

แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

GUIDELINES ON SUPPORTING TEACHER'S INNOVATIVE  
LEADERSHIP IN SCHOOLS UNDER PATHUM THANI PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ธัญชนก แสนจันทร์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ธัญชนก แสนจันทร์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี  
Guidelines on Supporting Teacher's Innovative Leadership  
in Schools under Pathum Thani Primary Educational Service  
Area Office

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวธัญชนก แสนจันทร์

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

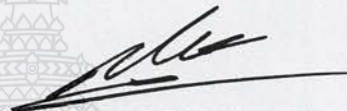
อาจารย์ที่ปรึกษา

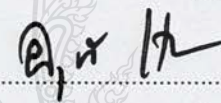
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องลักษณะ บุญธรรม, ปร.ด.


ปีการศึกษา


2563

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

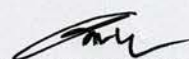
  
..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์, ค.ด.)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องลักษณะ บุญธรรม, ปร.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์  
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์

  
..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล, ค.อ.ม.)

วันที่..14.. เดือน..สิงหาคม.. พ.ศ. 2563..

หัวข้อวิทยานิพนธ์	แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวธัญชนก แสนจันทร์
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องลักษณะ บุญธรรม, ประ.ด.
ปีการศึกษา	2563

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี และ 2) แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 359 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิควิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ จากวิธีการหมุนแกนองค์ประกอบแบบมูมจากด้วยวิธีแวนแอกซ์ และวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) คิดเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ (2) กล้าเสี่ยง (3) มีวิสัยทัศน์ และ (4) การสร้างความร่วมมือ สามารถอธิบายองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้ร้อยละ 66.35 และ 2) แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้แก่ (1) ด้านการคิดเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ การคิดริเริ่ม แพลกใหม่ การระดมความคิด การวางแผนคิดนวัตกรรมและกิจกรรมใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์ (2) ด้านกล้าเสี่ยง กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าทำสิ่งใหม่ การให้อำนาจในการบริหารจัดการ การยอมรับ (3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีการวางแผนในการทำงาน กำหนดทิศทางและเป้าหมาย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น และเป็นแบบอย่างที่ดี และ (4) ด้านการสร้างความร่วมมือ การให้อิสระทางความคิด ยอมรับและตกลงร่วมกัน สร้างค่านิยมการทำงาน กิจกรรมสร้างสัมพันธ์

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ครู



<b>Thesis Title</b>	Guidelines on Supporting Teacher's Innovative Leadership in Schools under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office
<b>Name – Surname</b>	Ms. Thanunchanok Saenchun
<b>Program</b>	Educational Administration
<b>Thesis Advisor</b>	Assistant Professor Tongluck Boontham, Ph.D.
<b>Academic Year</b>	2020

## ABSTRACT

The objectives of this research were to study: 1) the factor analysis of teacher's innovative leadership in schools under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office, and 2) the guidelines on supporting teacher's innovative leadership in schools under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office.

The sample group of this research, selected using stratified random sampling, consisted of 359 teachers in schools under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaires (reliability = 0.97). The data were analyzed using Exploratory Factor Analysis (EFA), Principal Components Analysis (PCA) with orthogonal varimax rotation, and content analysis.

The research results revealed that 1) the teacher's innovative leadership in schools under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office consisted of four components: (1) change creativity, (2) risk-taking, (3) vision, and (4) cooperation. The teacher's innovative leadership in schools under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office could be explained by the components at 66.35%. 2) The guidelines on supporting the teacher's innovative leadership in schools under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office were as follows: (1) the change in creativity component included creative thinking, brainstorming, planning and initiating innovations and activities; (2) the risk-taking component included being assertive, empowering teachers management and being open-minded; (3) the vision component included organizing work tasks, goal setting, knowledge sharing, being determined, being enthusiastic, and being a good role model; and (4) the corporation component included permitting the freedom of thought, making an agreement, establishing core values, and creating relationship activities.

**Keywords:** innovative leadership, exploratory factor analysis, teacher

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บัญธรรม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ประธานกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบ ที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.วิไลวรรณ ศรีสงคราม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา มีสุข ดร.สุกัญญา บุญศรี และ ดร.สุชาติ ทองมา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูทุกท่านในโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัด ปทุมธานี ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การศึกษาวิจัย สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขอขอบพระคุณ คณาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาท วิชา ทำให้ผู้วิจัยได้นำเอาหลักการวิชาความรู้มาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในการวิจัยในครั้งนี้ คุณค่าอันพึงมี จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ และครอบครัว ตลอดจน ผู้เขียน หนังสือ และบทความต่างๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยจนสามารถทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ ด้วยดี

ธัญชนก แสนจันทร์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	13
1.3 คำถามของการวิจัย.....	13
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	13
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	14
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	15
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	16
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	17
2.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	54
2.3 ทิศทางการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี.....	58
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	60
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	67
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	67
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	68
3.3 การสร้างและทดสอบเครื่องมือในการวิจัย.....	69
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	71
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	76
4.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.....	77
4.3 ผลการวิเคราะห์แนวทางทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.....	87
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	99
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	99
5.2 อภิปรายผล.....	101
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	104
บรรณานุกรม.....	105
ภาคผนวก.....	108
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	109
รายนามผู้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลในการวิจัย.....	111
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	112
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย.....	118
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	152
ภาคผนวก ง การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง.....	159
ภาคผนวก จ รายชื่อสถานศึกษาที่เก็บข้อมูล.....	163
ประวัติผู้เขียน.....	166

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การแสดงสรุปรูปตัวชี้วัดองค์ประกอบ มีวิสัยทัศน์.....	35
ตารางที่ 2.2 การแสดงสรุปรูปตัวชี้วัดองค์ประกอบ การสร้างความร่วมมือ.....	40
ตารางที่ 2.3 การแสดงสรุปรูปตัวชี้วัดองค์ประกอบ กล้าเสี่ยง.....	44
ตารางที่ 2.4 การแสดงสรุปรูปตัวชี้วัดองค์ประกอบ มุ่งเปลี่ยนแปลง.....	48
ตารางที่ 2.5 การแสดงสรุปรูปตัวชี้วัดองค์ประกอบ ความคิดสร้างสรรค์.....	53
ตารางที่ 2.6 สรุปรูปตัวชี้วัดความสามารถทางดิจิทัล ด้านที่ 6 ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล.....	54
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี ในปีการศึกษา 2562 จำแนกตามเขตพื้นที่ การศึกษาและอำเภอ.....	68
ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของตัวอย่างแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการ ศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้.....	76
ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลคิน (KMO) และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ (Bartlett's Test of Sphericity) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.....	78
ตารางที่ 4.3 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของ ความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบของตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.....	79
ตารางที่ 4.4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.....	82
ตารางที่ 4.5 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 1.....	84
ตารางที่ 4.6 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 2.....	85
ตารางที่ 4.7 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 3.....	85
ตารางที่ 4.8 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 4.....	86
ตารางที่ 4.9 สรุปรูปแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านคิดเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์.....	89

## สารบัญตาราง

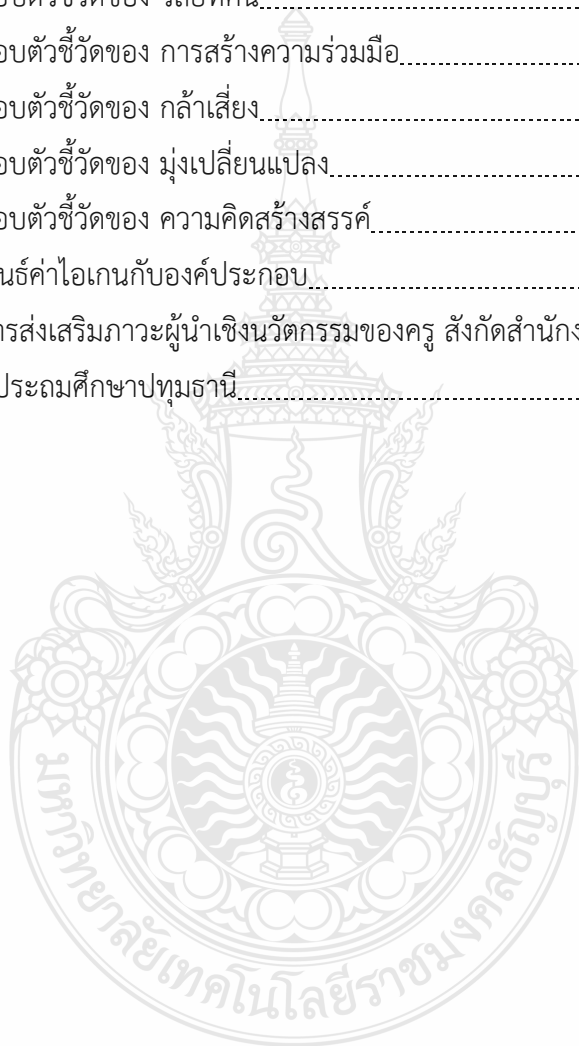
	หน้า
ตารางที่ 4.10 สรุปแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านกล้าเสี่ยง.....	92
ตารางที่ 4.11 สรุปแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีวิสัยทัศน์.....	94
ตารางที่ 4.12 สรุปแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการสร้างความร่วมมือ.....	97





## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	15
ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	33
ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบตัวชี้วัดของ วิสัยทัศน์.....	41
ภาพที่ 2.3 องค์ประกอบตัวชี้วัดของ การสร้างความร่วมมือ.....	42
ภาพที่ 2.4 องค์ประกอบตัวชี้วัดของ กล้าเสี่ยง.....	45
ภาพที่ 2.5 องค์ประกอบตัวชี้วัดของ มุ่งเปลี่ยนแปลง.....	50
ภาพที่ 2.6 องค์ประกอบตัวชี้วัดของ ความคิดสร้างสรรค์.....	56
ภาพที่ 4.1 ความสัมพันธ์ค่าไอเกนกับองค์ประกอบ.....	81
ภาพที่ 4.2 แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม.....	98



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นวัตกรรมและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างก้าวกระโดดก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างฉับพลัน (Disruptive Technology) ซึ่งนอกจากจะส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจแล้วยังส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของประชาชนในประเทศต่างๆ ทั่วโลก ที่ต้องเผชิญกับเทคโนโลยีดิจิทัลในชีวิตประจำวันมากมาย ทั้งด้านการเรียนการสอนในสถานศึกษา การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การเดินทาง การใช้ข้อมูลข่าวสารเพื่อการบริหารและการจัดการการทำงาน เทคโนโลยีสารสนเทศจึงเกี่ยวข้องกับทุกเรื่องในชีวิตประจำวัน เยาวชนรุ่นใหม่จึงควรเรียนรู้และเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้รู้เท่าทันและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศ (เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ, 2559) กระแสการเปลี่ยนแปลงทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครุผู้มีอิทธิพลต่อการศึกษา เพื่อให้การดำเนินการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการทำงานในสถานศึกษา มีความสามารถในการรับรู้และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง และเปิดใจรับแนวคิดใหม่ กล้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอดเพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา หรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนการนำนวัตกรรมเหล่านั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2560) ถ้าผู้นำมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสมที่จะผลักดันให้งานก้าวหน้าไปด้วยกันก็จะสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่องค์กรได้ (เนงพงา ปั้นทองพันธุ์, 2542) จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าผู้นำทางการศึกษามีบทบาทอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงทุกด้านอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพศึกษาให้ไปสู่นวัตกรรมจึงจำเป็นอย่างยิ่ง ครูควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานบุคคลในสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และให้บรรลุเป้าหมายเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าแก่สถานศึกษา การเป็นนวัตกร ได้แก่ การเชื่อมโยงใน ทุกมิติ การตั้งคำถาม การสังเกต การทดลอง และเครือข่ายสัมพันธ์ ย่อมรู้และเข้าใจในเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางความคิด กระบวนการ หรือชิ้นงานใหม่ๆ เพื่อสร้างเสริมโอกาสและประสบการณ์ที่หลากหลายเกิดมุมมองที่สะท้อนกลับที่แตกต่างกันออกไป เพื่อเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดขึ้น (ต้องลักษณ์ บุญธรรม, 2559)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) มีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่เป็นเลิศ เพราะสามารถสร้างหรือส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ๆ วิธีการดำเนินงานใหม่ๆ สามารถนำมาเป็นกลยุทธ์ในด้านการบริหารจัดการ และพัฒนา

วิธีการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการเรียนการสอนที่ใช้นวัตกรรมจะช่วยสนับสนุนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนยุคใหม่ โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ในการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับโรงเรียนอยู่ตลอดเวลา ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างองค์กรในระบบ โรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อนำความรู้ความสามารถ และผลิตผลจากนวัตกรรมใหม่ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อพัฒนาโรงเรียน (พยับ วุฒิมรงค์, 2555)

ครูต้องมีบทบาทสำคัญต่อการเป็นผู้นำในอนาคต เป็นผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีบทบาทในการจัดการและพฤติกรรมขององค์กร ตลอดจนต้องมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นอย่างดี ต้องรู้ถึงเทคนิคในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง พัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำองค์กรให้ไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผู้นำที่ดีจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ ปัญหาในการใช้นวัตกรรมยังคงมีอยู่ต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นองค์กรไม่มีความพร้อมในการรองรับนวัตกรรมทั้งในด้านบุคลากรและบริบทต่างๆ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการผลิตสื่อประกอบการจัดกิจกรรม บุคลากรขาดประสบการณ์ในการใช้สื่อนวัตกรรมทางการศึกษาก็ไม่สามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ ปัญหาด้านวัสดุ อุปกรณ์ และงบประมาณขาดงบประมาณในการพัฒนานวัตกรรม ขาดวัสดุ อุปกรณ์และงบประมาณที่จะพัฒนาสื่อนวัตกรรม การจัดการใช้ ขาดการดูแลเอาใจใส่ การดูแลรักษาและขาดบริหารจัดการสื่อทันสมัย ปัญหาด้านสภาพแวดล้อม และสถานที่การใช้นวัตกรรม สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปยังไม่เหมาะสมกับการใช้สื่อ เนื่องจาก ความยุ่งยาก และไม่คล่องตัว มีสถานที่ไม่เป็นสัดส่วน ไม่มีห้องที่ใช้เพื่อเก็บรักษาสื่อ ปัญหาด้านสภาพการเรียนการสอน เด็กมีความแตกต่างกันด้านสติปัญญา และด้านร่างกาย การเรียนการสอนแต่ละครั้งไม่ต่อเนื่องและทำไม่จริงจังจึงมีผลต่อการจัดกิจกรรม และสภาพการเรียนการสอน ครูยังยึดวิธีการสอนแบบเดิม คือ บรรยายหน้าชั้นเรียน ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ คิดบูรณาการ รูปแบบการสอนในเรื่องใหม่ๆ ครูยังไม่มีการนำสื่อ นวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การเป็นผู้นำประสบความสำเร็จ (เรืองยศ แวดล้อม, 2556) ผู้นำที่ยั่งยืนจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนให้เกิดขึ้นกับองค์กรสำหรับองค์กรทางการศึกษา ผู้นำทางการศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างของการพัฒนาทักษะความคิด แบบยืดหยุ่น ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดเวลา สร้างความยุติธรรม และรักษาค่านิยมที่ดีให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น สามารถปรับตัว รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพิ่มประสิทธิภาพและการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืนด้วยการมีจิตสำนึกที่ดี รักษาคุณธรรม อนุรักษ์วิถีชีวิต

ที่มีความสมดุล รวมถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติร่วมกัน และการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะพลเมืองดีของไทยและพลโลก (ต้องลักษณะ บัญญัติธรรม, 2559)

กล่าวได้ว่า การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในด้านการบริหารสถานศึกษา เกิดการสร้าง พัฒนา และเป็นแรงผลักดัน เพื่อให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้นำจะต้องมีความรู้ความเข้าใจและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมครูโดยมุ่งหวังให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิผลต่อองค์กรต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1.2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

## 1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วยอะไรบ้าง มีตัวชี้วัดใดบ้าง

1.3.2 แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีอะไรบ้าง

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2562 จำนวน 3,228 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2562) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 359 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

#### 1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกัน ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ คือ

- 1) มิววิสัยทัศน์ (Visionary)
- 2) การสร้างความร่วมมือ (Collaborative)
- 3) กล้าเสี่ยง (Risk Taking)
- 4) มุ่งเปลี่ยนแปลง (Oriented Change)
- 5) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative)

### 1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1.5.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีแนวคิดกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ๆ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ทั้งที่เป็นวิธีการ และการกระทำ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.5.2 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การมีทิศทาง แนวทางในการทำงานที่ชัดเจน สามารถสื่อสาร กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้กับเพื่อนร่วมงาน มีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ กำหนดเป้าหมายในการทำงาน สามารถสร้างค่านิยมในการทำงาน มีความรู้ ความสามารถและยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้อื่น

1.5.3 การสร้างความร่วมมือ หมายถึง การแก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกันให้อำนาจในการตัดสินใจ สร้างความร่วมมือ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีการสะท้อนผล แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน

1.5.4 กล้าเสี่ยง หมายถึง กล้าตัดสินใจในการทำงาน ใฝ่รู้ มีการวางแผน การแสวงหาความรู้ อย่างต่อเนื่อง มีความเชื่อมั่นในตนเอง ยอมรับความล้มเหลว ใฝ่ใจในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

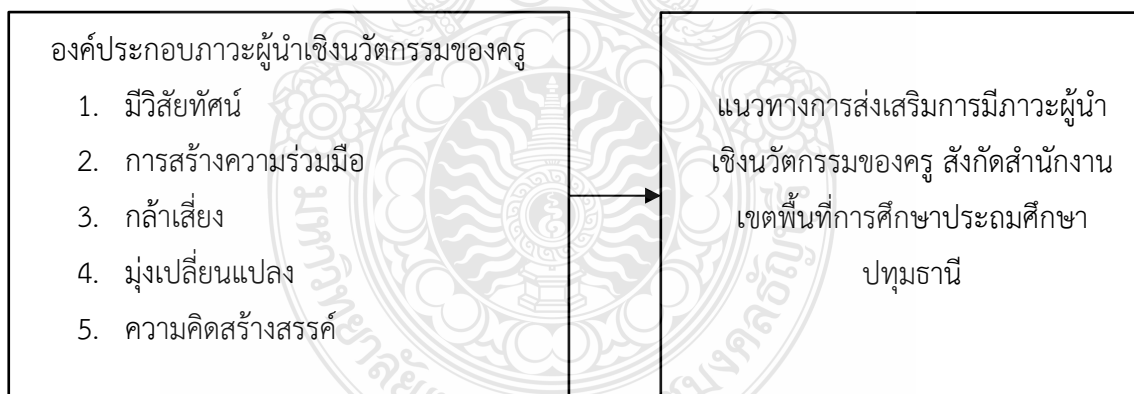
1.5.5 มุ่งเปลี่ยนแปลง หมายถึง การสร้างแรงจูงใจ มีความน่าเชื่อถือ การบริหารจัดการและสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานได้ มีทักษะในการสื่อสารที่ดี มีความเป็นเอกภาพ มีความฉลาดทางอารมณ์ และสามารถเข้าถึงอารมณ์ผู้อื่น มีความรอบคอบในการตัดสินใจ ให้อิสระในการคิด และให้อำนาจในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน มีความรับผิดชอบเต็มใจและเข้าใจผู้อื่น

1.5.6 การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการริเริ่ม มีความคล่องแคล่ว ยืดหยุ่นในความคิดเห็น ความคิดประณีต ละเอียดลอบ มีจินตนาการ และคิดนอกกรอบ

1.5.7 นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ริเริ่ม ประดิษฐ์คิดค้น สร้างสรรค์ และสนับสนุนให้เกิด เทคนิควิธีการ รูปแบบ เครื่องมือ กระบวนการ หรือผลงานที่เป็นนวัตกรรม สำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน ของตนเอง องค์กร และส่งมอบไปยังระบบการจัดการศึกษา ซึ่งมีประโยชน์ มีคุณค่า และเหมาะสมต่อ การพัฒนาและแก้ปัญหาทางการศึกษา

## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู โดยผู้วิจัย ใช้หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ Owen (2015); Doss (2015); Metcalf and Moreli (2015); Marron and Cunniff (2014); Couros (2014); Johannessen and Skaalsvik (2014); Anand and Saraswati (2014); Wooi (2013); Davidofch (2010); Maladzhi, Yan, and Makinde (2012); George (2012); Metcalf (2011); Sloane (2007); ณิชภา สุนทรไชย (2561); ปวีณา กันถิน (2560); พิสิษฐวัฒน์ กลิ่นโรสงค์ (2559); ขวัญชนก โตนาค; สุกัญญา แซ่มซ้อย และ อนุชา กอนพ่วง (2557) และ เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557) จากข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และ กำหนดองค์ประกอบมาเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งมีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) การสร้างความร่วมมือ 3) กล้าเสี่ยง 4) มุ่งเปลี่ยนแปลง 5) ความคิดสร้างสรรค์ ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

### 1.7.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ

ทำให้ทราบถึงตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ที่สามารถนำมาใช้ในบริบททางการศึกษาที่จะได้นำไปพัฒนาและต่อยอดทางด้านศาสตร์การบริหารต่อไป

### 1.7.2 ประโยชน์ในการนำผลวิจัยไปใช้

1.7.2.1 นักวิชาการบริหารการศึกษาสามารถนำไปศึกษา ผู้บริหารครูสภาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้โดยการนำไปออกนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพครู และพัฒนาองค์ความรู้ทางการบริหารการศึกษา

1.7.2.2 ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิเคราะห์การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนาครูให้ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่เป็นเลิศต่อไป



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิด บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
  - 2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำและนวัตกรรม
  - 2.1.2 ความหมาย ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
  - 2.1.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
- 2.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ
  - 2.2.1 ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ
  - 2.2.2 ประเภทของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ
  - 2.2.3 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ
  - 2.2.4 ประโยชน์ของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ
- 2.3 ทิศทางการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### 2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

##### 2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำและนวัตกรรม

ปวีณา กันธิน (2560) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการที่บุคคลสามารถใช้อิทธิพลที่ตนเองมีอยู่ เพื่อจูงใจหรือชี้นำให้บุคคลอื่นสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เพื่อที่จะดำเนินงานในองค์การให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้

กุญญาภัทร์ชรร โทพา (2559) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นความสามารถ ด้านอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยใช้กระบวนการสั่งการตามสถานการณ์ การมีปฏิสัมพันธ์ โดยถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่หยุดนิ่งของกระบวนการ 3 อย่าง ที่มีความเกี่ยวเนื่องและมีอิทธิพลต่อกัน ได้แก่

ผู้นำ (Leaders) ผู้ตาม (Follows) และสถานการณ์ (Situations) นำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติ และบรรลุผลตามเป้าหมาย

เวียงวิวรรณ์ ท่าทูล (2557) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่า คุณลักษณะ ความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการที่บุคคลใช้ชี้แนะ หรือมีอิทธิพลจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและเต็มใจให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การวางไว้

ภารดี อนันต์นาวิ (2557) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่า กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้ในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่า กระบวนการที่ผู้บริหารจะให้ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์กร

สรุปความหมายของ ภาวะผู้นำ ได้ว่า พฤติกรรมชี้แนะที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้กระบวนการสั่งการ และการมีปฏิสัมพันธ์

นวัตกรรม (Innovation) มีความหมายตามพจนานุกรม ราชบัณฑิตยสถาน แปลว่า “สิ่งที่ทำขึ้นใหม่ หรือแปลกจากเดิม ซึ่งอาจจะเป็นความคิด วิธีการหรืออุปกรณ์ เป็นต้น” มาจากคำบาลีสันสกฤต นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวถึง ดังนี้

Rogers (1962, p.13) ซึ่งเป็นผู้คิดค้นทฤษฎีแพร่กระจายนวัตกรรม ได้ให้คำนิยามความหมายว่า นวัตกรรมเป็นแนวความคิด (Idea) ที่ปัจเจกบุคคลรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่ ซึ่งความหมายในแง่นี้นวัตกรรมก็คือ แนวความคิดใหม่ (New Idea) นั่นเอง นวัตกรรมเป็นความรู้ วิธีปฏิบัติ หรือวัตถุที่ปัจเจกบุคคลรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่สำหรับตนเอง ถึงแม้ว่าสิ่งดังกล่าวได้รับการนำไปใช้หรือปฏิบัติจนผ่านช่วงเวลาหนึ่งไปแล้ว แต่ถ้ายังคงมีความรู้สึกว่าเป็นสิ่งใหม่ ในบุคคลใดแล้ว ก็ยังคงเรียกว่านวัตกรรม นวัตกรรมเป็นความใหม่และความแตกต่าง โดยอาจอยู่ในรูปปฏิบัติ เทคนิค หรือเรื่องราวที่ใหม่ และแตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่เดิม

ปวีณา กันถิน (2560) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรม ไว้ว่า ความใหม่ สิ่งใหม่ๆ หรือการพัฒนาของเก่าให้ใหม่ขึ้น ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของสิ่งประดิษฐ์ใหม่ แนวความคิดใหม่ วิธีการใหม่ กระบวนการใหม่ เป็นต้น ภายใต้ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญของบุคคลหรือองค์กรที่นอกเหนือจากงานที่ทำประจำอยู่

กุญญาภัทรธร โทพา (2559) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรม ไว้ว่า การทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีใหม่ๆ และยังอาจหมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางความคิด การผลิต กระบวนการ หรือองค์กร ไม่ว่าจะ

การเปลี่ยนนั้นจะเกิดขึ้นจากการปฏิวัติ การเปลี่ยนอย่างถอนรากถอนโคน หรือการพัฒนาต่อยอด ทั้งนี้ มักมีการแยกแยะความแตกต่างอย่างชัดเจน ระหว่างการประดิษฐ์คิดค้น ความคิดริเริ่ม และนวัตกรรม อันหมายถึง ความคิดริเริ่มที่นำมาประยุกต์ใช้อย่างสัมฤทธิ์ผล และในหลายสาขาเชื่อกันว่าการที่สิ่งใดสิ่งหนึ่ง จะเป็นนวัตกรรมได้นั้น จะต้องมีความแปลกใหม่อย่างเห็นได้ชัด และไม่เป็นแค่เพียงการเปลี่ยนแปลง ครั้งสำคัญ เป็นต้นว่า ในด้านศิลปะ เศรษฐศาสตร์ เศรษฐกิจ และนโยบายของรัฐ ในเชิงเศรษฐศาสตร์นั้น การเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้องเพิ่มมูลค่า มูลค่าของลูกค้า หรือมูลค่าของผู้ผลิต เป้าหมายของนวัตกรรม คือ การเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก เพื่อทำให้สิ่งต่างๆ เกิดเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น นวัตกรรมก่อให้เกิดผลิตผลเพิ่มขึ้น และเป็นที่มาสำคัญของความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ ประกอบด้วย นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมด้าน บริการ นวัตกรรมด้านกระบวนการ นวัตกรรมด้านตัวแบบธุรกิจ

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรม ไว้ว่า กระบวนการหรือวิธีการที่นำมาปรับใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น หรือได้สิ่งใหม่ๆ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2556) ให้ความหมายของนวัตกรรม ไว้ว่า เป็นการนำเอาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ มาใช้โดยตรง (Adopt) มาปรับใช้ (Adapt) หรือริเริ่มขึ้นมาใหม่ เมื่อนำมารวมความหมาย ภาวะผู้นำแล้วเปรียบเป็นความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ส่วนกลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มที่ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาโดยตรง

สรุปความหมายของนวัตกรรมได้ว่า สิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ โดยการนำทฤษฎี หลักการมาใช้ โดยตรงหรือมาปรับใช้เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการ ซึ่งนวัตกรรมจะต้องมีความแตกต่างอย่าง เห็นได้ชัด ส่งผลให้การดำเนินงานเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ภายใต้ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญ เป็นต้น

#### 2.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Adjei (2013) ได้ให้คำนิยามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่าเป็นการสังเคราะห์รูปแบบ ภาวะผู้นำต่างๆ อย่างหลากหลายในการที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้คิดเพื่อจะผลิตผลงาน และการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

Weiss and Legrand (2011, pp.36-37) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การ แสดงออกของผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางใน การดำเนินการใหม่ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative intelligence) เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้น และช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้นอีกด้วย

Porter and Malloch (2010) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร การสร้างบทบาทการเป็นผู้นำ นวัตกรรมและการใช้บทบาทผู้นำนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งการกำหนดโครงสร้าง การตัดสินใจสั่งการ สภาพแวดล้อม เครือข่ายพันธมิตรในการทำงาน และอุปกรณ์ต่างๆ ในการสนับสนุนการคิดและการทดสอบในเชิงนวัตกรรม

ฉิชาภา สุนทรไชย (2561) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ว่า ผู้นำที่มีความคิดแนวใหม่ กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ๆ กล้าเปลี่ยนแปลง เพื่อส่งเสริมให้ครู บุคลากร และนักเรียนมีความคิดและความรู้ใหม่ๆ โดยร่วมมือกับองค์กรภายนอกและภายใน เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ปวีณา กันถิน (2560) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ว่า พฤติกรรมคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถของตนเองในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิด และสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดต่างๆ ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จากทัศนะและผลการศึกษางานวิจัยของนักวิชาการ

พิสิษฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงผู้นำที่มีความรู้ความสามารถพิเศษในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ทั้งวิธีการ การกระทำที่นำไปสู่การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงการมีทักษะในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนภายใต้สภาวะการณ์ที่ไม่แน่นอน มีความสามารถในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร เพื่อสร้างองค์กรที่มีสมรรถนะสูงเหนือกว่าองค์กรคู่แข่ง ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม การมีกลยุทธ์นวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม การเป็นนักสร้างเครือข่ายนวัตกรรม และการมีศรัทธาและบารมี

กัญญาภัทรชรร โทพา (2559) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจนร่วมกันรับผิดชอบเปลี่ยนแปลงสิ่งรอบตัวให้เป็นไปในทางที่ดี มีประโยชน์ต่อส่วนรวม มีจิตสำนึกของการเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถตอบสนองเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร และในขณะเดียวกันก็สนใจ ใส่ใจ เอาใจใส่ ศึกษาข้อมูลอย่างลึกซึ้ง รอบคอบ สังเกตการณ์ด้วยความสนใจ เรียนรู้ทั้งจากองค์ความรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมมา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่ม ไม่ว่าจะเป็นการสร้างสรรคสิ่งใหม่ๆ ความคิดใหม่ๆ หรือพัฒนาต่อยอดที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร

เวียงจันทน์ ทำทูล (2557) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ว่า ระดับ การปฏิบัติตนของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานบุคคลในองค์กรเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ใน สถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าแก่สถานศึกษา วัดจากแบบสอบถาม ประมาณค่า 5 ระดับ จากการรับรู้ของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบการมีวิสัยทัศน์การ เปลี่ยนแปลง การคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ การบริหารความเสี่ยง และบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

จตุรธรรม จันทลา (2557) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแนวคิดหรือแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรม จากความหมายข้างต้นจะเห็นว่า ในการจะขับเคลื่อนให้เกิดนวัตกรรมขึ้นในองค์กรนั้น ผู้นำมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง

สรุปความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้ว่า ผู้นำที่มีแนวคิด กล้าคิด กล้าทำใน สิ่งใหม่ๆ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ทั้งที่เป็นวิธีการ และการกระทำ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

### 2.1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Owen (2015) เป็นผู้ช่วยนักวิจัยอาวุโส ภาควิชาศิลปศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย เซาท์ออสเตรเลีย ประเทศออสเตรเลีย ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ (Visionary) มีแนวคิดเพื่อการพัฒนา สามารถสร้างความตระหนักในการรับผิดชอบร่วมกัน 2) กล้าเสี่ยง (Risk-Taking) เรียนรู้จากการทดลอง ลองผิดลองถูก เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ 3) มีรูปแบบในการเรียนรู้ (Modeling Learning) มีกระบวนการที่ดี เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง จากการศึกษาค้นคว้า 4) สร้างความ ร่วมมือ (Establishing Collaborative) เป็นการสร้างทีมในการทำงาน

Doss (2015) ที่ปรึกษาด้านการจัดการ และผู้จัดการบริษัท Rainforest Strategies LP และ UNC Charlotte ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้ 1) พฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior) ผู้นำจะต้องรู้บทบาทของตนเองในฐานะผู้นำ อาทิเช่น การกระทำ การสั่งการ การตั้ง เป้าหมายขององค์กร การตรวจสอบ การประเมิน การรายงาน เพื่อการบริหารจัดการองค์กร ดังนั้น ผู้นำ จึงต้องแสดงบทบาทของตนเองในการสร้างแรงจูงใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ร่วมงาน 2) มีวิสัยทัศน์ (Visionary) อนาคตเป็นสิ่งที่ไม่แน่นอนยากแก่การทำนาย ผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงต้องมีการเตรียมความพร้อม มีการคาดการณ์ที่แม่นยำและวางเป้าหมายไว้ชัดเจน 3) มุ่งเปลี่ยนแปลง (Love of Change) ผู้นำ เชิงนวัตกรรมจะต้องสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นโอกาส เห็นผลประโยชน์ต่อส่วนรวม ร่วมกันพัฒนา เพื่อความสำเร็จขององค์กร 4) กล้าเสี่ยง (Risk Taking) ในสถานการณ์ที่คับขัน สถานะขององค์กรขึ้นอยู่กับ



กับผู้นำ ดังนั้น ผู้นำจึงต้องกล้าเสี่ยง กล้าทำเพื่อสิ่งที่ดีกว่า ผู้นำจึงเป็นทั้งเหตุปัจจัยให้ผู้ร่วมงานคล้อยตาม หรือเป็นฐานเพื่อให้ผู้ร่วมงานลงมือกระทำในสถานะที่คับขันในการนำองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ

5) ความรู้ (Knowledge) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การแสวงหาความรู้ การแลกเปลี่ยนข้อมูล จะเป็นการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้แลกเปลี่ยน ประสบการณ์เกิดการสร้างแนวคิดใหม่ๆ เห็นคุณค่าของตนเองในการนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

Metcalf and Moreli (2015) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ (Visionary) ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องมีวิสัยทัศน์เพื่อความสำเร็จ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การดำเนินการและค่านิยมเชิงบวกขององค์กร 2) กล้าตัดสินใจ (Decision-Making) การตัดสินใจในการพัฒนา องค์กรนั้นจะต้องมาจากความร่วมมือ ร่วมกันคิด และร่วมตัดสินใจของบุคลากรในองค์กร 3) พฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior) ผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องแสดงตนให้เป็นแบบอย่างมีบทบาทเช่นเดียวกับนักวิทยาศาสตร์ กล่าวคือ มีการทดลอง การวัด การทดสอบเพื่อการพัฒนา และค้นหาสิ่งใหม่ๆ ที่สามารถเข้าถึงได้ 4) ใฝ่เรียนรู้ (Learning and Developing self) ผู้นำจะต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 5) สร้างแรงจูงใจ (Motivation) ผู้นำจะต้องกระตุ้น จูงใจสู่การปฏิบัติด้วยกลยุทธ์ การกำกับติดตาม และการตั้งศักยภาพ ของผู้ร่วมงาน

Marron and Cunniff (2014) ได้ทำการศึกษา เรื่อง What Is Innovative Educational Leader พวกเขาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นจะต้องประกอบด้วย HELPSS (Heart, Empathy, Learning, Passion/Perseverance, Strategy, Speed) ดังนี้ 1) ความเห็นอกเห็นใจ (Heart) ผู้นำจะต้องมีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล จะนำมาซึ่งความสัมพันธ์ที่ดี (Relationship) ความไว้วางใจ และมีทัศนคติที่ดี (Caring Attitude) ต่อกัน ระหว่างผู้นำและผู้ตาม 2) เข้าใจผู้อื่น (Empathy) องค์กรที่ประสบผลสำเร็จมักจะมีผู้นำที่มีความสามารถเข้าใจถึงความรู้สึกของผู้อื่น สร้างความร่วมมือกับทีมงาน (Engaging Their Staff and Workers) รู้จักเคารพ ให้เกียรติ ให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานทุกคน 3) ใฝ่เรียนรู้ (Learning) ความรู้ คือ อำนาจ ดังนั้น การเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาและเทคโนโลยี ผู้ตามจะเชื่อมั่นในผู้นำที่มีความฉลาดและรอบรู้ 4) มีความกระตือรือร้น/ความอดทน (Passion/Perseverance) มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการทำงาน มุ่งหวังในความสำเร็จของงาน มีความพร้อมอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดๆ ก็ตาม 5) มียุทธศาสตร์ในการทำงาน (Strategy) ความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงาน และการชักนำผู้ร่วมงานในการทำงาน 6) มีความคล่องตัว (Speed) มีความสามารถและรับผิดชอบในงานที่ทำให้บรรลุผลตามระยะเวลาที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Couros (2014) เป็นเจ้าของสถาบัน Division Principal of Innovative Teaching and Learning With Parkland School Division ซึ่งเป็นสถาบันพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนทั้งภาวะผู้นำ

และการเรียนรู้ ตั้งอยู่ในประเทศแคนาดา ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

- 1) มีวิสัยทัศน์ (Visionary) ผู้นำสามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานให้มีวิสัยทัศน์ในการทำงานสร้างความมั่นใจและความสามารถในการสร้าง/ใช้นวัตกรรม
- 2) เข้าใจคนอื่น (Empathetic) เข้าใจคนอื่น (Understanding People) เข้าถึงความรู้สึก ความต้องการของผู้อื่น
- 3) รูปแบบการเรียนรู้ (Models Learning) เปลี่ยนการเรียนรู้ของตนเองให้เป็นแบบหนูทดลอง (Guinea Pigs) เพื่อให้เข้าถึงโอกาสการเรียนรู้ใหม่ๆ (New Learning Opportunities) เกิดแนวคิดที่หลากหลาย และสร้างสรรค์จากประสบการณ์
- 4) เปิดรับความเสี่ยง (Open Risk Taker) ผู้นำกล้าที่จะต้องลองในสิ่งใหม่ๆ และหากต้องการให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้นำจึงต้องเป็นแบบอย่างและค่อยๆ โน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานกระทำในสิ่งที่แปลกใหม่ด้วยความเต็มใจ
- 5) การสร้างเครือข่าย (Networking) การสร้างเครือข่ายเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อการประสานความร่วมมือทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรอย่างไม่จำกัดในการพัฒนาองค์กร
- 6) ช่างสังเกต (Observant) ช่างสังเกตถึงการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อปรับตัวรับสถานการณ์ได้ทันที่
- 7) ผู้สร้างทีม (Team Builder) นวัตกรรมมักเกิดจากข้อขัดแย้งหรือการมองต่างมุมเพื่อการพัฒนา ผู้นำจึงต้องสร้างทีมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
- 8) มุ่งความสัมพันธ์ (Focused on Relationship) การสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่นก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน กล่าวคือ ก่อให้เกิดแนวคิดใหม่หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เกิดการทำงานร่วมกัน มีภาวะผู้นำผู้ตามที่ดี

Johannessen and Skaalsvik (2014) ได้ศึกษา เรื่อง Innovative Leadership in Organization: The Road to Innovation Performance และได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

- 1) มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative) บทบาทของผู้นำ คือ ผู้ที่จุดประกายความคิดให้กับผู้ร่วมงานในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรเชิงระบบ
- 2) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm)
- 3) กล้าเปลี่ยนแปลง (Ignite Change)

Anand and Saraswati (2014) ได้ศึกษา เรื่อง Innovative Leadership: A Paradigm in Modern HR Practices และได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

- 1) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative) ผู้นำต้องมีรูปแบบการคิด สามารถต่อยอดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้กับองค์กร
- 2) มีวิสัยทัศน์ (Visionary) ผู้นำจะต้องมีมุมมอง และมีแนวคิดที่กว้างไกล
- 3) สร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) การให้อิสรระในการคิด การวางแผนในการทำงาน เพื่อสร้างโอกาสที่ดีให้กับองค์กร
- 4) สร้างแรงจูงใจ (Motivation) กระตุ้น ให้กำลังใจ ให้โอกาสผู้ร่วมงานในการสร้างผลงานใหม่ๆ

Wooi (2013) พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) มีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการมองอนาคต และคาดการณ์ไว้อย่างรอบคอบรอบด้าน และเป็นขั้นเป็นตอน

2) มีการสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีม หมายถึง ให้ความสำคัญและสนับสนุนสมาชิกของทีม หมายถึง ผู้นำให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมโดยการระดมความคิดของพนักงาน รวมทั้งการสนับสนุนทรัพยากรจากผู้นำเพื่อสร้างความมั่นใจและเป็นเกราะป้องกันทีมในการทำงาน และเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงาน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้เวลาแก่พนักงานในองค์กรสามารถปรึกษาหารือในการพัฒนาระบบงานใหม่ๆ เสมอ

3) ความเชื่อในการเปลี่ยนแปลง หมายถึง สามารถเชื่อมโยงความอยากรู้อยากเห็นไปยังการเปลี่ยนแปลง เพราะทุกสิ่งทุกอย่างมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

4) การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การกระจายอำนาจจากผู้นำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเพิ่มขึ้น เนื่องจากการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เพราะเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์นั้น และยังทำให้รู้สึกดีว่าตนมีคุณค่าที่สามารถเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความรักศรัทธาในผลงาน ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพคุณภาพ และศักยภาพยิ่งขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยตรง

5) มีกลยุทธ์ หมายถึง กำหนดเป้าหมายและเชื่อมโยงกับกิจกรรมต่างๆ ผู้นำที่สามารถใช้จินตนาการสร้างสรรค์นวัตกรรม หาคำตอบที่เป็นไปได้ และเป็นที่ยอมรับได้ โดยสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายของนวัตกรรมกับความต้องการของผู้บริโภค ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

Maladzhi; Yan and Makinde (2012) ได้ศึกษา เรื่อง The Impact of Innovative Leadership on Organizational Culture Within South Africa Small and Medium Enterprises in the Western Cape, South Africa ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดังนี้ 1) ความสามารถในการแสวงหาปัจจัยภายนอก (Ability to ASCertain External Factor) ผู้นำต้องมีความสามารถในการโน้มน้าวผู้ร่วมงานให้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน สร้างความร่วมมือ (Collaborative) ในการทำงาน 2) ภาวะผู้นำที่สามารถปรับตัวการปฏิบัติการอย่างรวดเร็ว (Fast Action Oriented Leadership) ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องมีความรวดเร็ว ความรับผิดชอบ และความเฉลียวฉลาด เพื่อการวิเคราะห์สถานการณ์ การตัดสินใจ และการคว้าโอกาสในการปฏิบัติการ 3) กล้าเสี่ยง (Risk Taking) ผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องกล้าที่จะเผชิญความท้าทายที่หลากหลายในองค์กร 4) มุ่งเปลี่ยนแปลง (Change) ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องสร้างองค์กรและส่งเสริมวัฒนธรรมการปฏิบัติงานบนความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและไม่สิ้นสุด 5) ภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ และการสร้างแรงจูงใจ (Inspirational and Motivational Leadership) ผู้นำที่มีความใส่ใจในนวัตกรรม จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถเข้าถึงหัวใจ จิตวิญญาณของผู้ร่วมงาน และรู้วิธีการที่จะกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจ ศรัทธา สร้างความหวัง และขับเคลื่อนขององค์กร 6) ภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษ

(Charismatic Leadership) ผู้นำที่มีอิทธิพลเหนือผู้ตามโดยไม่ได้อาศัยตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ และ ประเพณีที่ยึดถือกันมา เป็นผู้ที่มีความรู้มีความสามารถสูงสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงาน 7) ภาวะผู้นำกระตือรือร้น (Passionate Leadership) ผู้นำที่กระตือรือร้นมีแนวโน้มที่จะกล้าแสดงออก รับฟังความคิดเห็น และมองการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่น่าตื่นเต้น 8) มีวิสัยทัศน์ (Visionary) วิสัยทัศน์ เป็นตัวกำหนดเป้าหมายขององค์กร ฉะนั้นผู้นำและผู้ร่วมงานต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

Davidofch (2010) ได้ศึกษา เรื่อง Beyond School Improvement: The Journey to Innovative Leadership และได้ให้ทัศนะถึงองค์ประกอบผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ (Visionary) วิสัยทัศน์ของผู้นำจะเป็นตัวหลักในการนำและพัฒนาองค์กร 2) สร้างความร่วมมือ (Collaborative) คือ การสร้างความสัมพันธ์ (Relationship) การประสานความร่วมมือ (Connecting and working) การประสานงานและการทำงานร่วมกันของผู้ร่วมงาน 3) การปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง (Adjusting to Change) ผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นผู้ที่กระตุ้นให้เกิดการตื่นตัว และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยน เพื่อให้บรรลุผลขององค์กร

George (2012) เป็นนักวิชาการที่มีความสามารถในการจัดกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำ ที่ Harvard Business School ซึ่งเขาได้ศึกษาและพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำ ตั้งแต่ปี ค.ศ.2004 ได้สรุป องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) มีความสนใจในนวัตกรรม (Pass on for innovation) โดยการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ให้เกิด เป็นวัฒนธรรมองค์การและเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาองค์การ 2) มีมุมมองระยะยาว (A Long-Term Perspective) เนื่องจากนวัตกรรมสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ผู้นำจึงต้องคาดการณ์ตาม สถานการณ์ที่เปลี่ยนไป 3) กล้าเสี่ยง (Risk Taking) 4) มีความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้ง (Deep Engagement) ผู้นำต้องสานสัมพันธ์ในทีมงานของตนเอง อาจจะเป็นข้อซักถามถามปัญหาที่ทำทนายการหาวิธีการหรือ ผลกระทบในการพัฒนา 5) ยอมรับความคิดที่แตกต่าง (Willingness to Telerate Mavericks) คิดนอกกรอบ (Lateral Thinking) ไม่ยึดติดกับวิธีการดั้งเดิม (Traditional Management)

Metcalf (2011) เป็นนักเขียนที่ได้รับรางวัลงานเขียนดีเด่น เรื่อง ภาวะผู้นำ เป็นที่ปรึกษา ด้านการจัดการของ The Ohio State University และเจ้าของรายการ Voice America Business Talk Radio Host ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดังนี้ 1) บุคลิกภาพ (Personality Type) ผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพที่สามารถดึงดูด จูงใจ หรือมีอิทธิพลต่อผู้ตาม/ผู้ร่วมงาน 2) มุมมองของ การพัฒนา (Developmental Perspective) ผู้นำจะต้องมีมุมมองที่กว้าง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง กล้าเผชิญกับปัญหาและเรียนรู้ที่จะแก้ปัญหา 3) ความยืดหยุ่น (Resilience) ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่จัดการ ความคิดได้ดี อีกทั้งยังต้องมีสุขภาพที่ดี มีความฉลาดทางอารมณ์ และมีพลังอำนาจในการประสานงาน 4) ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ (Situational Analysis) ผู้นำจำเป็นต้องวิเคราะห์คนให้

เหมาะกับงาน จัดวางการปฏิบัติการที่เป็นระบบ และสร้างคุณค่า ค่านิยมที่ดีให้กับองค์กร 5) พฤติกรรมผู้นำ (Leadership Behaviors) พฤติกรรมของผู้นำจะมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร

Sloane(2007) นักพูดและผู้ก่อตั้ง Destination-Innovation (WWW.Destination Innovation.Com) ซึ่งรับบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนานวัตกรรมในองค์กร และเขาได้เขียนหนังสือเกี่ยวกับปัญหาการคิดทางขวาง (Lateral Puzzles) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving) และการคิดทางขวาง (คิดหักมุม) ของภาวะผู้นำ (Lateral Leadership) จำนวน 17 เล่ม เขากล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ (Visionary) การพัฒนาองค์กรขึ้นอยู่กับผู้นำ ผู้นำจะต้องสร้างทีมงานในการบริหาร สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อดำเนินการตามพันธกิจให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร 2) ไม่กลัวการเปลี่ยนแปลง (Fight the Fear of Change) การเปลี่ยนแปลงย่อมเกิดทุกวินาที ผู้นำจึงต้องเป็นผู้ที่มีความกล้าเสี่ยง และกล้าลองสิ่งใหม่ๆ 3) สร้างความสัมพันธ์ (Relationship) การสร้างสัมพันธ์ก่อให้เกิดการสื่อสาร ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งเป็นการกระตุ้น สร้างแรงจูงใจ สร้างความตระหนัก เห็นความสำคัญและร่วมมือ (Collaborative) รับผิดชอบในการทำงาน

ณิชาภา สุนทรไชย (2561) พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสวงหาความคิดใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน สามารถมองปัญหาได้หลายมุมมอง มองปัญหาให้เป็นโอกาสในการพัฒนาตัวเองและครู เข้าใจสิ่งแวดล้อมได้ดี และเปิดโอกาสรับฟังผู้อื่น ประกอบด้วย (1) มีจินตนาการ (2) การยืดหยุ่นปรับตัว (3) การมีส่วนร่วมของคนในทีม

2) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม หมายถึง การสร้างภาพอนาคตที่มุ่งหวังไว้ให้ประสบความสำเร็จ สามารถกำหนดบทบาทองค์กรได้อย่างชัด รับฟังความคิดเห็น เข้าใจถึงบริบทของโรงเรียน ทำให้ครูและบุคลากรยอมรับและเชื่อถือ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย (1) การสร้างวิสัยทัศน์นวัตกรรม (2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์นวัตกรรม (3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นวัตกรรม

3) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงกระบวนการทำงานที่ทำให้ครูยอมรับ เชื่อถือในวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น กระตุ้น จูงใจให้ครูทำงาน ผู้บริหารมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลทำให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของตัวเอง ประกอบด้วย (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (3) ความเป็นปัจเจกบุคคล (4) การกระตุ้นทางปัญญา

4) การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนมีความต้องการที่จะบริหารงานในสถานะใหม่ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อตัวผู้นำ ผู้ตาม และองค์กร เพื่อที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ตามในการทำงาน และสร้างแรงผลักดันให้ผู้ตามทำงานได้อย่างเต็ม

ประสิทธิภาพ และผู้นำต้องเป็นแบบอย่างและมีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ เพื่อที่จะพ่วงค์การไปสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย (1) การกล้าเปลี่ยนแปลง (2) การมีความกล้าท้าทาย (3) การมีความรับผิดชอบ

5) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกลในอนาคตถึงมุมมองในการทำนายอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์หรือกำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อนำองค์การไปสู่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งวัดได้จากองค์ประกอบย่อย (1) การกำหนดทิศทางขององค์การ (2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (3) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

ปวีณา กันถิน (2560) พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้

2) การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงานของครูภายในโรงเรียน

3) การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครูให้ดีขึ้นหรือดีขึ้นกว่าเดิม

4) การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู และการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาสู่การพัฒนาตนเอง และเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงาน

5) การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษา และต่อสถานะแวดล้อมในการทำงาน เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม

6) การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งหวังให้มีความถูกต้อง โปร่งใส มีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาขึ้นในโรงเรียน

พิสิษฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559) พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 7 องค์ประกอบ ดังนี้



1) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม (Innovative Vision) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตอย่างชัดเจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมต่างๆ เป็นผู้สร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในสถานศึกษา ทำตนให้สอดคล้องกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา มีการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างสมดุลกัน และมีความคิดก้าวไกลไปข้างหน้าอยู่เสมอ ซึ่งวัดได้จากตัวบ่งชี้

(1.1) การสร้างวิสัยทัศน์นวัตกรรม (Innovative Formulation) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างภาพ หรือพิมพ์เขียวอนาคตของโรงเรียนที่มุ่งหวังให้เป็นเลิศ โดยการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน รวมถึงการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อสร้างภาพอนาคตอย่างชัดเจนของโรงเรียนที่พึงปรารถนาอยากให้เป็นจริง

(1.2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์นวัตกรรม (Innovative Articulating) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการใช้ช่องทางหรือวิธีการสื่อสาร เพื่อเผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้คณะครูและบุคคลทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องภายในและภายนอกโรงเรียนเข้าใจ ยอมรับ และเต็มใจเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

(1.3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นวัตกรรม (Implementing Innovative) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยกำหนดเป้าหมาย แผน และกิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การส่งเสริมสนับสนุนให้คณะครูและบุคลากรในสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

2) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม (Innovative Strategy) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกลในอนาคตถึงมุมมองในการทำอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์หรือกำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อนำองค์การไปสู่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งวัดได้จากตัวบ่งชี้

(2.1) การกำหนดทิศทางขององค์การ (Strategic Direction Setting) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการมีทักษะการคิดขั้นสูง มีความสามารถในการคาดการณ์หรือกำหนดอนาคตของโรงเรียนได้ดี โดยการวิเคราะห์สถานการณ์ภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดรูปแบบการนำทางของโรงเรียนได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม รวมถึงมีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของโรงเรียน

(2.2) การนำกลยุทธ์นวัตกรรมไปปฏิบัติ (Innovative Strategy Implementation) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการแปลวิสัยทัศน์ของโรงเรียนไปสู่

การปฏิบัติอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยผ่านการวางแผนอย่างเป็นระบบ ทั้งการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การวางแผนปฏิบัติ การนำไปปฏิบัติและการควบคุมการทำงาน

(2.3) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์นวัตกรรม (Innovative Strategic Control) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบ การดำเนินงานทั้งหมดตามแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางแผนไว้

3) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Creative) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงความเชี่ยวชาญที่เกิดจากความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และทักษะการทำงานขั้นสูง สามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์จากฐานความรู้เดิม ไปสู่จินตนาการใหม่ๆ เรื่องใหม่ๆ แล้วพัฒนาสิ่งที่เป็นนามธรรมในจินตนาการนั้นให้เป็นรูปธรรมจนใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งวัดได้จากตัวบ่งชี้

(3.1) มีความเชี่ยวชาญ (Expertise) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการใฝ่เรียนใฝ่รู้อยู่ตลอดเวลา มีความรอบรู้ในวิชาชีพ สามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี มีทักษะขั้นสูงในการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ของงาน มีความรู้เชิงระบบสามารถแก้ปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อน และสามารถต่อยอดองค์ความรู้เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้

(3.2) การมีจินตนาการนวัตกรรม (Innovative Mind) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจน การแสวงหาแนวคิดใหม่ๆ ที่จะทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายและนำความคิดเหล่านั้นมาประเมินคัดเลือกเพื่อให้ได้วิธีการที่ดีที่สุดแล้วนำแนวคิดที่ได้ไปลงมือทำแผนปฏิบัติ

(3.3) การมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนิยามปัญหา ที่ผ่านการไตร่ตรองอย่างรอบคอบ และหาแนวทางแก้ไข โดยการรวบรวม และประเมินสารสนเทศเพื่อใช้อ้างอิงและประกอบการตัดสินใจ แล้วตั้งสมมติฐานหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล เพื่อนำไปสู่การแปลความหรือสรุปความเพื่อพิจารณาตัดสินข้อมูลได้

4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงความเป็นนักคิดเชิงระบบสามารถวิเคราะห์ วางแผน และกำหนดขั้นตอนงานได้แบบครบวงจรก่อนลงมือปฏิบัติ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาช่วยส่งเสริม และสนับสนุนการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน สนับสนุนกิจกรรมที่ช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดวัฒนธรรมนวัตกรรมร่วมในโรงเรียน รวมถึงการมีทักษะในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ให้เป็นไปตามแผน ซึ่งวัดได้จากตัวบ่งชี้

(4.1) การเป็นนักคิดเชิงระบบ (Change Thinker) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์ระบบแบบองค์รวม สามารถวางแผนงานเป็นลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม มีการสร้างแบบจำลองระบบทางความคิดที่ผ่านกระบวนการทบทวนและผ่านการแก้ไขก่อนลงมือปฏิบัติ

(4.2) การมีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT Competency) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการวางแผน และใช้ ICT ภายในโรงเรียน สามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการทำงาน และใช้ ICT เพื่อการติดต่อสื่อสาร การเข้าถึงแหล่งบริการสารสนเทศเพื่อนำมาใช้บริหารจัดการภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ รวมถึงความสามารถในการจัดระบบสารสนเทศโรงเรียนให้อยู่ในรูปดิจิทัลได้

(4.3) การส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรมร่วม (Innovation - culture) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์สภาพวัฒนธรรมของโรงเรียน แล้ววางแผนพัฒนาวัฒนธรรมนวัตกรรม โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม การทำตนเป็นแบบอย่างในการสร้างสรรค์นวัตกรรม การส่งเสริมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจให้ครูและนักเรียนร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียน

(4.4) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการวางแผนการเปลี่ยนแปลงและสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องตระหนักรู้ เข้าใจ และยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี เลือกใช้คนได้เหมาะสมกับงาน สามารถสร้างกระบวนการสื่อสารเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร และสามารถควบคุมการเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปตามแผนได้

5) การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม (Innovative - Risk Taking) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงความพร้อมในการตัดสินใจอย่างคล่องแคล่วองไว โดยไม่กลัวความผิดพลาดเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาที่มีความสลับซับซ้อน หรือในสถานการณ์ที่กดดันสูง และมีความกล้าที่จะยอมรับผลอันเกิดจากการตัดสินใจหรือจากการกระทำของตน ซึ่งวัดได้จากตัวบ่งชี้

(5.1) การมีความกล้าท้าทาย (Challenges) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการกระตุ้นความอยากรู้อยากเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง การตั้งเป้าหมายในการทำงาน กล้าคิด กล้าตัดสินใจอย่างรวดเร็ว กล้าเผชิญกับปัญหา และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ยุ่งยากซับซ้อนต้องอาศัยความสามารถสูง

(5.2) การมีความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความเต็มใจเพื่อให้

งานนั้นสำเร็จลุล่วงด้วยดีและมีประสิทธิภาพ มีการติดตามผลงานที่ปฏิบัติ และพร้อมยอมรับผลการปฏิบัติ ทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

(5.3) การมีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ (Originality) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการกล้าแสดงความคิดแปลกใหม่ที่แตกต่างสร้างสรรค์กว่าเดิม กล้าปรับปรุงวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มีการพัฒนาระบบงานใหม่ และยอมรับผลกระทบทั้งด้านบวกและด้านลบ อันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่

6) การเป็นนักสร้างเครือข่ายนวัตกรรม (Innovative Networking) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างกิจกรรมที่ก่อให้เกิดกลุ่ม เพื่อวัตถุประสงค์ในการแลกเปลี่ยน เกื้อหนุน พึ่งพากัน ซึ่งการจัดกิจกรรมหรือการผลิระหว่างกลุ่มหรือสถาบันมีการติดต่อและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารและการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ ซึ่งวัดได้จากตัวบ่งชี้

(6.1) การมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน (Goals) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของเครือข่าย และสื่อสารเป้าหมายนั้นให้สมาชิกหรือผู้เกี่ยวข้องรับรู้และสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน สร้างแผนการหรือกิจกรรมของงานแล้วนำไปปฏิบัติ สร้างเสริมแรงจูงใจให้สมาชิกเครือข่ายทุกคนเกิดความผูกพันเสมือนเป็นเจ้าของร่วม และเกิดความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติภารกิจนั้นให้สำเร็จลุล่วง รวมถึงมีการสร้างแผนการควบคุมทิศทางการทำงาน และประเมินความสำเร็จและความล้มเหลวร่วมด้วย

(6.2) การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย (Stakeholders Participation) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการส่งเสริมหรือเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้ร่วมค้นหาปัญหา ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมประเมินความสำเร็จหรือความล้มเหลวเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น รวมถึงการแบ่งปันผลประโยชน์รวมทั้งด้านวัตถุ ด้านสังคม จิตใจ

(6.3) การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชนเพื่อพัฒนาจิตตนวัตกรรม สร้างช่องการสื่อสารระหว่างข่ายงาน พัฒนาระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียนและเครือข่ายงานความร่วมมือ การส่งเสริมกิจกรรมร่วมที่มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างเครือข่าย การส่งเสริมการเกื้อหนุนพึ่งพากันในเครือข่าย และมีการติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ

(6.4) การมีสมาชิกของเครือข่าย (Membership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการจูงใจให้บุคคล กลุ่มบุคคล หรือหน่วยงานเข้าร่วมเป็นสมาชิกในเครือข่ายโรงเรียน โดยส่งเสริมให้เกิดโครงสร้างความสัมพันธ์ในเครือข่าย เช่น มีการกำหนด

ประธาน เลขา ของเครือข่าย เป็นต้น มีการจัดตั้งกรรมการผู้ประสานงานเครือข่าย และร่วมกันกำหนด บทบาทหน้าที่ของสมาชิก รวมถึงการนำกฎกติกาและข้อตกลงร่วมกันในเครือข่ายไปใช้ในโรงเรียน

