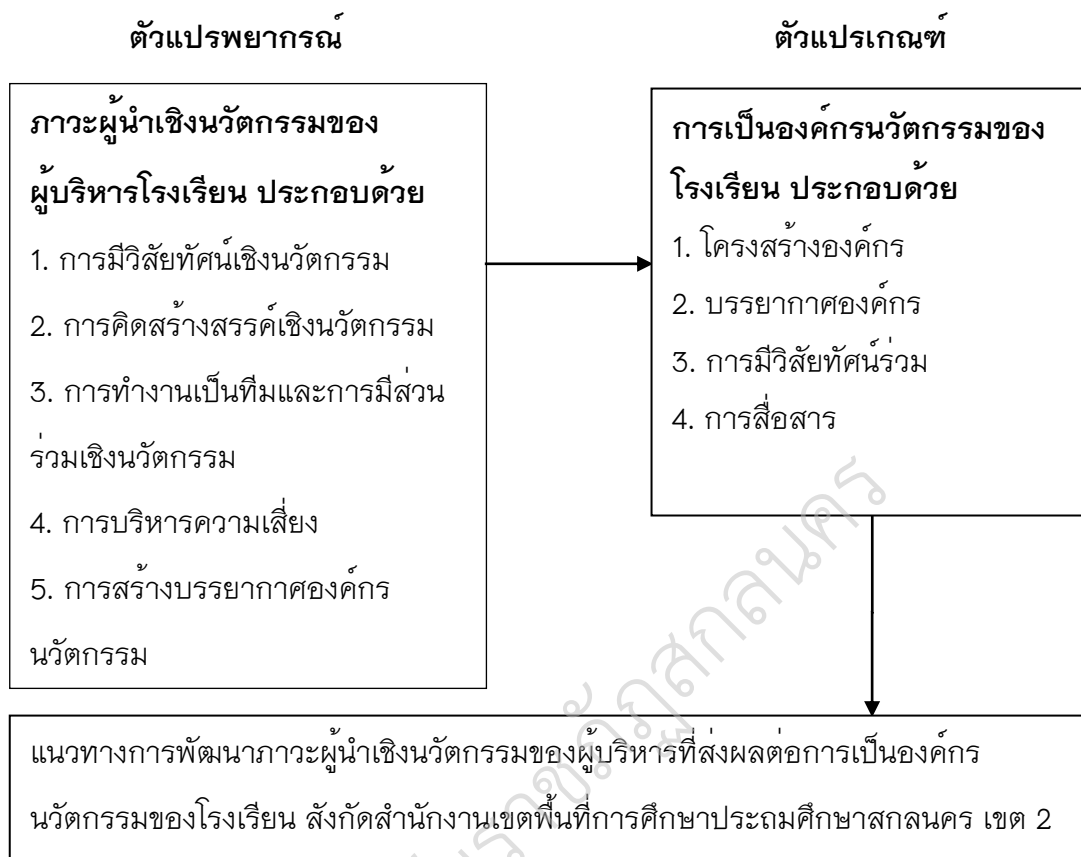
กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ใช้แนวคิดและผลการวิจัย
ของ จูตินันท์ นันทะศรี (2563); เดชา ลุนาวงค์ (2564); ศิริพร พงษ์เนตร (2564);
ณิชดาพร หวานสนิท (2565); บริพัฒน์ สารผล (2565); แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565);
วริยากร อัครวงศานนท์ (2565); นันทนา สิงห์เอ๋ย (2566); อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566);
มนต์ธิชา ฉัตรอักษรานนท์ (2567); Graham-Leviss (2016); Arlene R. Pagaura (2020)
ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การคิดสร้างสรรค์
เชิงนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 4) การบริหารความ
เสี่ยง และ 5) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

2. การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ใช้แนวคิดและผลการวิจัยของ
อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560); ปานชนก ดั่งอุดม (2562); พิษณุ ศรีกระกุล (2562);
ภูเบศร์ บาลชน (2563); อนิรุทธิ์ บุญเกื้อ (2563); อำภา ไชยทะ (2563);
ฉัตรดี หิรัญกิตติกร (2564); ชมัยพร ชูสุภาวดี (2566); Seyed (2013);
Guimaraes & Paranjape (2017) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กร
2) บรรยากาศองค์กร 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม และ 4) การสื่อสาร

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการขับเคลื่อนความคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อสร้างมูลค่าและพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ส่งเสริมบุคลากรให้คิดค้นแนวทางการทำงานที่ทันสมัย เน้นสัมพันธภาพในทีมและความไว้วางใจระหว่างสมาชิก พร้อมทั้งสร้างบริบทที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และปรับใช้สิ่งใหม่ในองค์กรเพื่อผลสัมฤทธิ์ที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย

1.1 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการกำหนดภาพอนาคตให้ทันสมัยสอดคล้องกับทิศทางการศึกษามีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร โดยการนำนวัตกรรมมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อ

ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ในโรงเรียน

1.2 การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร
โรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อ
การพัฒนาโรงเรียน กำหนดรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นให้อิสระทางความคิดแก่บุคลากร
สามารถหาแนวทางในการพัฒนาขับเคลื่อนโรงเรียนโดยการใช้นวัตกรรมในการทำงาน
พร้อมทั้งสนับสนุนบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่
หลากหลาย

1.3 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง
พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการส่งเสริมให้บุคลากร
มีการทำงานเป็นทีมและสร้างความไว้วางใจระหว่างกันในการปฏิบัติงาน การสร้าง
สัมพันธภาพที่ดี เพื่อร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน การสร้าง
ทีมงานที่มีความหลากหลายในด้านความรู้และทักษะ การเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพใน
การสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของการจัดการศึกษา โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร
ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน
ที่แสดงออกถึงการนำนวัตกรรมมาช่วยกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยง
อย่างเป็นระบบ สามารถวิเคราะห์และควบคุมการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหาย
ในการนำนวัตกรรมมาใช้ในปฏิบัติงานของบุคลากร มีการติดตามผลการปฏิบัติทั้ง
ความสำเร็จความล้มเหลวอันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ มีการกำกับติดตาม
ประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้าง
นวัตกรรมในโรงเรียน

1.5 การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของ
ผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์
นวัตกรรมใหม่ สนับสนุนกิจกรรมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้
ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดแนวคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ
มีการอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา
เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมสำหรับโรงเรียน

2. การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนนำแนวคิดและความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ มาพัฒนาโครงสร้าง กระบวนการทำงาน และการบริหารจัดการ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการสร้างคุณค่าใหม่ ๆ ด้วยการบูรณาการความรู้ ทักษะ และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและการพัฒนาที่ยั่งยืนประกอบด้วย

2.1 โครงสร้างองค์กร หมายถึง โรงเรียนกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการภายในโรงเรียนที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัว สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม กำหนดบุคคลที่รับผิดชอบด้านนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมของโรงเรียน ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน

2.2 บรรยากาศองค์กร หมายถึง โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมที่ทำให้บุคลากรเกิดความคิดในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเอื้อต่อการเรียนรู้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดโครงสร้างการบริหารงาน จัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมเพื่อเป็นการต่อยอดองค์ความรู้ มีการเสริมสร้างกำลังใจให้รางวัลตอบแทนความสำเร็จในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นความสนใจในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงาน

2.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน นำวิสัยทัศน์มากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรนวัตกรรม มีการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านนวัตกรรมให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจน

2.4 การสื่อสาร หมายถึง โรงเรียนมีระบบการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัย มีรูปแบบช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายที่บุคลากรในองค์กรสามารถเข้าถึงได้ มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการสื่อสาร ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเกี่ยวกับนวัตกรรม นอกจากนั้นส่งเสริมการสื่อสารภายนอกโรงเรียนเพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับนวัตกรรมกับโรงเรียนอื่น ๆ

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการที่ผู้วิจัยนำองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มาร่างแนวทางพัฒนาตามแนวคิด OKRs แล้วนำไปสอบถาม
ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เพื่อให้นำเสนอวิธีหรือแนวทางพัฒนาองค์ประกอบดังกล่าวให้
ดีขึ้นกว่าเดิม

4. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาการแทน
ในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2 ปีการศึกษา 2568

5. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน
 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน
 - 2.2 ความสำคัญของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน
 - 2.3 องค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน
 - 2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน
 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน
 4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน
 - 4.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน
 - 4.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน
- ตามแนวคิด OKRs

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ได้มีนักวิชาการให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และเลือกความหมายที่มีความสอดคล้องกับหัวข้อของงานวิจัย ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ธมนวรรณ จันทร์สวัย (2564) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการที่ผู้นำแสดงออกถึงความสามารถของตนเองในการขับเคลื่อนให้เกิดความคิดและสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร และนำไปสู่การพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

บุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกโดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ ศิลปะกระบวนการดำเนินงานของบุคคลที่มีอิทธิพลสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติตามในการขับเคลื่อนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่หรือใช้นวัตกรรมเดิมและดัดแปลงให้ทันสมัย นำไปสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ผลสัมฤทธิ์บรรลุตามวัตถุประสงค์

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรมหรือกระบวนการของผู้นำที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ทำให้เกิดนวัตกรรมในสถานศึกษาหรือในองค์กร พร้อมขับเคลื่อนให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรม หรือคิดค้นวิธีการ แนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ เพื่อสร้างมูลค่าให้แก่สถานศึกษาหรือองค์กร

ปิยโชติ รอดหลง (2565) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาทความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจ สมาชิกภายในองค์กร รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

อริสุทธิ ผลอนันต์ (2566) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มี สมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่ สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่ม บุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์การ รวมทั้งใช้กระบวนการ ของการสร้างสรรคืบริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้าง นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการขับเคลื่อนความคิดสร้างสรรค์และพัฒนา นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อสร้างมูลค่าและพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ส่งเสริมบุคลากรให้คิดค้นแนวทางการทำงานที่ทันสมัย เน้นสัมพันธภาพในทีมและความไว้วางใจระหว่างสมาชิก พร้อมทั้งสร้างบริบทที่เอื้อต่อการ สร้างสรรค์และปรับใช้สิ่งใหม่ในองค์กรเพื่อผลสัมฤทธิ์ที่มีคุณภาพ

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้

จิระศักดิ์ นามวงษ์ (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อ การบริหารงานของบุคลากรในองค์การ ดังนี้ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิด สัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจหรือเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้าง แรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การ นอกจากนี้ยัง เป็นประโยชน์ต่อองค์การในการกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขัน และในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการ ผลิตหรือปรับปรุง การผลิตสินค้าและการบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานใน รูปแบบของเครือข่ายและองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มี ความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์การ และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การ เชิงนวัตกรรมได้

ถมณยานี โนมจินดา (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญต่อการในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางขององค์กร ผลักดันให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดี มีการสื่อสารที่ชัดเจนแก่บุคลากรในองค์กรในการทำงาน สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่หรือปรับปรุงกระบวนการและการบริการ การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การบริหารจัดการด้วยการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์กรมีความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์กร สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุธิดา สอนสี (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร ดังนี้ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจและเชื่อมั่นระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิตการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์กรและสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้

มนต์ธิชา ฉัตรอักษรานนท์ (2567) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ สามารถกำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีความเป็นรูปธรรม โดยการสร้างสรรค์นวัตกรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาหรือการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายหรือจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา

รมิดา ใจสืบ (2567) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นตัวกำหนดทิศทางขององค์กรได้ ทำให้บุคคลเกิดความสัมพันธ์อันดี มีความคิดสร้างสรรค์ช่วยในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างมีกลยุทธ์ กระตุ้นให้มีความร่วมมือในการทำงาน ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะ

สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรได้ มองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่จะร่วมกันบรรลุเป้าหมายไปได้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรและบุคลากรภายในองค์กร โดยช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ มีเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน และเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีภายในทีม ช่วยสร้างความไว้วางใจและแรงบันดาลใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์ เพื่อให้สามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์ อีกทั้งยังส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมเป็นศูนย์กลาง

1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน

การกล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ศึกษา การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม และ 5) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

เดชา ลุนาวงค์ (2564) ศึกษา โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และ 4) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

ศิริพร พงษ์เนตร (2564) ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 2) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

3) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 4) การคิดสร้างสรรค์ และ 5) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ณิชาดาพร หวานสนิท (2565) ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) การมีคุณธรรมจริยธรรม 4) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 5) การบริหารความเสี่ยง 6) การทำงานเป็นทีม และ 7) การสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

บริพัฒน์ สารผล (2565) ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม 4) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และ 5) การบริหารความเสี่ยง

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) ศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) บุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม 2) ความคิดเชิงนวัตกรรม 3) วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 4) ความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม และ 5) สร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม

วริยากร อัครวงศานนท์ (2565) ศึกษา ความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 3) การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 4) การคิดสร้างสรรค์ และ 5) การสร้างบรรยากาศในองค์กร

นันทนา สิงห์เอ้ย (2566) ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่นาวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 2) การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 3) การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 4) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และ 5) การบริหารความเสี่ยง

อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม 4) การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม และ 5) การบริหารความเสี่ยง

มนต์ธิชา นัตรอักษรานนท์ (2567) ศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การมีมิตรสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม 3) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4) การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 5) การบริหารจัดการความเสี่ยง 6) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การ 7) การมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม 8) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม 9) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 10) การมีคุณธรรมจริยธรรมและตรวจสอบได้

Graham-Leviss (2016) ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) บทบาทผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ความสามารถเรียนรู้เชิงนวัตกรรม 3) ความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม 4) กลยุทธ์เชิงนวัตกรรม และ 5) แสวงหาผลโอกาสเพื่อองค์กร

Arlene R. Pagaura (2020) ศึกษา คุณลักษณะความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) มีวิสัยทัศน์ 2) ผู้สร้างทีม 3) ผู้สร้างความสัมพันธ์ และ 4) ยอมรับความเสี่ยง

จากที่กล่าวมาสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน รายละเอียดดังตาราง 1

องค์ประกอบ	นักวิชาการ										รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ต่ำกว่า
	ลูตินันท์ นันทะศรี (2563)	เดชา ลุนาวงค์ (2564)	ศิริพร พงษ์เนตร (2564)	นิชดาพร หวานสนิท (2565)	ปรีพัฒน์ สารผล (2565)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565)	วริยากร อัครวงศานนท์ (2565)	นันทนา ลิงห์เอ๋ย (2566)	อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566)	มนต์ธิชา ภัตรอักษรานนท์ (2567)	Graham-Leviss (2016)	Arlene R. Pagaura (2020)	
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม													✓
- การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	✓	✓								✓			
- การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง			✓	✓	✓		✓	✓	✓				
- วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม						✓							
- มีวิสัยทัศน์											✓		
2. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม													✓
- การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	✓	✓											
- การคิดสร้างสรรค์			✓				✓						
- การมีความคิดสร้างสรรค์				✓	✓								
- ความคิดเชิงนวัตกรรม						✓							
- ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม							✓			✓			
- การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม								✓					

ตาราง 1 (ต่อ)

ตาราง 1 (ต่อ)

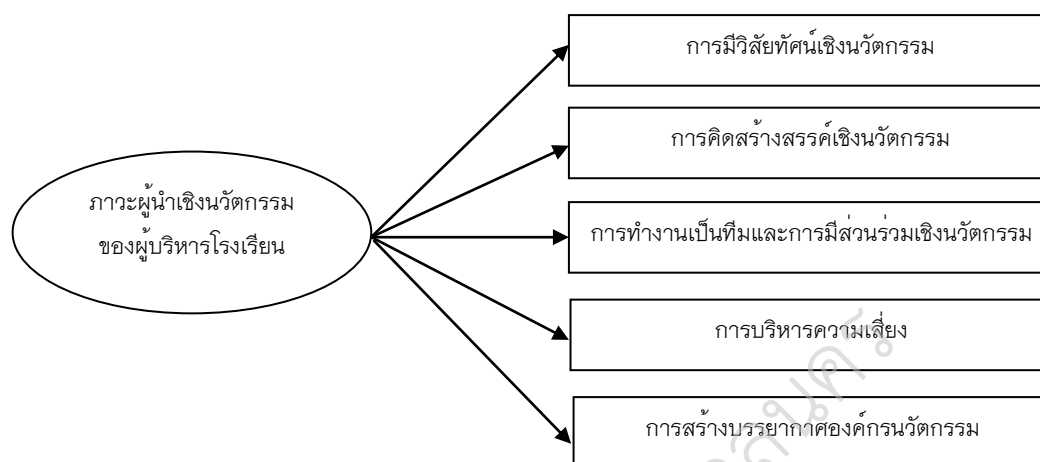
องค์ประกอบ	นักวิชาการ	ลูตินันท์ นันทะศรี (2563)	เดชา สุมาวงศ์ (2564)	ศิริพร พงษ์เนตร (2564)	ณิชาพร หวานสนิท (2565)	ปรีพัฒน์ สารผล (2565)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565)	วริยากร อัครวงศานนท์ (2565)	นันทนา สิงห์เอ๋ย (2566)	อริยทธิ์ ผลอนันต์ (2566)	มนต์ธิชา ถัตรอักษรานนท์ (2567)	Graham-Leviss (2016)	Arlene R. Pagaura (2020)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
6. การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม														2	16.67	
- การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม		✓														
- บทบาทผู้นำเชิงนวัตกรรม												✓				
7. บุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม		✓	✓			✓					✓			4	33.33	
8. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม														6	50	✓
- การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม				✓					✓							
- การสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม					✓											
- การสร้างบรรยากาศในองค์กร								✓			✓					
- การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้										✓						
9. การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม					✓									1	8.33	
10. การมีคุณธรรมจริยธรรม														2	16.67	
- การมีคุณธรรมจริยธรรม							✓									
- การมีคุณธรรมจริยธรรมและตรวจสอบได้											✓					
11. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง								✓			✓			2	16.67	

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักวิชาการ													องค์ประกอบที่ศึกษา	
	ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563)	เดชา ลุนาวงค์ (2564)	ศิริพร พงษ์เนตร (2564)	ณิชาพร หวานสนิท (2565)	ปรีพัฒน์ สารผล (2565)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565)	วริยากร อัครวงศานนท์ (2565)	นันทนา สิงห์เอ๋ย (2566)	อริสุทธิ ผลอนันต์ (2566)	มนต์ธิชา นัตรอักษรานนท์ (2567)	Graham-Leviss (2016)	Arlene R. Pagaura (2020)	ความถี่ ร้อยละ		
12. การมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม													2	16.67	
- การมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม										✓					
- กลยุทธ์เชิงนวัตกรรม											✓				
13. การเป็นผู้สร้างทีม													2	16.67	
- สร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม						✓									
- การเป็นผู้สร้างทีม												✓			
14. ความสามารถเรียนรู้เชิงนวัตกรรม											✓		1	8.33	
15. แสวงหาผลโอกาสเพื่อองค์กร											✓		1	8.33	
16. ผู้สร้างความสัมพันธ์												✓	1	8.33	
รวม	5	4	5	7	5	5	5	5	5	10	5	4			

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกัน เข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้จำนวน 16 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 50 ของความถี่ทั้งหมด และได้คัดสรรองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ได้จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 4) การบริหารความเสี่ยง และ 5) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถอธิบายองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ได้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 โมเดลการวัดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน

เมื่อผู้วิจัยได้ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ตามตาราง 1 จึงศึกษาความหมายขององค์ประกอบ เพื่อกำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1.3.1 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

1.3.1.1 ความหมายการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

นักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ แต่การวิจัยครั้งนี้ จะใช้อธิบายองค์ประกอบ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ลูตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้ให้ความหมาย การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ ความสามารถในการกระตุ้นใฝ่ฝันมุ่งมั่นให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรค มากำหนดวิสัยทัศน์ ร่วมสร้างวิสัยทัศน์สู่การนำไปปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

เดชา ลุนาวงค์ (2564) ได้ให้ความหมาย การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการใฝ่ฝัน จูงใจ ส่งเสริม

สนับสนุนให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) ได้ให้ความหมาย วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถมองเห็นภาพอนาคตองค์กรตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เตรียมพร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ให้ทันสมัยสอดคล้องกับทิศทางการศึกษา บริบทวัฒนธรรมขององค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร และเผยแพร่วิสัยทัศน์มีแนวทางทิศทางที่ต้องปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน

สุธิดา สอนสีบ (2565) ได้ให้ความหมาย การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ความสามารถในการมองภาพความสำเร็จในอนาคต มีความรอบรู้สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง และกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายโดยการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร ตลอดจนการทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อปฏิบัติงานให้หน่วยงานของตนเองมีพัฒนาการในทางที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ชูลีมาศ คำบุญเรือง (2566) ได้ให้ความหมาย การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้ม สภาพบริบท กำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร โดยการนำนวัตกรรมมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร

มนต์ธิชา ฉัตรอักษรานนท์ (2567) ได้ให้ความหมาย การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการใช้ทักษะ ความรู้ในการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางการวางแผนนโยบายของสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ชัดเจนเป็นที่ยอมรับและมีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มุ่งยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้ยังเป็นผู้กำหนดยุทธศาสตร์ มองการไกล เลือคนวัตกรรมมาใช้ได้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยมีการติดตามการดำเนินงานเป็นระบบและนำผลที่ได้ไปปรับปรุงการดำเนินงาน

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการกำหนดภาพอนาคตให้ทันสมัยสอดคล้องกับทิศทางการศึกษา มีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร โดยการนำนวัตกรรมมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน

1.3.1.2 ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ดังนี้

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นเครื่องมือสำคัญในการนำพาองค์กรให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และเป็นตัวกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งการมีวิสัยทัศน์ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมจะทำให้สถานศึกษามองเห็นภาพอนาคตสถานศึกษาที่แวดล้อมด้วยนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา

รุ่งศิลา กรุดแก้ว (2566) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์นั้น นับว่าเป็นการกำหนดทิศทางสำคัญสำหรับผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กร ตลอดจนเป็นการวางเป้าหมาย และการดำเนินการไปสู่เป้าหมาย

วรัญญา ห่อทอง (2567) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดทิศทางที่จะดำเนินชีวิตหรือกิจกรรมองค์กร โดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน ช่วยให้สมาชิกทุกคนรู้ว่าแต่ละคนมีความสำคัญต่อการมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทาง

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุจุดมุ่งหมาย และเป็นกรอบกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยเฉพาะวิสัยทัศน์ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม จะช่วยให้สถานศึกษามองเห็นภาพอนาคตที่ชัดเจน เป็นสถานศึกษาที่มีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการสร้างสรรค์และการใช้นวัตกรรม ซึ่งเกิดจากการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

1.3.2 การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

1.3.2.1 ความหมายการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

นักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ แต่การวิจัยครั้งนี้ จะใช้ข้อองค์ประกอบ การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่และมารุต พัฒผล (2562) ได้ให้ความหมาย การคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking) หมายถึง การคิดหาสิ่งใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม (Think to better) หรือสิ่งใหม่ที่ตอบสนองความต้องการของกลุ่มบุคคลหรือบุคคลจำนวนมาก ได้ดีกว่าสิ่งที่มีอยู่เดิม และเป็นความคิดที่ยังไม่มีใครคิดมาก่อน มีความเป็น Originality หรือความเป็นต้นกำเนิด เป็นความคิดที่มีคุณค่า เพราะจะนำไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรมต่อไป

เดชา ลุนาวงค์ (2564) ได้ให้ความหมาย การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่ว คิดอย่างแยบคาย ละเอียดลออ คิดอย่างชาญฉลาด และรู้จักนำความคิดแบบใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) ได้ให้ความหมาย ความคิดเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถการคิดสร้างสรรค์ ผสมผสานความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ มีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา มีรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นให้อิสระทางความคิดแก่บุคลากร และผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอันทรงคุณค่าต่อสถานศึกษา

นันทนา สิงห์เอ้ย (2566) ได้ให้ความหมาย ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบ ทางเลือกใหม่ แสวงหาความคิดใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน แสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์รูปแบบใหม่ในการแก้ปัญหา และการทำงานของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์การพัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กร พัฒนางานใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระ สามารถคิดได้กว้างไกลไร้กรอบ และไร้ขอบเขต รับผิดชอบต่อเปลี่ยนแปลงการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบคือ ความคิดริเริ่ม การสร้างแรงจูงใจ ความสามารถในการแก้ปัญหา และความคิดยืดหยุ่น

สร้างทางเลือกในการปฏิบัติงาน และกระตุ้นให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการที่หลากหลายในการสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่าในองค์กร มีจินตนาการ เพื่อมาพัฒนางานเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน เพื่อให้เกิดนวัตกรรมตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

มนต์ธิชา ฉัตรอักษรานนท์ (2567) ได้ให้ความหมาย การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถด้านการคิดสร้างสรรค์ เพื่อหาแนวทางในการสร้างนวัตกรรมมาสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้นหรือสร้างทางเลือกใหม่ ๆ โดยการคิดนอกกรอบนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาที่ยั่งยืน มีความคิดเชิงบวกเชื่อมโยงต่อยอดหรือคิดวิธีการใหม่ ๆ หลากหลาย ไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการกระบวนการบริหารงานรูปแบบเดิม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นอิสระทางความคิดในการวางแผนร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ และยังสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย สามารถหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนสถานศึกษาโดยใช้นวัตกรรมในการทำงาน อย่างเป็นที่ประจักษ์ โดยการถ่ายทอดความคิดเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและสามารถปรับประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ มาสร้างนวัตกรรมที่มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียน กำหนดรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นให้อิสระทางความคิดแก่บุคลากรสามารถหาแนวทางในการพัฒนาขับเคลื่อนโรงเรียนโดยใช้นวัตกรรมในการทำงาน พร้อมทั้งสนับสนุนบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย

1.3.2.2 ความสำคัญของการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ดังนี้

ธีรชัยวัฒน์ วิชานงค์ (2564) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในองค์กร ผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์เป็นบุคคลที่มีความคิดแปลกใหม่ได้หลากหลาย และมีความคิดนอกกรอบบนพื้นฐานของการมีเหตุผล ผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์จะสามารถสร้างสรรค์รูปแบบ วิธีการ เครื่องมือ หรืออื่น ๆ

โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อนำมาแก้ปัญหาและสนับสนุนการปฏิบัติงานในองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

รัชนิดา การิรัตน์ (2564) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์จะช่วยให้สามารถยกระดับความสามารถ ความอดทน ความคิดริเริ่ม และแก้ปัญหาเดิมด้วยวิธีการใหม่ ๆ และยังช่วยให้คนได้พัฒนาตน พัฒนางาน มีโอกาสได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ

สุริยา สรวงศิริ (2564) กล่าวว่า การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม เป็นทักษะและความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ การคิดยืดหยุ่นหลากหลายรูปแบบ หลากหลายแง่มุม รวมทั้งมีการคิดแบบบูรณาการผสานวิธีเพื่อประยุกต์หาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานและบริบท

ธีรธาร รุจางกูร (2566) กล่าวว่า ผู้นำควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) ในการทำงาน มีการตัดสินใจและทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเองมีการสร้างความไว้วางใจ (Trustworthiness) แก่กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องกลุ่มจะมีความเชื่อมั่นว่าผู้นำจะต้องแสดงความซื่อสัตย์ มั่นคงและเชื่อถือได้จนสามารถก่อให้เกิดความไว้วางใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องและมีความรู้ (Knowledge) อันที่จะนำไปใช้เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) การแก้ปัญหา (Problem Solving) การตัดสินใจที่ถูกต้อง (Correct Decision) และมีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) เป็นการแสดงออกด้วยความสนใจและตั้งใจในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด

สรุปได้ว่า การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรและการทำงานในยุคปัจจุบัน ผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถนำพาองค์กรให้ก้าวหน้าและประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ และช่วยสร้างความยั่งยืนให้แก่องค์กรและสังคมในระยะยาว

1.3.3 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

1.3.3.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

นักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ แต่การวิจัยครั้งนี้ จะใช้ชื่อองค์ประกอบ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ หรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก และสะท้อนให้เห็นความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่ว โดยใช้กระบวนการทำงาน และการสร้างทีมงานแนวใหม่และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร

เดชา ลุนาวงค์ (2564) ได้ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก และสะท้อนให้เห็นความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่ว โดยใช้กระบวนการทำงาน และการสร้างทีมงานแนวใหม่และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

บริพัตน์ สารผล (2565) ได้ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสร้างความไว้วางใจระหว่างกันในการปฏิบัติงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดี เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน เปิดให้ครูสะท้อนความคิดเห็นการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเสนอแนะแนวทางในการทำงานหรือแก้ปัญหา เพื่อสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของการจัดการศึกษาในรูปของผลลัพธ์สำคัญที่สถานศึกษาต้องการ

นิโรจน์ ทองรักจันทร์ (2567) ได้ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ หรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก และสะท้อนให้เห็นความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่ว โดยใช้กระบวนการทำงาน และการสร้างทีมงานแนวใหม่และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร

อริวิทย์ ผลอนันต์ (2566) ได้ให้ความหมาย การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมกันคิดวางแผนและทำงานเป็นทีมโดยมีเป้าหมายร่วมกันในการแก้ไขและพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรได้ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา รวมทั้งนำบุคลากรออกไปร่วมงานกับหน่วยงานภายนอกอย่างเต็มความสามารถ

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสร้างความไว้วางใจระหว่างกันในการปฏิบัติงาน การสร้างสัมพันธภาพที่ดี เพื่อร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน การสร้างทีมงานที่มีความหลากหลายในด้านความรู้และทักษะ การเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพในการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของการจัดการศึกษา โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3.3.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิง

นวัตกรรม

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ดังนี้

ธีรชัยวัฒน์ วิชาวงศ์ (2564) กล่าวว่า การดำเนินการใด ๆ ก็ตามที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ซึ่งผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะในการทำงานเป็นทีม โดยการสร้างปฏิสัมพันธ์ การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ภูมิประสิทธิ์ ไชยบาล (2566) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกโดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีการรวมพลังของสมาชิกให้ได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจะเกิดความคิดร่วมกันของกลุ่ม (Group Thinking) และกลุ่มควรลงสิ่งที่ทำให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวคิดของสมาชิกคนอื่น ๆ พร้อมทั้งกระตุ้นให้

กลุ่มมีการสนทนา และอภิปรายกันอย่างกว้างขวางซึ่งการอภิปราย เป็นการนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกันและหาข้อสรุปเพื่อออกมาเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ การที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ได้จะต้องมีการสนทนา โดยต้องทำควบคู่กันไป ดังนั้นทีมจะต้องใช้ทั้งการอภิปรายและสนทนากลุ่ม จึงจะเกิดการ ทำงานเป็นทีมเพื่อไปสู่เป้าหมายองค์กร

นิโรจน์ ทองรักจันทร์ (2567) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม เป็นพฤติกรรมการทำงานที่มีความสำคัญและส่งผลต่อการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความพึงพอใจ เชื่อมมั่นศรัทธาต่อการบริหารจัดการของ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยทักษะหลายประการ เช่น การสื่อสารที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ความร่วมมือ กระบวนการทำงานที่เหมาะสม ภาวะผู้นำที่เหมาะสม รวมถึงการทำงานเป็นกลุ่มที่ต้องอาศัยความสัมพันธ์และการต้องพึ่งพากัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

วรัญญา ห่อทอง (2567) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กร การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายได้ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจอย่างแท้จริง การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ไม่เพียงช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ยังทำให้ครูและบุคลากรเกิดความพึงพอใจ รู้สึกผูกพันกับโรงเรียน และพร้อมทุ่มเทศักยภาพอย่างเต็มที่