7) ด้านการมีศรัทธาและบารมี (Charismatic) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลง ใช้ความมีเสน่ห์ภายในตนโน้มน้าว ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง มีทักษะในการสื่อสารอย่างดีเลิศ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง สามารถสร้างพลังความกระตือรือร้นในการทำงานกับแนวร่วม มีอิทธิพลส่งเสริมพลังอำนาจจนผู้ตามเกิดความเชื่อถือศรัทธาให้การยอมรับและให้ความเคารพอย่างเต็มใจ

(7.1) การมีอำนาจเชิงอ้างอิง (Reference Power) หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงความมีลักษณะพิเศษส่วนบุคคล มีความโดดเด่น ทั้งด้าน บุคลิกภาพ และการบริหาร ได้รับการไว้วางใจ เป็นที่รัก และได้รับการยอมรับนับถือในการเป็นแบบอย่างที่ดี จากผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งบุคลิกลักษณะดังกล่าวมีอิทธิพลต่อการดึงดูดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม

(7.2) การมีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลง (Innovation Visioning) หมายถึง พฤติกรรม ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการมองเห็นสิ่งที่เป็นอยู่ในสภาพ ปัจจุบันและสภาพการเปลี่ยนแปลงในอนาคตของโรงเรียนที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน มีความเป็นไปได้และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติ ที่จะนำโรงเรียนให้บรรลุความต้องการ

(7.3) การมีทักษะในการสื่อสารอย่างดีเลิศ (Excellent Communication Skills) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสาร ทั้งการ ส่งสาร การรับสาร และข้อมูลย้อนกลับกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจและจงใจให้เกิด ความคล้อยตามและหันมาให้ความร่วมมือในการดำเนินงานให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย และตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้

(7.4) การมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง (Self - confidence) หมายถึง พฤติกรรม ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงความมีอิสระทางความคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง สามารถจัดการกับปัญหาที่เผชิญด้วยการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว และยอมรับ ความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการกระทำหรือการตัดสินใจของตน รวมถึงการแสดงออกในการปรับตัว เข้ากับสังคมด้วยความรู้สึกที่มั่นคงและมีความสุข

ขวัญชนก โตนาค; สุกัญญา แซ่มซ้อย และ อนุชา กอนพวง (2557) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวถึง องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้ 1) บุคลิกภาพภายใน (Internal Personality) ผู้นำจะต้องมีทักษะการคิด การบูรณาการ การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน 2) บุคลิกภาพภายนอก (External Personality)

ความคล่องตัวในการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 3) การปฏิบัติตน (Operation) ความสามารถในการเรียนรู้ การแปลงความคิดลงสู่การปฏิบัติ การยอมรับความล้มเหลว หรือข้อผิดพลาด ที่เกิดขึ้น 4) มิตรสัมพันธ์ (Relation) การมีจิตใจที่เปิดกว้าง คอยให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา เปิดโอกาส และการสร้างภาวะผู้นำ

### 2.1.3.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากการศึกษางานวิจัย และเอกสารวิชาการต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 มีวิสัยทัศน์ (Visionary)

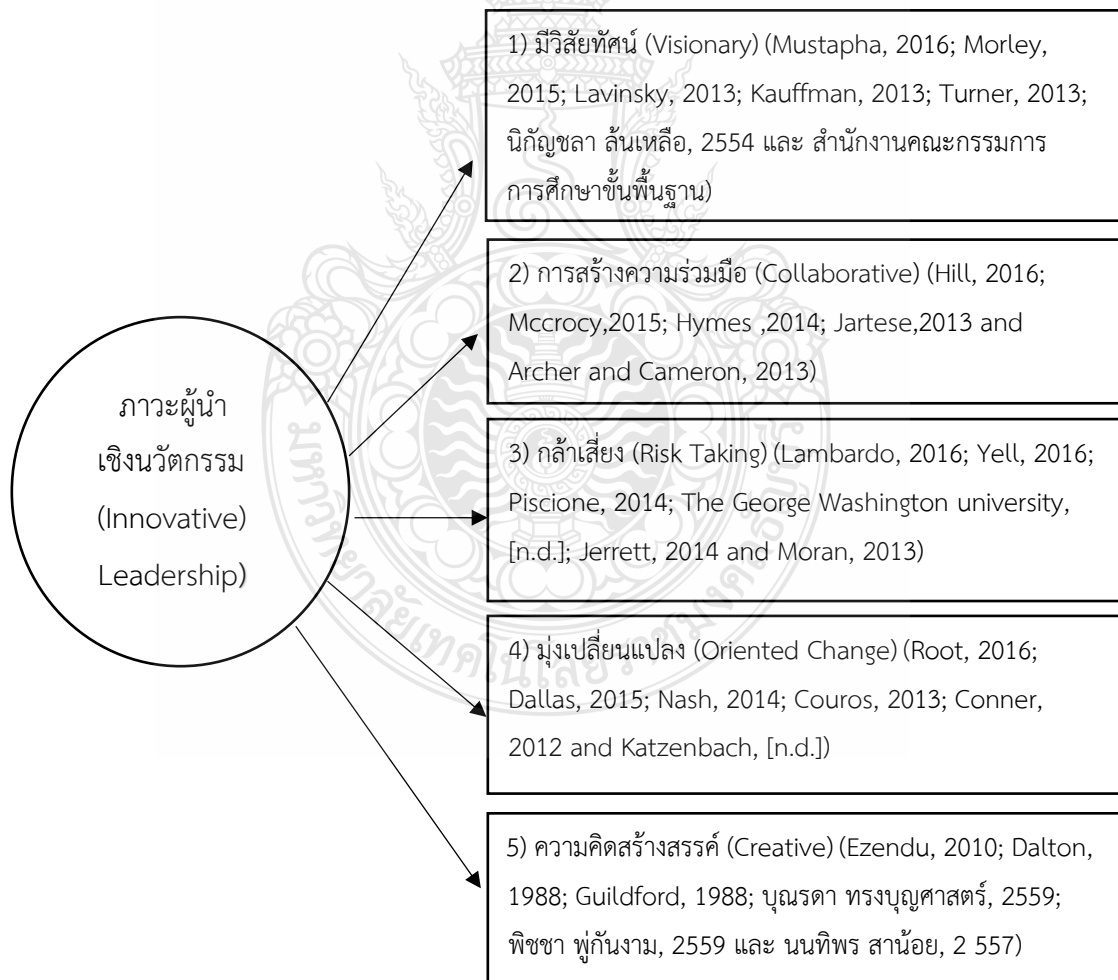
องค์ประกอบที่ 2 การสร้างความร่วมมือ (Collaborative)

องค์ประกอบที่ 3 กล้าเสี่ยง (Risk Taking)

องค์ประกอบที่ 4 มุ่งเปลี่ยนแปลง (Oriented Change)

องค์ประกอบที่ 5 ความคิดสร้างสรรค์ (Creative)

ซึ่งสามารถจัดทำเป็นโมเดล ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

เมื่อได้ศึกษาถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ทั้งสิ้น 5 องค์ประกอบด้วยกัน คือ มีวิสัยทัศน์ (Visionary)

Mustapha (2016) กล่าวว่าผู้นำ คือ ผู้สร้างแรงบันดาลใจและสร้างสรรค์ผลงาน มีเป้าหมายที่ชัดเจน รวมถึงต้องมีทักษะในการบริหารจัดการที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล คุณลักษณะของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์นั้น ประกอบด้วย 1) เรียนรู้ตนเอง (Self - Discovery) การเรียนรู้ตนเองเป็นกระบวนการสืบค้นความรู้ความสามารถและความเข้าใจในบุคลิกลักษณะของตนเอง บุคคลใดที่ไม่รู้จักตนเองเปรียบเสมือนคนตาบอด 2) มีวินัย (Discipline) การกระทำหรือคำพูดของผู้นำจะมีผลต่อผู้อื่นหรือผู้ร่วมงานฉะนั้นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะต้องเป็นผู้นำที่มีวินัยทำให้ผู้ร่วมงานมั่นใจว่าสิ่งที่กระทำนั้นเป็นไปได้จริง 3) วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (Tangible/Clear Vision) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจะสามารถสื่อสารกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจและมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน 4) มีเป้าหมาย (Focus) ผู้นำจะต้องสามารถระบุถึงลำดับความสำคัญของเป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุผล กระจือหรือรัน ผู้นำจะต้องมีความมุ่งมั่นในสิ่งที่ทำและสื่อให้พูดตามได้รับรู้ถึงความมุ่งมั่นที่ต้องการให้บรรลุผล

Morley (2015) กล่าวว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เป็นผู้นำที่สามารถมองเห็นอนาคต มีแนวคิดและกระตุ้นให้ผู้อื่นตาม เช่นเดียวกับตนเองและปฏิบัติตาม คุณลักษณะที่โดดเด่นของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายชัดเจน 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) อุทิศตน 4) ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้อื่น 5) สร้างแรงบันดาลใจ 6) ความอดทน 7) ความรู้ ความสามารถ 8) สานสัมพันธ์ 9) ตีเลิศ 10) บริการผู้อื่น

Lavinsky (2013) กล่าวว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ คือ ผู้นำที่สามารถแปลงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติได้จริง ประกอบด้วย 1) มีความคิดที่สร้างสรรค์ (Creative) มองเห็นเป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุผลได้อย่างชัดเจน 2) มีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ได้อย่างแม่นยำ (Creating a Specific Strategic Plan) ผู้นำจึงต้องชี้ชัดให้เห็นถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กรและมอบหมายหน้าที่เฉพาะให้บุคคลสำคัญในทีม 3) มีการกำหนดเป้าหมาย (Goal) การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการจะบรรลุรวมถึงการวางตัวบุคคลสำคัญกับภาระงานที่รับผิดชอบ

Kauffman (2013) ได้กล่าวถึงโมเดลของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ซึ่งได้รับการพัฒนาจากการที่เขาได้ช่วยให้บริษัทเติบโตขึ้น จากการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กุญแจสำคัญในการบรรลุผลนั้น ประกอบด้วย 1) การกำหนดเป้าหมาย (Determining a Goal) 2) ระบุความต้องการ (Identifying Needs) 3) การสร้างฐานความรู้ (Creating Knowledge Base) 4) การสื่อสาร (Communication) 5) การสร้างค่านิยมในการทำงาน (Determining the Value of the Mission)

Turner (2013) กล่าวว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เป็นผู้นำที่เหนือชั้น เป็นผู้นำที่มีคุณลักษณะโดดเด่น อันประกอบด้วย 1) เปิดเผย (Openness) เปิดรับข้อมูลใหม่ๆ มีความยืดหยุ่น แสวงหาความรู้

อยู่ตลอดเวลา เป็นบุคคลที่ช่างสังเกตสร้างโอกาสในการประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ การสำรวจผลิตภัณฑ์หรือ แม้แต่กระแสสังคมหรือการเคลื่อนไหวที่เป็นประวัติศาสตร์ มีความสามารถในการรับรู้และการ คาดการณ์ในอนาคต 2) มีจินตนาการ (Imagination) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เป็นผู้นำที่มีจินตนาการที่ชัดเจน อุทิศเวลาเพื่อค้นหาและทำให้ฝันนั้นเป็นจริง ภาพจินตนาการที่ชัดเจนจะนำไปสู่ความปรารถนาและ ดำเนินการให้บรรลุวิสัยทัศน์ 3) มีความอดทน (Persistence) ระยะเวลาเป็นสิ่งท้าทายในความสามารถ ของผู้นำ ผู้นำจึงต้องอดทนต่อปัญหาอุปสรรคที่ต้องฝ่าฟันเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และเกิดผลได้จริง 4) มีความเชื่อมั่น (Conviction) ผู้นำจะต้องมีความมุ่งมั่น เชื่อมั่น และรอโอกาสที่จะทำให้วิสัยทัศน์เป็นจริง

นิกัญชลา ลั่นเหลือ (2554) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และส่งเสริมผู้อื่นให้มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ ที่ท้าทาย โดยการเชื่อมโยงความคิดของ ผู้ตามไปสู่การประเมินค่า และผลลัพธ์ของการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์นั้น ไปสู่สมาชิก โดยผู้นำต้องทำให้เกิดความชัดเจนในวิสัยทัศน์ว่าจะต้องทำกิจกรรมอะไรและมีเป้าหมาย อะไร โดยการสื่อสารด้วยคำพูดและข้อความที่เขียน 3) การปฏิบัติตนตามวิสัยทัศน์ผู้นำจะต้องมีความสุข ในการกระตุ้นโน้มน้าว จูงใจ ให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์การ โดยการสนับสนุนการทำงาน เป็นทีม การอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดคุณลักษณะภาวะ ผู้นำวิสัยทัศน์ไว้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน จากการมีส่วนร่วมของ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษา ทั้งสภาพจริงใน ปัจจุบันและสภาพการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 2) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดค่านิยมของ โรงเรียนในการทำงานให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร 3) บริหารสถานศึกษาสร้างศรัทธา โดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงาน อย่างเต็มที่ ภายใต้การกระจายอำนาจและการบริหารแบบมีส่วนร่วม 5) สร้างบรรยากาศให้เกิดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพทางการปฏิบัติงาน และให้เป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ 6) จัดระบบสื่อสารเพื่อให้ทราบและเกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์ค่านิยมและ ผลการดำเนินการที่คาดหวังของโรงเรียน และมองทิศทางอย่างหลากหลายรูปแบบ 7) ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลการดำเนินการ การบรรลุพันธกิจ และ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ รวมทั้งส่งเสริมและกำกับบุคลากรประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับและมีจริยธรรม



ตารางที่ 2.1 การแสดงสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบ มีวิสัยทัศน์

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ผู้ศึกษา
1	เรียนรู้ตนเอง	Mustapha
2	มีวินัย ทำให้ผู้ร่วมงานมั่นใจว่าสิ่งที่กระทำนั้นเป็นไปได้จริง	(2016)
3	มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถสื่อสาร กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ	
4	มีเป้าหมาย กระจือหรือรัน มุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ	
5	มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	Morley
6	ความคิดสร้างสรรค์	(2015)
7	อุทิศตน	
8	ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้อื่น	
9	สร้างแรงบันดาลใจ	
10	มีความอดทน	
11	มีความรู้ความสามารถ	
12	สานสัมพันธ์	
13	บริการผู้อื่น	
14	มีความคิดที่สร้างสรรค์	Lavinsky
15	วางแผนกลยุทธ์ได้อย่างแม่นยำ	(2013)
16	มีการกำหนดเป้าหมาย	
17	การกำหนดเป้าหมาย	Kauffman
18	ระบุความต้องการ	(2013)
19	การสร้างฐานความรู้	
20	การสื่อสาร	
21	การสร้างค่านิยมในการทำงาน	
22	เปิดรับข้อมูลใหม่ๆ แสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา	Turner
23	มีจินตนาการที่ชัดเจน อุทิศเวลาเพื่อค้นหาและดำเนินการให้บรรลุ	(2013)
24	มีความอดทน	
25	มีความเชื่อมั่น ความมุ่งมั่น และรอโอกาส	

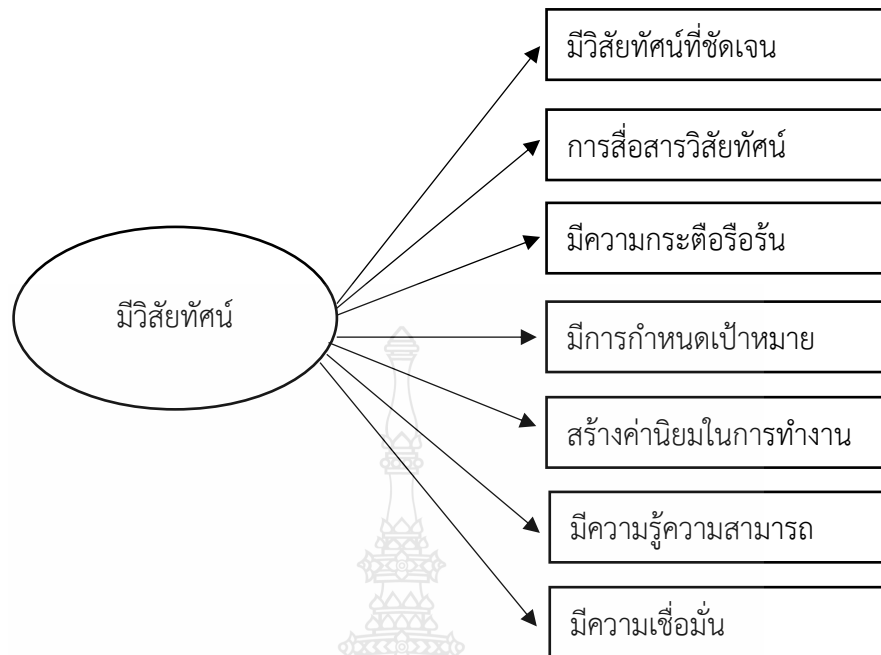
ตารางที่ 2.1 การแสดงสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบ มีวิสัยทัศน์ (ต่อ)

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ผู้ศึกษา
26	การสร้างวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำในการทำงาน	นิกัญชลา
27	การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ สนับสนุนการทำงานเป็นทีม	ลั่นเหลือ
28	เป็นแบบอย่างที่ดี	(2554)
29	มีการกำหนดวิสัยทัศน์การทำงานให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจ โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร	สำนักงาน คณะกรรมการ
30	เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	การศึกษาชั้น
31	สร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม	พื้นฐาน
32	จัดระบบสื่อสาร	
33	ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	

จากตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยพบตัวชี้วัดจำนวนทั้งสิ้น 34 ตัวชี้วัด และจัดกลุ่มตัวชี้วัดจากข้อมูลข้างต้นโดยรวมตัวชี้วัดที่คล้ายคลึงกันไว้ในข้อเดียวกัน ทำให้สามารถสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ทั้งสิ้น 7 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 1) มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน
- 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์
- 3) มีความกระตือรือร้น
- 4) มีการกำหนดเป้าหมาย
- 5) สร้างค่านิยมในการทำงาน
- 6) มีความรู้ความสามารถ
- 7) มีความเชื่อมั่น

แสดงเป็นภาพโมเดลได้ ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบตัวชี้วัดของวิสัยทัศน์ (Visionary)

1) การสร้างความร่วมมือ (Collaborative)

Hill (2016) กล่าวถึง ผู้นำสร้างความร่วมมือนั้นมีฐานมาจากการบริการเพื่อนร่วมงานในองค์กรหรือสังคม คุณลักษณะของผู้นำสร้างความร่วมมือประกอบด้วย 1) มีการแก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกัน บทบาทของผู้นำในการแก้ปัญหา คือ การให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสพิจารณาและตัดสินใจร่วมกัน 2) เปิดใจ ผู้นำต้องให้ความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย 3) มีกระบวนการในการทำงานผู้นำมีบทบาทหรือกระตุ้นให้เกิดกระบวนการในการทำงาน ไม่ใช่การชี้แนะแต่เกิดจากการวางแผนร่วมกัน

Mccrory (2015) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำสร้างความร่วมมือ ดังนี้ 1) การให้อำนาจตัดสินใจในการทำงาน 2) เปิดกว้างในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ 3) ส่งเสริมให้เกิดการคิด 4) ส่งเสริมให้มีการระดมสมอง 5) มีความสามารถในการบริหารเวลาและทรัพยากร 6) ให้บทบาทและหน้าที่รับผิดชอบ 7) มีความสามารถในการแก้ปัญหา 8) มีการสะท้อนผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง

Vora (2014) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำในการสร้างความร่วมมือ ดังนี้ 1) มีเป้าหมายร่วมกัน ผู้นำจะต้องอำนวยความสะดวกให้กับผู้ร่วมงานในการกำหนดวิสัยทัศน์ผลผลิตหรือแม้แต่ผลประโยชน์ขององค์กร 2) รู้จักตนเอง ผู้นำที่ดีจะต้องนำตนเองได้ก่อนที่จะนำผู้อื่น การทำงานร่วมกันกับผู้อื่นจะต้องตอบสนองทันที การสร้างความร่วมมือจึงจำเป็นต้องมุ่งเน้นที่วัตถุประสงค์ การสร้างความสัมพันธ์ความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการรับรู้ 3) ให้อำนาจการสร้างความร่วมมือในการทำงาน คือ การกระจายอำนาจและการให้ทุกคนเป็นเจ้าของผลงานร่วมกัน 4) รับฟังผู้อื่น การรับฟัง

ผู้อื่นจะทำให้เข้าถึงผู้ร่วมงานเข้าใจถึงความต้องการและได้รับความไว้วางใจของผู้ร่วมงาน 5) ใจกว้างให้ทุกคนมีส่วนร่วมร่วมรับผิดชอบและรับผิดชอบ การสร้างสมดุลทั้งการทำงานและสัมพันธภาพ คือ การเลี้ยงความขัดแย้งเป็นการบริหารที่มุ่งเน้นคนและผลงาน

Hymes (2014) กล่าวว่า การสร้างความร่วมมือเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างโอกาสและการพัฒนาองค์กร ผู้นำสร้างความร่วมมือมีคุณลักษณะลักษณะ ดังนี้ 1) มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม มีการกำหนดเป้าหมายเพื่อความสำเร็จร่วมกัน 2) ใจกว้าง 3) ใฝ่เรียนรู้ ผู้นำสร้างความร่วมมือมักจะมองลึกถึงแก่นของปัญหาอย่างแท้จริง 4) มีความกตัญญูผู้นำสร้างความร่วมมือที่ยอดเยี่ยมจะชื่นชมแสดงความขอบคุณของการร่วมมือทำงานอย่างจริงจังและให้ความไว้วางใจผู้ร่วมงานในการทำงาน 5) เป็นผู้ฟังที่ดี ผู้นำสร้างความร่วมมือที่ดีจะต้องฟังอย่างตั้งใจในสิ่งที่ผู้ร่วมงานพูดหรือเสนอ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน 6) มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันการสร้าง ความมั่นใจร่วมมือในการทำงานด้วยทฤษฎีที่เหมาะสมเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ 7) เชื่อมต่อโอกาส 8) นำเชื่อถือการทำงานที่จะประสบความสำเร็จนั้น ผู้นำจะต้องสร้างความไว้วางใจและเชื่อใจผู้ร่วมงาน 9) สร้างความสัมพันธ์ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักและให้ความสำคัญกับทุกคนในองค์กร ตลอดจนการสร้างเครือข่ายภายนอกองค์กร 10) มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ผู้นำสร้างความร่วมมือที่ยอดเยี่ยม เปรียบเสมือนนักการทูต รู้วิธีการสร้างความสัมพันธ์และการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความสามารถในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

Archer and Cameron (2013) กล่าวว่า ผู้นำที่ยอมเสียสละเวลาเพื่อสร้างความร่วมมือ มีแนวโน้มที่จะจัดการความขัดแย้งหรือควบคุมสถานการณ์ได้ดี คุณลักษณะของผู้นำสร้างความร่วมมือ ประกอบด้วย 1) มีความเป็นกลาง มีความสามารถในการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน 2) มีความสามารถในการจูงใจ มีความเข้าใจบุคคลและวัฒนธรรมในองค์กร มีอิทธิพลในการโน้มน้าวชักจูงให้บรรลุผล 3) สร้างความสัมพันธ์มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายและสร้างความสัมพันธ์ ซึ่งก็คือการสื่อสารที่ชัดเจนและการร่วมกันตัดสินใจ

Jartese (2013) กล่าวว่า ผู้นำสร้างความร่วมมือเป็นผู้นำที่เข้าถึงกระบวนการทำงาน มีความสามารถในการสร้างทีมสร้างความร่วมมือและสร้างรูปแบบใหม่ๆ ในการทำงาน คุณลักษณะพิเศษของผู้นำแบบสร้างความร่วมมือ ประกอบด้วย 1) ให้อำนาจผู้นำแบบสร้างความร่วมมือ เชื่อว่าการให้อำนาจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ เป็นการกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในทุกระดับร่วมทำงานและร่วมแก้ปัญหา 2) ใช้ข้อมูลร่วมกัน การเปิดใช้ข้อมูลร่วมกันเป็นหลักสำคัญประการหนึ่งของผู้นำแบบสร้างความร่วมมือเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เพื่อการแก้ปัญหาและการพัฒนาองค์กร 3) ร่วมตัดสินใจ ศาสตร์ของการสร้างความร่วมมือ คือ การเปิดโอกาสให้ทุกคนเสนอความคิด การระดมสมองทำให้เห็นมุมมองที่แตกต่างและทำให้เข้าใจตรงกันอย่างลึกซึ้ง 4) มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ผู้นำแบบสร้างความร่วมมือจะต้องตระหนักถึงความสำคัญในการร่วมกันแก้ปัญหาและเชื่อมต่อการทำงาน

5) การจัดสรรทรัพยากร ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการจัดหาและจัดสรรทรัพยากร เพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติการและการใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ 6) ให้อำนาจและความรับผิดชอบ 7) มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นผู้นำสามารถวิเคราะห์และจัดการกับปัญหาได้อย่างรวดเร็วมองเห็นสาเหตุและข้อขัดแย้งที่แท้จริง สามารถแก้ไขปัญหาย่างตรงจุด 8) กระบวนการปฏิบัติงานและการสะท้อนผลเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อพัฒนาและสร้างโอกาสในการทำงาน

**ตารางที่ 2.2** การแสดงสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบของ การสร้างความร่วมมือ

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ผู้ศึกษา
1	มีการแก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกัน	Hill
2	เปิดใจ ให้ความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงาน	(2016)
3	มีกระบวนการในการทำงาน	
4	การให้อำนาจตัดสินใจในการทำงาน	Mccrocy
5	เปิดกว้างในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้	(2015)
6	ส่งเสริมให้เกิดการคิด ให้มีการระดมสมอง	
7	มีความสามารถในการบริหารเวลาและทรัพยากร	
8	ให้อำนาจและหน้าที่รับผิดชอบ	
9	มีความสามารถในการแก้ปัญหา	
10	มีการสะท้อนผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง	
11	มีเป้าหมายร่วมกัน	Hymes
12	รู้จักตนเอง	(2014)
13	ให้อำนาจการสร้างความร่วมมือในการทำงาน	
14	รับฟังผู้อื่น	
15	การสร้างสมดุลในการทำงานและการสร้างสัมพันธภาพ	
16	มีความเป็นกลาง	Archer and
17	มีความสามารถในการจูงใจ	Cameron (2013)
18	สร้างความสัมพันธ์	

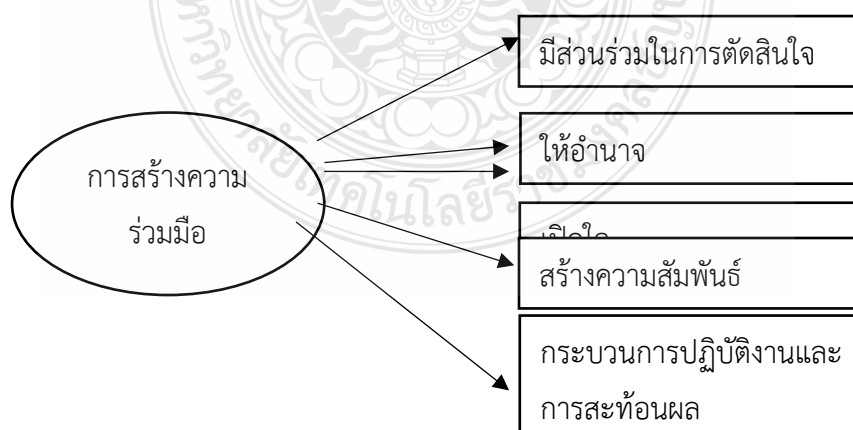
ตารางที่ 2.2 การแสดงสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบของ “การสร้างความร่วมมือ” (ต่อ)

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ผู้ศึกษา
19	สร้างความร่วมมือ	Jartese
20	ใช้ข้อมูลร่วมกัน	(2013)
21	ร่วมตัดสินใจ	
22	มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา	
23	การจัดสรรทรัพยากร	
24	ให้บทบาทและความรับผิดชอบ	
25	มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา	
26	มีการสะท้อนผล แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์	

จากตารางที่ 2.2 ผู้วิจัยพบตัวชี้วัดจำนวนทั้งสิ้น 26 ตัวชี้วัด และจัดกลุ่มตัวชี้วัดจากข้อมูลข้างต้น โดยรวมตัวชี้วัดที่คล้ายคลึงกันไว้ในข้อเดียวกันทำให้สามารถสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ 5 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 1) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 2) ให้อำนาจ
- 3) เปิดใจ
- 4) สร้างความสัมพันธ์
- 5) กระบวนการปฏิบัติงานและการสะท้อนผล

แสดงเป็นภาพโมเดลได้ ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 องค์ประกอบตัวชี้วัดของ การสร้างความร่วมมือ (Collaborative)

- 2) กล้าเสี่ยง (Risk Taking)

Lambardo (2016) กล่าวว่า การตัดสินใจมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร ผู้นำที่มีความกล้าเสี่ยงจะมีความกล้าในการตัดสินใจ ซึ่งมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ 1) มีความคาดหวังสูง (Heightened Expectations) เมื่อมีเป้าหมายที่ไม่อาจจะเป็นจริงหรืออาจบรรลุได้ในบางส่วน แต่ผู้นำที่กล้าเสี่ยงจะรู้สึกมั่นใจว่าสามารถเกิดขึ้นได้ ความตั้งใจความมุ่งมั่นจะเป็นแรงขับเคลื่อนให้เป้าหมายที่กำหนดไว้บรรลุได้ 2) เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Constant Learning) การไม่หยุดนิ่ง ค้นคว้า การทดสอบ และการมองหาสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ 3) ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (Embrace Change) ผู้นำที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงจะพยายามปรับปรุงตนเองเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง 4) เชื่อมั่นในตนเอง (Trust Instinct) ผู้นำที่กล้าเสี่ยงจะตัดสินใจอย่างกล้าหาญบนพื้นฐานการมีข้อมูลที่ดีเยี่ยม การตัดสินใจจึงเป็นที่ยอมรับและประสบผลสำเร็จ 5) เป็นนักเสี่ยงโชค (Gambler) ชอบความท้าทาย มีความเชื่อว่าสิ่งที่เป็นไปได้ย่อมเป็นไปได้

Yell (2016) กล่าวว่า คนกล้าเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพจะมีแนวโน้มที่จะมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ 1) มีพลังขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ (Achievement Driven) ซึ่งสามารถตรวจสอบได้จากความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กร และความเต็มใจในการแสวงหาการสนับสนุน 2) มีมุมมองที่กว้าง (Broad Scanning) เข้าใจในภาพกว้างหรือมุมมองไม่มองเฉพาะการตัดสินใจในการแก้ปัญหา 3) มีแนวคิดสามารถประยุกต์ (Conceptual Thinking) ประสบการณ์และรูปแบบความคิด แต่ไม่ใช้การนำข้อมูลมาร้อยเปอร์เซ็นต์ แต่ควรเป็นการสุ่มหรือคาดการณ์ 4) มีความรับผิดชอบ (Accountability) มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และผลที่เกิดขึ้นต่อองค์กร

Piscione (2014) กล่าวว่า ผู้นำที่มีความกล้าเสี่ยง มักจะมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ 1) ความกล้าหาญ (Boldness) กล่าวคือ มีระดับความกลัวที่น้อยกว่าบุคคลทั่วไป มีความสามารถที่จะกระตุ้นให้คนอื่น ๆ ค้นหาและเรียนรู้ เข้าใจในอารมณ์ เช่น ความกังวล ความกลัว และความตื่นเต้น และสามารถที่จะควบคุมให้สู่สภาวะปกติได้ 2) มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative) มีแนวคิดและมุมมองที่แตกต่าง และมักจะสร้างสรรค์ให้บรรลุผล 3) มีความใฝ่รู้ (Curiosity) ผู้นำที่มีความกล้าเสี่ยงจะยอมรับในเรื่องใดๆ นั้น จะต้องผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างรอบด้าน ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ ความไม่แน่นอน และสิ่งเร้า ความใฝ่รู้ยังเปรียบเสมือนการฝึกฝนตนเองอยู่ตลอดเวลาในช่วงชีวิตหนึ่ง ทำให้มีมุมมองที่เปิดกว้าง (Open-Minded) และมีจินตนาการ (Imagination) 4) มุ่งสร้างสรรค์พัฒนา (Promotion-Focused) คิดบวก พยายามไขว่คว้าโอกาสเพื่อจะสานฝันอันยิ่งใหญ่ให้ประสบผลสำเร็จ 5) มีที่ปรึกษา (Having a Mentor) ผู้นำที่กล้าเสี่ยงจำเป็นต้องกล้าที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลที่มีแนวคิดคล้ายคลึงกัน (Link-Minded) เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน 6) เชื่อว่าทุกสิ่งเป็นไปได้ (Believe That Anything is Possible) สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงาน ไม่มีอุปสรรคใดที่จะยิ่งใหญ่หรือผ่านไปไม่ได้ถ้าหากมีความมุ่งมั่น 7) ยอมรับความล้มเหลว (Embrace Failure) ความล้มเหลวเป็น

โอกาสของการเรียนรู้ว่าสิ่งใดควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ เป็นบททดสอบของการฝึกคิดบวก คิดอย่างชาญฉลาด

The George Washington university [n.d.] กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้ที่กล้าเสี่ยง ดังนี้ 1) กล้าตัดสินใจ (Decision-Making) 2) มีความมั่นใจ (Be Confident) มีความกล้าที่จะลงมือกระทำในงานที่ไม่คุ้นเคยหรือสิ่งที่แปลกใหม่ เพื่อการคว้าโอกาสและการเรียนรู้ 3) คิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) มีความสามารถในการพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส (Use Conflict as Opportunity) 4) มีทักษะในการเรียนรู้ (Learning Skill) มีการวางแผนในการพัฒนาตนเอง การแสวงหาความรู้ รวมถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สู่การปฏิบัติ

jerrett (2014) ที่ปรึกษาสูงสุดของประธานาธิบดีโอบามา ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้สัมภาษณ์กับ Harvard University เรื่อง Leadership in Risk Taking ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่กล้าเสี่ยง ดังนี้ 1) กล้าตัดสินใจ (Decision-Making) บางครั้งสถานการณ์ที่เราไม่คาดคิดอาจเกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นการเมือง หรือสภาพภูมิอากาศ หรือปัจจัยต่างๆ ที่มากระทบ ผู้นำจึงต้องมีความสามารถในการตัดสินใจ 2) คิดอย่างรอบคอบ (Careful Thinking) โดยธรรมชาติของมนุษย์จะกลัวความล้มเหลวไม่กล้าเสี่ยง ผู้นำต้องคิดอย่างรอบคอบ เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดใดๆ ซ้ำๆ 3) ยอมรับความล้มเหลว (Prepare to Fail) การดำเนินการทุกอย่างไม่ได้ราบรื่นเสมอไป ผู้นำจึงต้องเตรียมพร้อมที่จะยอมรับความล้มเหลว

Pierce (2013) กล่าวว่า คนที่กล้าเสี่ยง คือ บุคคลที่เปิดโอกาสให้กับตนเองได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และก่อให้เกิดทักษะในการทำงาน และได้กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้นำที่กล้าเสี่ยง ดังนี้ 1) มีพลังอำนาจ (Power) มีความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลได้ในระดับสูง 2) มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative) เป็นบุคคลที่เปิดรับความคิดใหม่ๆ และมีความเต็มใจที่จะลงมือกระทำในสิ่งแปลกใหม่เพื่อสร้างประสบการณ์และการเรียนรู้ 3) คิดบวก (Positive) ไม่มีผู้ใดที่จะเกิดมาได้อย่างสมบูรณ์แบบ ผู้นำที่คิดบวกจึงกล้าที่จะก้าวเพื่อไขว่คว้าโอกาสให้กับตนเอง 4) มีความสามารถในการคำนวณความเสี่ยง (Calculated Risks) เป็นผู้ที่มีความคิดรอบคอบ ประเมินความคุ้มค่าในการทำงาน และมีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ 5) มีความมั่นใจ (Confidence) มีความเชื่อมั่นที่จะท้าทายทดลองทำสิ่งใหม่ๆ เพื่อคว้าโอกาสที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

Moran (2013) กล่าวไว้ว่า ผู้นำจะต้องตระหนักในบทบาทของตนเอง และหลีกเลี่ยงการตัดสินใจที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ร่วมงานและองค์กร ฉะนั้น ผู้นำที่กล้าเสี่ยงจะต้องมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ 1) สัมผัสประสบการณ์ (Sensation Seeking) บรรยากาศที่ยุ่งเหยิง หรือสภาวะที่ผู้นำต้องตัดสินใจอย่างเร่งด่วน การพิจารณา การตัดสินใจ จะต้องใช้ประสบการณ์ความกล้าหาญ ความรู้สึกสัมผัส เป็นการแก้ปัญหาทันที่ 2) มีความใส่ใจในผลที่เกิดขึ้น (Concern About Con-Sequences)



ความประมาทเล็กน้อยเกิดจากความไม่เอาใจใส่ ผู้นำจะต้องขจัดปัจจัยที่อาจเกิดขึ้นหรือผลกระทบจากการตัดสินใจที่ล้มเหลวหรือการกระทำที่มีแนวโน้มจะทำให้การตัดสินใจนั้นผิดพลาดได้มากกว่า

**ตารางที่ 2.3** การแสดงสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบของ กล้าเสี่ยง

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ผู้ศึกษา
1	มีความคาดหวังสูง	Lambardo
2	เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	(2016)
3	ยอมรับการเปลี่ยนแปลง	
4	มีความเชื่อมั่นในตนเอง	
5	เป็นนักเสี่ยงโชค ชอบความท้าทาย	
6	มีพลังขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ	Yell
7	มีมุมมองที่กว้าง	(2016)
8	มีแนวคิด สามารถประยุกต์ประสบการณ์และรูปแบบแนวคิด	
9	มีความรับผิดชอบ	
11	มีความกล้าหาญ	Piscione
12	มีความคิดสร้างสรรค์	(2014)
13	มีความใฝ่รู้	
14	มุ่งสร้างสรรค์พัฒนา คิดบวก	
15	มีที่ปรึกษา กล้าแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลที่มีแนวคิด	
16	คล้ายคลึงกัน	
17	สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงาน ยอมรับความล้มเหลว	
18	กล้าตัดสินใจ	The George
19	มีความเชื่อมั่น	Washington
20	มีความคิดเชิงกลยุทธ์ สามารถพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส	university
21	มีทักษะในการเรียนรู้ มีการวางแผน การแสวงหาความรู้	[n.d.]