1.3.4 การบริหารความเสี่ยง

1.3.4.1 ความหมายของการบริหารความเสี่ยง

นักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ แต่การวิจัยครั้งนี้ จะใช้ชื่อองค์ประกอบ การบริหารความเสี่ยง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

บริพัทธ์ สารผล (2565) ได้ให้ความหมาย การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความพร้อมกับการนำ

นวัตกรรมมาทดลองใช้ในสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์และควบคุมการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการติดตามผลการปฏิบัติทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว อันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ และมีการกำกับติดตามประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) ได้ให้ความหมาย ความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถกล้าเผชิญหน้ากับปัญหาที่มีความสลับซับซ้อน หรือในสถานการณ์ที่กดดัน ซับซ้อน สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง มีการกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการรับมือกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองสิ่งใหม่ ๆ ในการดำเนินงาน มีความกล้าที่จะยอมรับผลอันเกิดจากการตัดสินใจ หรือการกระทำของตน พร้อมทั้งควบคุมสถานการณ์ และลดความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นันทนา สิงห์เอ้ย (2566) ได้ให้ความหมาย การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตโดยไม่เกรงกลัวต่อความล้มเหลว คิดค้นและกระทำในสิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีใครทำมาก่อนเลย แม้อาจทำให้เกิดความล้มเหลวก็พร้อมที่จะลองทำเพื่อให้ได้สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาได้ตรง ประเมินสถานการณ์ กล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากรและแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566) ได้ให้ความหมาย การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การนำนวัตกรรมมาช่วยกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายจากการปฏิบัติงานที่อาจ

เกิดขึ้นให้มีผลน้อยที่สุดและอยู่ในระดับที่สถานศึกษายอมรับได้ รวมทั้งวางมาตรฐานการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการนำนวัตกรรมมาช่วยกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ สามารถวิเคราะห์และควบคุมการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการนำนวัตกรรมมาใช้ในปฏิบัติงานของบุคลากร มีการติดตามผลการปฏิบัติทั้งความสำเร็จความล้มเหลวอันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ มีการกำกับติดตามประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในโรงเรียน

1.3.4.2 ความสำคัญของการบริหารความเสี่ยง

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยง ดังนี้

พอรุ่ง แสงนวล (2563) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยงเป็นกระบวนการมุ่งเน้นให้โรงเรียนเห็นความเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร หลีกเลี่ยงหรือลดความสูญเสียที่อาจจะเกิดขึ้นจากเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดมีหลักการ วางแผนกลยุทธ์ ควบคุมความเสี่ยงและประเมินติดตามผล ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เป็นการเตรียมโรงเรียนล่วงหน้าอย่างมีเหตุมีผล รวมถึงการมีส่วนร่วมให้ทุกคนในองค์กรตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงจนถึงเจ้าหน้าที่ พนักงานทุกคน ร่วมในการวิเคราะห์ ตรวจสอบ ประเมินความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นกับองค์กรอยู่เสมอ จากการดำเนินงานและการเฝ้าระวังความเสี่ยงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้การทำงานที่ไม่มีประสิทธิผล ความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงไม่ได้เป็นแนวทางในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปราศจากความเสี่ยงแต่เป็นการทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาวะแวดล้อมที่มีความเสี่ยง ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้นำในการวางแผนจัดการและเป็นผู้ควบคุมการบริหารความเสี่ยงภายในและภายนอกองค์กรตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งเป้าหมายเอาไว้

รักพงษ์ แสนศรี (2566) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง (Risk Management) เป็นกลวิธีที่เป็นเหตุผลที่นำมาใช้ในการบ่งชี้ วิเคราะห์ ประเมิน จัดการ ติดตาม และสื่อสารความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมหน่วยงาน/ฝ่ายงาน หรือกระบวนการ

ดำเนินงานขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรลดความสูญเสียให้เหลือน้อยที่สุด และเพิ่มโอกาสให้แก่ธุรกิจมากที่สุด มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการบริหาร และผลได้ผลเสียขององค์กร

นิโรจน์ ทองรักจันทร์ (2567) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยงเป็นการจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ กล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากรและแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานวางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงานโดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารความเสี่ยงเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถรับมือกับเหตุการณ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายหลักคือการลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นจากเหตุการณ์ไม่คาดคิด และสร้างโอกาสให้โรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ การบริหารความเสี่ยงไม่ใช่การหลีกเลี่ยงความเสี่ยงทั้งหมด แต่เป็นการวางแผนรับมือและดำเนินงานภายใต้ความเสี่ยงอย่างมีระบบและเหตุผล สิ่งสำคัญ คือ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีวิสัยทัศน์ กล้าเผชิญกับความเสี่ยงที่คำนวณได้ และพร้อมสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อให้บุคลากรสามารถร่วมกันพัฒนาแนวทางบริหารความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งต้องมีระบบติดตามและรายงานผล เพื่อประเมินความก้าวหน้าในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

1.3.5 การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

1.3.5.1 ความหมายของการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

นักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ แต่การวิจัยครั้งนี้ จะใช้ชื่อองค์ประกอบ การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

กูริชญา เฟือกพรหม (2563) ได้ให้ความหมาย การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ โดยการสนับสนุนกิจกรรมที่ช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดวัฒนธรรมนวัตกรรมการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีค่านิยมในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ โดยจัดให้มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ครูบุคลากรได้เสนอแนวคิด แลกเปลี่ยน หรือสร้างมาตรฐานการทำงานร่วมกัน ภายใต้การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ท้าทาย มีอิสระในการตัดสินใจ แก้ปัญหาให้กับครู และบุคลากร

ศิริพร พงษ์เนตร (2564) ได้ให้ความหมาย สร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม สร้างค่านิยมองค์กรใหม่ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรให้ผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียด ส่งเสริม สนับสนุนการให้ความสำคัญต่อบุคคล ผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเองเป็นการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน ทั้งยังมีการสรรหาอุปกรณ์เครื่องมือให้กับผู้เรียนได้เข้าถึงเทคโนโลยีได้อย่างสะดวก

นันทนา สิงห์เอ้ย (2566) ได้ให้ความหมาย การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้น และผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันมีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เปิดโอกาส และสร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อมูลข่าวสาร การเป็นแบบอย่าง และเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ มีรูปแบบความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ อย่าง

ต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน ส่งเสริมให้สมาชิกเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในการศึกษาหาความรู้

มนต์ธิชา ฉัตรอักษรานนท์ (2567) ได้ให้ความหมาย การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีการอำนวยความสะดวกให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษาและใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา นอกจากนี้ยังจัดกิจกรรมพัฒนานวัตกรรมให้บุคลากรทางการศึกษาได้มีสัมพันธภาพที่ดีร่วมกัน สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา แสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้จักเข้าสังคม มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดแนวคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ รวมถึงมีการให้รางวัลตอบแทน เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

รมิดา ใจสืบ (2567) ได้ให้ความหมาย การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารที่มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพื่อสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์เปิดโอกาสและสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนความรู้หรือข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ในการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ มีรูปแบบความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยให้มีการเผยแพร่ผลงานหรือนวัตกรรมที่สร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคมการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ สนับสนุนกิจกรรมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันละกัน มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดแนวคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

ใหม่ ๆ มีการอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมสำหรับโรงเรียน

1.3.5.2 ความสำคัญของการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ดังนี้

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2561) กล่าวว่า ผู้บริหารมีบทบาทในการสนับสนุนสภาพแวดล้อม บรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานแบบต่างคนต่างทำนั้น ไม่เอื้ออำนวยต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพของผู้เรียน ผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของครู ที่มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Learning & Sharing) เน้นการทำงานแบบร่วมมือ (Collaboration) ที่ไม่จำกัดเพียงแค่ครูภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน หรือครูในระดับชั้นเดียวกันเท่านั้น แต่จะเป็นการร่วมเรียนรู้และร่วมมือกันของครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาในลักษณะของเครือข่ายการเรียนรู้ครูนวัตกรรม (Teacher Innovation Network: TIN) ที่จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดที่หลากหลายของครูที่มาจากกลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือระดับชั้นต่าง ๆ โดยผู้บริหารจะต้องจัดสรรเวลาและสถานที่ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสพบปะพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการ ทั้งนี้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ดังกล่าวจะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่าครูท่านใดต้องการสนับสนุนด้านใด เพื่อให้การปฏิบัติงานนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม

ธีรศักดิ์ มังคุด (2564) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรมีความสำคัญต่อการดำเนินงานภายในองค์กร มีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานและส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกในองค์กร หากองค์กรใดคำนึงถึงความสำคัญในเรื่องนี้ แล้วนำมาปรับใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนให้องค์กรทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป ก็จะเป็นผลดีต่อผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารที่ทำงานร่วมกัน เนื่องจากบรรยากาศองค์กรมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร เพราะเป็นตัวแปรที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร

ชัยพร ชูสุภาวดี (2566) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานในองค์กร โดยเฉพาะบรรยากาศสร้างสรรค์จะช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมองค์กร

สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนในการขับเคลื่อนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่เปิดกว้างให้ครูและบุคลากรทุกระดับได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีปฏิสัมพันธ์ และทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อตึงศักยภาพและความคิดใหม่ ๆ ออกมาใช้ในการพัฒนาการศึกษา เปิดพื้นที่ให้เกิดแนวคิดที่หลากหลายและมุมมองที่แตกต่าง รวมถึงจัดสรรเวลาและสถานที่สำหรับการพบปะ พูดคุย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในบรรยากาศที่ไม่เป็นทางการ จะช่วยให้ครูรู้สึกผ่อนคลาย กล้าแสดงความคิดเห็น และกล้าลองสิ่งใหม่ ๆ อีกทั้งยังช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของครูและสามารถให้การสนับสนุนได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้การพัฒนาวัฒนธรรมทางการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

1.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน

จากข้อมูลดังกล่าวมาผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการกำหนดภาพอนาคตให้ทันสมัยสอดคล้องกับทิศทางการศึกษา มีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร โดยการนำนวัตกรรมมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน	1.1 กำหนดวิสัยทัศน์ให้ทันสมัยสอดคล้องกับทิศทางการศึกษา 1.2 กำหนดทิศทางขององค์กร โดยการนำนวัตกรรมมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร 1.3 กำหนดเป้าหมายขององค์กรที่เน้นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ 1.4 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
2. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียน กำหนดรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นให้อิสระทางความคิดแก่บุคลากร สามารถหาแนวทางในการพัฒนาขับเคลื่อนโรงเรียนโดยการใช้นวัตกรรมในการทำงาน พร้อมทั้งสนับสนุนบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย	2.1 คิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียน 2.2 กำหนดรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นให้อิสระทางความคิดแก่บุคลากร 2.3 สามารถหาแนวทางในการพัฒนาขับเคลื่อนโรงเรียนโดยการใช้นวัตกรรมในการทำงาน 2.4 สนับสนุนบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์
3. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสร้างความไว้วางใจระหว่างกันในการปฏิบัติงาน การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี เพื่อร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน การสร้างทีมงานที่มีความหลากหลายในด้านความรู้และทักษะ การเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพในการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของการจัดการศึกษา โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ	3.1 ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมเพื่อร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน 3.2 สร้างความไว้วางใจกับบุคลากรในองค์กรในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม 3.3 สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรในองค์กรเพื่อร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรม 3.4 สร้างทีมงานที่มีความหลากหลายในด้านความรู้และทักษะ 3.5 เป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพในการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของการจัดการศึกษา
4. การบริหารความเสี่ยง	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการนำนวัตกรรมมาช่วยกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ สามารถวิเคราะห์และควบคุมการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการนำนวัตกรรมมาใช้ในปฏิบัติงานของบุคลากร มีการติดตามผลการปฏิบัติทั้งความสำเร็จความล้มเหลวอันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ มีการกำกับติดตามประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในโรงเรียน	4.1 นำนวัตกรรมมาช่วยกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ 4.2 ใช้นวัตกรรมเพื่อวิเคราะห์ดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากร 4.3 สามารถควบคุมการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร 4.4 ติดตามผลการปฏิบัติทั้งความสำเร็จความล้มเหลวอันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
5. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ สนับสนุนกิจกรรมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดแนวคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มีการอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมสำหรับโรงเรียน	5.1 สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ 5.2 สนับสนุนกิจกรรมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ 5.3 รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 5.4 สื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดแนวคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ 5.5 อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ดังมีเนื้อหาต่อไปนี้

2.1 ความหมายของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2553) ได้ให้ความหมาย องค์กรนวัตกรรม หมายถึง การสร้างการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างธุรกิจตามปฏิบัติการตัวแบบ และอาจรวมถึงกระบวนการการตลาดและรูปแบบธุรกิจ เป็นนวัตกรรมที่เน้นการเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการและบริหารองค์กรซึ่งจะต้องใช้ความรู้ความสามารถในด้านการบริหารจัดการมาปรับปรุงภายในองค์กร

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) ได้ให้ความหมาย ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง องค์การทางการศึกษาที่มีการสร้างสิ่งใหม่หรือมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งเดิมทั้งรูปแบบ วิธีการทำงาน และการจัดการเรียนการสอน แล้วทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม

รณกร ประทุมเกสร (2561) ได้ให้ความหมาย องค์การนวัตกรรม หมายถึง องค์การที่มีการนำ ความรู้ ทักษะและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ กับความสามารถทางด้านการบริหารจัดการขององค์กร เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางด้าน

การเป็นธุรกิจแห่งนวัตกรรม ซึ่งสามารถตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้บริโภคทั้งทางด้านการประหยัดเวลา การเพิ่มความสะดวก รวมถึงการนำเสนอผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพที่สูงขึ้น

พิษณุ ศรีกระกุล (2562) ได้ให้ความหมาย องค์การนวัตกรรม หมายถึง องค์การที่มุ่งมั่น มีวิสัยทัศน์ มีองค์ประกอบที่ชัดเจนในการจัดการองค์การ เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ ในการสร้างประโยชน์ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องผ่านการสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ภูเบศร์ บาลชน (2563) ได้ให้ความหมาย องค์การนวัตกรรม หมายถึง องค์การที่มีการนำแนวคิดใหม่เข้าสู่องค์การหรือการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการทำงานหรืออื่น ๆ แล้วทำให้กระบวนการทำงานขององค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม สำหรับสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษา การเป็นองค์การนวัตกรรม จึงหมายถึงองค์การหรือสถาบันการศึกษาที่มีการสร้าง ดัดแปลง หรือทำสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นภายในองค์การ แล้วทำให้การศึกษาหรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว มีแรงจูงใจในการเรียน มีความคิดสร้างสรรค์ ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดกับผู้เรียน

ธัญรดี หิรัญกิตติกร (2564) ได้ให้ความหมาย องค์การนวัตกรรม หมายถึง องค์การที่สร้างแนวคิดใหม่ ๆ ทางความรู้ขึ้นมาและนำสิ่งที่เคยมีอยู่เดิมมาบูรณาการใหม่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น

ชัมย์พร ชูสุภาวดี (2566) ได้ให้ความหมาย องค์การนวัตกรรม หมายถึง องค์การที่มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงแนวคิดใหม่ ๆ ทางด้านการบริหารจัดการลักษณะขององค์การ รวมไปถึงกระบวนการคิดที่ก่อให้เกิดประโยชน์ เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันขององค์การ ในการนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การเป็นองค์การนวัตกรรมของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนนำแนวคิดและความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ มาพัฒนาโครงสร้าง กระบวนการทำงาน และการบริหารจัดการ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการสร้างคุณค่าใหม่ ๆ ด้วยการบูรณาการความรู้ ทักษะ และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและการพัฒนาที่ยั่งยืน

2.2 ความสำคัญของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ดังนี้

พรหมพิทักษ์ ศรีชัย (2562) กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรให้สามารถเปลี่ยนแปลงตนเองด้วยสิ่งใหม่ ๆ จะทำให้องค์กรอยู่รอดได้และประสบผลสำเร็จในระยะยาว การเปิดกว้างถึงกันแบบไร้พรมแดนและสังคมมีลักษณะไร้ขอบเขต (Borderless) จากสาเหตุของการเข้าสู่ยุคแห่งโลกาภิวัตน์ (Globalization) การเป็น “องค์กรแห่งนวัตกรรม” ด้วยการนำทักษะ ความรู้ และความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ ถือเป็นเครื่องมือสำคัญของการบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลงทางระบบเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม การให้ความสำคัญกับการสร้างองค์กรให้เกิดขึ้นองค์กรแห่งนวัตกรรมจะสามารถสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Added) ให้่องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อย่างยั่งยืน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

ภูเบศร์ บาลชน (2563) กล่าวว่า องค์กรนวัตกรรมมีความสำคัญมากต่อการอยู่รอดและประสบความสำเร็จขององค์กรในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ ยุคโลกาภิวัตน์ที่โลกมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ยุคที่นวัตกรรม และเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญ องค์กรที่ปรับตัวให้กลายเป็นองค์กรนวัตกรรมจะช่วยส่งผลให้มีการพัฒนาองค์กรในทุก ๆ ด้าน มีความยืดหยุ่นที่สามารถตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถระบุดจุดที่ต้องปรับปรุง และพัฒนาระบบภายในองค์กรให้ดีขึ้น

อนิรุทธิ์ บุญเกื้อ (2563) กล่าวว่า องค์กรนวัตกรรมเป็นแนวคิดใหม่ในการพัฒนาองค์กร ซึ่งนำมาเป็นกลยุทธ์หลักในการพัฒนาองค์กร จะเห็นว่าองค์กรนวัตกรรมเป็นที่คุ้นเคยและรู้จักกันในธุรกิจ แต่บางทีอาจเกิดความสับสนระหว่างองค์กรนวัตกรรมกับองค์กรที่มีนวัตกรรม ซึ่งองค์กรที่มีนวัตกรรมนั้นอาจมีองค์ประกอบและกระบวนการภายในองค์กรไม่สอดคล้องและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมของบุคลากร แต่องค์กรสามารถมีสินค้าที่มีนวัตกรรมได้ซึ่งการสร้างนวัตกรรมขององค์กรลักษณะนี้จะเป็นการสร้างมูลค่าเพียงระยะสั้น ไม่มีความยั่งยืน ส่วนองค์กรนวัตกรรมจะสนับสนุนการทำนวัตกรรมของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตในระยะยาวได้

ภัทรหทัย ภู่วัสด์ (2565) กล่าวว่า สถานศึกษาที่มีการพัฒนา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้สถานศึกษามีการระบบการจัดการที่ดีขึ้น สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดแนวคิด วิธีการรูปแบบใหม่ ๆ ในการสร้างนวัตกรรม ทำให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาที่รวดเร็วและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน

เพ็ญพิมล พลสมบัติ (2566) กล่าวว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมเป็นการสร้างขีดความสามารถหลักให้กับองค์กร สามารถสร้างความได้เปรียบให้กับองค์กรได้ในภาวะการณปัจจุบันและอนาคตที่ต้องเผชิญกับความท้าทาย ทำให้องค์กรพัฒนาและเปลี่ยนแปลง ในด้านต่าง ๆ จนสามารถนำพาองค์กรไปสู่การประสบความสำเร็จได้ในระยะยาว

สรุปได้ว่า องค์กรจำเป็นต้องพัฒนาและปรับเปลี่ยนตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อความอยู่รอดและความสำเร็จในระยะยาว การเป็น "องค์กรแห่งนวัตกรรม" ซึ่งนำทักษะความรู้ และความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม องค์กรที่ให้ความสำคัญกับนวัตกรรมสามารถสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Added) และบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืนได้

2.3 องค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน

การกล่าวถึงองค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) ศึกษา การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์การนวัตกรรม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม 2) การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ 3) การมุ่งเน้นความสำคัญของบุคลากร 4) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 5) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และ 6) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

ปานชนก ดวงอุดม (2562) ศึกษา การศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า องค์การนวัตกรรม ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) โครงสร้างองค์กร 3) บุคคลสำคัญ 4) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 5) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร 6) การสื่อสาร

- 7) การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม 8) ปัจจัยภายนอก 9) บรรยากาศสร้างสรรค์ และ
10) องค์การแห่งการเรียนรู้

พิษณุ ศรีกระกุล (2562) ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า องค์การนวัตกรรม ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การจัดการความรู้ 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 3) ภาวะผู้นำ 4) บรรยากาศองค์การ
- 5) การทำงานเป็นทีม 6) โครงสร้างองค์การ 7) วัฒนธรรมองค์การ และ
- 8) การบริหารทรัพยากรมนุษย์

ภูเบศร์ บาลชน (2563) ศึกษา โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การนวัตกรรมของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำการเรียนรู้และภาวะผู้นำแบบร่วมพลัง พบว่า องค์การนวัตกรรม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) กลยุทธ์เชิงนวัตกรรม 3) การสื่อสาร 4) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม 5) การจัดโครงสร้างองค์การ และ 6) การบริหารทรัพยากรบุคคล

อนิรุทธิ์ บุญเกื้อ (2563) ศึกษา การพัฒนารูปแบบองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า องค์การนวัตกรรม ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดกลยุทธ์การบริหาร 2) การจัดโครงสร้างองค์กร 3) วัฒนธรรมองค์กร 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 5) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 6) การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 7) การสร้างบรรยากาศองค์กร และ 8) การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

อำภา ไชยทะ (2563) ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ความเป็นองค์การนวัตกรรม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 4) การส่งเสริมสนับสนุน 5) การมีแนวปฏิบัติที่ดี และ 6) การสร้างบรรยากาศ

ธัญรัตน์ หิรัญกิตติกร (2564) ศึกษา การศึกษาความต้องการความเป็นองค์การนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร พบว่า องค์การนวัตกรรม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กร

2) ความสำคัญของบุคลากร 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การสื่อสาร และ 6) บรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม

ชัยพร ชูสุภาวดี (2566) ศึกษา สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 พบว่า องค์กร นวัตกรรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) โครงสร้างองค์กร 4) บรรยากาศองค์กร และ 5) องค์กรแห่งการเรียนรู้

Seyed (2013) ศึกษา การบริหารองค์กรนวัตกรรม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) กลยุทธ์และวิสัยทัศน์ 2) ความสามารถในการจัดการทรัพยากร อย่างเหมาะสม 3) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์การแข่งขัน 4) ความคิดสร้างสรรค์ และการจัดการทางความคิด 5) การจัดโครงสร้างองค์กรให้ดี และ 6) วัฒนธรรมและ สภาพแวดล้อมขององค์กร

Guimaraes & Paranjape (2017) ศึกษา การเป็นองค์กรนวัตกรรม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) ความคิดสร้างสรรค์ใน องค์กร 3) การเป็นองค์กรที่เปิดกว้าง 4) การมองอนาคต 5) การบริหารความเสี่ยง และ 6) การบริหารเชิงรุก

จากที่กล่าวมาสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรม ของโรงเรียน รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน

องค์ประกอบ	นักวิชาการ										ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
	อนุพงษ์ ชุมแสงวาปี (2560)	ปานชนก ดวงอุดม (2562)	พิษณุ ศรีกระกุล (2562)	ภูเบศร์ บาลชน (2563)	อนิรุทธิ์ บุญเกิด (2563)	อำภา ไชยพะ (2563)	ธัญรดี ธีรฤกิตติกร (2564)	หมัยพร ชูสุภาวดี (2566)	Seyed (2013)	Guimaraes & Paranjape (2017)			
1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม											6	60	✓
- การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายรวม	✓												
- วิสัยทัศน์ร่วม		✓				✓							
- การมีวิสัยทัศน์ร่วม							✓						
- วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย								✓					
- วิสัยทัศน์และกลยุทธ์									✓				
2. โครงสร้างองค์กร											8	80	✓
- การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ	✓												
- โครงสร้างองค์กร		✓					✓	✓					
- โครงสร้างองค์การ			✓										
- การจัดโครงสร้างองค์การ				✓									
- การจัดโครงสร้างองค์กร					✓				✓				
- การออกแบบโครงสร้างองค์กร													
3. ความสำคัญของบุคลากร											3	30	
- การมุ่งเน้นความสำคัญของบุคลากร	✓												
- บุคคลสำคัญ		✓											
- ความสำคัญของบุคลากร							✓						

ตาราง 3 (ต่อ)

[illegible]

ตาราง 3 (ต่อ)

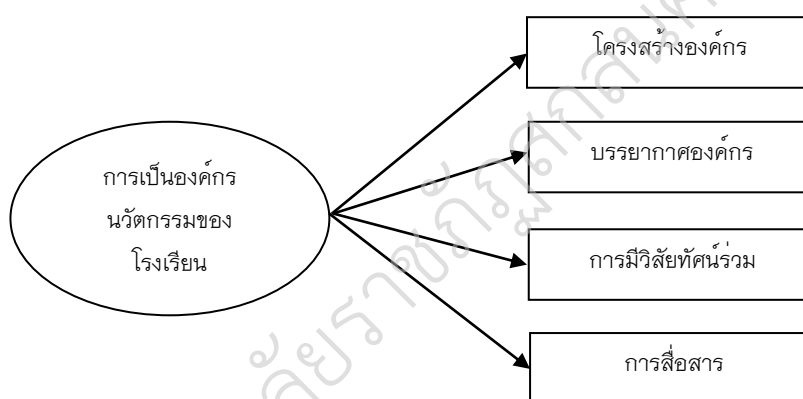
องค์ประกอบ	นักวิชาการ										ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
	อนุพงษ์ ชุมแสงวาปี (2560)	ปานชนก ดวงอุดม (2562)	พิษณุ ศรีกระกุล (2562)	ภูเบศร์ บาลชน (2563)	อนิรุทธิ์ บุญเกิด (2563)	อำภา ไชยพะ (2563)	ธัญรัตน์ ทรัพย์เกิดดิกร (2564)	หมัยพร ชูสุภาวดี (2566)	Seyed (2013)	Guimaraes & Paranjipe (2017)			
10. บรรยากาศองค์กร											7	70	✓
- บรรยากาศสร้างสรรค์		✓											
- บรรยากาศองค์กร			✓					✓					
- บรรยากาศและวัฒนธรรม				✓									
องค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม													
- การสร้างบรรยากาศองค์กร					✓	✓							
- บรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม							✓						
11. องค์กรแห่งการเรียนรู้											3	30	
- องค์กรแห่งการเรียนรู้		✓						✓					
- การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้					✓								
12. การจัดการความรู้			✓								1	10	
13. การบริหารเชิงกลยุทธ์											3	30	
- การบริหารเชิงกลยุทธ์			✓										
- กลยุทธ์เชิงนวัตกรรม				✓									
- การกำหนดกลยุทธ์การบริหาร					✓								
14. ภาวะผู้นำ											4	40	
- ภาวะผู้นำ			✓										
- ผู้นำการเปลี่ยนแปลง				✓									
- ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม					✓			✓					

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักวิชาการ										องค์ประกอบที่ศึกษา		
	อนุพงษ์ ชุมแสงวาปี (2560)	ปานชนก ดวงอุดม (2562)	พิษณุ ศรีกระกุล (2562)	ภูเบศร์ บาลชน (2563)	อนิรุทธิ์ บุญเกิด (2563)	อำภา ไชยพะ (2563)	ธัญรัตน์ ธีรฤทธิดิกร (2564)	ชัยพร ชูสุภาวดี (2566)	Seyed (2013)	Guimaraes & Paranjape (2017)			
15. วัฒนธรรมองค์กร											3	30	
- วัฒนธรรมองค์กร			✓										
- วัฒนธรรมองค์กร					✓								
- วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมขององค์กร								✓					
16. การบริหารทรัพยากรมนุษย์											3	30	
- การบริหารทรัพยากรมนุษย์			✓										
- การบริหารทรัพยากรบุคคล				✓									
- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					✓								
17. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย						✓					1	10	
18. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน						✓					1	10	
19. การส่งเสริมสนับสนุน						✓					1	10	
20. การมีแนวปฏิบัติที่ดี						✓					1	10	
21. ความสามารถในการจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม									✓		1	10	
22. ความสามารถในการคิดวิเคราะห์การแข่งขัน									✓		1	10	
23. การกำหนดเป้าหมาย										✓	1	10	
24. การเป็นองค์กรที่เปิดกว้าง										✓	1	10	
25. การมองอนาคต										✓	1	10	
26. การบริหารความเสี่ยง										✓	1	10	
27. การบริหารเชิงรุก										✓	1	10	
รวม	6	10	8	6	8	6	6	5	6	6			

จากตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกัน เข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้จำนวน 27 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 50 ของความถี่ทั้งหมด และได้คัดสรรองค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ได้จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) โครงสร้างองค์กร 2) บรรยากาศองค์กร 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม และ 4) การสื่อสาร

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถอธิบายองค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ได้ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 โมเดลการวัดองค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน

เมื่อผู้วิจัยได้ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ตามตาราง 3 จึงศึกษาความหมายขององค์ประกอบ เพื่อกำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ ได้ดังนี้

2.3.1 โครงสร้างองค์กร

2.3.1.1 ความหมายของโครงสร้างองค์กร

นักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ แต่การวิจัยครั้งนี้ จะใช้ชื่อองค์ประกอบ โครงสร้างองค์กร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ภูเบศร์ บาลชน (2563) ได้ให้ความหมาย การจัดโครงสร้างองค์การ (Organizational Structure) หมายถึง กระบวนการทำงานของสถานศึกษาในการกำหนด

โครงสร้างเงื่อนไขที่สนับสนุนวิสัยทัศน์ขององค์กร การดำเนินการที่มุ่งเน้นการนำนวัตกรรมมาใช้และการสนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมของครู

อนิรุทธิ์ บุญเกื้อ (2563) ได้ให้ความหมาย การจัดโครงสร้างองค์กร หมายถึง การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความยืดหยุ่นตามลักษณะการทำงานแบบ ทีมข้ามสายงาน กำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมของสถานศึกษา การเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

ธัญรัตน์ หิรัญกิตติกร (2564) ได้ให้ความหมาย โครงสร้างองค์กร หมายถึง การบริหารจัดการองค์กรให้สอดคล้องต่อความต้องการ มีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น มีการกระจายอำนาจไปยังแผนกต่าง ๆ ผู้บริหารยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร มีความเชื่อใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานบรรลุผลและมีประสิทธิภาพ

ภัทรหทัย ภู่วัสน์ (2565) ได้ให้ความหมาย การบริหารจัดการ กำหนดโครงสร้างของสถานศึกษาที่เหมาะสม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีทิศทางการบริหารจัดการและการกำหนดโครงสร้างที่เอื้อต่อการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา มีความยืดหยุ่นคล่องตัว สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม มีโครงสร้างที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ ของสถานศึกษา ที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอยู่เสมอ

ชัยพร ชูสุภาวดี (2566) ได้ให้ความหมาย โครงสร้างองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรมเลือกออกแบบโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน รวมทั้งให้สอดคล้องกับเป้าหมายเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและสร้างนวัตกรรม ซึ่งองค์กรแห่งนวัตกรรมมีแนวโน้มที่จะมีลักษณะ โครงสร้างองค์กรแบบไม่เป็นทางการ ซึ่งทำให้มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน มีการประสานงาน และสามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลงภายนอกได้อย่างรวดเร็ว ไม่มีอุปสรรคจากกฎระเบียบ วิธีการและขั้นตอนที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด เพิ่มอำนาจการตัดสินใจให้กับบุคลากร กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กรไว้อย่างชัดเจน และมีระบบติดต่อสื่อสาร ตลอดจนการประสานงานภายในองค์กรที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง โรงเรียนกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการภายในโรงเรียนที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัว สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความ

เหมาะสม กำหนดบุคคลที่รับผิดชอบด้านนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมของโรงเรียน ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน

2.3.1.2 ความสำคัญของโครงสร้างองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของโครงสร้างองค์กร ดังนี้

อนุพงษ์ ชุมแสงวาปี (2560) กล่าวว่า การมีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมจะส่งผลต่อวัฒนธรรม และบรรยากาศองค์การที่จะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยบุคลากรมีความเป็นอิสระในการค้นหาสิ่งใหม่ โดยไม่กลัวการถูกลงโทษ มีอิสระจากกฎระเบียบ มีความไม่เป็นทางการและมีส่วนร่วมซึ่งกันและกัน มีมุมมองความคิดใหม่และการตัดสินใจที่หลากหลาย มีการสื่อสารแบบเผชิญหน้า มีทีมงานร่วมสายงาน ให้ความสำคัญกับการปฏิสัมพันธ์ที่สร้างสรรค์และจุดมุ่งหมาย เปิดรับความคิดจากภายนอกองค์การ มีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง ไม่มีการแบ่งระดับชั้นบังคับบัญชา และมีการไหลเวียนของข้อมูลข่าวสารในทุกระดับขององค์การ

อนิรุทธิ์ บุญเกื้อ (2563) กล่าวว่า การจัดโครงสร้างองค์กรมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์การนวัตกรรมของสถานศึกษา เนื่องจากองค์การนวัตกรรมของสถานศึกษาจะต้องมีการจัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม เพื่อแสดงให้เห็นบทบาทหน้าที่ของบุคลากร ซึ่งหากองค์การนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน จะเป็นแนวทางการดำเนินงานที่เห็นภาพของผู้ปฏิบัติหน้าที่ หรือผู้สร้างสรรค์ คิดค้น ต่อยอดนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรได้ โดยโครงสร้างขององค์กรจะเอื้อให้เกิดการพัฒนาความสามารถในการจัดการความรู้ สามารถนำไปสู่การสร้างความสามารถทางนวัตกรรมได้

Cristiansen (2000) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กรสามารถทำให้เกิดผลกระทบที่แตกต่างอย่างหลากหลายของความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กร ซึ่งผลกระทบพื้นฐาน ได้แก่ การทำงานของพนักงาน การให้ความสนใจในการทำงาน การสื่อสารในองค์กร โครงสร้างองค์กรแบบแบ่งสายชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy) แบบดั้งเดิมจะแบ่งการทำงานตามหน้าที่ โดยการแบ่งเป็นแผนกซึ่งพนักงานที่ทำงานส่วนใด ก็ จะรายงานผลการปฏิบัติงานไปยังหัวหน้าฝ่ายของตน ส่วนหัวหน้าฝ่ายแต่ละส่วนนั้นจะ รายงานผลการปฏิบัติงานไปยังผู้บริหารทั่วไป ดังนั้น ผู้บริหารทั่วไปจึงเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ข้ามสายงาน การแบ่งโครงสร้างองค์กรตามหน้าที่ นิยมใช้กันทั้งในองค์กรขนาดเล็กและ

องค์กรขนาดใหญ่ โดยโครงสร้างองค์กรแบบแบ่งสายการบังคับบัญชา นอกจากจะแบ่งตามหน้าที่แล้ว ยังสามารถแบ่งตามผลงานที่รับผิดชอบ และแบ่งตามพื้นฐานทางภูมิศาสตร์ เช่น สถานที่หรือภูมิภาค ที่ตั้งขององค์กร ต่อมา มีการแบ่งตามเมตริกซ์ (Matrix) คือ ให้งานผลการดำเนินงานไปยังหัวหน้างานตามหน้าที่ ด้วยวิธีการรวมทีมงานที่เน้นในเรื่องที่แตกต่าง

Tidd et al. (2001) กล่าวว่า ลักษณะโครงสร้างที่เหมาะสมหรือสนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม นั้นจะไม่มีลักษณะโครงสร้างที่มีรูปแบบที่แน่นอน แต่ขึ้นอยู่กับแนวทางการสร้างนวัตกรรมขององค์กรเพราะลักษณะ โครงสร้าง รูปแบบต่าง ๆ ก็จะมี ความเหมาะสมกับแนวทางการสร้างนวัตกรรมขององค์กรที่แตกต่างกัน องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่าย (Network) ซึ่งทำให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และทรัพยากรต่าง ๆ การมีเครือข่าย ภายนอกจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะให้มีพลังอำนาจในการต่อรองเพิ่มมากขึ้น

สรุปได้ว่า โครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา โครงสร้างที่เหมาะสมจะส่งเสริมวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ ใ้บุคลากรมีอิสระในการคิดค้นสิ่งใหม่ ลดกฎระเบียบที่เข้มงวด และส่งเสริมการสื่อสารและการทำงานข้ามสายงาน โครงสร้างองค์กรที่ชัดเจนจะกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม เอื้อต่อการจัดการความรู้ และส่งเสริมการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งจะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและอำนาจต่อรองขององค์กร

2.3.2 บรรยากาศองค์กร

2.3.2.1 ความหมายของบรรยากาศองค์กร

นักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ แต่การวิจัยครั้งนี้ จะใช้ชื่อองค์ประกอบ บรรยากาศองค์กร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

อนิรุทธิ์ บุญเกื้อ (2563) ได้ให้ความหมาย การสร้างบรรยากาศองค์กร หมายถึง การจัดสถานศึกษาที่เอื้อต่อการทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความคิดในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ สนับสนุนให้เกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน มีการปรับปรุงพัฒนาสถานที่ให้น่าอยู่และทันสมัย มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเอื้อต่อการเรียนรู้ การ

คิดและการสร้างนวัตกรรม จัดโครงการ กิจกรรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม การต่อยอดองค์ความรู้เพื่อกระตุ้นการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

อภิวัฒน์ คุ่มศรีไวย (2564) ได้ให้ความหมาย บรรยายภาพองค์การในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียนและการดำเนินกิจกรรมที่เกิดจากการทำงานระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน รวมถึงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อผู้บริหารด้านความเป็นผู้นำ ทักษะ และวิธีการของผู้บริหารที่ปฏิบัติกับบุคลากรในโรงเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม ที่ส่งผลต่อความรู้สึกรักของบุคลากรในโรงเรียนและมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ และการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้

ภัทรหทัย ภูสวัสดิ์ (2565) ได้ให้ความหมาย การจัดบรรยากาศสร้างสรรค์และสร้างแรงเสริมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ให้อิสระทางความคิดและอิสระทางการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ บุคลากรได้รับการดูแลเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน มีการเสริมสร้างกำลังใจให้รางวัลตอบแทนความสำเร็จในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นความสนใจในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม

ชัยพร ชูสุภาวดี (2566) ได้ให้ความหมาย บรรยายภาพองค์กร หมายถึง องค์กรที่มีบรรยากาศสร้างสรรค์ช่วยส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมองค์กร ในการปฏิบัติงาน การเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ นวัตกรรมใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรที่ทำงานผิดพลาดได้มีโอกาสปรับปรุงแก้ไขมีความท้าทาย และให้กำลังใจกันในการทำงาน ไว้วางใจ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ผู้นำองค์กรมีความสามารถในการให้คำปรึกษาระหว่างครู และบุคลากรทางการศึกษาก่อนการตัดสินใจ ส่งเสริมให้ครูมีการพบปะจัดทำโครงการร่วมกัน จัดบรรยากาศสร้างสรรค์ที่ส่งเสริมนวัตกรรมใหม่ขององค์กร

สรุปได้ว่า บรรยายภาพองค์กร หมายถึง โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมที่ทำให้บุคลากรเกิดความคิดในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเอื้อต่อการเรียนรู้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดโครงสร้างการบริหารงาน จัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมเพื่อเป็นการต่อยอดองค์ความรู้ มีการเสริมสร้างกำลังใจให้รางวัลตอบแทนความสำเร็จในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นความสนใจในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงาน

2.3.2.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์กร ดังนี้

อัศรัช แสนสิงห์ (2560) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อองค์การที่ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างจากองค์การอื่น ๆ มีความสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคลากรที่ทำให้กระตือรือร้นในการทำงาน การให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์การ จึงเป็นอีกหนึ่งกลยุทธ์ขององค์การที่จะนำมาใช้ เพื่อช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ (2562) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีส่วนสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การและความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์การ หากองค์การต้องการให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจและเต็มที่จะทำงานกับองค์การเพื่อนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกในองค์การ

อนุพล สนมศรี (2565) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การ เพราะบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อเจตคติทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การทั้งในเชิงบวกและเชิงลบรวมทั้งบรรยากาศองค์การยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การและยังมีความสำคัญต่อการบริหารงานอีกด้วย ดังนั้น การจะพัฒนาองค์การในเรื่องใด ๆ จึงต้องให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์การ ซึ่งจะส่งผลทำให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามความมุ่งหมายขององค์การ

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากร ส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานบรรยากาศที่ดีส่งเสริมการมีส่วนร่วม เพิ่มผลการทำงาน ปรับปรุงการสื่อสาร และช่วยในการวางแผนอนาคตองค์การที่เน้นความสัมพันธ์ที่ดีและการกระจายอำนาจช่วยเพิ่มความพึงพอใจ สร้างทัศนคติเชิงบวก และกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลทำให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามความมุ่งหมายขององค์การ

2.3.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม

2.3.3.1 ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ร่วม

นักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ แต่การวิจัยครั้งนี้ จะใช้ชื่อองค์ประกอบ การมีวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

อนุพงษ์ ชุมแสงวาปี (2560) ได้ให้ความหมาย องค์การมีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วม หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์การสร้างนวัตกรรมโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและเข้าใจอย่างชัดเจน

ปานชนก ด่วงอุดม (2562) ได้ให้ความหมาย วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง องค์การที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร นำวิสัยทัศน์กำหนดเป็นแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรนวัตกรรม มีการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านนวัตกรรมให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในองค์กรพัฒนาและปรับปรุงนวัตกรรมองค์กรเพื่อมุ่งไปสู่อนาคตที่ดีขึ้นและจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กร

ธัญรดี หิรัญกิตติกร (2565) ได้ให้ความหมาย วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารองค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วมกัน ช่วยกันส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมให้ดียิ่งขึ้นเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ชัยพร ชูสุภาวดี (2566) ได้ให้ความหมาย วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง สถานศึกษาได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมที่ปฏิบัติได้จริง เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร นำวิสัยทัศน์มากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรนวัตกรรม สื่อสารวิสัยทัศน์ และเป้าหมายด้านนวัตกรรมให้ครูและบุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจให้ครูสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนที่ดี และจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมให้ครูร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรม

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน นำวิสัยทัศน์มากำหนดเป็น

แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรนวัตกรรม มีการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านนวัตกรรมให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจน

2.3.3.2 ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ร่วม

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ร่วม ดังนี้

คณิศร ผู้มีทรัพย์ (2562) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นการสร้างทักษะของความร่วมมือกันอย่างยืดยาวของสมาชิกในองค์การเพื่อพัฒนาและความสำเร็จที่ต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาาร่วมกันของสมาชิกทั้งองค์การ เป็นการที่สมาชิกทุกคนมีความตระหนักและเข้าใจในความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นขององค์การ มีมุมมองร่วมกันเกี่ยวกับปรากฏการณ์แห่งความเปลี่ยนแปลงและอนาคตขององค์การ เพื่อช่วยให้สมาชิกเกิดการยอมรับยินยอมพร้อมใจและให้ข้อผูกพันต่อจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์การที่ต้องการสนองต่อความเปลี่ยนแปลง

ปานชนก ดั่งอุดม (2562) กล่าวว่า องค์การสามารถเข้าถึงได้ มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการสื่อสาร ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเกี่ยวกับนวัตกรรม นอกจากนั้นส่งเสริมการสื่อสารภายนอกโรงเรียนเพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับนวัตกรรมกับโรงเรียนอื่น ๆ

รจนา บุญลพ (2563) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วมทำให้ 1) การเห็นภาพและทิศทางร่วม (shared vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทางสำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน” 2) เป้าหมายร่วม (shared goals) เป็นทั้งเป้าหมายปลายทาง ระหว่างทาง และเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญ คือ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) คุณค่าร่วม (shared values) เป็นการเห็นทั้งภาพและเป้าหมาย ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงาน จนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จนเกิดเป็นพันธะสัญญาร่วมกันหลอมรวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นชุมพลังสำคัญที่จะเกิดพลังในการไหลรวมกันทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน

Seyed (2013) กล่าวว่า กลยุทธ์และวิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อกระบวนการสร้างนวัตกรรม การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันและการกำหนดกลยุทธ์ที่ประสบ

ความสำเร็จ จะเป็นตัวกำหนดความสำเร็จของนวัตกรรม การกระตุ้น การสร้างกลยุทธ์ ด้านนวัตกรรมเพื่อกำหนดรูปแบบวิธีการและสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมเป็นแนวทางสำคัญที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และแผนพัฒนาโรงเรียน ร่วมกัน ทำให้โรงเรียนมีเป้าหมายที่ชัดเจน บุคลากรทำงานไปในทิศทางเดียวกัน เกิดความร่วมมืออย่างแท้จริง และเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของ นักเรียน

2.3.4 การสื่อสาร

2.3.4.1 ความหมายของการสื่อสาร

นักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจจะมีแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ แต่การวิจัยครั้งนี้ จะใช้ชื่อ องค์ประกอบ การสื่อสาร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ปานชนก ดั่งอุดม (2562) ได้ให้ความหมาย การสื่อสาร หมายถึง องค์การที่มีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีรูปแบบและช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายที่บุคลากรในองค์การสามารถเข้าถึงได้ ส่งเสริมให้พนักงานได้แลกเปลี่ยน ความคิดซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ยังส่งเสริมการสื่อสารภายนอกองค์การเพื่อให้พนักงาน ได้แลกเปลี่ยนความคิดกับองค์กรอื่น ๆ และรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนให้เป็นนวัตกรรม

ภูเบศร์ บาลชน (2563) ได้ให้ความหมาย การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึก ความต้องการ ระหว่างผู้บริหารของ องค์การและบุคลากรในองค์การ โดยมีเป้าหมายในการทำงานในองค์การให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยมีช่องทางการสื่อสาร

อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี (2563) ได้ให้ความหมาย การสื่อสาร หมายถึง การถ่ายทอดสารจากผู้ส่งสารไปสู่ผู้รับสารโดยผ่านสื่อ โดยผู้ส่งสารจะถ่ายทอดความคิด ของตนเองเป็นคำพูดหรือสัญลักษณ์ไปสู่ผู้รับสารและผู้รับสารตีความหมายโดยตรงกับ วัตถุประสงค์ของผู้ส่งสารและถ่ายทอดความคิดของตนกลับสู่ผู้รับสารอีกครั้ง หนึ่งโดยผ่าน สื่อต่าง ๆ เช่น คำพูด ท่าทาง รวมไปถึงสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น โทรศัพท์วิทยุกระจาย เสียง ฯลฯ สื่อสิ่งพิมพ์ เช่น นิตยสาร จดหมาย สื่อวิดีโอ เป็นต้น

ธัญรัตน์ หิรัญกิตติกร (2564) ได้ให้ความหมาย การสื่อสาร หมายถึง การที่องค์กรมีระบบการติดต่อสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันภายใน

องค์กรตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงบุคลากรในแผนกต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานการสร้างนวัตกรรมมีประสิทธิภาพ

รัชนี จอมศรี (2565) ได้ให้ความหมาย การสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการถ่ายทอดสารไปยังบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

สรุปได้ว่า การสื่อสาร หมายถึง โรงเรียนมีระบบการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัย มีรูปแบบช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายที่บุคลากรในองค์กรสามารถเข้าถึงได้ มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการสื่อสาร ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเกี่ยวกับนวัตกรรม นอกจากนั้นส่งเสริมการสื่อสารภายนอกโรงเรียน เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับนวัตกรรมกับโรงเรียนอื่น ๆ

2.3.4.2 ความสำคัญของการสื่อสาร

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการสื่อสาร ดังนี้

พรทิพย์ เพ็งกลัด (2560) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารสำคัญต่อองค์กรในทุกระดับ ทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ทั้งระหว่างบุคคลต่อบุคคลและระหว่างบุคคลต่อองค์กร ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและสามารถใช้การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะทำให้วัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุผลสำเร็จ

พยัต วุฒิมรงค์ (2562) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเปิดกว้างในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์การ ทั้งนี้้องค์การจำเป็นต้องทำให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานและมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน รวมทั้งต้องนำข่าวสารจากลูกค้าหรือคู่แข่งมาเป็นข้อมูลในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังนั้น ความเป็นอิสระของการได้ข้อมูลข่าวสารเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความคิดใหม่และนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมขององค์การ ความสำเร็จของการสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่ได้เกิดจากการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์การ แต่เกิดจากความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ของคนในองค์การที่มีเป้าหมายเดียวกัน และพนักงานเปิดใจรับฟังและมีการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์การเพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับประสบการณ์จากความสำเร็จและความล้มเหลวจากการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ธีรชัยวัฒน์ วิชานงค์ (2564) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะช่วยให้ผู้นำสามารถดำเนินการรับส่งคำสั่ง ข้อมูลสารสนเทศ ความคิด และประสบการณ์ระหว่างผู้สื่อสารกับผู้รับสาร โดยผ่านกระบวนการและ

ช่องทางในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการตีความหมายตรงกับวัตถุประสงค์ของผู้ส่งสาร ป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาดและเกิดปัญหาในระหว่างปฏิบัติงาน

รัชนี จอมศรี (2565) กล่าวว่า การสื่อสารมีความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับมนุษย์ เนื่องจากเป็นเครื่องมือเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของตนเอง และเพื่อการอยู่ร่วมกับผู้อื่น การสื่อสารเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นต่าง ๆ ระหว่างกัน สร้างความเข้าใจในกฎระเบียบต่าง ๆ นโยบายและเป้าหมายร่วมกันในองค์กร ที่ประกอบไปด้วย 1) การสื่อสารภายใน และ 2) การสื่อสารภายนอก

สรุปได้ว่า การสื่อสารเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ช่วยสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างบุคคลและองค์กร องค์กรนวัตกรรมต้องมีการสื่อสารที่เปิดกว้างทั้งภายในและภายนอก ผ่านหลายช่องทางและทิศทางความสำเร็จของนวัตกรรมไม่ได้เกิดจากเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กรที่มีเป้าหมายเดียวกัน การสื่อสารที่สม่ำเสมอช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้ง และการจัดการความรู้ผ่านเครือข่ายและเทคโนโลยีใหม่มีความสำคัญต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม

2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน

จากข้อมูลดังกล่าวมาผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน รายละเอียดดังตาราง 4

ตาราง 4 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. โครงสร้างองค์กร	โรงเรียนกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการภายในโรงเรียนที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม กำหนดบุคคลที่รับผิดชอบด้านนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมของโรงเรียน ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน	1.1 กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการภายในโรงเรียนโดยไม่ยึดกับที่เคยทำมา 1.2 กำหนดโครงสร้างที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม 1.3 กำหนดบุคคลที่รับผิดชอบด้านนวัตกรรม 1.4 ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
2. บรรยายภาคองค์กร	โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมที่ทำให้บุคลากรเกิดความคิดในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเอื้อต่อการเรียนรู้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดโครงสร้างการบริหารงาน จัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมเพื่อเป็นการต่อยอดองค์ความรู้ มีการเสริมสร้างกำลังใจให้รางวัลตอบแทนความสำเร็จในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นความสนใจในการคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงาน	2.1 จัดสภาพแวดล้อมในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ 2.2 มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยต่อการจัดการเรียนรู้ 2.3 บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดโครงสร้างการบริหารงาน 2.4 จัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม 2.5 เสริมสร้างกำลังใจให้รางวัลตอบแทนความสำเร็จในรูปแบบต่าง ๆ
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน นำวิสัยทัศน์มากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรนวัตกรรม มีการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านนวัตกรรมให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจน	3.1 การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน 3.2 นำวิสัยทัศน์มากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ 3.3 สื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านนวัตกรรมให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจน
4. การสื่อสาร	โรงเรียนมีระบบการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัย มีรูปแบบช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายที่บุคลากรในองค์กรสามารถเข้าถึงได้ มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการสื่อสาร ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเกี่ยวกับนวัตกรรม นอกจากนั้นส่งเสริมการสื่อสารภายนอกโรงเรียนเพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับนวัตกรรมกับโรงเรียนอื่น ๆ	4.1 มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัย 4.2 มีรูปแบบช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย 4.3 มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการสื่อสาร 4.4 ครูในโรงเรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเกี่ยวกับนวัตกรรม 4.5 มีการสื่อสารภายนอกโรงเรียนเกี่ยวกับนวัตกรรมกับโรงเรียนอื่น ๆ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน

จากผลการศึกษาผลงานวิจัยของนักวิชาการเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ผู้วิจัยให้ความสนใจในการศึกษาทั้ง 2 องค์ประกอบ คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนและการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัยข้างต้นมีความสัมพันธ์กัน ดังตัวอย่างวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

อำภา ไชยทะ (2563) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศิริรัตน์ หงษ์เวียงจันทร์ (2567) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการตามลำดับ คือ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งสู่นวัตกรรมทางการศึกษา การส่งเสริมการเรียนรู้วัฒนธรรมทางการศึกษา และการกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถอธิบายความผันแปรความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย เท่ากับ 0.643

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ทั้งในเชิงการสร้างวัฒนธรรม การสนับสนุนการเรียนรู้ และการวางนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ เปิดรับความคิดเห็น และความน่าเชื่อถือของผู้บริหารล้วนเป็นปัจจัยส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมในโรงเรียนอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กรได้อย่างแท้จริง

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน

4.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน

จากผลการศึกษาผลงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้

ธีรชัยวัฒน์ วิชานงค์ (2564) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม สรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยมุ่งส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรและองค์กรอย่างรอบด้าน เริ่มจากการพัฒนาทักษะและความรู้ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ผ่านการอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการประชุม สัมมนา ควบคู่กับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมวางแผน ติดตามงาน และมอบหมายงานตามความถนัด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารควรบริหารงานด้วยความยืดหยุ่น สนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ และนำกระบวนการคิดเชิงออกแบบมาใช้ในการพัฒนาตนเองและบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งกระตุ้นให้ครูและนักเรียนแสดงศักยภาพผ่านการประกวด การแข่งขัน และการนำเสนอผลงานทางวิชาการ ในด้านการบริหารจัดการองค์กร ผู้บริหารควรใช้กระบวนการวิจัยและการวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT) ในการวางแผนพัฒนา โรงเรียน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เปิดรับแนวคิดใหม่ภายใต้กรอบกฎหมาย และวัฒนธรรมองค์กร และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและสถานศึกษาอื่น อีกทั้งควรพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศให้ทันสมัย ใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารภายในอย่างมีประสิทธิภาพ จัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงโดยใช้กระบวนการ PDCA และนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการความเสี่ยง พร้อมทั้งยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร และผู้บริหารควรเข้าใจความแตกต่างของบุคลากร ให้การดูแลช่วยเหลืออย่างเหมาะสม สนับสนุนทรัพยากรและอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีอย่างเพียงพอ มีความรู้เท่าทันด้านการสื่อสาร เพื่อป้องกันการรั่วไหลข้อมูลข่าวสารที่บิดเบือน อันจะนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเป็นองค์กรนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

ชานีรา สุมาลี (2565) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสตูล สรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดย

ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ทำหน้าที่เป็นผู้นำในบทบาทของ Coach หรือ Facilitator มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ และกำหนดเป้าหมายร่วมกันเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้บริหารควรสร้างค่านิยมใฝ่รู้ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด ไม่ตีกรอบ ส่งเสริมแรงบันดาลใจและจินตนาการใหม่ ๆ ผ่านการจัดเวทีนำเสนอผลงานและการให้รางวัล เพื่อกระตุ้นให้ครูนำความรู้และประสบการณ์ไปพัฒนานวัตกรรมของโรงเรียนอย่างยั่งยืน ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารต้องกำหนดและขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนา วิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีความคิดกว้างไกล มองอนาคตอย่างรอบด้าน และกำหนดทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการเพื่อบ่มงู่ความเป็นเลิศ ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ ปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง ใช้ความรู้และประสบการณ์ประกอบการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารควรวางแผนและบริหารจัดการการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร การเข้าถึงข้อมูล และการบริหารงาน เช่น การพัฒนาระบบสารสนเทศของโรงเรียนด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียน งบประมาณ และแผนปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้ตรงตามเป้าหมาย และด้านการสร้างองค์การนวัตกรรม ผู้บริหารควรบริหารจัดการโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ จัดโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด วางแผน และตัดสินใจ สนับสนุนการค้นคว้า ทดลอง วิจัย และการใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

มนต์ธิชา ฉัตรอักษรานนท์ (2567) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 สรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างรอบด้าน โดยเริ่มจากการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมที่ทันสมัย ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง วางแผนการสร้างนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ เตรียมความพร้อมครูและบุคลากร และสร้างแรงบันดาลใจผ่านการเรียนรู้จากโรงเรียนต้นแบบ ควบคู่กับการส่งเสริมมิตรสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรม เปิดโอกาสให้เกิดการ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร นอกจากนี้ ผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีวินัย มุ่งมั่น เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรู้และให้คำแนะนำด้านนวัตกรรมได้ พร้อมส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมผ่านการกำหนดนโยบาย การสนับสนุนการใช้นวัตกรรมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการเผยแพร่แลกเปลี่ยนผลงานนวัตกรรม ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยการประเมิน ติดตาม ตรวจสอบ และจัดทำแนวทางหรือคู่มืออย่างชัดเจน รวมทั้งสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การนวัตกรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การทำงานอย่างมีความสุข และการอำนวยความสะดวกในการสร้างนวัตกรรมแก่บุคลากร ขณะเดียวกัน ผู้บริหารต้องมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมที่ชัดเจน กำหนดระบบและเกณฑ์การวัดประเมินผลนวัตกรรมร่วมกับครู ส่งเสริมบุคลากรเชิงนวัตกรรม เช่น การเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ การยอมรับความผิดพลาด และการมองปัญหาเป็นโอกาสในการพัฒนา รวมถึงเป็นผู้นำในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน การสื่อสาร และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ โปร่งใส รับฟังความคิดเห็นอย่างเป็นกลาง และเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่องค์กรนวัตกรรมอย่างมั่นคงและยั่งยืน

4.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน

ตามแนวคิด OKRs

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาแนวทางการภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนเพื่อจัดทำวิธีการพัฒนาแบบ OKRs โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.2.1 ความหมายของแนวคิด OKRs

จากการศึกษาเครื่องมือต่าง ๆ พบว่า เครื่องมือทางการจัดการที่ช่วยทำให้หลายองค์การประสบผลสำเร็จอย่างมาก คือ การดำเนินงานที่มีการกำหนดตัววัดผลหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results) เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและสัมฤทธิ์ผล ได้ในทุกระดับหรือที่เรียกว่า Objective and Key Results (OKRs) จากการศึกษาค้นคว้าพบว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ Objective and Key Results (OKRs) ไว้ดังนี้

นภดล ร่มโพธิ์ (2561) กล่าวว่า OKRs มาจากคำว่า Objectives and Key Results คือ ระบบบริหารจัดการที่เน้นเรื่องการตั้งเป้าหมายและการติดตามผลอย่างต่อเนื่องในสิ่งที่สำคัญโดยสร้างจากแรงจูงใจภายใน โดย “O” มาจาก Objectives คือ

วัตถุประสงค์หลักเป็นการบอกจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน (What) และ “K” มาจาก Key Results คือ ผลลัพธ์หลัก เป็นการบอกว่าจะทราบได้อย่างไรว่าเราบรรลุจุดมุ่งหมายนั้น (How)

ภวัต สุวรรณธัช (2564) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จ (OKRs) หมายถึง วิธีการตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จ วิธีการตั้งเป้าหมายของแต่ละบุคคลในองค์กรให้มีเป้าหมายที่สอดคล้องกันทั้งองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์หลัก (Objectives) ซึ่งเป็นการบอกจุดมุ่งหมายขององค์กรในระดับต่าง ๆ และมีผลลัพธ์หลัก (Key results)

ศิริธร หงษ์ลอย (2564) กล่าวว่า OKRs (Objectives and Key Results) คือ ระบบการตั้งวัตถุประสงค์และกำหนดผลลัพธ์หลัก ซึ่งมีใช้วิธีประเมินผลการทำงานแต่เป็น “เครื่องมือ” ช่วยให้การประเมินผลการทำงานนั้นมีเป้าหมายและแง่มุมที่จะประเมินที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยการตั้งผลลัพธ์หลักนั้นอาศัยความร่วมมือจากตัวพนักงานเองที่จะกำหนดผลลัพธ์ของตนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักขององค์กรที่สำคัญมากอย่างน้อย 3 ประการ เพื่อให้เห็นว่าสามารถมุ่งเป้าทำให้สำเร็จได้จริงในกรอบระยะเวลาที่กำหนด โดยมากเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ผลลัพธ์หลักแต่ละข้อที่พนักงานกำหนดจะมีค่าเป้าหมายกำกับเพื่อให้รู้ว่าอยู่ในความสำเร็จระดับใดโดยมีการสังเกต ติดตาม หรือกับหัวหน้างานถึงความคืบหน้าอย่างสม่ำเสมอ

สถาบันนโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมแห่งชาติ (2564) กล่าวว่า OKRs เป็นเครื่องมือในการกำหนดเป้าหมายและขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติและใช้เป็นแนวทางในการกำกับทิศทางการดำเนินงานที่มีเป้าหมายร่วมกันในทุกภาคส่วน โดยมีการตั้งเป้าหมาย (Objective) และกำหนด ตัววัดผลหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results) เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและสัมฤทธิ์ผลได้ในทุกระดับ

สมชาย เทพแสง (2566) กล่าวว่า OKRs เป็นแนวคิดใหม่ในการพัฒนาองค์กรที่เน้นคุณภาพ เน้นการวัดเป้าหมายขององค์กร โดยสามารถกำหนดเป็นเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายระดับงานหรือแผนก และเป้าหมายระดับองค์กร เป็นวิธีการวัดผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้วยการยอมรับจากองค์กร รวมถึงเป็นเทคนิคการตั้งเป้าหมายที่ใช้ในการติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานของบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร

Wodtke (2016) ได้อธิบายว่า Objective and Key Results (OKRs) เป็นเครื่องมือทางการจัดการที่ช่วยทำให้บริษัทมุ่งเน้นความพยายามของทั้งบริษัทไปยัง สิ่งที่มีความสำคัญจริง ๆ ที่วัตถุประสงค์ซึ่งเป็นสิ่งที่บริษัทต้องการที่จะบรรลุ จะต้องชัดเจน มีความสำคัญ และนำไปสู่การปฏิบัติ ส่วนผลลัพธ์สำคัญของวัตถุประสงค์ข้างต้นจะต้องชัดเจน มีระยะเวลา และวัดหรือระบุได้ว่าบรรลุผลสำเร็จหรือไม่

สรุปได้ว่า OKRs หรือ Objective and Key Results คือ ระบบการบริหารจัดการที่เน้นการตั้งเป้าหมาย (Objectives) และ ผลลัพธ์หลัก (Key Results) อย่างชัดเจน เพื่อให้การทำงานของบุคลากรในองค์กรสอดคล้องกัน มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถติดตามความก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง Objectives (O): คือจุดมุ่งหมายหลักที่ต้องการบรรลุ มีความชัดเจนและมีแรงจูงใจ Key Results (KRs): คือผลลัพธ์ที่ใช้วัดความสำเร็จของเป้าหมาย โดยต้องสามารถวัดผลได้ ชัดเจน และมีกรอบระยะเวลา