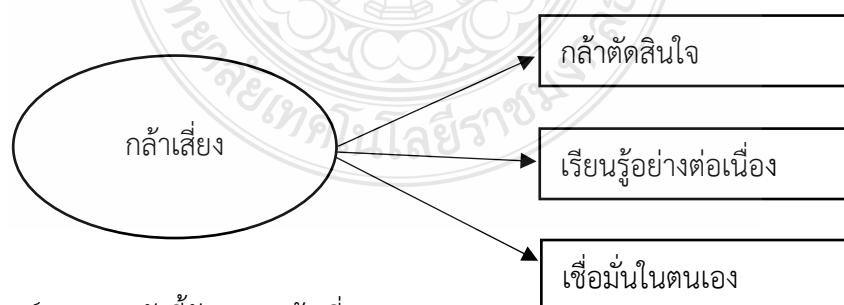
**ตารางที่ 2.3** การแสดงสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบของ กล้าเสี่ยง (ต่อ)

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ผู้ศึกษา	
22	กล้าตัดสินใจ	Jerrett (2014)	
23	คิดอย่างรอบคอบ		
24	ยอมรับความล้มเหลว		
25	มีพลังอำนาจ มีความสามารถในการทำงาน		
26	มีความคิดสร้างสรรค์ เปิดรับความคิดใหม่ๆ และมีความเต็มใจ คิดบวก		
27	มีความสามารถในการคำนวณความเสี่ยง มีความคิดรอบคอบ		
28	มีความสามารถในการประเมินสถานการณ์		
30	มีความมั่นใจ มีความเชื่อมั่นที่จะทดลองสิ่งใหม่ๆ		
31	สั่งสมประสบการณ์ แก้ปัญหาทันทั่วทั้งที่		Moran (2013)
32	มีความใส่ใจในผลที่เกิดขึ้น		

จากตารางที่ 2.3 ผู้วิจัยพบตัวชี้วัดจำนวนทั้งสิ้น 32 ตัวชี้วัด และจัดกลุ่มตัวชี้วัดจากข้อมูลข้างต้น โดยรวมตัวชี้วัดที่คล้ายคลึงกันไว้ในข้อเดียวกัน ทำให้สามารถสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 1) กล้าตัดสินใจ
- 2) เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- 3) เชื่อมั่นในตนเอง

แสดงเป็นภาพโมเดลได้ ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 องค์ประกอบตัวชี้วัดของ กล้าเสี่ยง

- 1) มุ่งเปลี่ยนแปลง (Oriented Change)

Root (2016) กล่าวว่า การนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นสิ่งที่บุคคลในองค์กรยากที่จะยอมรับ ผู้คนที่ดี คือ ผู้นำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงถึงแม้ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ที่เลวร้ายก็ตาม ซึ่งคุณลักษณะของผู้นำมุ่งเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) สร้างแรงจูงใจ ผู้นำที่ดีจะต้องมีวิธีการจัดการข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และมีความสามารถในการโน้มน้าวเพื่อให้เกิดการยอมรับและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงขององค์กร 2) มีความรอบคอบในการตัดสินใจดำเนินโครงการใดๆ ในองค์กรผู้นำจะต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร ดังนั้น ผู้นำจึงจำเป็นต้องคิดอย่างรอบจะต้องศึกษาหาข้อมูลหรือผลกระทบที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร 3) มีความมั่นใจ ผู้นำที่ดีต้องมีกระบวนการแก้ไขปัญหที่สร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงาน 4) มีทักษะการสื่อสาร การสื่อสารเป็นกระบวนการสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในองค์กร 5) มีความมุ่งมั่น ผู้นำจะต้องมีความมุ่งมั่นและต้องเป็นผู้ชี้แนะในกระบวนการทำงานมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีต่อองค์กร

Dallas (2015) กล่าวว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นการบริหารเพื่อความอยู่รอดและเจริญเติบโตของทุกองค์กร ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จมักจะมียุทธวิธีที่ดีในการดำเนินงาน คุณลักษณะของผู้นำมุ่งเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) รับฟังผู้อื่น การรับฟังผู้อื่น ปัญหาจากการปฏิบัติงานของทุกส่วนในองค์กรจะทำให้รู้ถึงสภาพปัญหา รวมถึงความต้องการขององค์กรที่แท้จริง 2) ให้อำนาจ ผู้นำมุ่งเปลี่ยนแปลงต้องมีความเข้าใจผู้ร่วมงาน สามารถสร้างศรัทธาและบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิผล ดังนั้น ผู้นำจึงต้องให้อิสระในการคิดและให้อำนาจในการทำงาน 3) มีความสามัคคี ปฏิบัติการเพื่อความเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้องเกิดจากความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานของทุกส่วนในองค์กร อันเป็นวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร 4) มีความมุ่งมั่น การทำงานย่อมเกิดความผิดพลาด ดังนั้น ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการตัดสินใจและร่วมกันกำหนดทิศทางสู่ความสำเร็จ แม้การทำงานจะมีอุปสรรคก็ไม่ละความพยายาม

Nash (2014) กล่าวว่า ผู้นำจะต้องมีกลยุทธ์ที่ดีและมีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน มีความสามารถผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร คุณลักษณะของผู้นำมุ่งเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) มีความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถเข้าถึงอารมณ์ของผู้อื่นและรู้วิธีการที่จะกระตุ้นสนับสนุนด้วยวิธีการเชิงบวก 2) มีความเข้าใจผู้อื่น มีความสามารถในการสร้างความตระหนักให้เห็นคุณค่าของการเปลี่ยนแปลงและไม่ตัดสินคุณค่าของคนอื่น 3) ใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถในการรับรู้และเห็นความสำคัญต่อประสบการณ์เรียนรู้ 4) มีความสามารถในการปรับตัว มีความสามารถในการปรับตัวปรับเปลี่ยนเข้าถึงในทุกสถานะ งานบริบทและเน้นรูปแบบการดำเนินงานเป็นทีม 5) มีความสามารถในการถ่ายทอด มีความเต็มใจและความสามารถที่จะเรียนรู้จากทุกๆ สถานการณ์ 6) การ์ดเสียง มีความเต็มใจและความสามารถเรียนรู้หรือกระทำในสิ่งใหม่ๆ และสร้างสมดุลระหว่างความเสี่ยงกับผลตอบแทน

Couros (2013) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำมุ่งเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จมักจะมีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน หากการสื่อสารวิสัยทัศน์ไม่ชัดเจนก็จะก่อให้เกิดความท้อในการทำงาน 2) มีความอดทน การเปลี่ยนแปลงไม่สามารถทำให้แค่ชั่วข้ามคืน ผู้นำจึงต้องมีความอดทน สร้างความเข้าใจให้วิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกัน และสร้างโอกาสที่ดีให้กับองค์กรสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน 3) มีความรับผิดชอบร่วมคิดร่วมรับผิดชอบ ในการดำเนินงานขององค์กร 4) มีความรู้ มีความรู้ในสิ่งที่ทำ มีความรู้ในสิ่งที่พูด 5) น่าเชื่อถือ การนำสู่การเปลี่ยนแปลงผู้นำจะต้องเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ สามารถในการบริหารจัดการและสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี

Conner (2012) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำมุ่งเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) มีทักษะกระบวนการผู้นำต้องมีความสามารถเข้าถึง เข้าใจในความเกรงกลัวต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้ร่วมงาน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการสื่อสารในกระบวนการทำงานที่ชัดเจน 2) มีความสามารถในการโน้มน้าวกระตุ้นสร้างแรงผลักดันในการยอมรับสภาพที่เป็นจริง สภาพความเสี่ยงความขัดแย้ง เพื่อนำไปสู่กระบวนการการเปลี่ยนแปลงที่บรรลุผล 3) มีความชัดเจน จะต้องมีการประเมินศักยภาพขององค์กรในการดำเนินงานตามสภาพจริงและมีความชัดเจน เนื่องจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงจะต้องไม่กระทบต่อสิ่งที่เป็นอยู่ที่สมบูรณ์แล้ว 4) ความเป็นเอกภาพ การสร้างความเชื่อมั่นสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในวัตถุประสงค์ขององค์กรและดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์เป็นอีกบทบาทหนึ่งที่สำคัญของผู้นำ 5) ให้การเสริมแรงงาน ให้รางวัลหรือการเสริมแรงจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในการปฏิบัติงาน ถ้าตัดสินใจมีความสามารถในการประเมินสถานการณ์โดยอาศัยประสบการณ์และการหยั่งรู้จัดการปัญหาได้อย่างรวดเร็ว 7) มีส่วนร่วมเป็นการกระจายอำนาจโดยให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการเลือกแนวทางในการแก้ปัญหาการดำเนินงานขององค์กร 8) มีความรอบคอบ มีความสามารถในการรับฟัง มีมุมมองที่หลากหลาย และความสามารถในการประเมินความเป็นไปได้ 9) ให้อำนาจ มีทักษะการมอบหมายงาน และการจัดวางตัวบุคคล 10) มีการสื่อสารที่ดี เป็นการสร้างความเข้าใจ ความตระหนักในบทบาทและหน้าที่ การเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน รวมถึงการฝึกคิดในเชิงบวก 11) เป็นที่เลื่อมใสมีความเข้าใจบทบาทหน้าที่และความแตกต่างระหว่างบุคคลผู้นำจึงต้องคอยชี้แนะวิธีการแก้ปัญหาอย่างชาญฉลาด มีกลยุทธ์ในการทำงาน 12) มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่เข้มแข็งและความยืดหยุ่น มีทักษะในการสร้างความร่วมมือ ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน

Katzenbach [n.d.] กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำมุ่งเปลี่ยนแปลงดังนี้ 1) มีความรับผิดชอบ ผู้นำมุ่งเปลี่ยนแปลงเชื่อว่าอนาคตขององค์กรขึ้นอยู่กับการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล ความรับผิดชอบเป็นหนึ่งในคุณลักษณะที่แสดงถึงศักยภาพของผู้นำ 2) มีความกล้าหาญ ความ

กล้าหาญมักเกิดจากความล้มเหลว ความไม่แน่นอนและความเสี่ยง ผู้นำจึงต้องมีความสามารถในการปรับตัวและสร้างความกล้าหาญให้กับผู้ร่วมงาน 3) คิดนอกกรอบ ผู้นำมุ่งเปลี่ยนแปลงจะต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่ไม่อาจคาดฝันได้ กล้าคิด กล้าทำ 4) สร้างแรงจูงใจ ผู้นำมุ่งเปลี่ยนแปลง คือ ผู้นำที่สร้างพลัง สร้างความตื่นตัว สร้างแรงผลักดันให้กับผู้ร่วมงาน เพื่อการสร้างโอกาสที่ดีร่วมกัน 5) มีความใส่ใจ ผู้นำมุ่งเปลี่ยนแปลง คือ ผู้นำที่มีใจเป็นธรรมและส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้อื่นประสบผลสำเร็จ 6) ความฉลาดทางอารมณ์ ไม่เป็นคนที่น่าเบื่อ คลื่นคลายสถานการณ์ได้ดี สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงาน แม้ว่าจะต้องเผชิญกับปัญหาหรือสถานการณ์ซับซ้อนที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

**ตารางที่ 2.4** การแสดงสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบของ มุ่งเปลี่ยนแปลง

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ผู้ศึกษา
1	สร้างแรงจูงใจ	Root
2	มีความรอบคอบในการตัดสินใจ	(2016)
3	มีความมั่นใจ	
4	มีทักษะการสื่อสาร	
5	รับฟังผู้อื่น	Dallas
6	ให้อิสระในการคิดและให้อำนาจในการทำงาน	(2015)
7	มีความสามัคคี ความร่วมมือ	
8	มีความมุ่งมั่นในการทำงาน	
9	มีความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเข้าถึงอารมณ์ผู้อื่น	Nash
10	มีความเข้าใจผู้อื่น	(2014)
11	ใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถในการรับรู้	
12	มีความสามารถในการถ่ายทอด	
13	มีความเต็มใจและความสามารถในการเรียนรู้หรือกระทำสิ่งใหม่ ๆ	
14	มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	Couros
15	มีความอดทน	(2013)
16	มีความรับผิดชอบ ร่วมคิด ร่วมรับผิดชอบ	
17	มีความรู้	
18	น่าเชื่อถือ บริหารจัดการและสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานได้	

ตารางที่ 2.4 การแสดงสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบของ มุ่งเปลี่ยนแปลง (ต่อ)

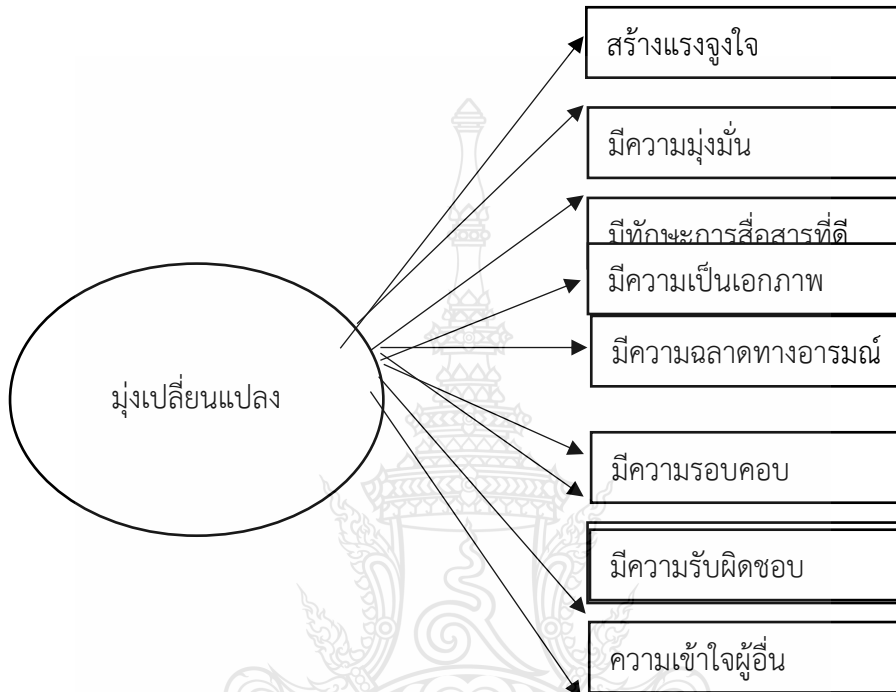
ลำดับ	ตัวชี้วัด	ผู้ศึกษา
19	มีทักษะกระบวนการในการทำงานที่ชัดเจน	Conner
20	มีความสามารถในการโน้มน้าวกระตุ้น สร้างแรงผลักดัน	(2012)
21	มีความชัดเจน	
22	มีความเป็นเอกภาพ	
23	ให้รางวัลหรือการเสริมแรงเป็นตัวกระตุ้น	
24	กล้าตัดสินใจ	
25	มีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ	
26	มีความรอบคอบ มีความสามารถในการรับฟังในมุมมองที่หลากหลาย	
27	การให้อำนาจ	
28	มีการสื่อสารที่ดี	
29	เป็นที่เลี้ยง	
30	มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม	
31	มีความรับผิดชอบ	Katzenbach
32	มีความกล้าหาญ	[n.p.]
33	คิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าทำ	
34	สร้างแรงจูงใจ	
35	มีความใส่ใจ	
36	มีความฉลาดทางอารมณ์	

จากตารางที่ 2.4 ผู้วิจัยพบตัวชี้วัดจำนวนทั้งสิ้น 36 ตัวชี้วัด และจัดกลุ่มตัวชี้วัดจากข้อมูลข้างต้น โดยรวมตัวชี้วัดที่คล้ายคลึงกันไว้ในข้อเดียวกัน ทำให้สามารถสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ 9 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 1) สร้างแรงจูงใจ
- 2) มีความมุ่งมั่น
- 3) มีทักษะการสื่อสารที่ดี
- 4) ความเป็นเอกภาพ
- 5) ความฉลาดทางอารมณ์
- 6) ความรอบคอบ

- 7) การให้อำนาจ
- 8) มีความรับผิดชอบ
- 9) ความเข้าใจผู้อื่น

แสดงเป็นภาพโมเดลได้ ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 องค์ประกอบตัวชี้วัดของ มุ่งเปลี่ยนแปลง

2) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative)

Ezendu (2010) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในอนาคตไว้ว่า จะต้องมีความสามารถในการกำหนดทิศทางที่มีความทันสมัย และความสามารถในการใช้นวัตกรรมได้เป็นอย่างดี ประกอบด้วย 1) การรู้แนวทาง 2) การคิดนอกกรอบ 3) ความสามารถในการควบคุม และ 4) การมีจินตนาการ

ดาลตัน (Dalton, 1988, pp.5-6) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์มีองค์ประกอบ 8 ประการ โดย 4 องค์ประกอบแรกเป็นความสามารถทางสติปัญญา และ 4 องค์ประกอบหลังเป็นความสามารถทางด้านจิตใจและความรู้สึก ดังนี้

- 1) ความคิดริเริ่ม (Originality)
- 2) ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency)
- 3) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility)
- 4) ความประณีตหรือความละเอียดลออ (Elaboration)
- 5) ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity)

6) ความสลับซับซ้อน (Complexity)

7) ความกล้าเสี่ยง (Risk - taking)

8) ความคิดคำนึงหรือจินตนาการ (Imagination)

Guildford (1988, pp.143) สรุปว่า การคิดที่สำคัญจะก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ คือ ความสามารถของบุคคลที่จะคิดแตกแยกออกไปหลายทิศทาง หลายลักษณะ หลายแง่หลายมุม หรือเรียกว่าความคิดอเนกนัย (Divergent Thinking) ความคิดต่างๆ ดังกล่าว ประกอบด้วยความคิด 4 ลักษณะ ดังนี้คือ 1) ความคิดคล่องตัว (Fluency) หมายถึง ความสามารถของสมองในการคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็วหรือคล่องตัวในการคิดตอบสนองต่อสิ่งเร้าให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ความคิดชนิดนี้จะเน้นในเรื่องปริมาณความคิดที่ไม่ซ้ำกันในเรื่องเดียวกัน โดยแบ่งเป็น

(2.1) ความคล่องแคล่วทางด้านภาษาหรือถ้อยคำ (Work Fluency) เป็นความสามารถในการใช้ถ้อยคำในรูปแบบต่างๆ อย่างคล่องแคล่ว

(2.2) ความคิดคล่องแคล่วทางการโยงสัมพันธ์ (Associational Fluency) เน้นความสามารถที่จะคิดหาถ้อยคำที่เหมือนกันหรือคล้ายกันได้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ภายในเวลาที่กำหนด

(2.3) ความคล่องแคล่วทางการแสดงออก (Expressional Fluency) เป็นความสามารถในการใช้วลีหรือประโยค คือ ความสามารถที่จะนำคำมาเรียงกันอย่างรวดเร็วเพื่อให้ได้ประโยคที่ต้องการ

(2.4) ความคล่องในการคิด (Ideational Fluency) เป็นความสามารถที่จะคิดสิ่งที่ต้องการภายในเวลาที่กำหนด เช่น ให้คิดหาประโยชน์ของก้อนอิฐให้ได้มากที่สุด ภายในเวลาที่กำหนด 5 นาที หรือ 10 นาที

3) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ประเภทหรือแบบของความคิด แบ่งออกเป็น

(3.1) ความคิดยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันที (Spontaneous Flexibility) เป็นความสามารถที่จะพยายามคิดได้หลายทางอย่างอิสระ คนที่มีความคิดยืดหยุ่นในด้านนี้คิดประโยชน์ของหนังสือพิมพ์ว่ามีอะไรบ้างได้หลายทิศทาง ในขณะที่คนซึ่งไม่มีความคิดยืดหยุ่นจะคิดได้เพียงทิศทางเดียว

(3.2) ความคิดเห็นยืดหยุ่นทางการดัดแปลง (Adapted Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการดัดแปลงความรู้หรือประสบการณ์ให้เกิดประโยชน์หลายๆ ด้าน ซึ่งมีประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา ซึ่งคนที่มีความคิดยืดหยุ่นจะคิดได้ไม่ซ้ำกัน

4) ความคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึง ความสามารถทางสมองในการหาคำตอบที่แปลกใหม่ และเป็นคำตอบที่ไม่ซ้ำกับคำตอบของผู้อื่น เป็นความคิดที่แตกต่างไปจากความคิดธรรมดา



5) ความคิดละเอียดลออ (Elaboration) หมายถึง ความคิดเกี่ยวกับรายละเอียดที่ใช้ในการตกแต่งเพื่อทำให้คิดริเริ่มนั้นสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ มีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็วที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม มีความสามารถในการบริหาร มีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบ ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยการระดมสมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอ โดยมีตัวบ่งชี้ 1) ความคิดริเริ่ม 2) คิดคล่องแคล่วในการคิด 3) ความยืดหยุ่นในการคิด 4) ความละเอียดอ่อนในการคิด

สุพิชชา พุกกันงาม (2559) ได้สรุปแนวความคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน คิดกว้าง คิดไกล คิดอย่างสร้างสรรค์ มองสิ่งที่เกิดขึ้นต่างไปจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น สามารถคิดได้อย่างรวดเร็วรอบคอบ มุ่งการทำงานร่วมกันเป็นทีม ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีมนุษยสัมพันธ์และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญกับผู้บริการ ประกอบด้วย 1) มีจินตนาการ 2) มีวิสัยทัศน์ 3) มีความยืดหยุ่น

นนทิพร สำน้อย (2557) ได้สรุปว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดนอกกรอบ คิดสิ่งใหม่ๆ ซึ่งแตกต่างไปจากเดิม แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นก็ขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นๆ ด้วย แล้วนำมาเชื่อมโยงกับองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง ซึ่งประกอบด้วย ความคิดคล่อง ยืดหยุ่น ริเริ่มและละเอียดอ่อน