4.2.2 ความสำคัญของ OKRs

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของ OKRs ดังนี้

จิรภาส กีบสันเทียะ (2565) กล่าวว่า ความสำคัญของ OKRs ต่อการพัฒนาองค์กรด้านความก้าวหน้าขององค์กร มีดังนี้

- 1) เพิ่มการกำหนดเป้าหมายของแต่ละบุคคลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้ทุกหน่วยในองค์กรสามารถขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน
- 2) แสดงให้เห็นถึงความโปร่งใส และเพิ่มความร่วมมือระหว่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากทุกคนในบริษัทสามารถเห็นวัตถุประสงค์ของกันและกัน เพื่อให้ทราบว่ามีใครกำหนดวัตถุประสงค์อย่างใด และจะช่วยเหลือกันให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
- 3) นำระบบไปปรับใช้กับองค์กรได้ง่าย ไม่ซับซ้อน และรวดเร็ว ทั้งนี้มีระบบซอฟต์แวร์ เป็นเครื่องมือ
- 4) เป็นมาตรฐานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงาน เพื่อวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้พนักงานต้องปฏิบัติงานอย่างไรให้เป็นไปตามที่องค์กรคาดหวัง
- 5) องค์กรที่ให้ความสำคัญและจริงจังกับ การมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Result-Oriented) จะได้ประโยชน์อย่างมาก เพราะ OKRs จะมุ่งเน้นให้ทำในเรื่องที่สำคัญ และมีผลกระทบอย่างมากต่อองค์กรเท่านั้น ส่วนเรื่องเล็ก ๆ จะไม่นำมากำหนดเป็น OKRs

รวมถึงยังกำหนดให้มีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่องด้วย เพื่อให้มั่นใจว่าจะได้ผลการดำเนินงานอย่างที่ต้องการ

6) การนำ OKRs มาใช้ จะกำหนดให้มีการตั้งเป้าหมายระยะสั้น เช่น 3 เดือน และเมื่อครบ 3 เดือนแล้ว ก็จะมาพิจารณาต่อว่าใน 3 เดือนต่อไป จะทำอะไรบ้าง ซึ่งการกำหนดกรอบการทำงานระยะสั้นแบบนี้ จะช่วยให้องค์กรมีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ได้เป็นอย่างดี และมีความคล่องตัวที่จะสามารถรับมือกับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น หรือมีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้น รวมถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว และทันต่อสถานการณ์

7) OKRs จะช่วยส่งเสริมให้องค์กรได้มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย ที่ดูเหมือนเป็นไปได้ยากมาก แต่ถ้าหากสามารถบรรลุได้ตามเป้าหมายที่ท้าทายนี้ ก็จะช่วยให้องค์กรเติบโตและก้าวหน้าได้อย่างก้าวกระโดด (Exponential Growth) ช่วยยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรให้เพิ่มสูงขึ้นท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รุนแรง และคาดไม่ถึงมากขึ้น

ความสำคัญของ OKRs ต่อการพัฒนาองค์กรด้านบุคลากรในองค์กร มีดังนี้

1) บุคลากรในองค์กรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร เพราะทราบวัตถุประสงค์ของการทำงาน รู้ทิศทางการทำงาน จึงให้ความสำคัญกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

2) บุคลากรมีการทำงานที่สอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เชื่อมโยงประสานงานกันทำให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Team Collaboration)

3) การตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย ทำให้บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนา ขีดความสามารถ (Capability Enhancement) ของตนเองให้เพิ่มสูงขึ้น เพื่อทำให้งานให้บรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย โดยไม่ต้องกังวลกับความล้มเหลวที่อาจจะเกิดขึ้นว่าจะส่งผลต่อการประเมินผลงานอย่างไร

4) บุคลากรมีความผูกพัน (Employee Engagement) กับองค์กรและมุ่งมั่นทำผลงานที่รับผิดชอบให้ได้ตามเป้าหมาย เพราะการการนำ OKRs มาใช้เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ วิพากษ์วิจารณ์ได้

สมชาย เทพแสง (2566) กล่าวว่า OKRs สรุปได้ดังคำว่า FACE ได้แก่ F : Focus: ช่วยให้ผู้นำและบุคลากรมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนในการ

ดำเนินงาน A : Alignment: ช่วยให้ผู้นำและบุคลากรมีแนวทางในการดำเนินการร่วมกัน และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทำให้เกิดการยอมรับ C: Commitment: ช่วยให้ผู้นำและบุคลากรมีความมุ่งมั่นผูกพันในงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย และ E: Evaluation: ช่วยให้ผู้นำและบุคลากรติดตามความก้าวหน้าของงานอย่างต่อเนื่องจนบรรลุวัตถุประสงค์และวัดผล ได้ตรงกับความต้องการของบุคลากรและองค์กร

สรุปได้ว่า OKRs (Objectives and Key Results มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรในหลายมิติ OKRs มีส่วนช่วยอย่างยิ่งในการกำหนดทิศทางการทำงานที่สอดคล้องกันในทุกระดับขององค์กร ด้วยการเชื่อมโยงเป้าหมายของแต่ละบุคคลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักขององค์กร ทำให้การดำเนินงานในแต่ละหน่วยสามารถขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ OKRs ยังส่งเสริมความโปร่งใสในองค์กร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถมองเห็นวัตถุประสงค์ของเพื่อนร่วมงาน และเข้าใจว่าควรสนับสนุนกันอย่างไรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

4.2.3 การวัดความสำเร็จของแผนตามแนวคิด OKRs

การวัดความสำเร็จของแผนตามแนวคิด OKRs เป็นแนวคิดการวัดผลที่ให้มากกว่าคำจำกัดความเพียงแค่การกำหนดเป้าหมายและการวัดผล หากแต่เป็นแนวความคิดสำหรับการคิดเชิงวิพากษ์ และให้ความสำคัญมากกับการส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในการทำงาน โครงสร้างของ OKRs มีนักการศึกษาได้นำเสนอไว้ ดังนี้

สัญญา เคนาญมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2560) ได้ระบุลักษณะของวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) ควรกำหนดวัตถุประสงค์ 3-5 ข้อ ต่อหน่วยงานและองค์กร โดยควรมีลักษณะ คือ ทำทาย (challenging) เฉพาะเจาะจง (specific and measurable) ปฏิบัติให้บรรลุได้ (attainable) เกี่ยวข้องโดยตรงกับงาน (relevant and result oriented) และมีกรอบเวลา (time limited)

2) การกำหนดผลลัพธ์ (Results) ภายใต้วัดวัตถุประสงค์แต่ละข้อ ควรกำหนดตัวชี้วัด 3-4 ตัวชี้วัด โดยแต่ละตัวชี้วัดควรกำหนดเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ อาทิ จำนวนครั้ง จำนวนโครงการ จำนวนคน ร้อยละความสำเร็จ อัตราส่วน เป็นต้น แม้ว่าแต่ละตัวชี้วัดจะมีความยากและท้าทายแต่ต้องมีความเป็นไปได้ที่จะดำเนินการให้สำเร็จและทำให้วัตถุประสงค์ขององค์กรประสบความสำเร็จ

4.2.4 ส่วนประกอบของแนวคิด OKRs

จากการศึกษาเอกสารถึงส่วนประกอบของแนวคิด OKRs มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมาย แนวคิด เกี่ยวกับส่วนประกอบของแนวคิด OKRs ไว้ดังนี้

สมชาย เทพแสง (2566) ได้เสนอว่า ส่วนประกอบของแนวคิด OKRs ประกอบด้วย ส่วนแรก ได้แก่ วัตถุประสงค์ (Objectives) และผลลัพธ์หลัก คือ คำอธิบายเชิงคุณภาพที่น่าจดจำของสิ่งที่ต้องการบรรลุวัตถุประสงค์ควรกะทัดรัด กระตุ้น และสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากรและมีส่วนร่วม วัตถุประสงค์ควรกระตุ้นและท้าทายการทำงานของบุคลากร วัตถุประสงค์จึงเป็นเป้าหมายสำคัญ เป็นรูปธรรมและกำหนดไว้อย่างชัดเจน ส่วนที่สอง ได้แก่ ผลลัพธ์หลัก (Key results) คือ ชุดของตัวบ่งชี้ที่วัดความก้าวหน้าของงานไปสู่วัตถุประสงค์สำหรับแต่ละวัตถุประสงค์ ควรมีชุดผลลัพธ์หลัก 2 ถึง 5 ชุดผลลัพธ์หลักทั้งหมดต้องเป็นเชิงปริมาณและสามารถวัดผลได้ เป็นเกณฑ์ความสำเร็จที่วัดได้ ซึ่งใช้ในการติดตามความสำเร็จของเป้าหมาย หรือเป็นค่าตัวเลขใด ๆ (เช่น จำนวนเงิน หรือเปอร์เซ็นต์ เป็นต้น) ที่นักวางแผนและผู้มีอำนาจตัดสินใจสามารถใช้เพื่อพิจารณาว่าผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์หลักได้ประสบความสำเร็จ

4.2.5 ขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้พบว่า นักวิชาการได้ให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้ดังนี้

นภดล ร่มโพธิ์ (2563) ได้เสนอขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้ ดังนี้

- 1) อธิบายทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด OKRs
- 2) ออกแบบแนวคิด OKRs ให้มีความ สอดคล้อง เชื่อมโยงกัน
- 3) สื่อสารให้ทุกคนเข้าใจวิธีการใช้แนวคิด OKRs
- 4) เริ่มนำไปใช้ในทางปฏิบัติ

4.2.6 หลักการกำหนดเป้าหมายและตัววัดผลแบบ OKRs

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักการตั้งเป้าหมายและกำหนดตัววัดผลแบบ OKRs ได้มีนักวิชาการได้ให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการตั้งเป้าหมาย และกำหนดตัววัดผลแบบ OKRs เสนอไว้ ดังนี้

HREX asia (2021) ได้กล่าวว่า Objective หรือ เป้าหมาย คือ จุดที่ทำให้บรรลุความสำเร็จตามที่องค์กรคาดหวังไว้ การตั้งเป้าหมายในหน่วยย่อยลงมานั้นควร

ให้สอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์กรด้วย และเป้าหมายในแต่ละแผนกหรือส่วนงาน ตลอดจนเป้าหมายส่วนบุคคลอาจจะไม่เหมือนกันแต่ต้องไปในทิศทางเดียวกัน และมีส่วนเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จได้เช่นกัน โดยมีหลักการตั้งเป้าหมายแบบ OKRs ดังนี้

- 1) ไม่ควรตั้งเป้าหมายที่ต่ำเกินไป บรรลุเป้าหมายได้ง่าย เพราะจะไม่ก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
- 2) ควรตั้งเป้าหมายให้สอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์กร และเป้าหมายย่อยควรส่งเสริมเป้าหมายใหญ่ให้สำเร็จได้
- 3) เป้าหมาย OKRs ของแต่ละแผนกหรือบุคคลไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน ตั้งให้เหมาะสมกับงานของแต่ละคน
- 4) เป้าหมายที่ทำให้เราสามารถบรรลุและทำสำเร็จได้อาจจะเป็นผลลัพธ์ที่ดีแต่อาจจะไม่ใช้การตั้งเป้าหมายที่ดี
- 5) หากเป้าหมายยากเพียงไร จะสามารถช่วยกระตุ้นให้ทุกคนมีพลังในการบรรลุเป้าหมายได้มากเพียงนั้น
- 6) ไม่ควรตั้งเป้าหมายที่สูงจนเกินไปจนทำให้ไม่อยากปฏิบัติ และบรรลุมันให้สำเร็จ
- 7) การตั้งเป้าหมายควรอิงจากข้อมูลความเป็นจริงที่มีอยู่ ไม่ใช่ตั้งขึ้นมาจนเกินที่จะปฏิบัติได้
- 8) การตั้งเป้าหมายที่ดีจะสามารถบ่งบอกถึงวิธีบรรลุเป้าหมายได้อย่างชัดเจน Key Results ตัววัดผล หมายถึง ผลลัพธ์ที่เราตั้งไว้ว่าอยากให้มันออกมาอย่างไหนเอง แต่มันก็สามารถแปลงไปเป็นคีย์สำคัญที่กลายเป็นตัววัดผลลัพธ์ได้เช่นกัน ซึ่งนี่คือเกณฑ์ที่เราตั้งไว้ที่จะสามารถบอกได้ว่าผลลัพธ์จากการกระทำของเรานั้นสำเร็จหรือล้มเหลว โดยมีหลักการกำหนดตัววัดผลตามแนวคิด OKRs ดังนี้
 - 8.1) ควรกำหนดตัววัดผลให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผลลัพธ์นี้จะเป็นตัวบ่งบอกวิธีทำให้ประสบความสำเร็จได้เช่นกัน
 - 8.2) ตัววัดผลควรมีความชัดเจน ประยุกต์สู่วิธีการปฏิบัติได้ สามารถชี้วัดได้ถูกต้อง
 - 8.3) ควรมีการประเมินผลในการวัดผลประกอบด้วย เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของตัววัดผลว่าเหมาะสมหรือไม่

8.4) การกำหนดตัววัดผลไม่ควรเลื่อนลอย มองไม่เห็น

ความเป็นรูปธรรม

8.5) ตัววัดผลของแต่ละแผนกหรือแต่ละบุคคลไม่

จำเป็นต้องเหมือนกัน แต่ต้องกำหนดให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร

8.6) การกำหนดตัววัดผลที่ท้าทายจะช่วยกระตุ้นให้เรา

มีพลังในการเอาชนะเป้าหมายได้มากขึ้นด้วย

8.7) การกำหนดตัววัดผลที่ไม่มีแรงจูงใจจะทำให้การ

บรรลุเป้าหมายขาดแรงจูงใจเช่นกัน

8.8) ควรกำหนดตัววัดผลจากข้อมูลที่เป็นจริงขององค์กร

ไม่ใช่ตั้งขึ้นโดยไม่มีหลักการ

4.2.7 แนวทางการนำ Objective and Key Result (OKRs) ไปใช้ ในองค์กรให้เกิดคุณภาพ

(Wodtke, 2016) กฎแห่งความสำเร็จในการใช้งาน OKRs ควรมี
แนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

- 1) เริ่มต้นด้วยการแนะนำบุคลากรเกี่ยวกับแนวคิดของ OKRs และกรอบการทำงาน ผู้นำจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรทำงานได้บรรลุเป้าหมาย
- 2) ตรวจสอบให้แน่ใจว่าหัวหน้างาน และบุคลากรกำหนดเป้าหมายระยะยาวโดยรวมขององค์กรอย่างชัดเจน ขั้นตอนนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งเพื่อให้แน่ใจว่า OKRs ของบุคลากรแต่ละคนได้รับการวางแผนอย่างมีกลยุทธ์
- 3) สนับสนุนให้หัวหน้างานพบปะกับบุคลากรเพื่อตกลงร่วมกันอย่างเข้มแข็งเกี่ยวกับ OKRs การนำบุคลากรเข้าสู่กระบวนการนี้ และให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย
- 4) สำหรับทุก ๆ วัตถุประสงค์ ให้บุคลากรตัดสินใจเลือกผลลัพธ์หลักที่แตกต่างกันตามวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้อง การแยก OKRs ด้วยวิธีนี้จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้มากขึ้น และลดระดับความเครียดสำหรับบุคลากรที่รู้สึกว่าเป้าหมายบางอย่างเข้าถึงได้ยาก
- 5) ตัดสินใจให้ชัดเจนว่าความสำเร็จจะเป็นอย่างไร เช่น บรรลุเป้าหมายที่วัดได้ 75% หรือมากกว่านั้น

อีกทั้งควรมีแนวทางการดำเนินงาน OKRs (Wilsey, 2021) ดังนี้

1) การวางแผนสำหรับ OKRs ควรใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการวิเคราะห์อุปสรรคและปัญหาเพื่อช่วยให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าได้อย่างราบรื่น

2) ระบุจุดเริ่มต้นในการทำงาน มีการตรวจสอบข้อบกพร่องและประเด็นที่ต้องแก้ไขก่อนที่จะกำหนด OKRs เนื่องจาก OKRs ของบุคลากรจำเป็นต้องสอดคล้องกับขององค์กร การมีวิสัยทัศน์และพันธกิจที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็น หากสิ่งเหล่านี้ไม่ชัดเจน วัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลักของบุคลากรอาจไม่มีผลใด ๆ ต่อผลงานของบุคลากร

3) ทบทวนความเข้าใจ เมื่อระบุข้อบกพร่องและอุปสรรคแล้ว ก็ถึงเวลาที่จะใช้ OKRs แต่ก่อนหน้านั้น บุคลากรจำเป็นต้องเข้าใจว่าทำไมพวกเขาถึงเปลี่ยนมาใช้ในการจัดการประสิทธิภาพตาม OKRs ผู้นำจำเป็นต้องเข้าใจถึงความจำเป็นของ OKRs ก่อน จากนั้นจึงช่วยให้บุคลากรเข้าใจเช่นเดียวกัน การผสมผสานระหว่างการฝึกอบรมแบบตัวต่อตัวโดยผู้บริหารและการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรออนไลน์ (หรือเวิร์คช็อป OKRs) สามารถลดช่องว่างได้

4) การพัฒนา OKRs อย่างมีกลยุทธ์ ก่อนที่จะกำหนด OKRs ที่บุคลากรแต่ละคนในทีมสามารถนำไปใช้ได้ ในแบบของตนเอง ผู้บริหารควรหารือเกี่ยวกับความเป็นไปได้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การอภิปรายเหล่านี้จะช่วยให้เข้าใจงานอย่างลึกซึ้ง และสามารถช่วยให้ผู้บริหารตีความวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลักได้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถช่วยบุคลากรในทีมกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์อย่างมีคุณภาพ และสามารถสร้างแผนการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์

สมชาย เทพแสง (2566) กล่าวว่า แนวทางในการนำ OKRs ไปใช้ให้เกิดคุณภาพขององค์กร สรุปได้เป็น 6 P ดังนี้ 1) Planning วางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อเตรียมความพร้อมด้วยการสร้างเจตคติที่ดีต่อ OKRs 2) Purpose กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร 3) Priority กำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หรือเป้าหมายหลักตามลำดับความสำคัญ 4) Partner แบ่งหน้าที่แก่บุคลากรตามความถนัดและความสนใจตามผลลัพธ์หรือเป้าหมายหลัก 5) Practice ฝึกปฏิบัติ ทบทวนและประเมินอย่างต่อเนื่อง และ 6) Problem นำอุปสรรคและปัญหามาแก้ไขและนำมาเป็นบทเรียนเพื่อทำงานให้ครบถ้วนสมบูรณ์

4.2.8 เทคนิคในการนำ OKRs ไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ

Zhou&He (2018) ผู้นำองค์กรนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำ OKRs ไปใช้ให้ประสบความสำเร็จและทำให้องค์กรเกิดคุณภาพควรมีเทคนิค ดังนี้

- 1) การเริ่มต้นด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญในการทำให้ OKRs เกิดขึ้น โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์
- 2) การสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการนำ OKRs มาใช้ เนื่องจากบุคลากรจำเป็นต้องมั่นใจในความปลอดภัยด้านจิตใจก่อนที่จะบอกวัตถุประสงค์ของตนให้ทราบ ผู้บริหารที่เข้าใจเป้าหมายของบุคลากรสามารถช่วยให้พวกเขาจัดเป้าหมายเหล่านั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง จะสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากร
- 3) การเข้าใจหลักการที่อยู่เบื้องหลังการตั้งเป้าหมายช่วยให้บุคลากรหยุดคิดในแง่ของผลลัพธ์และมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์เนื่องจากวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ถือว่าบรรลุถึง 70% บุคลากรจำเป็นต้องตั้งเป้าหมายที่สูงกว่าความสามารถในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถปรับปรุงการทำงานเกิดคุณภาพ
- 4) การสร้างวัฒนธรรมของการตอบรับช่วยให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ในการแก้ไขข้อบกพร่องของตน
- 5) ขอความช่วยเหลือจากผู้นำในการปรับปรุง โดยผู้บริหารสามารถยื่นมือไปช่วยได้อย่างสบายใจนอกจากนี้ยังสามารถแก้ไขประเด็นเล็กน้อยที่อาจจะกลายเป็นเรื่องใหญ่ในอนาคต

ในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศหรือมีสมรรถนะสูง จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายในการร่วมแรงร่วมใจเป็นส่วนหนึ่งในการเผชิญปัญหา การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มีความรุนแรง และมีการแข่งขันจากภายนอก ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรเกิดความพร้อมต่อการแข่งขัน และการก้าวสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ภายในองค์กรจะต้องมีความเข้มแข็ง ด้วยการนำเครื่องมือการจัดการต่าง ๆ หรือการนำแนวคิดการจัดการต่าง ๆ มาใช้ในองค์กรเพื่อกำหนดการปรับปรุงพัฒนามากกว่าการตรวจสอบจับผิด อันจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรซึ่งเป็นเรื่องที่ทุกฝ่ายต่างต้องค้นหาแนวทางที่เหมาะสม ที่ทำให้บุคลากรไม่รู้สึกถึงความกดดัน ความเครียด และส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน Objective and Key

Results (OKRs) จึงเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่น่ามาใช้ในองค์กร เนื่องจากเป็นเครื่องมือการจัดการในการกระตุ้นให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและตระหนักถึงสภาพปัญหา และมุ่งค้นหาตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ วัดผลได้ และเป็นการท้าทายความสามารถของบุคลากรทุกคนที่จะต้องมุ่งเน้นการพัฒนางานเพิ่มขึ้นตลอดช่วงระยะเวลาที่กำหนดเงื่อนไขความสำเร็จ และพยายามปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิมและเกิดนวัตกรรมใหม่ในการทำงาน ซึ่งความสำเร็จของการนำมาใช้ในองค์กรนั้นควรมีการพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ อาทิ โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารองค์กร การกำหนดวัตถุประสงค์ ผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน การรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ และกำหนดผู้รับผิดชอบสำหรับการจัดเก็บข้อมูล เพื่อการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนโดยใช้แนวคิด OKRs เป็นอีกหนึ่งแนวทางในการกำกับทิศทางของการดำเนินงานที่มีเป้าหมายร่วมกัน โดยมีการตั้งเป้าหมาย (Objective) และกำหนดตัววัดผลหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results) เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและสัมฤทธิ์ผล หากนำแนวคิด OKRs มาใช้ในการบริหารงานจะช่วยให้การบริหารงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีมากยิ่งขึ้น การนำแนวคิดการจัดการต่าง ๆ มาใช้ในองค์กรเพื่อมุ่งเน้นการปรับปรุง พัฒนา จะส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร ดังนั้น Objective and Key Results (OKRs) จึงเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่น่ามาใช้ในองค์กร ซึ่งการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายในการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กรทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพที่สามารถวัดผลได้ เป็นการท้าทายความสามารถของบุคลากรทุกคนที่ต้องมุ่งพัฒนางาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิด OKRs มาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อต้องการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยกำหนดวิธีการพัฒนาแก้ไขให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในสิ่งที่ต้องการพัฒนามากที่สุด 3 ข้อ และกำหนดผลลัพธ์ข้อละ 1-2 ผลลัพธ์ ที่ท้าทายและกระตุ้นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อพัฒนาในตลอดช่วงระยะเวลาที่กำหนดเงื่อนไขความสำเร็จ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนจะช่วยให้ผู้บริหารมีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน

และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้นและช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาและหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบสหสัมพันธ์ (Correlational Research) ผู้วิจัยได้นำเสนอประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งแบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร และการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน

1.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร และองค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน

1.1.1 แหล่งข้อมูล

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและองค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน

1.2.1 กลุ่มเป้าหมาย

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 2 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย

- 2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

- 3.1 กลุ่มเป้าหมาย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีดำเนินการวิจัยแต่ละระยะมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร และการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเอกสาร (Document research) กำหนดขั้นตอนดำเนินการ
การวิจัยไว้ดังนี้

1.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารและองค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน

การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและ
การสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์ร้อย
ละ 50 ขึ้นไป ของความถี่ทั้งหมด เพื่อใช้ในการคัดสรรองค์ประกอบในการวิจัยด้วยแบบ
สังเคราะห์เอกสาร โดยแจกแจงความถี่จากหลายแหล่งข้อมูล และสรุปผล

1.1.1 แหล่งข้อมูล

1.2.1.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของนักวิชาการ เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 12 แหล่ง ได้แก่ ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563); เดชา ลุนาวงค์ (2564); ศิริพร พงษ์เนตร (2564); นิชตาพร หวานสนิท (2565); บริพัฒน์ สารผล (2565); แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565); วริยากร อัครวงศานนท์ (2565); นันทนา สิงห์เอ๋ย (2566); อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566); มนต์ธิชา ฉัตรอักษรานนท์ (2567); Graham-Leviss (2016); Arlene R. Pagaura (2020)

1.2.1.2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของนักวิชาการ เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน จำนวน 10 แหล่ง ได้แก่ อนุพงษ์ ชุมแสงวาปี (2560); ปานชนก ดั่งอุดม (2562); พิษณุ ศรีกระกุล (2562); ภูเบศร์ บาลชน (2563); อนิรุทธิ์ บุญเกื้อ (2563); อำภา ไชยทะ (2563); ธัญรดี หิรัญกิตติกร (2564); ชมัยพร ชูสุภาวดี (2566); Seyed (2013); Guimaraes & Paranjape (2017)

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการสังเคราะห์ ได้แก่ แบบสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน และแบบสังเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการแจกแจงความถี่จากหลายแหล่งข้อมูล โดยใช้แบบสังเคราะห์เอกสารที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสังเคราะห์เอกสารภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและแบบสังเคราะห์เอกสารการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน มาสรุปผลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา

1.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบ ได้แก่ ความถี่และร้อยละ

1.2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมการบริหารและองค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน

1.2.1 กลุ่มเป้าหมาย

ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมการบริหารและองค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ได้แก่
ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

- 1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก
ทางการศึกษา ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป และมี
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
- 2) ผู้บริหารโรงเรียน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ดำรง
ตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า
5 ปี จำนวน 2 คน
- 3) ครู มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะ
ชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบประเมินที่เป็นแบบสอบถามมาตรา
ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตาม
แนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) และ บุญชม ศรีสะอาด (2556) ซึ่งได้
กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหาร/องค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหาร/องค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหาร/องค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน อยู่ในระดับ
ปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหาร/องค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหาร/องค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในระยนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการดังนี้

1) ผู้วิจัยติดต่อผู้ทรงคุณวุฒิโดยตรงเพื่อสอบถามความสมัครใจและความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในการวิจัย

2) ผู้วิจัยติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อขอหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

3) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและขอรับคืนด้วยตนเอง

4) ผู้วิจัยรวบรวมผลการตอบแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิ และตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean)) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ให้ความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

4.51–5.00 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร/
องค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร/
องค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร/
องค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร/
องค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร/
องค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่า
เป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสม

1.2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**ระยะที่ 2 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 2,383 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 247 คน และครู จำนวน 2,136 คน จากสถานศึกษา 255 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2568)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2567) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 331 คน การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 127 คน และครู จำนวน 233 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

1) ใช้โรงเรียนในแต่ละอำเภอเป็นหน่วยสุ่ม ใช้การสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ได้โรงเรียนทั้งสิ้น 127 โรงเรียน จาก 255 โรงเรียน จำแนกตามอำเภอได้ดังนี้

อำเภอสว่างแดนดิน	มีจำนวน 88 โรงเรียน สุ่มได้ 44 โรงเรียน
อำเภอพรรณานิคม	มีจำนวน 54 โรงเรียน สุ่มได้ 27 โรงเรียน
อำเภอพังโคน	มีจำนวน 29 โรงเรียน สุ่มได้ 15 โรงเรียน
อำเภวาริชภูมิ	มีจำนวน 27 โรงเรียน สุ่มได้ 13 โรงเรียน

อำเภอเจริญศิลป์ มีจำนวน 27 โรงเรียน สุ่มได้ 13 โรงเรียน

อำเภอสองดาว มีจำนวน 22 โรงเรียน สุ่มได้ 11 โรงเรียน

อำเภอโนนศิลา มีจำนวน 8 โรงเรียน สุ่มได้ 4 โรงเรียน

2) ใช้ผู้บริหารโรงเรียนและครูเป็นหน่วยสุ่ม ดังนี้

3.1) กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดให้ผู้บริหารโรงเรียนทุกโรงเรียน ในข้อ 2) เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจะได้ผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ได้จำนวน 127 คน

3.2) กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 15 ของครูแต่ละโรงเรียน ซึ่งจะได้ครูจำนวน 233 คน

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 127 คน และครู จำนวน 233 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 360 คน รายละเอียดดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม
สว่างแดนดิน	1. โรงเรียนอนุบาลสว่างแดนดิน	3	36	39	1	5	6
	2. โรงเรียนบ้านหนองหนองพะเนา (มิตรภาพที่ 126)	4	50	54	1	8	9
	3. โรงเรียนบ้านดอนเชียงยืน	1	9	10	1	1	2
	4. โรงเรียนบ้านโคกสี (จตุรภูมิพิทยา)	2	10	12	1	2	3
	5. โรงเรียนบ้านบึงโน	2	14	16	1	2	3
	6. โรงเรียนบ้านหนองแก่ง	1	10	11	1	2	3
	7. โรงเรียนบ้านตาล	1	10	11	1	2	3
	8. โรงเรียนชุมชนบ้านสร้างตู ดอนเชียง	1	7	8	1	1	2

ตาราง 5 (ต่อ)

อำเภอ	โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม
สว่าง แดนดิน	9. โรงเรียนบ้านโนนเสาชวัณ	1	8	9	1	1	2
	10. โรงเรียนบ้านสร้างแปน	1	10	11	1	2	3
	11. โรงเรียนบ้านนางัว	1	4	5	1	1	2
	12. โรงเรียนบ้านตาลโกน	1	13	14	1	2	3
	13. โรงเรียนบ้านหินโงมโนนสร้างไฟ	1	14	15	1	2	3
	14. โรงเรียนบ้านโคกหลวง	1	4	5	1	1	2
	15. โรงเรียนทรายมูลหนองกุง ทรายศรีพิทยา	1	16	17	1	2	3
	16. โรงเรียนบ้านดงสวรรค์ (คุรุราษฎร์รังสรรค์)	1	10	11	1	2	3
	17. โรงเรียนบ้านตายนาคูณวิทยา	1	7	8	1	1	2
	18. โรงเรียนหนองหลวงวิทยานุกูล	2	16	18	1	2	3
	19. โรงเรียนบ้านปลวกธาตุโสภา วิทยา	1	10	11	1	2	3
	20. โรงเรียนบ้านหนองหมากแซว	1	10	11	1	2	3
	21. โรงเรียนบ้านโคกสวัสดี	1	6	7	1	1	2
	22. โรงเรียนบ้านขาม (ขามเขตวิทยาคาร)	1	14	15	1	2	3
	23. โรงเรียนชุมชนบงเหนือ	1	10	11	1	2	3
	24. โรงเรียนบ้านคำนาดี	1	4	5	1	1	2
	25. โรงเรียนบ้านนาดอกไม้ห้วยไร่ สามัคคี	1	11	12	1	2	3
	26. โรงเรียนบ้านยางงาม (สาครเขตอุดม)	1	4	5	1	1	2

ตาราง 5 (ต่อ)

อำเภอ	โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม
สว่าง แดนดิน	27. โรงเรียนบ้านหนองทุ่ม (พุทธานุเคราะห์)	2	18	20	1	3	4
	28. โรงเรียนบ้านพันนา	1	5	6	1	1	2
	29. โรงเรียนบ้านหนองไผ่	1	14	15	1	2	3
	30. โรงเรียนบ้านโคกสีไค	1	4	5	1	1	2
	31. โรงเรียนบ้านเล้า (ประจักษ์นคราห์)	1	9	10	1	1	2
	32. โรงเรียนบ้านโพน (เกาะแก้ววิทยา)	1	14	15	1	2	3
	33. โรงเรียนบ้านคำสะอาด	2	17	19	1	3	4
	34. โรงเรียนคำเจริญวิทยา	1	4	5	1	1	2
	35. โรงเรียนบึงไต้โนนรังพัฒนา	1	13	14	1	2	3
	36. โรงเรียนบ้านคำไชยวาน	1	4	5	1	1	2
	37. โรงเรียนบ้านหนองหว้า	1	4	5	1	1	2
	38. โรงเรียนบ้านคำเม็ก (พัฒนะบำรุง)	1	3	4	1	1	2
	39. โรงเรียนบ้านหนองซาด	1	10	11	1	2	3
	40. โรงเรียนบ้านแวง	1	10	11	1	2	3
	41. โรงเรียนบ้านท่าสะอาด (สวรรณคังคา)	1	5	6	1	1	2
	42. โรงเรียนบ้านโคกคอนดอนม่วย	1	8	9	1	1	2
	43. โรงเรียนบ้านหนองบัวแพ	1	6	7	1	1	2
	44. โรงเรียนนาดินจี่แสงตะวัน (รวมธรรมราษฎร์บำรุง)	1	8	9	1	1	2

ตาราง 5 (ต่อ)

อำเภอ	โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม
พรรณานิคม	45. โรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม	2	26	28	1	4	5
	46. โรงเรียนบ้านท่าสองคอน	1	4	5	1	1	2
	47. โรงเรียนบ้านนาตากาง	1	4	5	1	1	2
	48. โรงเรียนบ้านสร้างหิน วิทยานุเคราะห์	1	4	5	1	1	2
	49. โรงเรียนบ้านหนองหวาย	1	4	5	1	1	2
	50. โรงเรียนบ้านเปือย	1	4	5	1	1	2
	51. โรงเรียนชุมชนบดมาดพอกน้อย	1	14	15	1	2	3
	52. โรงเรียนบ้านคางสูงเจริญศิลป์	1	3	4	1	1	2
	53. โรงเรียนบ้านสูงเนินสามัคคี	1	21	22	1	3	4
	54. โรงเรียนบ้านบัว (สระพังวิทยา)	1	11	12	1	2	3
	55. โรงเรียนบ้านเชิงชุม	1	14	15	1	2	3
	56. โรงเรียนบ้านดอนกอย	1	4	5	1	1	2
	57. โรงเรียนบ้านสว่าง	1	6	7	1	1	2
	58. โรงเรียนบ้านถ่อน	1	10	11	1	2	3
	59. โรงเรียนบ้านขามึง	1	4	5	1	1	2
	60. โรงเรียนบ้านหนองโคกนาคำ โนนธาตุ	1	14	15	1	2	3
	61. โรงเรียนบ้านอุมไผ่ไผ่ทอง	1	3	4	1	1	2
	62. โรงเรียนบ้านตาลเลียน	1	14	15	1	2	3
	63. โรงเรียนบ้านไร่บ้านไฮ	1	13	14	1	2	3
	64. โรงเรียนบ้านผักคำภู	1	14	15	1	2	3
	65. โรงเรียนบ้านดอนม่วยโนนค้อ	1	4	5	1	1	2
	66. โรงเรียนบ้านหนองเดินคอนขาว	1	4	5	1	1	2

ตาราง 5 (ต่อ)

อำเภอ	โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม
	67. โรงเรียนบ้านโนนทรายคำ	1	14	15	1	2	3
	68. โรงเรียนบ้านภูเพ็ก	1	3	4	1	1	2
	69. โรงเรียนบ้านบึง	1	14	15	1	2	3
	70. โรงเรียนวัดสุทธิมงคล	1	10	11	1	2	3
	71. โรงเรียนบ้านบะหัวเมย	1	6	7	1	1	2
พังโคน	72. โรงเรียนบ้านพังโคน (จำปาสามัคคีวิทยา)	3	40	43	1	6	7
	73. โรงเรียนบ้านนาเหมี้อง	1	10	11	1	2	2
	74. โรงเรียนชุมชนบ้านผึ่งแดง	1	10	11	1	2	3
	75. โรงเรียนบ้านหนองแคนโคกสะอาด	1	5	6	1	1	2
	76. โรงเรียนชุมชนดงม่วงไข่	1	14	15	1	2	3
	77. โรงเรียนบ้านผาขาวโพนแพง	1	11	12	1	2	3
	78. โรงเรียนบ้านม่วงคำ	1	10	11	1	2	3
	79. โรงเรียนบ้านหนองบัว	2	14	16	1	2	3
	80. โรงเรียนบ้านแร่	1	14	15	1	2	3
	81. โรงเรียนบ้านหนองไฮ	1	4	5	1	1	2
	82. โรงเรียนบ้านไฮหย่อง (ภูเงินประชานุกุล)	2	17	19	1	3	4
	83. โรงเรียนบ้านดงสวรรค์ หนองนกกด	1	4	5	1	1	2
	84. โรงเรียนบ้านนาถอน	1	10	11	1	2	3
	85. โรงเรียนบ้านต้นผึ้ง	1	17	18	1	3	4
	86. โรงเรียนบ้านโพนสว่าง กลางเจริญ	1	6	7	1	1	2

ตาราง 5 (ต่อ)

อำเภอ	โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม
วาริชภูมิ	87. โรงเรียนบ้านหนองกุง	1	10	11	1	2	3
	88. โรงเรียนบ้านธาตุกุดพร้าว	1	5	6	1	1	2
	89. โรงเรียนบ้านกุดตะกาบ	1	15	16	1	2	3
	90. โรงเรียนบ้านห้วยบาง	1	10	11	1	2	3
	91. โรงเรียนบ้านไฮปลาไหล	1	10	11	1	2	3
	92. โรงเรียนบ้านจิวพังฮอหนองทม	1	10	11	1	2	3
	93. โรงเรียนบ้านดงคำโพธิ์	1	14	15	1	2	3
	94. โรงเรียนบ้านคำบ่อ	1	10	11	1	2	3
	95. โรงเรียนบ้านคำบิดโคกโพธิ์ยาง	1	11	12	1	2	3
	96. โรงเรียนบ้านตาตั่ววง	1	14	15	1	2	3
	97. โรงเรียนบ้านทุ่งเขือก	1	10	11	1	2	3
	98. โรงเรียนบ้านค้อเขียวพิทยภูมิ	1	14	15	1	2	3
	99. โรงเรียนบ้านจำปาศิริราษฎร์	1	10	11	1	2	3
เจริญศิลป์	100. โรงเรียนอนุบาลเจริญศิลป์	2	27	29	1	4	5
	101. โรงเรียนบ้านหนองทุ่ม หนองโจด	1	14	15	1	2	3
	102. โรงเรียนบ้านโสกวังอ้อยหนู (ประชาสามัคคี)	1	6	7	1	1	2
	103. โรงเรียนบ้านโพนบก หนองผือ	1	14	15	1	3	4
	104. โรงเรียนบ้านดงบาก	1	14	15	1	2	3
	105. โรงเรียนบ้านดงบัง (คุรุราษฎร์อุทิศ)	1	15	16	1	2	3

ตาราง 5 (ต่อ)

อำเภอ	โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม
	106. โรงเรียนบ้านดงสง่า	1	14	15	1	2	3
	107. โรงเรียนบ้านกุดนาขาม (เขตชูวิทยาสาร)	1	12	13	1	2	3
	108. โรงเรียนบ้านดอนชัยวิทยา	1	14	15	1	2	3
	109. โรงเรียนบ้านนาสีนวล	2	26	28	1	4	5
	110. โรงเรียนบ้านหนองแวงน้อย	2	16	18	1	2	3
	111. โรงเรียนบ้านโคกศิลา	2	15	17	1	2	3
	112. โรงเรียนบ้านหนองแปน	2	14	16	1	2	3
สองดาว	113. โรงเรียนชุมชนสองดาว	1	5	6	1	1	2
	114. โรงเรียนหนองไผ่พรเจริญ วิทยา	1	14	15	1	2	3
	115. โรงเรียนบ้านไทยเจริญ	1	4	5	1	1	2
	116. โรงเรียนบ้านหนองกุง	1	4	5	1	1	2
	117. โรงเรียนอุดมสังวรวิทยา	1	15	16	1	2	3
	118. โรงเรียนบ้านดงแสนตอ (ผดุงราษฎร์วิทยาคาร)	2	14	16	1	2	3
	119. โรงเรียนบ้านโคกสะอาด	1	6	7	1	1	2
	120. โรงเรียนจงกลกิตติขจร วิทยา	1	12	13	1	2	3
	121. โรงเรียนบ้านปทุมวาปี	1	9	10	1	1	2
	122. โรงเรียนชุมชนบ้านท่าศิลา	1	14	15	1	2	3
	123. โรงเรียนบ้านภูตะคาม	1	14	15	1	2	3

ตาราง 5 (ต่อ)

อำเภอ	โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม
นิคมคำนูน	124. โรงเรียนบ้านหนองเบญจ	1	11	12	1	2	3
	125. โรงเรียนบ้านสุวรรณคาม	1	14	15	1	2	3
	126. โรงเรียนบ้านนูนโคก	1	14	15	1	2	3
	127. โรงเรียนบ้านโคกมะนาว ทันสมัย	1	11	12	1	2	3
รวม		148	1,410	1,558	127	233	360

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ซึ่งถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ข้อคำถามจำแนกตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 4) การบริหารความเสี่ยง และ 5) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ข้อคำถาม

จำแนกตามองค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) โครงสร้างองค์กร 2) บรรยากาศองค์กร 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม และ 4) การสื่อสาร

เครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร/การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร/การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร/การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร/การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร/การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2.2 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

2.2.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสังเคราะห์แนวคิด แล้วร่างเป็นข้อคำถามที่ครอบคลุมในเนื้อหาของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน

2.2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอบริการที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

2.2.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.2.5 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนตรวจสอบเนื้อหาให้ครอบคลุม เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นและให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

เสร็จแล้วนำคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ดังนี้

1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษา ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารโรงเรียน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) ครู มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

2.2.2.6 นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ IOC รายข้อ คัดข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งพบว่า แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ระหว่าง 0.80 – 1.00 และแบบสอบถามการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ระหว่าง 0.80 – 1.00

2.2.2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.2.2.8 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารโรงเรียน 10 คน และครู 30 คน รวมจำนวน 40 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.264 ขึ้นไป และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ซึ่งพบว่าแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) อยู่ระหว่าง 0.84 – 0.90 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.96 ส่วนแบบสอบถามการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) อยู่ระหว่าง 0.59 – 0.81 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.95

2.2.2.9 ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

2.2.2.10 นำจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

2.3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือจากโรงเรียนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

2.3.2 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยไปยังผู้บริหารโรงเรียนและครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

2.3.3 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ดำเนินการส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลทาง QR-Code โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างเป็นรายสถานศึกษา ตามจำนวนที่กำหนด

2.3.4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมดจำนวน 360 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 มาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าทางสถิติ ดังนี้

2.4.1 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ซึ่งถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ โดยการวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2.4.2 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ซึ่งถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน และตอนที่ 3 ซึ่งถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์แปลผลคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร/การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร/การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร/การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร/การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร/การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน แล้วนำค่าที่ได้มาทำการแปลผลในรูปความสัมพันธ์โดยมีหลักการ (วาโร พึ่งสวัสดิ์, 2567) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กัน

0.71 – 1.00 ระดับสูง

0.31 – 0.70 ระดับปานกลาง

0.10 – 0.30 ระดับต่ำ

2.4.4 การศึกษาอำนาจพยากรณ์และสร้างสมการพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อหาตัวแปรในองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.5.1 สถิติพื้นฐาน

2.5.1.1 ความถี่

2.5.1.2 ร้อยละ (%)

2.5.1.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)

2.5.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.5.2.1 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of item-Objective Congruence: IOC)

2.5.2.2 ค่าอำนาจจำแนกด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

2.5.2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach

2.5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

2.5.3.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก” ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.5.3.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 “การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก” ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.5.3.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับ

การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อย่างง่ายของ Pearson’s Product–Moment Correlation Coefficient

2.5.3.4 สมมติฐานข้อที่ 4 “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่มีอำนาจ พยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 2” ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2

ในระยะนี้ ผู้วิจัยได้คัดเลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน มาทำแบบสอบถามเพื่อให้ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาระยะนี้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ดังนี้

- 1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ทางการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
- 2) ผู้บริหารโรงเรียน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ดำรง ตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน
- 3) ครู มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะ ชำนาญการ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้แก่ แบบประเมินที่เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ และข้อเสนอแนะ โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ซึ่งถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้
อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.2.2 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีขั้นตอน ดังนี้

3.2.2.1 ร่างแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.2.2.2 นำแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อ
ตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะ

3.2.2.3 แก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะ
ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความเห็นของ
คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.2.2.4 จัดพิมพ์แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อนำไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน
5 คน พิจารณาให้ความเห็นชอบและให้ข้อเสนอแนะต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสอบถามความคิดเห็นแล้ว โดยมีการดำเนินการดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.3.2 นำหนังสือรับรองจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พร้อมด้วยแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ส่งถึงผู้ทรงคุณวุฒิ คนละ 1 ฉบับ เพื่อขอร่วมมือในการตอบแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.3.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าทางสถิติ ซึ่งถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์แปลผลคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้
อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้
อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสม/ความเป็นไปได้นี้มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่

3.51 ขึ้นไป ถือว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้

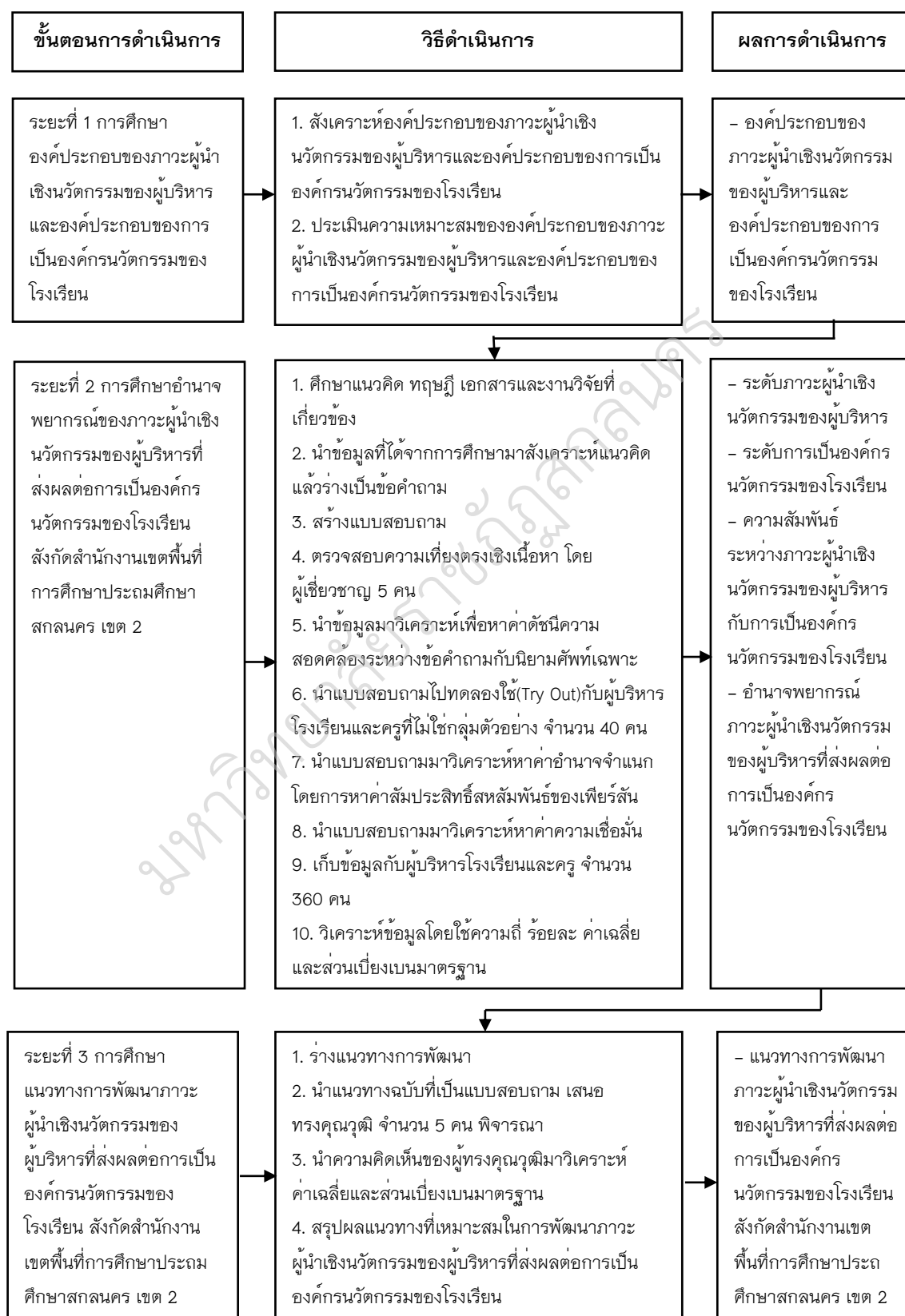
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน ได้แก่

3.5.1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)

3.5.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพประกอบ 4 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ตาราง 6 แผนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนการดำเนินการ	วิธีดำเนินการวิจัย	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่ได้
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนและการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน	1. สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนและองค์ประกอบที่เป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน 2. ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนและองค์ประกอบที่เป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน	เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	แบบสังเคราะห์องค์ประกอบ แบบประเมินความเหมาะสม	1. ความถี่ 2. ร้อยละ 3. วิเคราะห์เนื้อหา 4. ค่าเฉลี่ย 5. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	พฤศจิกายน 2567 พฤษภาคม 2568	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนและองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน
ระยะที่ 2 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	1. สร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ 2. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 4. เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง	ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน ผู้บริหารโรงเรียนและครู จำนวน 360 คน	แบบสอบถาม	1. ความถี่ 2. ร้อยละ 3. ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) 4. ค่าอำนาจจำแนก 5. ค่าความเชื่อมั่น	มิถุนายน 2568 มิถุนายน 2568 กรกฎาคม 2568 สิงหาคม-ตุลาคม 2568	- อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน

ตาราง 6 (ต่อ)

ขั้นตอนการ ดำเนินการ	วิธีดำเนินการวิจัย	กลุ่ม เป้าหมาย	เครื่องมือ	การ วิเคราะห์ ข้อมูล	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่ได้
	5. วิเคราะห์ข้อมูล			6. ค่าเฉลี่ย 7. ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน 8. สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน 9. การ วิเคราะห์ ถดถอย พหุคูณแบบ เป็นขั้นตอน	พฤศจิกายน 2568	
ระยะที่ 3 การศึกษา แนวทางการ พัฒนาภาวะ ผู้นำเชิง นวัตกรรมของ ผู้บริหารที่ ส่งผลการ เป็นองค์กร นวัตกรรมของ โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 2	1. ร่างแนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารที่ ส่งผลการเป็นองค์กร นวัตกรรมของโรงเรียน 2. การประเมินความ เหมาะสมของแนว ทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารที่ส่งผลการ เป็นองค์กรนวัตกรรมของ โรงเรียน	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	แบบสอบถาม	1. ค่าเฉลี่ย 2. ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ธันวาคม 2568	แนว ทางการ พัฒนา ภาวะผู้นำ เชิง นวัตกรรม ของ ผู้บริหารที่ ส่งผลต่อ การเป็น องค์กร นวัตกรรม ของ โรงเรียน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน และการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน

1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน

1.2 ผลการศึกษาองค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน

1.3 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน

1.4 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน

2. ผลการศึกษำำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่มีอำนาจ
พยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่
ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนด
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X	แทน	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน
X_1	แทน	การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
X_2	แทน	การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
X_3	แทน	การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม
X_4	แทน	การบริหารความเสี่ยง
X_5	แทน	การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม
Y	แทน	การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน
Y_1	แทน	โครงสร้างองค์กร
Y_2	แทน	บรรยากาศองค์กร
Y_3	แทน	การมีวิสัยทัศน์ร่วม
Y_4	แทน	การสื่อสาร
R_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน

F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบเอฟ (F-test)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบที (t-test)
Sig	แทน	ค่านัยสำคัญของการทดสอบ
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรืออำนาจในการพยากรณ์
Adj.R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแก้แล้ว
B	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E. _b	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์
S.E. _{est}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
Y'	แทน	คะแนนการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z' _y	แทน	คะแนนมาตรฐานของตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัว
Z	แทน	คะแนนการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนและการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน

1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารงานวิจัยของนักวิชาการเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 4) การบริหารความเสี่ยง และ 5) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

1.2 ผลการศึกษาองค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารงานวิจัยของนักวิชาการเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กร 2) บรรยากาศองค์กร 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม และ 4) การสื่อสาร

1.3 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้จากการสังเคราะห์เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมีผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารโรงเรียน

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความเหมาะสม			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	5.00	0.00	มากที่สุด	1
2. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.90	0.22	มากที่สุด	4
3. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิง นวัตกรรม	5.00	0.00	มากที่สุด	1
4. การบริหารความเสี่ยง	4.85	0.33	มากที่สุด	5
5. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.96	0.08	มากที่สุด	3
รวม	4.94	0.10	มากที่สุด	-

จากตาราง 7 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน
ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.94$, S.D. = 0.10) เมื่อพิจารณา
เป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม
($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) รองลงมาเป็น การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม
($\bar{X} = 4.96$, S.D. = 0.08) การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.22)
และการบริหารความเสี่ยง ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.33) ตามลำดับ

1.4 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบที่เป็น องค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนที่ได้จากการ
สังเคราะห์เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมของ
องค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ซึ่งมีผลการประเมินความเหมาะสม
ขององค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน

องค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรม ของโรงเรียน	ระดับความเหมาะสม			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
1. โครงสร้างองค์กร	4.95	0.11	มากที่สุด	2
2. บรรยากาศองค์กร	4.88	0.17	มากที่สุด	4
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.93	0.14	มากที่สุด	3
4. การสื่อสาร	4.96	0.08	มากที่สุด	1
รวม	4.93	0.08	มากที่สุด	-

จากตาราง 8 พบว่า องค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การสื่อสาร ($\bar{X} = 4.96$, S.D. = 0.08) รองลงมาเป็นโครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 4.95$, S.D. = 0.11) การมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.14) และบรรยากาศองค์กร ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.17) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษานำมาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ ปรากฏผล ดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารโรงเรียน	127	35.30
2. ครู	233	64.70
รวม	360	100
ระดับการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	206	57.20
2. ปริญญาโท	151	41.90
3. ปริญญาเอก	3	0.80
รวม	360	100
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1. 1 – 5 ปี	92	25.60
2. 6 – 10 ปี	98	27.20
3. 11 – 15 ปี	52	14.40
4. 16 – 20 ปี	65	18.10
5. 21 ปีขึ้นไป	53	14.70
รวม	360	100

จากตาราง 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นครู คิดเป็นร้อยละ 64.70 มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.20 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.20

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.2.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ภาพรวมดังแสดงในตาราง 10
ตาราง 10 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารโรงเรียน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	4.30	0.53	มาก	4
2. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.34	0.53	มาก	1
3. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิง นวัตกรรม	4.31	0.55	มาก	3
4. การบริหารความเสี่ยง	4.24	0.58	มาก	5
5. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.33	0.53	มาก	2
รวม	4.30	0.48	มาก	-

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน
เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.53) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.53)
การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.55)
การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.53) และการบริหารความเสี่ยง
($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

2.2.2 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม รายนามและรายชื่อ ดังแสดงในตาราง 11

ตาราง 11 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดวิสัยทัศน์ที่สามารถสะท้อนภาพอนาคตที่ต้องการเห็น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	4.27	0.65	มาก	4
2. ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดทิศทางขององค์กร โดยการนำนวัตกรรมมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร	4.33	0.65	มาก	1
3. ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดเป้าหมายขององค์กร ที่เน้นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เช่น เป้าหมายในการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.30	0.65	มาก	2
4. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร	4.30	0.71	มาก	3
รวม	4.30	0.53	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดทิศทางขององค์กร โดยการนำนวัตกรรมมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดเป้าหมายขององค์กรที่เน้นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เช่น เป้าหมายในการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดวิสัยทัศน์ที่สามารถสะท้อนภาพ

อนาคตที่ต้องการเห็น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

2.2.3 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม รายด้านและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารโรงเรียนคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาระบบการเรียนรู้ การบริหารจัดการและความยั่งยืนของโรงเรียน	4.30	0.67	มาก	4
2. ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นให้อิสระทางความคิดแก่บุคลากร	4.42	0.65	มาก	1
3. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวิเคราะห์สถานการณ์และมองหาช่องทางในการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวทันยุคสมัย	4.31	0.67	มาก	3
4. ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรกล้าที่จะคิดค้นและนำเสนอนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	4.33	0.67	มาก	2
รวม	4.34	0.53	มาก	-

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นให้อิสระทางความคิดแก่บุคลากร ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรกล้าที่จะคิดค้นและนำเสนอวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.67) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนคิด

ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาระบบการเรียนรู้ การบริหารจัดการและความยั่งยืนของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

2.2.4 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม รายด้านและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 13

ตาราง 13 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิง นวัตกรรม	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมเพื่อร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน	4.35	0.71	มาก	3
2. ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความไว้วางใจระหว่างบุคลากรในองค์กรในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.26	0.70	มาก	7
3. ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรในองค์กรเพื่อร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.30	0.75	มาก	4
4. ผู้บริหารโรงเรียนสร้างทีมงานที่มีความรู้และทักษะที่หลากหลาย เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น	4.28	0.72	มาก	5
5. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำทีมที่คอยแนะนำให้คำปรึกษา และอำนวยความสะดวกในการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมในการจัดการศึกษา	4.27	0.76	มาก	6

ตาราง 13 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิง นวัตกรรม	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
6. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมี ส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจใน เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อให้ทุกคนรู้สึกมุ่งมั่นที่จะพัฒนาโรงเรียน	4.35	0.70	มาก	2
7. ผู้บริหารโรงเรียนให้การยอมรับและชื่นชม ความสำเร็จของทีม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้ ทีมงานกล้าที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ	4.35	0.68	มาก	1
รวม	4.31	0.55	มาก	-

จากตาราง 13 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีมและการ
มีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนให้การยอมรับและชื่นชม
ความสำเร็จของทีม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้ทีมงานกล้าที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรม
ใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.68) รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน
มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์
นวัตกรรม เพื่อให้ทุกคนรู้สึกมุ่งมั่นที่จะพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.70) และข้อที่
มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความไว้วางใจระหว่างบุคลากรในองค์กรใน
การปฏิบัติงานเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

2.2.5 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการบริหารความเสี่ยงรายด้านและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 14

ตาราง 14 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการบริหารความเสี่ยง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการบริหารความเสี่ยง	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารโรงเรียนนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีมาช่วยในการควบคุมหรือจัดการความเสี่ยง	4.18	0.74	มาก	3
2. ผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์การดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.18	0.74	มาก	3
3. ผู้บริหารโรงเรียนกำกับดูแลการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.30	0.71	มาก	1
4. ผู้บริหารโรงเรียนติดตามผลการปฏิบัติทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวอันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่	4.28	0.74	มาก	2
รวม	4.24	0.58	มาก	-

จากตาราง 14 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการบริหารความเสี่ยงภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนกำกับดูแลการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.71) รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนติดตามผลการปฏิบัติทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวอันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีมาช่วยในการควบคุมหรือจัดการความเสี่ยง ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.74) และผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์การดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

2.2.6 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม รายด้านและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 15

ตาราง 15 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารโรงเรียนสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่	4.27	0.72	มาก	6
2. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรม เช่น การอบรม สัมมนา หรือ การศึกษาดูงาน เพื่อให้ได้เรียนรู้ทักษะและแนวคิดใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	4.44	0.68	มาก	1
3. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการค้นคว้าหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม	4.33	0.70	มาก	3
4. ผู้บริหารโรงเรียนรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อต่อยอดแนวคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ	4.30	0.72	มาก	4
5. ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดแนวคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ	4.28	0.74	มาก	5
6. ผู้บริหารโรงเรียนอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา	4.37	0.69	มาก	2
รวม	4.33	0.53	มาก	-

จากตาราง 15 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็น

รายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรม เช่น การอบรม สัมมนา หรือการศึกษาดูงาน เพื่อให้ได้เรียนรู้ทักษะและแนวคิดใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.68) รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.3.1 ระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ภาพรวมดังแสดงในตาราง 16

ตาราง 16 ระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ภาพรวม

การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. โครงสร้างองค์กร	4.28	0.59	มาก	2
2. บรรยากาศองค์กร	4.16	0.62	มาก	4
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.22	0.65	มาก	3
4. การสื่อสาร	4.29	0.57	มาก	1
รวม	4.24	0.56	มาก	-

จากตาราง 16 พบว่า การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การสื่อสาร ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.57) โครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.59) การมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.65) และบรรยากาศองค์กร ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ

2.3.2 ระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านโครงสร้างองค์กร รายด้านและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 17

ตาราง 17 ระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านโครงสร้างองค์กร

การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค์กร	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารจัดการภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ โดยมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	4.41	0.67	มาก	1
2. โรงเรียนมีโครงสร้างที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง	4.36	0.68	มาก	2
3. โรงเรียนมีบุคคลที่รับผิดชอบด้านนวัตกรรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาและนำนวัตกรรมมาใช้เกิดผลอย่างเป็นระบบ	4.13	0.79	มาก	4
4. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน	4.22	0.78	มาก	3
รวม	4.28	0.59	มาก	-

จากตาราง 17 พบว่า การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านโครงสร้างองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารจัดการภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ โดยมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ โรงเรียนมีโครงสร้างที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.68) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีบุคคลที่รับผิดชอบด้านนวัตกรรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาและนำนวัตกรรมมาใช้เกิดผลอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

2.3.3 ระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านบรรยากาศองค์กร รายด้านและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 18

ตาราง 18 ระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านบรรยากาศองค์กร

การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ด้านบรรยากาศองค์กร	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพและจิตวิทยาที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดใหม่ ๆ เช่น การจัดมุมพักผ่อนที่ผ่อนคลาย หรือพื้นที่สำหรับระดมสมอง	4.16	0.76	มาก	3
2. โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยต่อการจัดการเรียนรู้และการสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.04	0.79	มาก	5
3. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดโครงสร้างการบริหารงานภายในโรงเรียน	4.21	0.79	มาก	2
4. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรและนักเรียนคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ	4.23	0.78	มาก	1
5. ผู้บริหารโรงเรียนเสริมสร้างกำลังใจให้รางวัลตอบแทนความสำเร็จในรูปแบบต่าง ๆ	4.16	0.83	มาก	4
รวม	4.16	0.62	มาก	-

จากตาราง 18 พบว่า การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านบรรยากาศองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรและนักเรียนคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดโครงสร้างการบริหารงานภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.79) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย

ต่อการจัดการเรียนรู้และการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

2.3.4 ระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม รายด้านและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 19

ตาราง 19 ระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เพื่อปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง	4.23	0.77	มาก	3
2. โรงเรียนนำวิสัยทัศน์มากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรนวัตกรรม	4.23	0.75	มาก	2
3. โรงเรียนมีการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านนวัตกรรมให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจน	4.24	0.78	มาก	1
4. ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นที่จะนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมาย	4.20	0.75	มาก	4
รวม	4.22	0.65	มาก	-

จากตาราง 19 พบว่า การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านนวัตกรรมให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ โรงเรียนนำวิสัยทัศน์มากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.75) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นที่จะนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมาย ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ

2.3.5 ระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการสื่อสาร รายด้านและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 20

ตาราง 20 ระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. โรงเรียนมีกระบวนการส่งผ่านข้อมูลข่าวสาร ความคิดระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ อย่างมีระบบ และเกิดความเข้าใจร่วมกัน	4.24	0.75	มาก	5
2. โรงเรียนมีรูปแบบช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย เช่น สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (อีเมล, แชทกลุ่ม) บอร์ดข่าวสาร หรือแอปพลิเคชันต่าง ๆ	4.32	0.70	มาก	2
3. โรงเรียนมีการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสม ในการสื่อสารในโรงเรียน เช่น เว็บไซต์โรงเรียน โซเชียลมีเดีย และป้ายประชาสัมพันธ์	4.35	0.69	มาก	1
4. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเกี่ยวกับ นวัตกรรม เช่น เว็กร่วมชม ชุมชมครู หรือการ ประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.29	0.77	มาก	3
5. โรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ด้าน นวัตกรรมกับโรงเรียนอื่น ๆ	4.26	0.74	มาก	4
รวม	4.29	0.57	มาก	-

จากตาราง 20 พบว่า การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการสื่อสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ โรงเรียน

มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการสื่อสารในโรงเรียน เช่น เว็บไซต์โรงเรียน โซเชียลมีเดีย และป้ายประชาสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ โรงเรียนมีรูปแบบช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย เช่น สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (อีเมล, แชนกลุ่ม) บอร์ดข่าวสาร หรือแอปพลิเคชันต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีกระบวนการส่งผ่านข้อมูลข่าวสาร ความคิดระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ อย่างมีระบบ และเกิดความเข้าใจร่วมกัน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ

2.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังแสดงในตาราง 21

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄
X	1										
X ₁	.862**	1									
X ₂	.891**	.764**	1								
X ₃	.905**	.694**	.749**	1							
X ₄	.894**	.701**	.737**	.764**	1						
X ₅	.896**	.686**	.722**	.819**	.759**	1					
Y	.755**	.600**	.663**	.726**	.661**	.711**	1				
Y ₁	.678**	.535**	.604**	.644**	.587**	.644**	.920**	1			
Y ₂	.691**	.544**	.594**	.665**	.601**	.670**	.924**	.831**	1		
Y ₃	.715**	.575**	.609**	.690**	.646**	.658**	.917**	.764**	.785**	1	
Y ₄	.695**	.550**	.635**	.671**	.594**	.641**	.918**	.797**	.781**	.814**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 พบว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน (X) กับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .755$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน (X) กับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 รายองค์ประกอบ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3) ($r = .726$) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (X_5) ($r = .711$) การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2) ($r = .663$) การบริหารความเสี่ยง (X_4) ($r = .661$) และการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (X_1) ($r = .600$) ตามลำดับ

2.5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผลการแสดงความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 22

ตาราง 22 ผลการแสดงความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
Regression	66.467	3	22.156	166.810**	.000
Residual	47.284	356	.133		
Total	113.751	359			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง ซึ่งสามารถนำไปสร้างสมการต่อไปได้

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	$Adj. R^2$	B	$S.E._b$	β	t	Sig
ค่าคงที่ (constant)	–	–	–	.516	.170	–	3.032**	.003
การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3)	.726	.527	.526	.348	.066	.342	5.272**	.000
การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (X_5)	.754	.568	.566	.301	.065	.286	4.604**	.000
การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2)	.764	.584	.581	.212	.057	.201	3.728**	.000

$R = .764$, $R^2 = .584$, $Adj. R^2 = .581$, $S.E._{est} = .364$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ตัวแปร พบว่ามีจำนวน 3 ตัวแปร ที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (X_5) และการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดที่สุด คือ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .342 รองลงมา คือ การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .286 และการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .201 ตามลำดับ ทั้ง 3 ตัวแปรนี้ สามารถรวมกัน

พยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้ร้อยละ 58.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
ในการพยากรณ์ เท่ากับ .364

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .516 + .348(X_3) + .301(X_5) + .212(X_2)$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_y = .342(Z_3) + .286(Z_5) + .201(Z_2)$$

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
โรงเรียน ผู้วิจัยได้นำเอาตัวแปรของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน มาหาแนวทางการพัฒนา
โดยนำเอาตัวแปรดังกล่าวไปสร้างเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า
(Rating Scale) 5 ระดับ และปลายเปิดรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน
การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผล
ต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์แนวทางการภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตัวแปร	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โรงเรียน	ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ การเป็นองค์กรนวัตกรรมของ โรงเรียน	สรุปผล
X ₁	การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	×	ไม่นำไปพัฒนา
X ₂	การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	✓	นำไปพัฒนา
X ₃	การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม เชิงนวัตกรรม	✓	นำไปพัฒนา
X ₄	การบริหารความเสี่ยง	×	ไม่นำไปพัฒนา

ตาราง 24 (ต่อ)

ตัวแปร	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน	ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน	สรุปผล
X ₅	การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	√	นำไปพัฒนา

หมายเหตุ : √ หมายถึง มีอำนาจในการพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน

× หมายถึง ไม่มีอำนาจในการพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน

จากตาราง 24 แสดงว่า ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนด้านการงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X₃) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (X₅) และการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X₂) เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนได้ ดังนั้นจึงควรหาแนวทางการพัฒนา

ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 3 ด้านที่พยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนได้ดังกล่าวไปกร่างแนวทางการพัฒนาโดยใช้หลักการ OKRs ประกอบด้วยวัตถุประสงค์หลัก (O) ผลลัพธ์หลัก (KR) และแนวทางการพัฒนา จากนั้นจึงนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ ผลปรากฏดังตาราง 25-27

ตาราง 25 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีมและ
การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ เป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วน ร่วมเชิงนวัตกรรม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
วัตถุประสงค์หลัก O ₁ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้าง วัฒนธรรมองค์กรแห่งความร่วมมือใน การพัฒนาวัตกรรมการศึกษา	4.80	0.44	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 1.1 บุคลากรในโรงเรียนร้อยละ 80 มีส่วน ร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็น ประโยชน์ต่อโรงเรียน	4.80	0.44	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ บุคลากรพบปะ แลกเปลี่ยน ประสบการณ์การพัฒนาวัตกรรมการ เพื่อให้เกิดการแบ่งปันความรู้และต่อ ยอดความคิดร่วมกัน อย่างน้อยภาค เรียนละ 1 ครั้ง	4.80	0.44	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
1.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้บุคลากร รวมกลุ่มกันสร้างผลงานนวัตกรรม เช่น สื่อการสอน ห้องเรียนต้นแบบ การ พัฒนาหลักสูตรหรือระบบดูแลนักเรียน	4.80	0.44	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด

ตาราง 25 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ เป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม เชิงนวัตกรรม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนมอบรางวัล ยก ย่องเชิดชูเกียรติ สำหรับบุคลากรที่ ทำงานร่วมกันและมีผลงานนวัตกรรม เด่น ๆ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ บุคลากรคนอื่นอยากมีส่วนร่วมมากขึ้น	4.80	0.44	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
ภาพรวมของ KR 1.1	4.80	0.44	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 1.2 โรงเรียนมีผลงานหรือแนวคิดนวัตกรรม จากการทำงานเป็นทีมอย่างน้อย 2 ผลงานต่อปีการศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
แนวทางพัฒนา						
1.2.1 ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดให้แต่ละ กลุ่มสาระหรือระดับชั้นจัดตั้งทีมพัฒนา นวัตกรรม โดยมีหน้าที่ร่วมกันวิเคราะห์ ปัญหาการสอน วางแผน และออกแบบ ผลงานนวัตกรรม 2 ผลงานต่อปี เช่น สื่อ การสอน ชุดกิจกรรม หรือรูปแบบการ เรียนรู้ใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม อย่างเป็นระบบ	4.80	0.44	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
1.2.2 ผู้บริหารโรงเรียนจัดอบรมเกี่ยวกับ การออกแบบนวัตกรรม เช่น การใช้ เทคโนโลยี การสร้างสื่อ การพัฒนา กิจกรรม Active Learning โดยให้ บุคลากรทำงานเป็นกลุ่มระหว่างอบรม เพื่อให้เกิดผลงานต้นแบบ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด

ตาราง 25 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ เป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ด้านการดำเนินงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ร่วมเชิงนวัตกรรม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.2.3 ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมนำ เสนอผลงานหรือแนวคิดใหม่ ๆ ที่พัฒนา ร่วมกันต่อผู้บริหารและครูทั้งโรงเรียน	4.80	0.44	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
ภาพรวมของ KR 1.2	4.86	0.29	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 1.3 บุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อ การทำงานร่วมกัน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	4.80	0.44	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
แนวทางพัฒนา						
1.3.1 ผู้บริหารโรงเรียนออกแบบนโยบาย ให้ร่วมพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น อย่างอิสระ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
1.3.2 ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมสาน สัมพันธ์ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ข้ามกลุ่ม สาระ เพื่อให้บุคลากรรู้จักกันมากขึ้น เกิดความผูกพัน และลดความขัดแย้งใน การทำงาน	4.80	0.44	มากที่สุด	4.40	0.54	มาก
1.3.3 ผู้บริหารโรงเรียนจัดช่องทางให้ บุคลากรเสนอความคิดเห็น เช่น กล่อง รับฟังความคิดเห็น การประชุมย่อย หรือ แบบสำรวจ แล้วนำผลไปใช้พัฒนาแก้ไข งานให้เห็นผลจริง เพื่อให้บุคลากรรู้สึก ว่าเสียงของตัวเองมีผลต่อการพัฒนา โรงเรียน	4.80	0.44	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
ภาพรวมของ KR 1.3	4.86	0.29	มากที่สุด	4.53	0.50	มากที่สุด
ภาพรวมแนวทางการพัฒนา	4.84	0.24	มากที่สุด	4.64	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 25 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.24) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.45) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์หลัก O₁ คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความร่วมมือในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54)

ผลลัพธ์หลัก KR 1.1 บุคลากรในโรงเรียนร้อยละ 80 มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาภาพรวมแนวทางการพัฒนา พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรพบปะ แลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนานวัตกรรม เพื่อให้เกิดการแบ่งปันความรู้และต่อยอดความคิดร่วมกัน อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) 2) ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้บุคลากรรวมกลุ่มกันสร้างผลงานนวัตกรรม เช่น สื่อการสอน ห้องเรียนต้นแบบ การพัฒนาหลักสูตรหรือระบบดูแลนักเรียน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนมอบรางวัล ยกย่องเชิดชูเกียรติ สำหรับบุคลากรที่ทำงานร่วมกันและมีผลงาน นักเรียน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54)

ผลลัพธ์หลัก KR 1.2 โรงเรียนมีผลงานหรือแนวคิดนวัตกรรมจากการทำงานเป็นทีมอย่างน้อย 2 ผลงานต่อปีการศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาภาพรวมแนวทางการพัฒนา พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.29) มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดให้

แต่ละกลุ่มสาระหรือระดับชั้นจัดตั้งทีมพัฒนานวัตกรรม โดยมีหน้าที่ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาการสอน วางแผน และออกแบบผลงานนวัตกรรม 2 ผลงานต่อปี เช่น สื่อการสอน ชุดกิจกรรม หรือรูปแบบการเรียนรู้ใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) 2) ผู้บริหารโรงเรียนจัดอบรมเกี่ยวกับการออกแบบนวัตกรรม เช่น การใช้เทคโนโลยี การสร้างสื่อ การพัฒนากิจกรรม Active Learning โดยให้บุคลากรทำงานเป็นกลุ่มระหว่างอบรม เพื่อให้เกิดผลงานต้นแบบร่วมกันและสามารถนำไปพัฒนาต่อจนเป็นนวัตกรรมของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมนำเสนอผลงานหรือแนวคิดใหม่ ๆ ที่พัฒนาร่วมกันต่อผู้บริหารและบุคลากรทั้งโรงเรียน ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44)

ผลลัพธ์หลัก KR 1.3 บุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อการทำงานร่วมกัน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนา พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.29) มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.50) ประกอบด้วย 2 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียนออกแบบนโยบายให้ร่วมพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างอิสระ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) และ 2) ผู้บริหารโรงเรียนจัดช่องทางให้บุคลากรเสนอความคิดเห็น เช่น กล่องรับฟังความคิดเห็น การประชุมย่อย หรือแบบสำรวจ แล้วนำผลไปใช้พัฒนาแก้ไขงานให้เห็นผลจริง เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าเสียงของตัวเองมีผลต่อการพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก 1 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ข้ามกลุ่มสาระ เพื่อให้บุคลากรรู้จักกันมากขึ้น เกิดความผูกพัน และลดความขัดแย้งในการทำงาน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.54)

ตาราง 26 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศ
องค์กรนวัตกรรม

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ เป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร นวัตกรรม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
วัตถุประสงค์หลัก O ₂ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้าง บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และ นวัตกรรม สนับสนุนการใช้นวัตกรรม ของบุคลากรเพื่อพัฒนาการศึกษาใน โรงเรียน	4.60	0.54	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 2.1 จัดตั้งหรือพัฒนาห้องเรียนต้นแบบที่ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning / Innovative Classroom) เพิ่มขึ้นอย่างน้อย 1 ห้อง	4.60	0.54	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
2.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนและ ออกแบบพื้นที่การเรียนรู้ให้เหมาะสมต่อ การเรียนรู้รูปแบบใหม่	4.60	0.54	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
2.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาอุปกรณ์ เทคโนโลยี และสื่อการเรียนรู้ที่เอื้อต่อ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.60	0.54	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
2.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ บุคลากรทดลองรูปแบบการสอนใหม่ ภายในห้องเรียนต้นแบบและประเมินผล เป็นระยะ	4.80	0.44	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด

ตาราง 26 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ เป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร นวัตกรรม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ภาพรวมของ KR 2.1	4.66	0.47	มากที่สุด	4.66	0.47	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 2.2 ผลงานนวัตกรรมของโรงเรียนถูกนำ เสนอหรือเผยแพร่ในเวทีวิชาการหรือ ช่องทางสาธารณะไม่น้อยกว่า 2 ครั้งต่อ ปี	4.60	0.54	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
2.2.1 ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ บุคลากรนำนวัตกรรมเข้าร่วมประกวด หรือแสดงในเวทีระดับเขตพื้นที่ หรือ ระดับประเทศ	4.80	0.44	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
2.2.2 ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรม เผยแพร่นวัตกรรมในโรงเรียน เช่น นิทรรศการหรืองานวิชาการประจำปี	4.80	0.44	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
2.2.3 ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาสื่อ ประชาสัมพันธ์ เช่น บทความ วิดีโอ หรือ เว็บไซต์เพื่อนำเสนอผลงานนวัตกรรมต่อ สาธารณะ	4.80	0.44	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
ภาพรวมของ KR 2.2	4.80	0.44	มากที่สุด	4.66	0.47	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 2.3 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อ บรรยากาศการทำงานและการสนับสนุน ด้านนวัตกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด

ตาราง 26 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ เป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร นวัตกรรม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
แนวทางการพัฒนา						
2.3.1 ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการ สำรวจความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับการสนับสนุนด้านนวัตกรรม อย่างสม่ำเสมอ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
2.3.2 ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีช่องทาง รับฟังข้อเสนอแนะและความต้องการ ของบุคลากรอย่างเป็นทางการ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
2.3.3 ผู้บริหารโรงเรียนสร้างวัฒนธรรม การทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และเปิดโอกาสให้ทดลองแนวคิดใหม่ โดยไม่เน้นการตำหนิความล้มเหลว	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
ภาพรวมของ KR 2.3	5.00	0.00	มากที่สุด	4.66	0.47	มากที่สุด
ภาพรวมแนวทางการพัฒนา	4.82	0.28	มากที่สุด	4.66	0.47	มากที่สุด

จากตาราง 26 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.28) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.47) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์หลัก O₂ คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม สนับสนุนการใช้นวัตกรรมของบุคลากรเพื่อพัฒนาการศึกษาในโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54)

ผลลัพธ์หลัก KR 2.1 จัดตั้งหรือพัฒนาห้องเรียนต้นแบบที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning / Innovative Classroom) เพิ่มขึ้นอย่างน้อย 1 ห้อง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาภาพรวมแนวทางการพัฒนา พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.47) ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.47) ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนและออกแบบพื้นที่การเรียนรู้ให้เหมาะสมต่อการเรียนรู้รูปแบบใหม่ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) 2) ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาอุปกรณ์ เทคโนโลยี และสื่อการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรทดลองรูปแบบการสอนใหม่ภายในห้องเรียนต้นแบบและประเมินผลเป็นระยะ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54)

ผลลัพธ์หลัก KR 2.2 ผลงานนวัตกรรมของโรงเรียนถูกนำเสนอหรือเผยแพร่ในเวทีวิชาการหรือช่องทางสาธารณะไม่น้อยกว่า 2 ครั้งต่อปี มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาภาพรวมแนวทางการพัฒนา พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.47) ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรนำนวัตกรรมเข้าร่วมประกวดหรือแสดงในเวทีระดับเขตพื้นที่ หรือระดับประเทศ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) 2) ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมเผยแพร่ นวัตกรรมในโรงเรียน เช่น นิทรรศการหรืองานวิชาการประจำปี ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์ เช่น บทความ วิดีโอ หรือเว็บไซต์ เพื่อนำเสนอผลงานนวัตกรรมต่อสาธารณะ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44)

ผลลัพธ์หลัก KR 2.3 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อบรรยากาศการทำงานและการสนับสนุนด้านนวัตกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาภาพรวมแนวทางการพัฒนา พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.47) ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่

1) ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการสนับสนุนด้านนวัตกรรมอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) 2) ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีช่องทางรับฟังข้อเสนอแนะและความต้องการของบุคลากรอย่างเป็นทางการ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และเปิดโอกาสให้ทดลองแนวคิดใหม่ โดยไม่เน้นการตำหนิความล้มเหลว ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54)

ตาราง 27 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิง
นวัตกรรม

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ เป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
วัตถุประสงค์หลัก O ₃ ผู้บริหารโรงเรียนเสริมสร้างและ ขับเคลื่อนนวัตกรรมในโรงเรียนด้วยการ เป็นผู้นำที่เปิดกว้าง ยืดหยุ่น และ สนับสนุนให้บุคลากรคิดริเริ่มสิ่งใหม่เพื่อ พัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 3.1 โรงเรียนมีแนวปฏิบัติการทำงานที่ ยืดหยุ่นและมีการเปิดโอกาสให้บุคลากร นำเสนอความคิดใหม่ พร้อมนำไปใช้จริง โดยมีผู้ปฏิบัติตามไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของบุคลากรทั้งหมด	4.80	0.44	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
3.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมระดม ความคิดเห็นจากบุคลากรเพื่อออกแบบ แนวปฏิบัติที่ตอบโจทย์การทำงานจริง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด

ตาราง 27 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ เป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนศึกษาตัวอย่าง แนวปฏิบัติการทำงานที่ทันสมัยจาก โรงเรียนชั้นนำหรือองค์กรที่มีการจัดการ เชิงนวัตกรรม	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
3.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำเอกสาร “แนวปฏิบัติการทำงานแบบยืดหยุ่น” ที่ เข้าใจง่ายและนำไปใช้ได้จริง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
ภาพรวมของ KR 3.1	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 3.2 บุคลากรเข้าร่วมการอบรมหรือ เวิร์กช็อปด้านนวัตกรรมและความคิด สร้างสรรค์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 เพื่อ เสริมพลังแห่งการเรียนรู้และการพัฒนา ตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.40	0.54	มาก
แนวทางการพัฒนา						
3.2.1 ผู้บริหารโรงเรียนสำรวจความ ต้องการพัฒนาของบุคลากร เพื่อ ออกแบบการอบรมที่ตรงความสนใจและ ปัญหาการทำงาน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.40	0.54	มาก
3.2.2 ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรม เผยแพร่นวัตกรรมในโรงเรียน เช่น นิทรรศการหรืองานวิชาการประจำปี	5.00	0.00	มากที่สุด	4.40	0.54	มาก
3.2.3 ผู้บริหารโรงเรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญ ด้านนวัตกรรมมาบรรยายพิเศษหรือจัด เวิร์กช็อปภายในโรงเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.40	0.54	มาก
ภาพรวมของ KR 3.2	5.00	0.00	มากที่สุด	4.40	0.54	มาก

ตาราง 27 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ เป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ผลลัพธ์หลัก KR 3.3 บุคลากรของโรงเรียนนำเสนอนวัตกรรม หรือแนวคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนา โรงเรียนไม่น้อยกว่า 2 โครงการ/ กิจกรรม ภายในปีการศึกษา	4.80	0.44	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
3.3.1 ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำแบบฟอร์ม เสนอแนวคิดที่มีโครงสร้างชัดเจน ช่วยให้ บุคลากรสามารถเขียนแผนได้ง่ายขึ้น	4.80	0.44	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
3.3.2 ผู้บริหารโรงเรียนสร้างแรงจูงใจ เช่น การประกาศเชิดชูเกียรติ รางวัล นวัตกรรมเด่น หรือการสนับสนุน งบประมาณเพื่อทดลองทำ	4.80	0.44	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
3.3.3 ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ บุคลากรทำงานเป็นทีม เพื่อแลกเปลี่ยน ความคิดและร่วมกันออกแบบกิจกรรม หรือโครงการใหม่	4.80	0.44	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
ภาพรวมของ KR 3.3	4.80	0.44	มากที่สุด	4.66	0.47	มากที่สุด
ภาพรวมแนวทางการพัฒนา	4.93	0.14	มากที่สุด	4.55	0.47	มากที่สุด

จากตาราง 27 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.14) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.47) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์หลัก O₃ คือ ผู้บริหารโรงเรียนเสริมสร้างและขับเคลื่อนนวัตกรรมในโรงเรียนด้วยการเป็นผู้นำที่เปิดกว้าง ยืดหยุ่น และสนับสนุนให้บุคลากรคิดริเริ่มสิ่งใหม่ เพื่อพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54)

ผลลัพธ์หลัก KR 3.1 โรงเรียนมีแนวปฏิบัติการทำงานที่ยืดหยุ่นและมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอความคิดใหม่ พร้อมนำไปใช้จริง โดยมีผู้ปฏิบัติตามไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของบุคลากรทั้งหมด มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาภาพรวมแนวทางการพัฒนา พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมระดมความคิดเห็นจากบุคลากรเพื่อออกแบบแนวปฏิบัติที่ตอบโจทย์การทำงานจริง ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) 2) ผู้บริหารโรงเรียนศึกษาตัวอย่างแนวปฏิบัติการทำงานที่ทันสมัยจากโรงเรียนชั้นนำหรือองค์กรที่มีการจัดการเชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำเอกสาร “แนวปฏิบัติการทำงานแบบยืดหยุ่น” ที่เข้าใจง่ายและนำไปใช้ได้จริง ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54)

ผลลัพธ์หลัก KR 3.2 บุคลากรเข้าร่วมการอบรมหรือเวิร์กช็อปด้านนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 เพื่อเสริมพลังแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาภาพรวมแนวทางการพัฒนา พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.54) ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียนสำรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากร เพื่อออกแบบการอบรมที่ตรงความสนใจและปัญหาการทำงาน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.54) 2) ผู้บริหารโรงเรียนจัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการลงมือทำจริง เช่น Design Thinking, การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน, การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.54) และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมมาบรรยายพิเศษหรือจัดเวิร์กช็อปภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.54)

ผลลัพธ์หลัก KR 3.3 บุคลากรของโรงเรียนนำเสนอแนวคิดหรือแนวความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาโรงเรียนไม่น้อยกว่า 2 โครงการ/กิจกรรม ภายในปีการศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาภาพรวมแนวทางการพัฒนา พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.47) ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่

- 1) ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำแบบฟอร์มเสนอแนวคิดที่มีโครงสร้างชัดเจน ช่วยให้บุคลากรสามารถเขียนแผนได้ง่ายขึ้น ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54)
- 2) ผู้บริหารโรงเรียนสร้างแรงจูงใจ เช่น การประกาศเชิดชูเกียรติ รางวัลนวัตกรรมเด่น หรือการสนับสนุนงบประมาณเพื่อทดลองทำ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) และ
- 3) ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมกันออกแบบกิจกรรมหรือโครงการใหม่ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54)

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สรุปได้ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

- 1.1 ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรพบปะ แลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาวัตกรรม เพื่อให้เกิดการแบ่งปันความรู้และต่อยอดความคิดร่วมกัน อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

- 1.2 ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้บุคลากรรวมกลุ่มกันสร้างผลงานนวัตกรรม เช่น สื่อการสอน ห้องเรียนต้นแบบ การพัฒนาหลักสูตรหรือระบบดูแลนักเรียน

- 1.3 ผู้บริหารโรงเรียนมอบรางวัล ยกย่องเชิดชูเกียรติ สำหรับบุคลากรที่ทำงานร่วมกันและมีผลงานนวัตกรรมเด่น ๆ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรคนอื่นอยากมีส่วนร่วมมากขึ้น

- 1.4 ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดให้แต่ละกลุ่มสาระหรือระดับชั้นจัดตั้งที่พัฒนานวัตกรรม โดยมีหน้าที่ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาการสอน วางแผน และออกแบบ

ผลงานนวัตกรรม 2 ผลงานต่อปี เช่น สื่อการสอน ชุดกิจกรรม หรือรูปแบบการเรียนรู้ใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ

1.5 ผู้บริหารโรงเรียนจัดอบรมเกี่ยวกับการออกแบบนวัตกรรม เช่น การใช้เทคโนโลยี การสร้างสื่อ การพัฒนากิจกรรม Active Learning โดยให้บุคลากรทำงานเป็นกลุ่มระหว่างอบรม เพื่อให้เกิดผลงานต้นแบบร่วมกันและสามารถนำไปพัฒนาต่อจนเป็นนวัตกรรมของโรงเรียน

1.6 ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมนำเสนอผลงานหรือแนวคิดใหม่ ๆ ที่พัฒนาร่วมกันต่อผู้บริหารและบุคลากรทั้งโรงเรียน

1.7 ผู้บริหารโรงเรียนออกแบบนโยบายให้รวมพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างอิสระ

1.8 ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมสนทนากลุ่ม กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ข้ามกลุ่มสาระ เพื่อให้บุคลากรรู้จักกันมากขึ้น เกิดความผูกพัน และลดความขัดแย้งในการทำงาน

1.9 ผู้บริหารโรงเรียนจัดช่องทางให้บุคลากรเสนอความคิดเห็น เช่น กล่องรับฟังความคิดเห็น การประชุมย่อย หรือแบบสำรวจ แล้วนำผลไปใช้พัฒนาแก้ไขงานให้เห็นผลจริง เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าการมีผลต่อการพัฒนาโรงเรียน

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนและออกแบบพื้นที่การเรียนรู้ให้เหมาะสมต่อการเรียนรู้รูปแบบใหม่

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาอุปกรณ์ เทคโนโลยี และสื่อการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.3 ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรทดลองรูปแบบการสอนใหม่ภายในห้องเรียนต้นแบบและประเมินผลเป็นระยะ

2.4 ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรนำนวัตกรรมเข้าร่วมประกวดหรือแสดงในเวทีระดับเขตพื้นที่ หรือระดับประเทศ

2.5 ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมเผยแพร่นวัตกรรมในโรงเรียน เช่น นิทรรศการหรืองานวิชาการประจำปี

2.6 ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์ เช่น บทความ วิดีโอ หรือเว็บไซต์เพื่อนำเสนอผลงานนวัตกรรมต่อสาธารณะ

2.7 ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการสนับสนุนด้านนวัตกรรมอย่างสม่ำเสมอ

2.8 ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีช่องทางรับฟังข้อเสนอแนะและความต้องการของบุคลากรอย่างเป็นทางการ

2.9 ผู้บริหารโรงเรียนสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และเปิดโอกาสให้ทดลองแนวคิดใหม่ โดยไม่เน้นการตำหนิความล้มเหลว

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

3.1 ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมระดมความคิดเห็นจากบุคลากรเพื่อออกแบบแนวปฏิบัติที่ตอบโจทย์การทำงานจริง

3.2 ผู้บริหารโรงเรียนศึกษาตัวอย่างแนวปฏิบัติการทำงานที่ทันสมัยจากโรงเรียนชั้นนำหรือองค์กรที่มีการจัดการเชิงนวัตกรรม

3.3 ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำเอกสาร “แนวปฏิบัติการทำงานแบบยืดหยุ่น” ที่เข้าใจง่ายและนำไปใช้ได้จริง

3.4 ผู้บริหารโรงเรียนสำรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากร เพื่อออกแบบการอบรมที่ตรงความสนใจและปัญหาการทำงาน

3.5 ผู้บริหารโรงเรียนจัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการลงมือทำจริง เช่น Design Thinking, การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน, การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

3.6 ผู้บริหารโรงเรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมมาบรรยายพิเศษหรือจัดเวิร์กช็อปภายในโรงเรียน

3.7 ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำแบบฟอร์มเสนอแนวคิดที่มีโครงสร้างชัดเจน ช่วยให้บุคลากรสามารถเขียนแผนได้ง่ายขึ้น

3.8 ผู้บริหารโรงเรียนสร้างแรงจูงใจ เช่น การประกาศเชิดชูเกียรติรางวัลนวัตกรรมเด่น หรือการสนับสนุนงบประมาณเพื่อทดลองทำ

3.9 ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดและร่วมกันออกแบบกิจกรรมหรือโครงการใหม่

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 360 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน สามารถสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 4) การบริหารความเสี่ยง และ 5) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กร 2) บรรยากาศองค์กร 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม และ 4) การสื่อสาร โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม และการบริหารความเสี่ยงตามลำดับ

3. การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ การสื่อสารโครงสร้างองค์กร การมีวิสัยทัศน์ร่วม และบรรยากาศองค์กร ตามลำดับ

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .755 ($r_{xy} = .755$)

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มีจำนวน 3 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (X_5) และการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2) โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวแปร สามารถรวมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนได้ร้อยละ 58.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ .364

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .516 + .348(X_3) + .301(X_5) + .212(X_2)$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_y = .342(Z_3) + .286(Z_5) + .201(Z_2)$$

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม โดยมี 3 วัตถุประสงค์ 9 ผลลัพธ์หลัก และ 27 แนวทางการพัฒนา รายละเอียด ดังนี้

6.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย

9 แนวทางการพัฒนา โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และภาพรวมของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

6.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ประกอบด้วย 9 แนวทางการพัฒนา โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และภาพรวมของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

6.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 9 แนวทางการพัฒนา โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และภาพรวมของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน และการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน อภิปรายผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1.1 จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 4) การบริหารความเสี่ยง และ 5) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ซึ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย 5 องค์ประกอบนี้ อาจเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรและบุคลากร โดยช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ สร้างเป้าหมายร่วมกัน และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม ผู้นำสามารถสร้างความไว้วางใจและแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรได้

อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีบทบาทในการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ แก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นนวัตกรรม เป็นศูนย์กลาง นำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ทั้งนี้

1.1.1 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุจุดมุ่งหมาย และเป็นกรอบกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยเฉพาะวิสัยทัศน์ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม จะช่วยให้สถานศึกษามองเห็นภาพอนาคตที่ชัดเจน เป็นสถานศึกษาที่มีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการสร้างสรรค์และการใช้นวัตกรรม ซึ่งเกิดจากการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่งศิลา กรุดแก้ว (2566) ที่กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ถือเป็นหัวใจสำคัญของผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา เพราะวิสัยทัศน์ช่วยกำหนดทิศทางที่ชัดเจนให้กับองค์กร ว่าควรมุ่งไปสู่จุดใดและพัฒนาในแนวทางใด ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถมองเห็นโอกาสในการสร้างนวัตกรรม กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ และร่วมกันพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ วิสัยทัศน์ยังทำหน้าที่เป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงาน ทำให้ทุกฝ่ายเข้าใจตรงกันและก้าวไปสู่เป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เตชะ ลุนาวงค์ (2564) และ มนต์ธิชา ฉัตรอักษรานนท์ (2567) ที่ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเช่นเดียวกัน