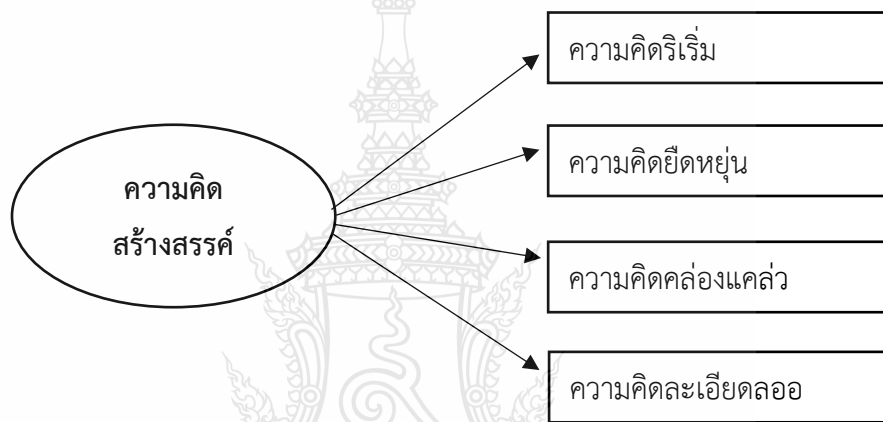
## ตารางที่ 2.5 การแสดงสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบของ ความคิดสร้างสรรค์

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ผู้ศึกษา
1	การรู้แนวทาง	Ezendu
2	การคิดนอกกรอบ	(2010)
3	ความสามารถในการควบคุม	
4	การมีจินตนาการ	
5	ความคิดริเริ่ม	Dalton
6	ความคิดคล่องแคล่ว	(1988)
7	ความยืดหยุ่น	
8	ความประณีตหรือความละเอียดลออ	
9	ความอยากรู้อยากเห็น	
10	ความสลับซับซ้อน	
11	ความกล้าเสี่ยง	
12	ความคิดคำนึงหรือจินตนาการ	
13	ความคิดคล่องแคล่ว	Guildford
14	ความยืดหยุ่น	(1988)
15	ความคิดริเริ่ม	
16	ความคิดละเอียดลออ	
17	ความคิดริเริ่ม	บุณรดา
18	คิดคล่องแคล่วในการคิด	ทรงบุญศาสตร์
19	ความยืดหยุ่นในการคิด	(2559)
20	ความละเอียดอ่อนในการคิด	
21	มีจินตนาการ	สุพิชชา พุกกันงาม
22	มีวิสัยทัศน์	(2559)
23	มีความยืดหยุ่น	
24	ความคิดคล่อง	นนทิพร สำน้อย
25	ยืดหยุ่น	(2557)
26	ริเริ่ม	
27	ละเอียดอ่อน	

จากตารางที่ 2.5 ผู้วิจัยพบตัวชี้วัดจำนวนทั้งสิ้น 27 ตัวชี้วัด และจัดกลุ่มตัวชี้วัดจากข้อมูลข้างต้น โดยรวมตัวชี้วัดที่คล้ายคลึงกันไว้ในข้อเดียวกัน ทำให้สามารถสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ทั้งสิ้น 4 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 1) ความคิดริเริ่ม
- 2) ความคิดยืดหยุ่น
- 3) ความคิดคล่องแคล่ว
- 4) ความคิดละเอียดลออ

แสดงเป็นภาพโมเดลได้ ดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 องค์ประกอบตัวชี้วัดของ ความคิดสร้างสรรค์ (Creative)

## 2.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ

### 2.2.1 ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

กัลยา วานิชย์บัญชา (2552, น.214) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเทคนิคการวิเคราะห์หลายตัวแปรเทคนิคหนึ่งที่นิยมใช้กันมาก ในการสรุปรายละเอียดของตัวแปรหลายๆ ตัว หรือเรียกว่าเป็นเทคนิคที่ใช้ในการลดจำนวนตัวแปรเทคนิคหนึ่ง โดยการศึกษาถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และสร้างตัวแปรใหม่เรียกว่าปัจจัย (Factor) โดยปัจจัยที่สร้างขึ้นจะประกอบด้วยรายละเอียดหรือว่าผันแปรของตัวแปรเดิมหลายๆ ตัว หรือเรียกว่าเป็นนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน หรือมีความร่วมกันสูงมารวมกันเป็นปัจจัยเดียวกัน ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละปัจจัยกัน จะมีความร่วมกันน้อยหรือไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

## 2.2.2 ประเภทของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ

กัลยา วานิชย์บัญชา (2552, น.215) เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

### 1) การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจจะใช้ในกรณีผู้ศึกษาที่ไม่มีความรู้ หรือมีความรู้น้อยมากเกี่ยวกับโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร เช่น ถ้าสนใจจะวัดศักยภาพขององค์กรหนึ่งและถ้าไม่มีความรู้เกี่ยวกับรายละเอียดหรือความสัมพันธ์ของตัวแปรมาก่อนว่า ตัวแปรใดมีความสัมพันธ์กันมาก หรือตัวแปรใดไม่มีความสัมพันธ์กัน และไม่ทราบมาก่อนว่าจากตัวแปรที่วัดด้านต่างๆ ขององค์กรนั้น ซึ่งมีเป็นจำนวนมากควรจะลดให้เหลือกี่ปัจจัย ตัวแปรใดบ้างที่ควรอยู่ในปัจจัยเดียวกัน หรือปัจจัยที่สร้างขึ้นใหม่ไม่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความสัมพันธ์กัน เป็นต้น ในกรณีนี้ผู้ศึกษาควรใช้การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาโครงสร้างของตัวแปรและลดจำนวนตัวแปร

### 2) การวิเคราะห์เชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันจะใช้ในกรณีที่ผู้ศึกษาทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือคาดได้ว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นรูปแบบใด หรือคาดว่าตัวแปรใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กันมาก และควรอยู่ในปัจจัยเดียวกัน หรือคาดว่าไม่มีตัวแปรใดบ้างที่ไม่มี ความสัมพันธ์กัน และควรอยู่ต่างปัจจัยกัน หรือกล่าวได้ว่าผู้ศึกษาทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ ของตัวแปร หรือคาดว่าไว้ว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นอย่างไร และจะใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันมาตรวจสอบหรือยืนยันความสัมพันธ์ว่าเป็นอย่างที่คาดไว้หรือไม่

## 2.2.3 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

กัลยา วานิชย์บัญชา (2552, น.216) จากประเภทของการวิเคราะห์ปัจจัยซึ่งมี 2 ประเภท จึงทำให้วัตถุประสงค์ของเทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยแบ่งเป็น 3 วัตถุประสงค์ใหญ่ๆ ดังนี้คือ

1) เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรซึ่งมีเป็นจำนวนมาก ทำให้ทราบว่าตัวแปรใดบ้างมีความร่วมกันหรือสัมพันธ์กันมาก หรือตัวแปรใดบ้างที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน

2) เพื่อลดจำนวนตัวแปรด้วยการสร้างปัจจัยขึ้น เพื่อเป็นตัวแทนของตัวแปรหลายๆ ตัว ด้วยการศึกษาค้นหาความสัมพันธ์ของตัวแปรจากวัตถุประสงค์ในข้อ 1

3) เพื่อตรวจสอบหรือยืนยันความถูกต้องของโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรว่าเป็นไปตามที่ผู้ศึกษาคาดไว้หรือไม่

## 2.2.4 กระบวนการและขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ขั้นตอนในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจสามารถแบ่งได้ 5 ขั้นตอน คือ (รสริน ศรีริกานนท์, 2555, น.1)

1) เก็บข้อมูลและสร้างเมตริกสหสัมพันธ์ การวิเคราะห์องค์ประกอบ คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้มาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่ต้องการวิเคราะห์ และนำเสนอในรูปของเมตริกสหสัมพันธ์

2) การสกัดองค์ประกอบ การวิเคราะห์องค์ประกอบ คือ การค้นหาจำนวน องค์ประกอบที่มีความสามารถเพียงพอในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ ซึ่งมี

(2.1) Maximum Likelihood Method (หรือ Canonical Factoring)

(2.2) Least-Square Method (หรือ Principal Axis Factoring)

(2.3) Alpha Factoring - Image Factoring

(2.4) Principal Componential Analysis

3) เลือกวิธีการหมุนแกน การหมุนแกนตัวแปรแต่ละตัวมีค่า Loading สูงมาก เนื่องจากตัวแปรบางตัวสามารถเป็นสมาชิกขององค์ประกอบได้มากกว่า 1 องค์ประกอบ จึงยากในการแปลความหมายของข้อมูลวิธีเดียวที่จะแปลผลได้ คือ ต้องหมุนแกนเพื่อทำให้ตัวแปรบางตัวที่เดิมเป็นสมาชิกหลายองค์ประกอบกลายเป็นสมาชิกขององค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งอย่างเด่นชัด ซึ่งมีอยู่ 2 วิธี คือ

(3.1) Orthogonal ใช้ในกรณีที่ตัวแปรแต่ละตัวเป็นอิสระจากกัน การหมุนแกนด้วยวิธีนี้มีวิธีการหมุนแกน 3 แบบ คือ -Varimax Equamax - Quartimax

(3.2) Oblique ใช้ในกรณีที่ตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กัน วิธีการหมุนแกนมี 2 แบบ คือ -Oblimin - Dires quartinian คอมพิวเตอร์ส่วนมากจะเลือกการหมุนแกนด้วยวิธี Orthogonal แบบ Variantax ทั้งที่ความเป็นจริงยังมีเทคนิควิธีการหมุนแกนแบบอื่นๆ ให้เลือกใช้

4) เลือกค่า leading เป็นการแยกว่าตัวแปรใดควรจะอยู่ในองค์ประกอบใด โดยพิจารณาจากค่า Leading ของตัวแปรต่างๆ ว่า มีค่ามากที่สุดอยู่ที่องค์ประกอบใดก็จัดให้อยู่ในองค์ประกอบนั้น แต่มีข้อแม้ว่าค่า Loading ควรจะมีค่าตั้งแต่ .3 ขึ้นไป

5) ตั้งชื่อองค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้เมื่อคัดเลือกตัวแปรเข้าองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งแล้วต่อมา คือ การตั้งชื่อให้แต่ละองค์ประกอบซึ่งมีกฎในการตั้งชื่อ ดังนี้

(5.1) ตั้งชื่อสั้น อาจตั้งชื่อเพียง 1-2 ตัว

(5.2) มีความหมายสอดคล้องกับโครงสร้างขององค์ประกอบ

กล่าวคือ ผู้วิจัยอาจตั้งชื่อตามความคล้ายคลึงกันของตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบหรือตามโครงสร้างของทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ศึกษามา หรือตั้งชื่อใหม่ที่สอดคล้องกับแนวความคิดของผู้วิจัยเอง แต่ควรจะสื่อความหมายของตัวแปรทุกตัวที่อยู่ในองค์ประกอบนั้นได้

## 2.2.5 ประโยชน์ของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ศัลยา วานิชย์บัญชา (2552, น.217) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ ดังนี้

1) ช่วยลดจำนวนตัวแปรจากตัวแปรจำนวนมาก ซึ่งมีความร่วมกันหรือมีความสัมพันธ์กัน ทำให้เกิดปัญหาในการวิเคราะห์ข้อมูลการสรุปผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่สร้างขึ้นใหม่จะประกอบด้วยค่าความร่วมกันของตัวแปรต่างๆ จะทำให้สามารถหาค่าของปัจจัยแต่ละหน่วยตัวอย่างได้ และเรียกค่าของปัจจัยว่า คะแนนปัจจัย (Factor score) ซึ่งมีผลให้สามารถนำปัจจัยที่สร้างขึ้นไปวิเคราะห์เทคนิคทางสถิติอื่นๆ ต่อไป เช่น การวิเคราะห์ความถดถอย การวิเคราะห์ความแปรปรวน การวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม การวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติก สถิติทดสอบ Z และ t เป็นต้น

2) จากปัจจัยที่สร้างขึ้นทำให้สามารถแก้ปัญหากรณีที่ข้อสมมติหรือเงื่อนไขของเทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติบางเทคนิคไม่เป็นจริง เช่น เทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ การวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม การวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติก ซึ่งมีเงื่อนไขว่าตัวแปรอิสระจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน แต่ในทางปฏิบัติมักจะพบว่าตัวแปรอิสระหลายๆ ตัวมักมีความสัมพันธ์กัน วิธีการแก้ปัญหาวีหนึ่งก็คือ การใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยเพื่อรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในปัจจัยเดียวกัน และถ้าสามารถทำให้แต่ละปัจจัยไม่มีความสัมพันธ์กัน แล้วจะสามารถใช้ปัจจัยที่สร้างขึ้นใหม่เป็นตัวแปรอิสระในเทคนิคดังกล่าวข้างต้น โดยที่ปัจจัยต่างๆ นั้นไม่มีความสัมพันธ์กันทำให้สามารถแก้ปัญหาของเงื่อนไขของเทคนิคดังกล่าวได้

3) ทำให้ผู้ศึกษาทราบถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร ทราบว่ามีตัวแปรใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กันมากหรือมีความร่วมกันสูง ตัวแปรใดบ้างที่ไม่สัมพันธ์กันหรือมีความสัมพันธ์กันน้อย

4) การที่ทราบความหมายของปัจจัยต่างๆ ทำให้เมื่อทำปัจจัยไปเป็นตัวแปรเพื่อวิเคราะห์ต่อไปนั้นเป็นสิ่งที่มีความหมายมากในทางปฏิบัติ เพราะทำให้สามารถอธิบายความหมายหรือเปรียบเทียบปัจจัยในด้านต่างๆ ได้

5) ทำให้สามารถตรวจสอบหรือยืนยันโครงสร้างของตัวแปรว่ามีลักษณะอย่างใดที่คาดไว้หรือไม่ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน

6) ทำให้ทราบน้ำหนักหรือความมีส่วนร่วมของตัวแปรแต่ละตัวในปัจจัยต่างๆ

## 2.3 ทิศทางการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี

### 2.3.1 ทิศทางการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้กำหนดทิศทางการจัดการศึกษาสนองต่อนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปทุมธานี (ในส่วนของเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา) และยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีรายละเอียด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

#### วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นองค์กรที่จัดการศึกษามีคุณภาพ คุณธรรมและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย

#### พันธกิจ

1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ

2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร

3) พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

#### เป้าประสงค์

1) นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัยและได้สมดุล และนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามช่วงวัยและมีคุณภาพ

2) ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ และเสมอภาค

3) ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 บูรณาการการทำงาน เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบต่อกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาและ สถานศึกษา

#### ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการจัดการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ขยายโอกาสเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม

ในการจัด การศึกษา

### 2.3.2 ทิศทางการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

วิสัยทัศน์

การศึกษาขั้นพื้นฐานของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทยอย่างมีความสุข

พันธกิจ

1) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง

2) ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

3) ส่งเสริมและพัฒนา ครู บุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตามจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ

4) พัฒนาระบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม บนหลักการกระจายอำนาจตามหลักธรรมาภิบาล

5) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

ค่านิยมองค์กร

พัฒนางาน บริการเด่น เน้นคุณธรรม นำสังคม

เป้าประสงค์

1) นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัยและมีคุณภาพ

2) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค



3) ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตรงตามสายงาน และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเน้นการทำงานแบบบูรณาการ มีเครือข่ายการบริหารจัดการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา และกระจายอำนาจความรับผิดชอบสู่สถานศึกษา

ยุทธศาสตร์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กำหนดยุทธศาสตร์ประจำปี ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

- 1) จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง
- 2) พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
- 3) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 4) ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
- 5) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 6) พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

พิสิษฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ การดำเนินการวิจัยมี 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยการสังเคราะห์องค์ประกอบจากเอกสาร ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ระยะที่ 2 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารครู และหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ จำนวน 1,650 คน จาก 550 โรงเรียน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ระยะที่ 3 การประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยพิจารณาตามเกณฑ์มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ ความถูกต้อง ความ

เหมาะสม และความเป็นไปได้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า 1) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1.1) การสร้างวิสัยทัศน์นวัตกรรม (1.2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์นวัตกรรม และ (1.3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (2.1) การกำหนดทิศทางขององค์กร (2.2) การนำกลยุทธ์นวัตกรรมไปปฏิบัติ และ (2.3) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์นวัตกรรม 3) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (3.1) การมีความเชี่ยวชาญ (3.2) การมีจินตนาการนวัตกรรม และ (3.3) การมีวิจารณ์ญาณ 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (4.1) การเป็นนักคิดเชิงระบบ (4.2) การมีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (4.3) การส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรมร่วม และ (4.4) การบริหารการเปลี่ยนแปลง 5) การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (5.1) การมีความกล้าท้าทาย (5.2) การมีความรับผิดชอบ และ (5.3) การมีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ 6) การเป็นนักสร้างเครือข่ายนวัตกรรม มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (6.1) การมีสมาชิกของเครือข่าย (6.2) การมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน (6.3) การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย และ (6.4) การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน 7) การมีศรัทธาและบารมี มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (7.1) การมีอำนาจเชิงอ้างอิง (7.2) การมีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลง (7.3) การมีทักษะในการสื่อสารอย่างดีเลิศ และ (7.4) การมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ผลการวิเคราะห์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ )=230.81 ค่าองศาอิสระ (df)=215 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value)=0.21880 ค่า  $\chi^2 / df = 1.07$  ค่าดัชนีสอดคล้องกลมกลืน (GFI) =0.96 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI)=0.95 ค่าดัชนีแสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับดัชนีแสดงความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลได้ (Critical N)=608.24 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR)=0.039 และค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA)=0.012 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลสมการโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผลการประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาพรวมทั้ง 4 มาตรฐาน พบว่า คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัศึกษามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.78) โดยมาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (Utility Standard) ( $\bar{X}$ =4.89) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standard) ( $\bar{X}$ =4.78) และมาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) ( $\bar{X}$ =4.74) และอันดับสุดท้าย คือ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) ( $\bar{X}$ =4.67)

วชิน อ่อนอ้าย (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรการนวัตกรรมการแบ่งออกเป็น 7 องค์ประกอบที่สัมพันธ์กัน ได้แก่ 1) การจัดโครงสร้างแบบยืดหยุ่น 2) การสร้างกลยุทธ์นวัตกรรมการ 3) การจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร 5) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 6) การสร้างทีมงานเฉพาะกิจ 7) เครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย และรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรการนวัตกรรมการ คือ รูปแบบการบริหารเชิงระบบ ซึ่งมี 8 องค์ประกอบ แบ่งออกเป็นด้านปัจจัย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กรแบบยืดหยุ่น 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และ 4) เครือข่ายด้านการร่วมมือที่หลากหลายด้านกระบวนการ ด้านกระบวนการ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม และ 2) การสร้างทีมงานเฉพาะกิจที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และ ด้านสิ่งแวดล้อม 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และ 2) บรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม

ขวัญชนก โตนาค (2557) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 4 องค์ประกอบ 40 ตัวแปร คือ 1) องค์ประกอบด้านบุคลิกภายใน ประกอบด้วย 9 ตัวแปร 2) องค์ประกอบด้านบุคลิกภายนอก ประกอบด้วย 4 ตัวแปร 3) องค์ประกอบ การปฏิบัติงาน มี 15 ตัวแปร และ 4) องค์ประกอบด้านมิตรสัมพันธ์ ประกอบด้วย 12 ตัวแปร การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี ค่าไค-สแควร์เท่ากับ 256.403 ที่องศาอิสระเท่ากับ 230 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .970 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.894 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .0166

ชลกร ต้นประภัสร์ (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยคัตสรร และเปรียบเทียบสมการทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชน ระหว่างกลุ่มโรงเรียนที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านความสร้างสรรค์และนวัตกรรม และกลุ่มโรงเรียนทั่วไป กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 307 โรงเรียน โดยเก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง รวม 1,112 คน ได้มาโดยการสุ่มแบ่งกลุ่มแบบเจาะจง และการสุ่มอย่างง่าย ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศสภาพแวดล้อมของงาน และวัฒนธรรมการเรียนรู้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามของตัวแปรแฝงทั้ง 5 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS ในการหาค่าสถิติพื้นฐาน และใช้โปรแกรม LISREL 8.72 ในการตรวจสอบองค์ประกอบ และสร้างสมการทำนายเปรียบเทียบ ผลการวิจัยปรากฏว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงทุกตัว มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของ โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของกลุ่มโรงเรียนทั่วไป คือ ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของงาน และวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 77 ส่วนกลุ่มโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่นด้าน ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ให้ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศสภาพแวดล้อมของงาน ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนในทางบวก โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 80 โดยสมการที่เหมาะสม ที่สุดมีค่า  $\chi^2$  เท่ากับ 1.424 ที่ df เท่ากับ 3 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.00 แต่ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารนั้นส่งผลในทางตรงกันข้ามในกลุ่มโรงเรียนทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญ และไม่ได้ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญกับกลุ่มโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่นด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