1.1.2 การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรและการทำงานในยุคปัจจุบัน ผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถนำพาองค์กรให้ก้าวหน้าและประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ และช่วยสร้างความยั่งยืนให้แก่องค์กรและสังคมในระยะยาว สอดคล้องกับแนวคิดของ ชีรชัยวัฒน์ วิชาณรงค์ (2564) ที่กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงานในองค์กร ผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์จะสามารถคิดสิ่งใหม่ ๆ ได้อย่างหลากหลาย กล้าคิดนอกกรอบ แต่ยังคงอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลและความเหมาะสม ความคิดสร้างสรรค์นี้ช่วยให้ผู้นำสามารถออกแบบรูปแบบ วิธีการ เครื่องมือ หรือแนวทาง

การทำงานใหม่ ๆ โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อนำมาใช้ในการแก้ไข ปัญหาและสนับสนุนการทำงานภายในองค์กร ส่งผลให้องค์การดำเนินงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพและก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนา สิงห์เอ้ย (2566) และ มนต์ธิชา ฉัตรอักษรานนท์ (2567) ที่ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า องค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเช่นเดียวกัน

1.1.3 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมเป็นปัจจัย สำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายได้ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วม ตัดสินใจอย่างแท้จริง การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ไม่เพียงช่วยให้การดำเนินงาน มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ยังทำให้ครูและบุคลากรเกิดความพึงพอใจ รู้สึกผูกพันกับ โรงเรียน และพร้อมทุ่มเทศักยภาพอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ นิโรจน์ ทองรักจันทร์ (2567) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม เป็นพฤติกรรมการทำงานที่มีความสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของ องค์กร ช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ มีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อการบริหารจัดการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ การทำงานลักษณะดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยทักษะหลาย ด้านร่วมกัน ได้แก่ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม การส่งเสริมความร่วมมือ กระบวนการทำงานที่เหมาะสม และภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับ บริบทขององค์กร ตลอดจนการทำงานเป็นกลุ่มที่เน้นความสัมพันธ์และการพึ่งพาซึ่งกัน และกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) และ เดชา ลุนาวงค์ (2564) ที่ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า องค์ประกอบ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเช่นเดียวกัน

1.1.4 การบริหารความเสี่ยงเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้ สถานศึกษาสามารถรับมือกับเหตุการณ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายหลักคือการลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้น จากเหตุการณ์ไม่คาดคิด และสร้างโอกาสให้โรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ การบริหารความเสี่ยงไม่ใช่การหลีกเลี่ยงความเสี่ยงทั้งหมด แต่เป็นการวางแผนรับมือและ

ดำเนินงานภายใต้ความเสี่ยงอย่างมีระบบและเหตุผล สิ่งสำคัญ คือ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีวิสัยทัศน์ กล้าเผชิญกับความเสี่ยงที่คำนวณได้ และพร้อมสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อให้บุคลากรสามารถร่วมกันพัฒนาแนวทางการบริหารความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งต้องมีระบบติดตามและรายงานผล เพื่อประเมินความก้าวหน้าในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ พอรุง แสงนวล (2563) ที่กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยงเป็นกระบวนการที่ช่วยให้โรงเรียนมองเห็นและตระหนักถึงความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงหรือลดความสูญเสียจากเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด โดยอาศัยการวางแผนกลยุทธ์ การควบคุมความเสี่ยง และการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การบริหารความเสี่ยงช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สถานการณ์ที่มีความเสี่ยง โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำในการวางแผน จัดการ และควบคุมความเสี่ยงทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิษดาพร หวานสนิท (2565) และ อภิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566) ที่ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า องค์ประกอบการบริหารความเสี่ยงเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเช่นเดียวกัน

1.1.5 การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศ

ในโรงเรียนที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารโรงเรียน ในการขับเคลื่อนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่เปิดกว้างให้ครูและบุคลากรทุกระดับได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีปฏิสัมพันธ์ และทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อดึงศักยภาพและความคิดใหม่ ๆ ออกมาใช้ในการพัฒนาการศึกษา เปิดพื้นที่ให้เกิดแนวคิดที่หลากหลายและมุมมองที่แตกต่าง รวมถึงจัดสรรเวลาและสถานที่สำหรับการพบปะ พูดคุย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในบรรยากาศที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งจะช่วยให้อาจารย์รู้สึกผ่อนคลาย กล้าแสดงความคิดเห็น และกล้าลองสิ่งใหม่ ๆ อีกทั้งยังช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของครูและสามารถให้การสนับสนุนได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ ชีรศักดิ์ มังคุด (2564) ที่กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีถือเป็นบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารต้องส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ การสื่อสารที่เปิดกว้าง และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน บรรยากาศ

การทำงานที่เหมาะสมจะช่วยสร้างแรงจูงใจ เพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้บุคลากรมีทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวก เมื่อผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการบรรยากาศองค์การและปรับแนวทางการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย จะช่วยให้การทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเป็นไปอย่างราบรื่น เกิดความผูกพันต่อองค์กร และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร พงษ์เนตร (2564) และ นันทนา สิงห์เอ๋ย (2566) ที่ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า องค์ประกอบการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรมเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเช่นเดียวกัน

1.2 จากการศึกษาองค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน พบว่า องค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กร 2) บรรยากาศองค์กร 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม และ 4) การสื่อสาร ซึ่งองค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบนี้ อาจเป็นเพราะว่า องค์กรนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการอยู่รอดและความสำเร็จขององค์กรในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้และโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรที่สามารถปรับตัวเป็นองค์กรนวัตกรรมจะมีความยืดหยุ่น สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้เกิดการพัฒนาในทุกด้าน สามารถระบุจุดที่ต้องปรับปรุง และพัฒนาระบบการทำงานภายในองค์การให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้

1.2.1 โครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา โครงสร้างที่เหมาะสมจะส่งเสริมวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ ให้บุคลากรมีอิสระในการคิดค้นสิ่งใหม่ ลดกฎระเบียบที่เข้มงวด และส่งเสริมการสื่อสารและการทำงานข้ามสายงาน โครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน จะกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม เอื้อต่อการจัดการความรู้ และส่งเสริมการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งจะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและอำนาจต่อรองขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ อนิรุทธิ์ บุญเกื้อ (2563) ที่กล่าวว่า การจัดโครงสร้างองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรม เนื่องจากสถานศึกษาจำเป็นต้องมีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและชัดเจน เพื่อกำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรแต่ละฝ่ายอย่างเป็นระบบ

เมื่อโครงสร้างองค์กรมีความชัดเจน จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นแนวทางการทำงาน เข้าใจบทบาทของตนเอง และสามารถร่วมกันสร้างสรรค์ คิดค้น และต่อยอดนวัตกรรม ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานชนก ดั่งอุดม (2562) และ ชมัยพร ชูสุภาวดี (2566) ที่ศึกษาองค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน พบว่า องค์ประกอบโครงสร้างองค์กรเป็นองค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของ โรงเรียนเช่นเดียวกัน

1.2.2 บรรยาการขององค์กรมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของ บุคลากร ส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานบรรยาการที่ดีส่งเสริม การมีส่วนร่วม เพิ่มผลการทำงาน ปรับปรุงการสื่อสาร และช่วยในการวางแผนอนาคต องค์กรที่เน้นความสัมพันธ์ที่ดีและการกระจายอำนาจช่วยเพิ่มความพึงพอใจ สร้างทัศนคติ เชิงบวก และกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลทำให้งานประสบความสำเร็จและมี ประสิทธิภาพตามความมุ่งหมายขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ อนุพล สนมศรี (2565) ที่กล่าวว่า บรรยาการขององค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะส่งผลโดยตรงต่อเจตคติ ทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมการทำงาน ของบุคลากร ทั้งในด้านบวกและด้านลบ บรรยาการขององค์กรยังมีผลต่อคุณภาพชีวิตใน การทำงานของบุคลากร และมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของ องค์กร ดังนั้น การพัฒนาองค์กรในด้านใดก็ตาม จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการสร้าง บรรยาการขององค์กรที่ดี เพราะจะช่วยสนับสนุนให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย มีประสิทธิภาพ และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษณุ ศรีกระกุล (2562) และ ชมัยพร ชูสุภาวดี (2566) ที่ศึกษาองค์ประกอบการเป็น องค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน พบว่า องค์ประกอบบรรยาการขององค์กรเป็นองค์ประกอบ ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนเช่นเดียวกัน

1.2.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมเป็นแนวทางสำคัญที่ส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และแผนพัฒนาโรงเรียน ร่วมกัน ทำให้โรงเรียนมีเป้าหมายที่ชัดเจน บุคลากรทำงานไปในทิศทางเดียวกัน เกิดความ ร่วมมืออย่างแท้จริง และเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของ นักเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ คณิศร ผู้มีทรัพย์ (2562) ที่กล่าวว่า การสร้างความ ร่วมมือและความมุ่งมั่นของสมาชิกทุกคนในองค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายและ ความปรารถนาาร่วมกัน สมาชิกในองค์กรจะมีความตระหนักและเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลง

ที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งมีมุมมองร่วมกันต่อทิศทางและอนาคตขององค์กร การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันช่วยให้สมาชิกเกิดการยอมรับ เห็นพ้องต้องกัน และพร้อมทุ่มเทผูกพันต่อจุดมุ่งหมายและการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวและขับเคลื่อนไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอำภา ไชยทะ (2563) และ ธีรฤดี หิรัญกิตติกร (2564) ที่ศึกษาองค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน พบว่า องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ร่วมเป็นองค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนเช่นเดียวกัน

1.2.4 การสื่อสารเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ โดยสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างบุคคลและองค์กร องค์กรนวัตกรรมต้องมีการสื่อสารที่เปิดกว้างทั้งภายในและภายนอก ผ่านหลายช่องทางและทิศทาง ความสำเร็จของนวัตกรรมไม่ได้เกิดจากเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กรที่มีเป้าหมายเดียวกัน การสื่อสารที่สม่ำเสมอช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้ง และการจัดการความรู้ผ่านเครือข่ายและเทคโนโลยีใหม่มีความสำคัญต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Tidd et al. (2001) กล่าวถึงการสื่อสารในองค์กร นวัตกรรมจำเป็นต้องมีความหลากหลายและทั่วถึง การสื่อสารที่สม่ำเสมอและต่อเนื่องจะช่วยลดความขัดแย้ง สนับสนุนการแก้ปัญหา และเพิ่มโอกาสความสำเร็จของนวัตกรรม องค์กรนวัตกรรมต้องให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ เนื่องจากนวัตกรรมเกิดจากการสร้างสรรค์ การรวมรวม การแบ่งปัน และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ โดยอาศัยช่องทางการสื่อสารและเครือข่ายความรู้ภายในองค์กรที่เชื่อมโยงผ่านเทคโนโลยีสมัยใหม่และอินเทอร์เน็ต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานชนก ด่วงอุดม (2562) และ ภูเบศร์ บาลชน (2563) ที่ศึกษาองค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน พบว่า องค์ประกอบ การสื่อสารเป็นองค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนเช่นเดียวกัน

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

- 1) การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 2) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม
- 3) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 4) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
- และ 5) การบริหารความเสี่ยง ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 ที่ว่า ภาวะผู้นำ

เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แสดงออกในการขับเคลื่อนความคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อสร้างและพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ส่งเสริมบุคลากรให้คิดค้นแนวทางการทำงานที่ทันสมัย มีเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน เน้นสัมพันธภาพในทีมและความไว้วางใจระหว่างสมาชิก พร้อมทั้งสร้างบริบทที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และปรับใช้สิ่งใหม่ในองค์กร เพื่อผลสัมฤทธิ์ที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รมิดา ใจสืบ (2567) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางขององค์กร ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และสนับสนุนการแก้ปัญหาอย่างมีกลยุทธ์ ผู้นำเชิงนวัตกรรมยังช่วยกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ และร่วมกันทุ่มเทศักยภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร พงษ์เนตร (2564) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1) การสื่อสาร 2) โครงสร้างองค์กร 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม และ 4) บรรยากาศองค์กร ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2 ที่ว่า การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ โรงเรียนมีการสื่อสารภายในที่ชัดเจนและทั่วถึง ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดแนวทาง นโยบาย และเป้าหมายของโรงเรียนให้ครูและบุคลากรเข้าใจตรงกัน การสื่อสารที่ดีช่วยให้การทำงานของทุกฝ่ายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ลดความสับสนในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนานวัตกรรมของโรงเรียนอย่างราบรื่น มีการจัดระบบงานที่เหมาะสม มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การทำงานมีความยืดหยุ่น ไม่ซับซ้อนจนเกินไป ส่งผลให้สามารถปรับตัวและพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ ๆ ได้ง่าย ซึ่งเอื้อต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมภายในโรงเรียน นอกจากนี้ โรงเรียนยังมีเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจน ครูและบุคลากรเข้าใจและยึดถือเป้าหมายเดียวกัน ทำให้เกิดความร่วมมือและความมุ่งมั่นในการพัฒนาโรงเรียนไปในทิศทางเดียวกัน ขณะเดียวกัน โรงเรียนมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร เปิดกว้าง และเอื้อต่อการเรียนรู้ ครูและบุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนแนวคิดใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ หากมีการส่งเสริมบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมได้ดียิ่งขึ้นในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภูเบศร์ บาลชน (2563) ที่กล่าวว่า องค์กรนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการอยู่รอดและความสำเร็จขององค์กรในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้และยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นยุคที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และนวัตกรรมกับเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญ องค์กรที่สามารถปรับตัวและพัฒนาให้เป็นองค์กรนวัตกรรมจะช่วยส่งเสริมการพัฒนาในทุกด้าน องค์กรนวัตกรรมมีความยืดหยุ่น สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างเหมาะสม ช่วยให้องค์กรมองเห็นจุดที่ควรปรับปรุง และพัฒนาระบบการทำงานภายในให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อันนำไปสู่ความมั่นคงและความสำเร็จอย่างยั่งยืน ดังนั้น จึงทำให้การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานชนก ดั่งอุดม (2562) ได้ศึกษา การศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

ผลการวิจัยพบว่า ระดับสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมัยพร ชูสุภาวดี (2566) ได้ศึกษา สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .755 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3 ที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในยุคที่การศึกษาเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลกาภิวัตน์ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และความคาดหวังของสังคม ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ พร้อมทั้งสนับสนุนให้ครูและบุคลากรกล้าทดลองและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เชื่อมมั่นในศักยภาพของบุคลากร เปิดพื้นที่แห่งการเรียนรู้ และยอมรับความแตกต่างทางความคิด เกิดพลังสร้างสรรค์ที่นำไปสู่การพัฒนา รูปแบบการจัดการเรียนรู้ และการบริหารจัดการที่ทันสมัย ช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนานวัตกรรมได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ดังนั้น หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมย่อมส่งผลให้โรงเรียนสามารถปรับตัวและพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อัมภา ไชยทะ (2563) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะกล้าคิดนอกกรอบ สามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลาย และไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม ๆ เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่แตกต่างจากทุกฝ่าย พร้อมทั้งมีความคิดริเริ่มในการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง บรรยายการทำงานที่ผ่อนคลาย มีอารมณ์ขัน และไม่ตึงเครียดจนเกินไป ช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของครู ทำให้เกิดจินตนาการและความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน ขณะเดียวกัน ผู้บริหารที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือ และความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในหมู่คณะครูและบุคลากร ยอมรับในกระบวนการทำงานของทุกคน ให้คุณค่าแก่ความร่วมมือ และกล้าที่จะ

รับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการมอบหมายงาน คุณลักษณะเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันและความร่วมแรงร่วมใจภายในองค์กร อันนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรมที่เข้มแข็งและยั่งยืน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมย่อมมีความมุ่งมั่นในการผลักดันให้สถานศึกษาก้าวสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมควบคู่กันไป ดังนั้น จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูริชญา เพ็ญพรหม (2563) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงกับการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำภา ไชยทะ (2563) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีจำนวน 3 ตัวแปร คือ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวแปร ร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ได้ร้อยละ 58.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ .364 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4 ที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมถือเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาโรงเรียน เมื่อครูและบุคลากรได้ร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมลงมือปฏิบัติ

จะเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และต่อยอดความคิดอย่างหลากหลาย การมีส่วนร่วมดังกล่าว ช่วยลดช่องว่างระหว่างบุคลากร สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน และเพิ่มพลังในการขับเคลื่อนนวัตกรรมให้เกิดขึ้นจริง ส่งผลให้โรงเรียนสามารถพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น

ในขณะเดียวกัน การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โรงเรียนที่มีบรรยากาศเปิดกว้าง ให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็น การยอมรับความแตกต่าง และการเรียนรู้จากความผิดพลาด จะช่วยให้ครูและบุคลากรกล้าคิด กล้าลอง และกล้าสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างไม่หวาดกลัวต่อความล้มเหลว บรรยากาศเช่นนี้ทำให้องค์กรมีความยืดหยุ่น พร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมเป็นพลังขับเคลื่อนภายในของบุคลากรที่ช่วยให้โรงเรียนก้าวข้ามกรอบการทำงานแบบเดิม ๆ ครูและผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถนำองค์ความรู้ เทคโนโลยี และประสบการณ์มาบูรณาการเพื่อสร้างแนวทางใหม่ในการจัดการเรียนรู้และการบริหารงาน เมื่อความคิดสร้างสรรค์ได้รับการส่งเสริมอย่างเป็นระบบ ย่อมก่อให้เกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าและสามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นิโรจน์ ทองรักจันทร์ (2567) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม เป็นพฤติกรรมการทำงานที่มีความสำคัญและส่งผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความพึงพอใจเชื่อมั่นศรัทธาต่อการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยทักษะหลายประการ เช่น การสื่อสารที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ความร่วมมือ กระบวนการทำงานที่เหมาะสม ภาวะผู้นำที่เหมาะสม รวมถึงการทำงานเป็นกลุ่มที่ต้องอาศัยความสัมพันธ์และการต้องพึ่งพากัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนได้

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำภา ไชยทะ (2563) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การมีวิสัยทัศน์ การบริหารความเสี่ยง การทำงานเป็นทีม ความยืดหยุ่น และ การมีความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 5 รวมกันพยากรณ์ความเป็นองค์กร

นวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้ร้อยละ 85.10 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ หงษ์เวียงจันทร์ (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 64.30

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม โดยมี 3 วัตถุประสงค์ 9 ผลลัพธ์หลัก และ 27 แนวทางการพัฒนา อาจเป็นเพราะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ใช้หลัก OKRs ที่มีการกำหนดเป้าหมายชัดเจน เน้นผลลัพธ์หลักที่วัดได้ และปรับใช้ได้จริง จึงทำให้แนวทางการพัฒนา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ ซาซียะ (2566) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาเป็นหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีโครงสร้างหลักสูตร ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร 3) โครงสร้างหลักสูตรหรือเนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนาและกิจกรรม และ 5) การวัดผลประเมินผล และผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวม พบว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของมนต์ธิชา ฉัตรอักษรานนท์ (2567) ได้ศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มี 10 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการมีมิตรสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม ด้านการเป็นผู้นำ

การเปลี่ยนแปลง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการบริหารจัดการ ความเสี่ยง ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการมีกลยุทธ์เชิง นวัตกรรม ด้านการมีบุคลากรเชิงนวัตกรรม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวกับการ เป็นผู้นำในการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงานร่วมกัน และด้านการมีคุณธรรม จริยธรรมและตรวจสอบได้ และผลการประเมินแนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด และมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้

6.1 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม แนวทาง การพัฒนาที่ได้รับการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้สูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนจัดอบรมเกี่ยวกับการออกแบบนวัตกรรม เช่น การใช้เทคโนโลยี การสร้างสื่อ การพัฒนากิจกรรม Active Learning โดยให้บุคลากรทำงานเป็นกลุ่มระหว่างอบรม เพื่อให้เกิดผลงานต้นแบบ อาจเป็นเพราะ การอบรมเชิงปฏิบัติการที่ให้ทำงานเป็นทีมช่วย เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมคิด ร่วมออกแบบ และทดลอง สร้างนวัตกรรมจริงจากบริบทของโรงเรียนตนเอง อีกทั้งการได้ผลงานต้นแบบจาก การอบรมทำให้สามารถนำไปต่อยอดใช้ได้จริงในชั้นเรียนหรือการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภูมิประสิทธิ์ ไชยบาล (2566) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม (Team Learning) เป็นการที่สมาชิกในทีมร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และประสบการณ์ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ลักษณะนี้จะเกิดขึ้นได้เมื่อสมาชิกมีโอกาสเรียนรู้ร่วมกัน โดยอาศัย การแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้เกิดความคิดร่วมกัน ของกลุ่ม (Group Thinking)

6.2 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม แนวทางการพัฒนาที่ ได้รับการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้สูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้ มีช่องทางรับฟังข้อเสนอแนะและความต้องการของบุคลากรอย่างเป็นทางการ อาจเป็น เพราะ การมีช่องทางรับฟังข้อเสนอแนะอย่างเป็นทางการช่วยส่งเสริมบรรยากาศ การทำงานที่เปิดกว้าง ทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า กล้าแสดงความคิดเห็นและเสนอ แนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งเอื้อต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม อีกทั้งยังช่วยให้ ผู้บริหารรับรู้ปัญหาและความต้องการที่แท้จริง สามารถนำไปใช้พัฒนาโรงเรียน

ได้อย่างเหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภูริชญา เพ็ญพรม (2563) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร สามารถเสนอแนวคิด แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมกันกำหนดแนวปฏิบัติหรือ มาตรฐานการทำงาน ภายใต้บรรยากาศการทำงานที่ท้าทาย เชื้อต่อการเรียนรู้ มีอิสระ ในการตัดสินใจ และได้รับการสนับสนุนในการแก้ไขปัญหา ซึ่งส่งผลให้ครูและบุคลากร เกิดความกล้าคิด กล้าทำ และพัฒนานวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.3 ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม แนวทางการพัฒนาที่ได้รับการ ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้สูงที่สุด ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียนจัด ประชุมระดมความคิดเห็นจากบุคลากรเพื่อออกแบบแนวปฏิบัติที่ตอบโจทย์การทำงานจริง 2) ผู้บริหารโรงเรียนศึกษาตัวอย่างแนวปฏิบัติการทำงานที่ทันสมัยจากโรงเรียนชั้นนำหรือ องค์กรที่มีการจัดการเชิงนวัตกรรม และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำเอกสาร “แนวปฏิบัติการทำงานแบบยืดหยุ่น” ที่เข้าใจง่ายและนำไปใช้ได้จริง อาจเป็นเพราะ การเปิดพื้นที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็นและออกแบบแนวปฏิบัติ ที่สอดคล้องกับการทำงานจริงในโรงเรียน ทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบและกล้าเสนอ แนวคิดใหม่ ๆ ควบคู่กับการที่ผู้บริหารศึกษาตัวอย่างแนวปฏิบัติที่ทันสมัยจากโรงเรียนหรือ องค์กรต้นแบบ ซึ่งช่วยเพิ่มมุมมอง แนวคิด และแรงบันดาลใจในการพัฒนางาน นอกจากนี้ การจัดทำเอกสารแนวปฏิบัติการทำงานแบบยืดหยุ่นที่มีความชัดเจน เข้าใจง่าย และสามารถนำไปใช้ได้จริง ยังช่วยแปลงแนวคิดเชิงนวัตกรรมให้เกิดผลในทางปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้แนวทางทั้งสามมีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทโรงเรียน และมีความเป็นไปได้สูงในการนำไปใช้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภูริชญา เพ็ญพรม (2563) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์จะสามารถสร้างสรรค์ รูปแบบ วิธีการ เครื่องมือ หรืออื่น ๆ โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อนำมาแก้ปัญหาและสนับสนุนการปฏิบัติงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ผลการวิจัยทำให้ทราบองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โรงเรียน มี 5 องค์ประกอบ และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

1.2 ผลการวิจัยทำให้ทราบองค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ และระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ให้ดียิ่งขึ้น

1.3 ผลการวิจัยทำให้ทราบองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน

1.4 ผลการวิจัยทำให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม มีจำนวน 27 แนวทางการพัฒนา ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอันจะส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนและการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาค้นคว้า ช่วยให้เห็นถึงความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนและการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการพัฒนา

ที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่

2.2 เนื่องจากตัวแปร 3 ตัว ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ในด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ดังนั้น ควรนำองค์ประกอบจากรายงานนี้ ไปออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน

2.3 งานวิจัยนี้เป็นเพียงการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเชิงปริมาณ ผู้ศึกษาควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- คณิศร ผู้มีทรัพย์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 จังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิรภาส กีบสันเทียะ. (2565). การบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง OKRs และ CFRs สำหรับการสอนในสถานศึกษา. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริการศึกษาแห่งประเทศไทย, 3(4), 35-44.
- จีระศักดิ์ นามวงษ์. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชัยพร ชูสุภาวดี. (2566). สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. เพาะ: วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ชูลีมาศ คำบุญเรือง. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. เพาะ: วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ชานีรา สุมาลี. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณิชาดาพร หวานสนิท. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, 7(2), 127-142.

- เดชา ลุนาวงค์. (2564). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณมณีนี โฉมจินดา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณนวรรณ จันทร์สว. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ฉัตรดี หิรัญกิตติกร. (2564). การศึกษาความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ธีรชัยวัฒน์ วิชานงค์. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธีรธาร รุจางกูร. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. เพชรบูรณ์: วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ธีรศักดิ์ มังคุด. (2564). บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นภดล รมโพธิ์. (2561). OKRs กับการบริหารโรงเรียน. เข้าถึงได้จาก <http://storylog.co/category/knowledge> 10 เมษายน 2568.
- _____. (2563). แนวทางและวิธีการกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์สู่ความสำเร็จ อย่างยั่งยืน Objectives and Key Results (OKRs). เข้าถึงได้จาก <http://tsri.or.th/th/news/content/455-OKRs> 10 เมษายน 2568.

- นันทนา สิงห์เอ้ย. (2566). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม
ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. เพาะ:
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นิโรจน์ ทองรักจันทร์. (2567). องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนยุคดิจิทัลในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. สงขลา :มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- บริพัฒน์ สารผล. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
บริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย 1. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์สวริยาสาส์น.
- ปานชนก ดวงอุดม. (2562). การศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ปิยโชติ รอดหลง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน
มัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม:
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์. (2564). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พัชรา วาณิชคิน. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและ
กรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- พยัต วุฒิมรงค์. (2562). การจัดการนวัตกรรม: ทฤษฎีการองค์การแห่งการเรียนรู้ และ
นวัตกรรม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พิษณุ ศรีกระกุล. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การนวัตกรรมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พอรุ่ง แสงนวล. (2563). การบริหารความเสี่ยงกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม:
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรทิพย์ เพ็งกลัด. (2560). การสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม:
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรหมพิทักษ์ ศรีชัย. (2562). ภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็น
องค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาสในจังหวัดเลย.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เพ็ญพิมล พลสมบัติ. (2566). แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- แพรวพรรณ เปรมลาภ. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต
2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ภาวัต สุวรรณธนะ. (2564). แนวโน้มการบูรณาการการใช้ OKRs ร่วมกับ KPIs ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมเคมีและ
ปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัทรหทัย ภูสวัสดิ์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม
ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พิษณุโลก:
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ภูเบศร์ บาลชน. (2563). โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็น
องค์การนวัตกรรมของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น: โมเดลแข่งขัน
ภาวะผู้นำการเรียนรู้และภาวะผู้นำแบบร่วมพลัง. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ภูมิประสิทธิ์ ไชยบาล. (2566). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
พะเยา: วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ภูริชญา เปือกพรหม. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มนต์ธิชา นัตรอักษรานนท์. (2567). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร
เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์. (2563). การขับเคลื่อนนวัตกรรมในระบบราชการไทย. กรุงเทพฯ:
สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI).
- รจนา บุญลพ. (2563). บทบาทของค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน. วารสารการวัดผลการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 26(1), 3-13.
- รณกร ประทุมเกสร. (2561). ปัจจัยขององค์การนวัตกรรมและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มี
อิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานตามสมรรถนะหลักของพนักงาน :
กรณีศึกษา บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รมิดา ใจสืบ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา.
- รักพงษ์ แสนศรี. (2566). การจัดการความเสี่ยงองค์กร (Enterprise Risk Management).
ขอนแก่น: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รัชนิดา การิรัตน์. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

- รัชนี จอมศรี. (2565). แนวทางการพัฒนาการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหาร
สถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่ม
เครือข่ายที่ 9. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม.
- รุ่งศิลา กรุดแก้ว. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.
วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 10(2), 195–207.
- ลัดดาวัลย์ ชาศิโย. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วรัญญา ห่อทอง. (2567). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาสู่
ความเป็นเลิศ ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด
สมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วริยากร อัครวงศานนท์. (2565). ความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2567). วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา. สกลนคร: คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิชัย วงษ์ใหญ่และมารุต พัฒนาผล. (2562). ชี้นำการคิดเชิงนวัตกรรม. กรุงเทพฯ:
ศูนย์ผู้นำพัฒนานวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2560). การบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างนวัตกรรมใน
สถานศึกษา. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร,
18(1), 15–29.
- ศิริธร หงษ์ลอย. (2564). การศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน โดยใช้ OKRs (Objective and Key Results) สำหรับพนักงานฝ่าย
สนับสนุนในธุรกิจสายการบินแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ศิริพร พงษ์เนตร. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริรัตน์ หงษ์เวียงจันทร์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล
ต่อความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วารสารการอาชีวศึกษาภาคกลาง,
8(1), 149–161.
- สมชาย เทพแสง. (2566). OKRs: แนวคิดใหม่สำหรับผู้ใช้ในการพัฒนาคุณภาพของ
องค์กร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและนวัตกรรมการศึกษา, 2(1), 1–14.
- สภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมแห่งชาติ. (2564). รายงาน
การพัฒนาการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ
ปี 2564: การฟื้นตัวจากวิกฤตโควิด-19 สู่มุมมองที่ยั่งยืนทางเศรษฐกิจและสังคม.
กรุงเทพฯ: พรินเอบีล.
- สัญญา เคนาภูมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติธัมพร. (2560). กรอบแนวคิดการศึกษากการ
วางแผนและการบริหารแผน. วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์. 4(2), 389–411.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. (2567). แผนพัฒนาการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2566–2570 (ฉบับปรับปรุง 2568). เข้าถึงได้จาก
<https://web2.sakon2.go.th/plan66-70>. 25 กุมภาพันธ์ 2568
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2553). การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร ฉบับ
ปรับปรุง (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพฯ: กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- _____. (2566). แผนกลยุทธ์ของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ
องค์การมหาชน(สนช.) พ.ศ.2566–2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2568).
เข้าถึงได้จาก https://nia.or.th/2022/download/ITA_2568/O5-Strategic-plan-2566-2570-68.pdf. 5 กุมภาพันธ์ 2568
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุธิตา สอนสืบ. (2565). โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
อุบลราชธานีอำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุริยา สรวงศิริ. (2564). องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อนิรุทธิ์ บุญเกิด. (2563). การพัฒนารูปแบบองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ด. กรุงเทพฯ:
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2560). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
ดุสิตนิพนธ์ ปร.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนุพล สนมศรี. (2565). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อนุสรรา สุวรรณวงศ์. (2561). กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิวัฒน์ คุ่มศรีไวย. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
บรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- อวิรุทธิ์ ผลอนันต์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อัศรัช แสนสิงห์. (2560). บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของ
พนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

- อำภา ไชยทะ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การ นวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 15(2), 108–109.
- อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์และพิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ. (2562). ทักษะการสื่อสารของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 13(2), 136–144.
- Altmann, R. (2000). Forecasting your organizational climate. *Journal of Property Management*, 65(40), 62–65.
- Arlene R. Pagaura. (2020). *Innovative Leadership Attributes of School Administrators in the Philippines: Implications for Educational Management*. Bukidnon State University.
- Christiansen, James A. (2000). *Building The Innovative Organization: Management Systems that Encourage Innovation*. Hampshire: Macmillan Press.
- Davidson, Pamela L. (2003). *Measuring Access and Trends In Introduction to Health services*. 87–109.
- Fullan, M. (2013). *The New Meaning of Educational Change (4th ed.)*. Teachers College Press.
- Graham–Leviss, K. (2016). *The 5 Skill that innovative leaders have in common*. Retrieved June 18, 2022, from <https://hbr.org/2016/12/the-5-skills-thatinnovative-leaders-have-in-common>.
- Guimaraes, T., & Paranjape, K. (2017). The Effect of Organization Innovativeness on Company Innovation Success. *International Journal of the Academic Business World*. 11(2): 79–92.
- HREX asia. (2021). *OKR ภัยแล้งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไกล*. เข้าถึงได้จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190607-okr-objective-key-results/>
- OECD. (2016). *Innovative Learning Environments*. OECD Publishing. Accessible from <https://doi.org/10.1787/9789264265095-en>
- Seyed H. R. (2013). Management of Organizational Innovation. *International Journal of Business and Social Science*. 4(1): 226–232.

- Tidd, J., Bessant, J., & Pavitt, K. (2001). *Managing innovation*. (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Wilsey, D. (2021). *Using OKRs with Balanced Scorecard*. *Balancedscorecard.org*. Retrieved from <https://balancedscorecard.org/wp-content/uploads/2019/08/BSI-Using-OKRswith-BalancedScorecard.pdf>.
- Wodtke, C. (2016). *Introduction to OKRs*. CA: O'Reilly Media Inc.
- Zhou, H., & He, Y. (2018). *Comparative Study of OKR and KPI*. DES tech Transactions on Economics, Business and Management. Retrieved from <https://okr.org/wpcontent/uploads/2020/08/BSI-Using-OKRs>.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๖๘



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

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๓๔ ๗๔๕๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๖๘

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

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย
เรียน ดร.สิงห์ประเสริฐ นาคโคตรคำ

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๓๔ ๗๔๕๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๖๘

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

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน นายไพฑูรย์ เนื่ออ่อน

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๓๔ ๗๔๕๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๖๘

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

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย
เรียน นางสาวนภาพร แก้วลอดหล้า

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๓๔ ๗๔๕๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๖๘



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

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน นางสาวปริญญา สารราช

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมียะรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๓๔ ๗๔๕๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๙๑

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

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมียะรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๓๔ ๗๔๕๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๙๑

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

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายประกอบ ตันมูล

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

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๓๔ ๗๔๕๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๙๑

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

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางเกตุมะณี น้อยอ่อน

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

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกสิทธิ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๓๔ ๗๔๕๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๙๑

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

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวจรรวรณ์ ศรีวรกุล

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

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมียักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๓๔ ๗๔๕๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๙๑

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

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางพิมพ์กา จันทร์ฤทัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมิรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๓๔ ๗๔๕๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๑๑



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

๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเคราะหืทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมียะรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๓๔ ๗๔๕๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๒๑



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

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๕๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๓๔ ๗๔๕๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๙๑

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

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.บุญมี ก่อบุญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๓๔ ๗๔๕๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๙๑

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

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.วสุกฤต สุวรรณแทน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๓๔ ๗๔๕๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๙๑



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

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายธีรวัฒน์ การุญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๓๔ ๗๔๕๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๙๑

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

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวเมตตา ขาญฉลาด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมียะรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๓๔ ๗๔๕๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๙๑



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

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวพิมพ์พร ทองนำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมียะรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๓๔ ๗๔๕๕

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนและการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน จำนวน 5
ท่าน ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.สิงห์ประเสริฐ นาคโคตรคำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไฮหย่อง
(ภูเงินประชานุกุล)
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
3. นายไพฑูรย์ เนื่ออ่อน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเหล่า
บ้านถอน
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. นางสาวนภาพร แก้วลอดหล้า ตำแหน่ง ครูโรงเรียนอนุบาลบ่อพลอย
ราษฎร์รังสรรค์
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตราด
5. นางปริญญา สาระราช ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านบัวคุรุราษฎร์
สามัคคี
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรณทอง ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายประกอบ ต้นมูล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนโคกเลาะ
วิทยาคาร
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. นางเกตุมะณีย์ เนื่ออ่อน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโสก
วังอ้อยหนู (ประชาสามัคคี)
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. นางสาวจารุวรรณ ศรีวรกุล ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านสงเปลือย
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
5. นางพิมพ์กา จันทร์ฤทัย ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านนาถ่อน
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ดร. บุญมี ก่อบุญ ตำแหน่ง อาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายวสุกฤต สุวรรณแทน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเดื่อ
ศรีคันไชย
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
3. นายธีรวัฒน์ การุญ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสะพาน
สาม
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. นางสาวเมตตา ชาญฉลาด ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านแก่ง
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
5. นางสาวทิฆัมพร ทองนำ ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านเพียพิทยาพัฒนา
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



**แบบสอบถามประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน**

ชื่อเรื่องงานวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ข้อมูลผู้วิจัย

นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์เคลื่อนที่ 088-334-7455
e-mail: SUPAPORN.SR67@snru.ac.th

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์	กรรมการ

คำชี้แจง

การวิจัยในระยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 4) การบริหารความเสี่ยง และ 5) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ส่วนการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กร 2) บรรยากาศองค์กร 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม และ 4) การสื่อสาร โดยแบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน หากไม่เห็นด้วยกรุณาให้ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในช่องว่างที่กำหนดให้ ซึ่งตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ได้กำหนดเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนและความหมายของความเหมาะสมขององค์ประกอบ ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน/การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน/การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน/การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน/การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน/การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านได้พิจารณาประเมินความเหมาะสม
ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและการเป็นองค์กรนวัตกรรมของ
โรงเรียน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

1. ตำแหน่ง

- ☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา
- ☐ ผู้บริหารโรงเรียน
- ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

- ☐ ปริญญาโท
- ☐ ปริญญาเอก
- ☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ 5-10 ปี
- ☐ 11-15 ปี
- ☐ 16-20 ปี
- ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน

ตัวแปรที่ศึกษา: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการขับเคลื่อนความคิดสร้างสรรค์และพัฒนา นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อสร้างมูลค่าและพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ส่งเสริมบุคลากรให้คิดค้นแนวทางการทำงานที่ทันสมัย เน้นสัมพันธภาพในทีมและความไว้วางใจระหว่างสมาชิก พร้อมทั้งสร้างบริบทที่เอื้อต่อการ สร้างสรรค์และปรับใช้สิ่งใหม่ในองค์กรเพื่อผลสัมฤทธิ์ที่มีคุณภาพ ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ให้ทันสมัยสอดคล้องกับทิศทางการศึกษา มีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร โดยการนำนวัตกรรมมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน							
1.1	การกำหนดวิสัยทัศน์ให้ทันสมัยสอดคล้องกับทิศทางการศึกษา						
1.2	การกำหนดทิศทางขององค์กร โดยการนำนวัตกรรมมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร						
1.3	การกำหนดเป้าหมายขององค์กรที่เน้นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ						
1.4	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร						
2. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียน กำหนดรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นให้อิสระทางความคิดแก่บุคลากร สามารถหาแนวทางในการพัฒนาขับเคลื่อนโรงเรียนโดยการใช้นวัตกรรมในการทำงาน พร้อมทั้งสนับสนุนบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย							
2.1	การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียน						
2.2	การกำหนดรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นให้อิสระทางความคิดแก่บุคลากร						
2.3	การหาแนวทางในการพัฒนาขับเคลื่อนโรงเรียนโดยการใช้นวัตกรรมในการทำงาน						
2.4	การสนับสนุนบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์						

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
3. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสร้างความไว้วางใจระหว่างกันในการปฏิบัติงาน การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี เพื่อร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน การสร้างทีมงานที่มีความหลากหลายในด้านความรู้และทักษะ การเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพในการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม							
3.1	การส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมเพื่อร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน						
3.2	การสร้างความไว้วางใจระหว่างบุคลากรในองค์กรในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม						
3.3	การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรในองค์กรเพื่อร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรม						
3.4	การสร้างทีมงานที่มีความหลากหลายในด้านความรู้และทักษะ						
3.5	การเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพในการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของการจัดการศึกษา						
4. การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการนำนวัตกรรมมาช่วยกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ สามารถวิเคราะห์และควบคุมการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการนำนวัตกรรมมาใช้ในปฏิบัติงานของบุคลากร มีการติดตามผลการปฏิบัติทั้งความสำเร็จความล้มเหลวอันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ มีการกำกับติดตามประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในโรงเรียน							
4.1	การนำนวัตกรรมมาช่วยกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ						
4.2	การใช้นวัตกรรมเพื่อวิเคราะห์การดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากร						
4.3	การควบคุมการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการนำนวัตกรรมมาใช้ในปฏิบัติงานของบุคลากร						

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
4.4	การติดตามผลการปฏิบัติทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวอันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่						
5. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ สนับสนุนกิจกรรมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดแนวคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มีการอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมสำหรับโรงเรียน							
5.1	การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่						
5.2	การสนับสนุนกิจกรรมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ						
5.3	การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน						
5.4	การสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดแนวคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ						
5.5	การอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเป็นองค์กร นวัตกรรมของโรงเรียน

ตัวแปรที่ศึกษา: การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่มีการนำแนวคิดและความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ มาพัฒนาโครงสร้าง กระบวนการทำงาน และการบริหารจัดการ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการสร้างคุณค่าใหม่ ๆ ผ่านการบูรณาการความรู้ ทักษะ และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1. โครงสร้างองค์กร หมายถึง โรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการภายในโรงเรียน มีความยืดหยุ่นคล่องตัว สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม กำหนดบุคคลที่รับผิดชอบด้านนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมของโรงเรียน ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน							
1.1	การกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการภายในโรงเรียนโดยไม่ยึดกับที่เคยทำมา						
1.2	การกำหนดโครงสร้างที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม						
1.3	การกำหนดบุคคลที่รับผิดชอบด้านนวัตกรรม						
1.4	ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน						
2. บรรยากาศองค์กร หมายถึง โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ทำให้บุคลากรเกิดความคิดในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเอื้อต่อการเรียนรู้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดโครงสร้างการบริหารงาน จัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมเพื่อเป็นการต่อยอดองค์ความรู้ มีการเสริมสร้างกำลังใจให้รางวัลตอบแทนความสำเร็จในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นความสนใจในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงาน							
2.1	การจัดสภาพแวดล้อมในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่						
2.2	มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยต่อการจัดการเรียนรู้						
2.3	บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดโครงสร้างการบริหารงาน						
2.4	การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม						

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
2.5	การเสริมสร้างกำลังใจให้รางวัลตอบแทน ความสำเร็จในรูปแบบต่าง ๆ						
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง โรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ของโรงเรียน นำวิสัยทัศน์มากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรนวัตกรรม มีการ สื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านนวัตกรรมให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจน							
3.1	การให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ของโรงเรียน						
3.2	การนำวิสัยทัศน์มากำหนดเป็นแผน กลยุทธ์						
3.3	การสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายด้าน นวัตกรรมให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจอย่าง ชัดเจน						
4. การสื่อสาร หมายถึง โรงเรียนมีระบบการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัย มีรูปแบบช่องทางการสื่อสารที่ หลากหลายที่บุคลากรในองค์กรสามารถเข้าถึงได้ มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการสื่อสาร ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเกี่ยวกับนวัตกรรม นอกจากนั้นส่งเสริม การสื่อสารภายนอกโรงเรียนเพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับนวัตกรรมกับโรงเรียนอื่น ๆ							
4.1	การมีระบบการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัย						
4.2	การมีรูปแบบช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย						
4.3	การใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการ สื่อสาร						
4.4	ครูในโรงเรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและ กันเกี่ยวกับนวัตกรรม						
4.5	มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับนวัตกรรม กับโรงเรียนอื่น ๆ						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบ
การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์
นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของ
องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
และการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน

ชื่อเรื่องงานวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ข้อมูลผู้วิจัย

นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์เคลื่อนที่ 088-334-7455
e-mail: SUPAPORN.SR67@snru.ac.th

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์	กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนและการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยแบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน หากไม่เห็นด้วยกรุณาให้ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในช่องว่างที่กำหนดให้ ซึ่งตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ได้กำหนดระดับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบ มีความหมาย ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านได้พิจารณายืนยันความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

1. ตำแหน่ง

- ☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา
- ☐ ผู้บริหารโรงเรียน
- ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

- ☐ ปริญญาโท
- ☐ ปริญญาเอก
- ☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ 5-10 ปี
- ☐ 11-15 ปี
- ☐ 16-20 ปี
- ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน

ตัวแปรที่ศึกษา: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการขับเคลื่อนความคิดสร้างสรรค์และพัฒนา นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อสร้างมูลค่าและพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ส่งเสริมบุคลากรให้คิดค้นแนวทางการทำงานที่ทันสมัย เน้นสัมพันธภาพในทีมและความไว้วางใจระหว่างสมาชิก พร้อมทั้งสร้างบริบทที่เอื้อต่อการ สร้างสรรค์และปรับใช้สิ่งใหม่ในองค์กรเพื่อผลสัมฤทธิ์ที่มีคุณภาพ ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ให้ทันสมัยสอดคล้องกับทิศทางการศึกษา มีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร โดยการนำนวัตกรรมมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน				
1.1	ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับทิศทางการศึกษา			
1.2	ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดทิศทางขององค์กร โดยการนำนวัตกรรมมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร เพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการบริหารงาน			
1.3	ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดเป้าหมายขององค์กรที่เน้นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เช่น เป้าหมายในการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน			
1.4	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร			
2. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียน กำหนดรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นให้อิสระทางความคิดแก่บุคลากร สามารถหาแนวทางในการพัฒนาขับเคลื่อนโรงเรียนโดยการใช้นวัตกรรมในการทำงาน พร้อมทั้งสนับสนุนบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย				
2.1	ผู้บริหารโรงเรียนคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาระบบการเรียนรู้ การบริหารจัดการและความยั่งยืนของโรงเรียน			
2.2	ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นให้อิสระทางความคิดแก่บุคลากร			
2.3	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถหาแนวทางในการพัฒนาขับเคลื่อนโรงเรียนโดยการใช้นวัตกรรมในการทำงาน			
2.4	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน			

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
3. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสร้างความไว้วางใจระหว่างกันในการปฏิบัติงาน การสร้างสัมพันธภาพที่ดี เพื่อร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน การสร้างทีมงานที่มีความหลากหลายในด้านความรู้และทักษะ การเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพในการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม				
3.1	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมเพื่อร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน			
3.2	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความไว้วางใจระหว่างบุคลากรในองค์กรในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม			
3.3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรในองค์กรเพื่อร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรม			
3.4	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างทีมงานที่มีความรู้และทักษะที่หลากหลาย			
3.5	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพในการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมในการจัดการศึกษา			
4. การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการนำนวัตกรรมมาช่วยกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ สามารถวิเคราะห์และควบคุมการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการนำนวัตกรรมมาใช้ในปฏิบัติงานของบุคลากร มีการติดตามผลการปฏิบัติทั้งความสำเร็จความล้มเหลวอันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ มีการกำกับติดตามประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในโรงเรียน				
4.1	ผู้บริหารโรงเรียนนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีมาช่วยในการควบคุมหรือจัดการความเสี่ยง			
4.2	ผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์การดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากร			
4.3	ผู้บริหารโรงเรียนกำกับดูแลการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากร			
4.4	ผู้บริหารโรงเรียนติดตามผลการปฏิบัติทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวอันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่			

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
5. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ สนับสนุนกิจกรรมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันละกัน มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดแนวคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มีการอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมสำหรับโรงเรียน				
5.1	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่			
5.2	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน			
5.3	ผู้บริหารโรงเรียนรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อต่อยอดแนวคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ			
5.4	ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดแนวคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ			
5.5	ผู้บริหารโรงเรียนอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อ
 คำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
 ผู้บริหารโรงเรียน

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน

ตัวแปรที่ศึกษา: การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่มีการนำแนวคิดและความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ มาพัฒนาโครงสร้าง กระบวนการทำงาน และการบริหารจัดการ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการสร้างคุณค่าใหม่ ๆ ผ่านการบูรณาการความรู้ ทักษะ และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้องของ		
		+1	0	-1
1. โครงสร้างองค์กร หมายถึง โรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการภายในโรงเรียน มีความยืดหยุ่นคล่องตัว สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม กำหนดบุคคลที่รับผิดชอบด้านนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมของโรงเรียน ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน				
1.1	โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารจัดการภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการดำเนินการอย่างคล่องตัว			
1.2	โรงเรียนมีโครงสร้างที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง			
1.3	โรงเรียนมีบุคคลที่รับผิดชอบด้านนวัตกรรม เพื่อให้การพัฒนาและนำนวัตกรรมมาใช้เกิดผลอย่างเป็นระบบ			
1.4	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน			
2. บรรยากาศองค์กร หมายถึง โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ทำให้บุคลากรเกิดความคิดในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเอื้อต่อการเรียนรู้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดโครงสร้างการบริหารงาน จัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมเพื่อเป็นการต่อยอดองค์ความรู้ มีการเสริมสร้างกำลังใจให้รางวัลตอบแทนความสำเร็จในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นความสนใจในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงาน				
2.1	โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ของบุคลากร			
2.2	โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยต่อการจัดการเรียนรู้			

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
2.3	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดโครงสร้างการบริหารงานภายในโรงเรียน			
2.4	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมและจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรและนักเรียนคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ			
2.5	ผู้บริหารโรงเรียนเสริมสร้างกำลังใจให้รางวัลตอบแทนความสำเร็จในรูปแบบต่าง ๆ			
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง โรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน นำวิสัยทัศน์มากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรนวัตกรรม มีการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านนวัตกรรมให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจน				
3.1	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เพื่อปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง			
3.2	โรงเรียนนำวิสัยทัศน์มากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรนวัตกรรม			
3.3	โรงเรียนมีการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านนวัตกรรมให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจน			
4. การสื่อสาร หมายถึง โรงเรียนมีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีรูปแบบช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายที่บุคลากรในองค์กรสามารถเข้าถึงได้ มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการสื่อสาร ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเกี่ยวกับนวัตกรรม นอกจากนั้นส่งเสริมการสื่อสารภายนอกโรงเรียนเพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับนวัตกรรมกับโรงเรียนอื่น ๆ				
4.1	โรงเรียนมีกระบวนการส่งผ่านข้อมูลข่าวสาร ความคิดระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ อย่างมีระบบ และเกิดความเข้าใจร่วมกัน			
4.2	โรงเรียนมีรูปแบบช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย เช่น สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (อีเมล, แชนกลุ่ม) บอร์ดข่าวสาร หรือแอปพลิเคชันต่าง ๆ			
4.3	โรงเรียนมีการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการสื่อสารในโรงเรียน เช่น เว็บไซต์โรงเรียน โซเชียลมีเดีย และป้ายประชาสัมพันธ์			

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
4.4	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเกี่ยวกับนวัตกรรม เช่น เว็กร่วมชม ชุมชมครู หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ			
4.5	โรงเรียนมีการส่งเสริมการสื่อสารภายนอกโรงเรียนเกี่ยวกับนวัตกรรมกับโรงเรียนอื่น ๆ			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อ
คำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์
นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผู้วิจัย

นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา ประธานกรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์ กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรม
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากท่านให้บุคคลทั้ง 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหาร
โรงเรียนและครูในการตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด คำตอบ
ของท่านจะเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ในภาพรวมและไม่มีผลกระทบ
ต่อหน้าที่การงานของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อ
การจัดการศึกษา

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์เคลื่อนที่ 088-334-7455

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารโรงเรียน

☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 1-5 ปี

☐ 6-10 ปี

☐ 11-15 ปี

☐ 16-20 ปี

☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2

คำชี้แจง แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน
ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3) การทำงาน
เป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 4) การบริหารความเสี่ยง และ 5) การสร้าง
บรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน หากท่านมี
ข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
ที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปาน
กลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
ที่สุด

ตัวอย่าง การตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม						
0	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ให้ทันสมัยสอดคล้องกับทิศทางการศึกษา	✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบ ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลข 5 แสดงว่าท่านมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม “ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ให้ทันสมัยสอดคล้องกับทิศทางการศึกษา” อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม						
1	ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดวิสัยทัศน์ที่สามารถสะท้อนภาพอนาคตที่ต้องการเห็นและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง					
2	ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดทิศทางขององค์กร โดยการนำนวัตกรรมมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร					
3	ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดเป้าหมายขององค์กรที่เน้นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เช่น เป้าหมายในการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน					
4	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร					
2. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม						
5	ผู้บริหารโรงเรียนคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาระบบการเรียนรู้ การบริหารจัดการและความยั่งยืนของโรงเรียน					
6	ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นให้อิสระทางความคิดแก่บุคลากร					
7	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวิเคราะห์สถานการณ์และมองหาช่องทางในการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวทันยุคสมัย					
8	ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรกล้าที่จะคิดค้นและนำเสนอนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน					
3. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม						
9	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมเพื่อร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน					
10	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความไว้วางใจระหว่างบุคลากรในองค์กรในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม					
11	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรในองค์กรเพื่อร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรม					
12	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างทีมงานที่มีความรู้และทักษะที่หลากหลายเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำทีมที่คอยแนะนำ ให้คำปรึกษา และอำนวยความสะดวกในการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมในการจัดการศึกษา					
14	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อให้ทุกคนรู้สึกมุ่งมั่นที่จะพัฒนาโรงเรียน					
15	ผู้บริหารโรงเรียนให้การยอมรับและชื่นชมความสำเร็จของทีม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้ทีมงานกล้าที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ					
4. การบริหารความเสี่ยง						
16	ผู้บริหารโรงเรียนนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีมาช่วยในการควบคุมหรือจัดการความเสี่ยง					
17	ผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์การดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
18	ผู้บริหารโรงเรียนกำกับดูแลการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
19	ผู้บริหารโรงเรียนติดตามผลการปฏิบัติทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวอันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่					
5. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม						
20	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่					
21	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรม เช่น การอบรม สัมมนา หรือการศึกษาดูงาน เพื่อให้ได้เรียนรู้ทักษะและแนวคิดใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย					
22	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการค้นคว้าหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม					
23	ผู้บริหารโรงเรียนรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อต่อยอดแนวคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
24	ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดแนวคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ					
25	ผู้บริหารโรงเรียนอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

คำชี้แจง แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กร 2) บรรยากาศองค์กร 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) การสื่อสาร

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน หากท่านมีข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความคิดเห็นของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน มีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง การตอบแบบสอบถาม

ข้อ	การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. โครงสร้างองค์กร						
0	การกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการภายในโรงเรียนโดยไม่ยึดกับที่เคยทำมา	✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบ ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลข 5 แสดงว่าท่านมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม “การกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการภายในโรงเรียนโดยไม่ยึดกับที่เคยทำมา” อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. โครงสร้างองค์กร						
1	โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารจัดการภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ โดยมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน					
2	โรงเรียนมีโครงสร้างที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง					
3	โรงเรียนมีบุคคลที่รับผิดชอบด้านนวัตกรรม เพื่อให้การพัฒนาและนำนวัตกรรมมาให้เกิดผลอย่างเป็นระบบ					
4	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน					
2. บรรยากาศองค์กร						
5	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพและจิตวิทยาที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดใหม่ ๆ เช่น การจัดมุมพักผ่อนที่ผ่อนคลายหรือพื้นที่สำหรับระดมสมอง					
6	โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยต่อการจัดการเรียนรู้และการสร้างสรรค์นวัตกรรม					
7	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดโครงสร้างการบริหารงานภายในโรงเรียน					
8	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรและนักเรียนคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ					
9	ผู้บริหารโรงเรียนเสริมสร้างกำลังใจให้รางวัลตอบแทนความสำเร็จในรูปแบบต่าง ๆ					
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม						
10	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เพื่อปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง					
11	ผู้บริหารโรงเรียนนำวิสัยทัศน์มากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรนวัตกรรม					
12	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านนวัตกรรมให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจน					

ข้อ	การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นที่จะนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมาย					
4. การสื่อสาร						
14	โรงเรียนมีกระบวนการส่งผ่านข้อมูลข่าวสาร ความคิดระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ อย่างมีระบบ และเกิดความเข้าใจร่วมกัน					
15	โรงเรียนมีรูปแบบช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย เช่น สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (อีเมล, แชนกลุ่ม) บอร์ดข่าวสาร หรือแอปพลิเคชันต่าง ๆ					
16	โรงเรียนมีการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการสื่อสารในโรงเรียน เช่น เว็บไซต์โรงเรียน โซเชียลมีเดีย และป้ายประชาสัมพันธ์					
17	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเกี่ยวกับนวัตกรรม เช่น เว็กร่วมชม ชุมชมครู หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ					
18	โรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ด้านนวัตกรรมกับโรงเรียนอื่น ๆ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์
นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์เคลื่อนที่ 088-334-7455 e-mail: SUPAPORN.SR67@snru.ac.th



**แบบประเมินความเหมาะสมแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**

ผู้วิจัย

นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์	กรรมการ

คำชี้แจง

แบบประเมินนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ โดยแบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาความเหมาะสมแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ ไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์เคลื่อนที่ 088-334-7455

แบบประเมินสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. ตำแหน่งปัจจุบัน

- ☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา
- ☐ ผู้บริหารโรงเรียน
- ☐ ครู

2. สำเร็จการศึกษาระดับ

- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาโท
- ☐ ปริญญาเอก
- ☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ 1-5 ปี
- ☐ 6-10 ปี
- ☐ 11-15 ปี
- ☐ 16-20 ปี
- ☐ 21 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ตาม
ความคิดเห็นของท่าน หากท่านมีข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดย
ระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผล
ต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน มีความหมายดังนี้

5 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะ
ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน อยู่ใน
ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน อยู่ในระดับ
มาก

3 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะ
ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน อยู่ใน
ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะ
ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน อยู่ใน
ระดับน้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน อยู่ในระดับ
น้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

องค์กรประกอบ ที่เลือก	ข้อคำถาม	แนวทางการพัฒนาภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ เป็นองค์กรนวัตกรรม ของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
			5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
00 การทำงานเป็น ทีมและการมีส่วนร่วม เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารโรงเรียนที่ แสดงออกถึง ความสามารถใน การส่งเสริมให้ บุคลากรมีการ ทำงานเป็นทีมและ สร้างความ ไว้วางใจระหว่าง กันในการ ปฏิบัติงาน การ สร้างสัมพันธภาพ ที่ดี เพื่อร่วมกัน สร้างสรรค์ นวัตกรรมที่เป็น ประโยชน์ต่อ โรงเรียน การสร้าง ทีมงานที่มีความ หลากหลาย	1) ผู้บริหารโรงเรียน ส่งเสริมให้บุคลากรมี การทำงานเป็นทีม เพื่อร่วมกัน สร้างสรรค์นวัตกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อ โรงเรียน 2) ผู้บริหารโรงเรียน สร้างความไว้วางใจ ระหว่างบุคลากรใน องค์กรในการ ปฏิบัติงานเพื่อ สร้างสรรค์นวัตกรรม 3) ผู้บริหารโรงเรียน มีการสร้าง สัมพันธภาพที่ดีกับ บุคลากรในองค์กร เพื่อร่วมกัน สร้างสรรค์นวัตกรรม	วัตถุประสงค์หลัก 0. ผู้บริหารโรงเรียน สามารถสร้างวัฒนธรรม องค์กรแห่งความร่วมมือใน การพัฒนานวัตกรรม การศึกษา	√					√				
		ผลลัพธ์หลัก KR 1.1 บุคลากรในโรงเรียนร้อยละ 80 มีส่วนร่วมในการ สร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็น ประโยชน์ต่อโรงเรียน	√					√				
		แนวทางพัฒนา 1. ผู้บริหารโรงเรียน สนับสนุนให้บุคลากรพบปะ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ การพัฒนานวัตกรรม เพื่อให้เกิดการแบ่งปัน ความรู้และต่อยอด ความคิดร่วมกัน อย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ครั้ง	√					√				
		2. ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้ บุคลากรรวมกลุ่มกันสร้าง ผลงานนวัตกรรม เช่น สื่อ การสอน ห้องเรียนต้นแบบ การพัฒนาหลักสูตรหรือ ระบบดูแลนักเรียน	√					√				

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ดังนี้

- ความเหมาะสม “ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความร่วมมือในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา” มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

- ความเป็นไปได้ “ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความร่วมมือในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา” มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์

นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์เคลื่อนที่ 088-334-7455 e-mail: SUPAPORN.SR67@snru.ac.th

ภาคผนวก ง

คำคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 28 แบบสรุปผลการหาค่า IOC อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.81	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.84	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.70	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.61	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.75	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	0	0.80	.69	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.74	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.76	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.74	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	0	0.80	.84	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.90	ใช้ได้
12	0	+1	+1	+1	+1	0.80	.76	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.89	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.67	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.63	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.70	ใช้ได้
17	0	+1	+1	+1	+1	0.80	.78	ใช้ได้
18	0	+1	+1	+1	+1	0.80	.70	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.48	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.68	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.59	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.74	ใช้ได้
23	0	+1	+1	+1	+1	0.80	.70	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.78	ใช้ได้

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.78	ใช้ได้

แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ระหว่าง 0.80 – 1.00 มีค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) อยู่ระหว่าง 0.84 – 0.90 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.96

ตาราง 29 แบบสรุปผลการหาค่า IOC อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
การเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
1	0	+1	+1	+1	+1	0.80	.59	ใช้ได้
2	+1	+1	0	+1	+1	0.80	.74	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.76	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.73	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.67	ใช้ได้
6	+1	+1	0	+1	+1	0.80	.76	ใช้ได้
7	+1	+1	0	+1	+1	0.80	.70	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.78	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.68	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	0	+1	0.80	.75	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.81	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.79	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	0	1.00	.81	ใช้ได้
14	0	+1	+1	+1	+1	0.80	.76	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.73	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.69	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.77	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.74	ใช้ได้

แบบสอบถามการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
นิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ระหว่าง 0.80 – 1.00 มีค่า
อำนาจจำแนก (Discrimination) อยู่ระหว่าง 0.59 – 0.81 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
เท่ากับ 0.95

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสร้อย
วัน เดือน ปีเกิด	26 ธันวาคม 2536
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	123 หมู่ 6 ตำบลไสโยทัย อำเภอฟังโคน จังหวัดสกลนคร รหัสไปรษณีย์ 47160
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.2
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านอุมเหมา อำเภอฟังโคน จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2555	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนพังโคนวิทยาคม อำเภอฟังโคน จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2560	การศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2569	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2560	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านดงบาก อำเภोजेरินศิลป์ จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
พ.ศ. 2562	ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านดงบาก อำเภोजेरินศิลป์ จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
พ.ศ. 2566	ครู คศ.2 โรงเรียนบ้านอุมเหมา อำเภอฟังโคน จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2