จิตาภา ศุภชยานันท์ (2555) ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระในเรื่อง ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ใน 6 ทักษะ ได้แก่ ทักษะใส่ใจรายละเอียด ทักษะมุมมองของแต่ละบุคคล ทักษะการเงินธนาคาร ทักษะลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น และทักษะความเชี่ยวชาญ โดยใช้ครูผู้สอนและกรรมการสถานศึกษาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล การศึกษาพบว่า ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ครูและกรรมการสถานศึกษาผู้มีหน้าที่แตกต่างกัน มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 3 ด้าน คือ ทักษะการใส่ใจในรายละเอียด ทักษะการลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง และทักษะการเงินธนาคาร

ชวน ภารังกุล (2552) ได้ทำการวิจัยนวัตกรรมบริหารโรงเรียนชายแดนภูมิภาค ตะวันตก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนชายแดนภูมิภาคตะวันตก และ เพื่อเสนอความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนชายแดนภูมิภาค ตะวันตก พบว่า องค์ประกอบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนชายแดนภูมิภาคตะวันตก เป็นรูปแบบที่ประกอบด้วย กลุ่มตัวแปรอิสระ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การพัฒนานวัตกรรม การกระจายอำนาจ การวางแผน

การจัดการความรู้ การใช้โรงเรียนเป็นฐาน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

อรอนงค์ โรจนวิวัฒน์บุลย์ (2553) ทำการวิจัยตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่า บริบทภายนอกองค์กรที่มีความเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อการบริหารทิศทางและกลยุทธ์ในการนำองค์กร กัดดันให้ผู้นำมุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมมากขึ้นเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน บริบทภายในองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศภายในองค์กร มีผลกระทบต่อบทบาทของภาวะผู้นำ รูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้และระบบการจัดการความรู้ที่มีกระบวนการชัดเจน และใช้เทคโนโลยีในการสร้างคลังความรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนานวัตกรรม โครงสร้างองค์การที่เหมาะสม คือ โครงสร้างองค์การแบบทีมงาน ข้ามสายงาน ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีการบริหารคนเก่ง และมีระบบที่เลี้ยง มีการสอนงาน การมอบหมายงานโครงการ การมอบอำนาจ เป็นระบบที่ส่งผลเชิงบวกต่อแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบกรณีศึกษาทั้งหมด ผู้วิจัยนำเสนอตัวแบบองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม และแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม อันประกอบด้วย บริบทภายนอกและภายในองค์กรที่มีผลต่อผู้นำเชิงนวัตกรรม และองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านสมรรถนะ 3) ด้านบทบาทหน้าที่ 4) ด้านลักษณะทางสังคม เป็นองค์ประกอบคุณลักษณะหลักของผู้นำเชิงนวัตกรรม ข้อเสนอของการศึกษาคครั้งนี้ คือ แนวทางการพัฒนาผู้นำในองค์กรให้มีองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อพัฒนานวัตกรรมในองค์กรและการศึกษาต่อไป ในอนาคตเสนอให้มีการศึกษาปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อองค์การนวัตกรรม และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อความชัดเจนในการกำหนดนโยบายแนวทางในการพัฒนาผู้นำในองค์กรทุกระดับให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ธีระพร อายุวัฒน์ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่อง แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติทางวิชาการทั้ง 17 งานหาข้อสรุปและตรวจสอบการปฏิบัติงาน พบว่า แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ประกอบด้วย แนวคิด หลักการ ยุทธศาสตร์ และคุณลักษณะของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก และผลการตรวจสอบแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก มีประโยชน์และนำไปใช้ได้จริง

#### 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Jaffer (2013) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง นวัตกรรมการควบคุมในศตวรรษที่ 21 : ผลกระทบต่อแบบภาวะผู้นำ โดยการใช้การวิเคราะห์เส้นทางการศึกษา โดยการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำสองแบบ ผู้นำสไตล์การเปลี่ยนแปลง (transformational leadership : TEL) และผู้นำการ

แลกเปลี่ยน (Leader-member exchange: LMX) กับสองรูปแบบของนวัตกรรมองค์กร (การสำรวจและการแสวงหาผลประโยชน์) การศึกษายังตรวจสอบบทบาทที่ตัวแปรของแต่ละบุคคลและองค์กรที่ใช้อธิบายความสัมพันธ์ของการเป็นผู้นำนวัตกรรม พบความสัมพันธ์ในเชิงบวกแต่ไม่มีนัยสำคัญระหว่างความเป็นผู้นำรูปแบบและนวัตกรรมขององค์กร อันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ในระดับสูง และการทับซ้อนระหว่างสองรูปแบบความเป็นผู้นำ เป็นแต่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ กับนวัตกรรมการสำรวจ เมื่อวิเคราะห์แยกความสัมพันธ์ พบว่า มีทั้งสองรูปแบบความเป็นผู้นำและนวัตกรรมขององค์กรสัมพันธ์กัน ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นความสำคัญเท่าเทียมกันของการเปลี่ยนแปลงและรูปแบบความสัมพันธ์ของการเป็นผู้นำที่มีต่อการสนับสนุนทั้งในรูปแบบของนวัตกรรมขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนจากองค์การการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่พบจะใกล้เคียงความสัมพันธ์ความเป็นผู้นำนวัตกรรมการบอก เป็นนัยถึงความสำคัญของกลไกทางสังคม ในการแปลผลของการเป็นผู้นำเป็นผลนวัตกรรมสำหรับองค์กร

Edwards (2013) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทางเลือกในการออกแบบนวัตกรรมเพื่อโรงเรียนมัธยมแบบดั้งเดิม สิ่งที่ผู้นำต้องรู้ ศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนมัธยมแบบดั้งเดิมที่ประสบปัญหา เช่น การออกกลางคันของนักเรียนซึ่งยังไม่เปลี่ยนแปลงในตลอด 30 ปีที่ผ่านมา วิทยานิพนธ์นี้เป็นการศึกษาทั้งสี่ด้านหรือสมมติฐานที่ว่า ผู้นำโรงเรียนควรเข้าใจเมื่อออกแบบทางเลือกในโรงเรียนมัธยมแบบดั้งเดิม ได้แก่ 1) พิจารณาทั้งหมดขององค์ประกอบของโรงเรียนมัธยมทางเลือกที่ประสบความสำเร็จ 2) เริ่มต้นแนวคิดเมื่อการออกแบบใหม่เลือกโรงเรียนมัธยม 3) ใช้มาตรฐานได้รับการรับรองในระดับภูมิภาคเป็นกรอบสำหรับการออกแบบ และ 4) เริ่มต้นการออกแบบที่มีจุดหมาย สำหรับการประเมินผลโครงการ

Vlok (2012) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์กรในแอฟริกาใต้การประชุมนานาชาติเรื่องความเป็นผู้นำเทคโนโลยีและการจัดการนวัตกรรม พบว่า นวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรและบุคคล มีลักษณะที่ซับซ้อนและท้าทายมากขึ้น ผู้นำที่รับผิดชอบด้านนวัตกรรมจะต้องมีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้นำหลายๆ คนยอมรับว่าไม่แน่ใจว่าปฏิบัติของพวกเขาจะประสบความสำเร็จ เพราะความสามารถในการเป็นผู้นำนวัตกรรมนั้นอาจแตกต่างกัน การวิจัยเกี่ยวกับความสามารถในการเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมจะปรากฏขึ้น ถูกจำกัดและแยกส่วนด้วยหลักฐานเพียงเล็กน้อยขององค์ความรู้ที่สะสมและสอดคล้องกันที่เกิดขึ้นใหม่ ในขณะที่การมีส่วนร่วมขององค์ความรู้ที่เพิ่มมากขึ้น และดูเหมือนจะมีกฎเกณฑ์เฉพาะองค์ประกอบมากกว่าการตรวจสอบที่ครอบคลุมหรือเป็นระบบเกี่ยวกับความสามารถในการประเมินที่จำเป็นสำหรับความสำเร็จ บทความนี้เสนอขีดความสามารถสำหรับผู้นำนวัตกรรมที่ได้จากการวิจัยในแอฟริกาใต้

การวิจัยทางวิทยาศาสตร์และองค์กรนวัตกรรม บทความนี้ประกอบด้วยความสามารถที่ระบุไว้ในตัวอย่างของผู้นำที่มีภาวะผู้นำ ส่งผลให้เกิดการสร้างองค์ความรู้ใหม่หรือสิ่งประดิษฐ์และการ

ยอมรับของผู้ที่ประสงค์จะใช้งานในเชิงพาณิชย์และไม่ใช้เชิงพาณิชย์หรือสาธารณประโยชน์ การวิจัยเริ่มต้นด้วยรายการประเมินความสามารถในการเป็นผู้นำจากหลายแหล่ง รวมถึงผู้แต่งหนังสือที่ขายดีที่สุด ความเป็นผู้นำในเชิงพาณิชย์ โปรแกรมการพัฒนาการสังเกตการณ์ของนักวิจัยและปัจจัยการตอบคำถาม แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้นำนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จ ผลลัพธ์ที่ได้คือ 1) นักยุทธศาสตร์หรือผู้กำหนดทิศทางเป็นผู้นำด้านความคิด ส่งเสริมให้เกิดความคิดที่แตกต่างกัน เป็นผู้ที่กำหนดและจัดลำดับความสำคัญปัญหาเชิงกลยุทธ์ สามารถในการสร้างภาพแห่งอนาคตและสร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่น ๆ และนำพาพวกเขาไปสู่อนาคต ผู้นำต้องมีความมั่นใจและกล้าเผชิญปัญหาในโลกแห่งความจริงอย่างมีเหตุผลและเป็นระบบ มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่ดี และผู้มีอำนาจตัดสินใจ สามารถประเมินผลกระทบของการตัดสินใจ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย 2) ผู้สร้างขีดความสามารถของสร้างทีมและเครือข่ายการพัฒนาความรู้และการแก้ปัญหาช่วยให้เพื่อนร่วมงานสามารถมองเห็นสิ่งต่างๆ ได้กว้างขึ้น มุมมองการสร้างสภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์และนวัตกรรมเพื่อกระบวนการของการเปลี่ยนแนวคิดใหม่ๆ และเป็นแนวความคิดไปสู่ภูมิปัญญาแบบใหม่ ผู้นำควรมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ โดยการส่งเสริมการพัฒนาบุคคลและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยการอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ ผู้สร้างขีดความสามารถ พัฒนาและผู้ดูแลทีมประกอบด้วย การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีประสบการณ์ และการจัดการที่ใช้ร่วมกัน 3) มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้ถือหุ้นภายในและภายนอก ระบุและสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลสำคัญที่มีอิทธิพล ส่งเสริมการแก้ปัญหา ส่งเสริมความคิดใหม่ ความคิดริเริ่มโครงการและการสร้างเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อนำเสนอข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพไปสู่สาธารณะ เข้าใจถึงรายละเอียดและบริบทของสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานและพลวัตการเชื่อมต่อกับภายนอกและภายใน เพื่อคว้าโอกาสใหม่ๆ ในการบรรลุเป้าหมาย 4) ผู้ที่มีความสามารถ โดยมุ่งเน้นความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้บรรลุผลของตนเอง เริ่มต้นด้วยการชี้แจงว่าใครทำอะไร รับผิดชอบใดในการกำหนดเป้าหมายเพื่อคาดการณ์ความสำเร็จ ผู้นำมุ่งเน้นผลลัพธ์เป็นสำคัญและปฏิบัติต่อทุกคนมีศักดิ์ศรี เคารพและยอมรับในความสามารถแต่ละบุคคลไม่เลือกปฏิบัติ

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย กลยุทธ์ในการนำจากความรู้ความสามารถและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในตนเอง เมื่อผู้บริหารในองค์กรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะมีอิทธิพลในการนำผู้อื่นให้เกิดการพัฒนาและสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม โดยอาศัยปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรม แต่จากการทบทวนวรรณกรรม ยังไม่พบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาในประเด็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การสร้างและทดสอบเครื่องมือในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2562 จำนวน 175 โรงเรียน จำนวน 3,228 คน (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2562)

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีความคลาดเคลื่อน  $\pm 10\%$  (ศิริชัย กาญจนวาสี; ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุขโข, 2551) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 359 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาและอำเภอ และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนประชากรแต่ละอำเภอ ปรากฏดังตารางที่ 3.1



**ตารางที่ 3.1** จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี ในปีการศึกษา 2562 จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาและอำเภอ

เขตพื้นที่การศึกษา	อำเภอ	จำนวนโรงเรียน	ประชากรครู (คน)	กลุ่มตัวอย่างครู (คน)
เขต 1	เมืองปทุมธานี	25	649	72
	คลองหลวง	34	818	88
	ลาดหลุมแก้ว	22	271	29
	สามโคก	22	212	23
เขต 2	ธัญบุรี	11	531	60
	ลำลูกกา	35	494	57
	หนองเสือ	26	253	30
รวม		175	3228	359

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง กลุ่มสาระการเรียนรู้ และสังกัด ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ข้อความแต่ละข้อจะมีทางเลือกให้ตอบได้ 5 ระดับ คือ

- |   |         |                                      |
|---|---------|--------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก        |
| 3 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย       |
| 1 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด |

3.2.2 แบบสัมภาษณ์ (Interview) ผู้วิจัยศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแนวคิดรวมถึงเอกสารต่างๆ เพื่อออกแบบข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ (Interview Question) เป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิดแบบกึ่งมีโครงสร้าง โดยมีสาระตรงกับวัตถุประสงค์และครอบคลุม

กรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน ครู 3 คน และ นักวิชาการ 3 คน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี รวมทั้งหมด 9 คน

### 3.3 การสร้างและทดสอบเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีแนวคิดและหลักการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู จากเอกสาร ตำรา งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ และแหล่งความรู้ต่างๆ

3.3.2 นำข้อมูลแนวคิดทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สร้างเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

1) การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากนักวิชาการ และสังเคราะห์องค์ประกอบของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ

3.3.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้องและแก้ไขปรับปรุง

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหาจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือวิจัยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

- 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์  
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- 2) รองศาสตราจารย์ ดร.วิไลวรรณ ศรีสงคราม  
อาจารย์ประจำสาขาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา ภาควิชาการศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา มีสุข  
อาจารย์ประจำสาขาเทคนิคศึกษา ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 4) อาจารย์ ดร.สุกัญญา บุญศรี  
อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาการศึกษา  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 6) ดร.สุชาติ ทองมา  
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ระหว่าง ข้อคำถามกับเนื้อหา โดยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับเนื้อหา
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับเนื้อหา
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา

เกณฑ์ในการพิจารณาเลือกข้อคำถาม พิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความ สอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.60 ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีสอดคล้องต่ำกว่า 0.60 ผู้วิจัยจะนำไปปรับปรุงแก้ไข ตามข้อแนะนำ ก่อนที่จะนำไปใช้ทดลอง (Try Out) ผลการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ พบว่า ค่าดัชนี ความสอดคล้องของแบบสอบถาม มีค่าระหว่าง 0.60-1.00 ดังนี้

มีค่า 0.60 จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อ 4, 6, 13, 21, 25, 26, 27, 29 และ 30

มีค่า 0.80 จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 7 และ 22

มีค่า 1.00 จำนวน 21 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 3, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 23, 24, 28, 31 และ 32

3.3.5 นำแบบสอบถามจากการทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดย พิจารณาค่าความเที่ยงตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป ผู้วิจัยได้กำหนดให้มีการทดสอบความเชื่อมั่นโดยนำแบบสอบถาม ที่ได้ปรับปรุงแก้ไขไปทดสอบความเที่ยงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่นำมาทดสอบ หาค่าความเที่ยง (Reliability) จะมีใช้กลุ่มเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ร้อยละเพื่อ คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค โดยมีค่าความเชื่อมั่นของคำถาม ดังนี้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถาม เท่ากับ .970

3.3.6 ผู้วิจัยนำเครื่องมือในการวิจัยที่มีความสมบูรณ์ ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่างต่อไป

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ติดต่องานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ขอจัดทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังครู รวม 175 สถานศึกษา จำนวน 359 คน

3.4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม และหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษา ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกำหนดวัน เวลา เพื่อเก็บแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3.4.3 เก็บรวบรวมข้อมูลและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน และแจกแบบสอบถามอีกครั้งในกรณีที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์

3.4.4 รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืน นำข้อมูลจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ผลทางสถิติต่อไป

3.4.5 นำแบบสัมภาษณ์ ไปเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์กับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี รวมทั้งสิ้น 9 คน เพื่อนำมาอ้างอิงข้อมูลประกอบการสรุปผล และอภิปรายผลงานวิจัย

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

3.5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ และลงรหัส เพื่อนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการวิจัย

3.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการวิเคราะห์ โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยใช้เทคนิควิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA)

3.5.3 การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นและการทดสอบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA)

### 3.5.3.1 ข้อตกลงเบื้องต้น

- 1) ตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์อยู่ในมาตรอันตรภาพเป็นอย่างน้อย
- 2) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับจำนวน กล่าวคือ ขนาดตัวอย่างไม่ควรต่ำกว่า 20 เท่าของตัวแปร (สุวิมล ติรกาพันธ์, 2553, น.22) และในทิศทางเดียวกันการกำหนดขนาดของตัวแปรต้องมีขนาดตัวอย่างไม่น้อยกว่า 10 เท่าก็ถือว่าใช้ได้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549, น.11)
- 3) การวิเคราะห์องค์ประกอบมีวัตถุประสงค์เพื่อรวมกลุ่มตัวแปร
- 4) ร้อยละของความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบที่สกัดได้รวมกันต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 60
- 5) ค่า communality ( $h^2$ ) ไม่ควรน้อยกว่า 0.5
- 6) ปัจจัยร่วมหรือองค์ประกอบร่วมไม่มีความสัมพันธ์ นั่นคือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่าง  $F_i$  และ  $F_j$  ต้องต่ำหรือเป็นศูนย์ (0)

$$\text{Corre}(F_i, F_j) = 0$$

- 7) ค่าความแปรปรวนของเฉพาะ  $e$  และ  $e$  ไม่มีความสัมพันธ์กัน

$$\text{Corre}(e_i, e_j) = 0$$

ในการวิเคราะห์เมื่อตัวแปรสังเกตได้ไม่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบใด ( $F_j$ ) จะทำให้ค่า  $e_i$  สูง ในการวิเคราะห์จะไม่สามารถจัดเข้ากับองค์ประกอบใด ( $F_j$ ) ได้ การวิเคราะห์จะต้องตัดตัวแปรนั้นออก ดังนั้น ในการวิเคราะห์จึงไม่พิจารณาข้อนี้

### 3.5.3.2 การทดสอบการวิเคราะห์

การทดสอบความเป็นไปได้ในการวิเคราะห์ ตัวแปรที่จะรวมกลุ่มกันได้ค่าความสัมพันธ์ต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า 30 โดยพิจารณาจากเมทริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation Matrix) การตรวจสอบว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ สามารถตรวจสอบได้โดยการตรวจสอบแบบ สหสัมพันธ์บางส่วน (partial correlation) คือ การหาความสัมพันธ์ของตัวแปรเมื่อควบคุมตัวแปรที่เหลืออื่นๆ กรณิวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS ค่าสถิติทดสอบเพื่อพิจารณาว่า ข้อมูลชุดที่นำมาวิเคราะห์นี้เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ คือ ค่า KMO and Bartlett' stest และ anti-imeg ซึ่งจะได้ค่าสถิติทดสอบ ดังนี้

- 1) สถิติ Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy (KMO หรือ MSA) ใช้พิจารณาข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมดว่า ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์มีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ มีค่าจาก 0 ถึง 1 ถ้าได้ว่าเป็น 1 แสดงว่าความเหมาะสมเท่ากับ 100% และส่วนค่าอื่น มีดังนี้

ค่า KMO หรือ MSA .80 ขึ้นไป เหมาะสมมากที่สุด

KMO หรือ MSA .70-.79 เหมาะสมมาก

KMO หรือ MSA .60-.69 เหมาะสมปานกลาง

KMO หรือ MSA .50-.59 เหมาะสมน้อย

KMO หรือ MSA น้อยกว่า.50 ไม่เหมาะสม

2) สถิติ Bartlett's test of sphericity ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ค่าความสัมพันธ์มีสมมติฐาน ดังนี้

$H_0$  : ตัวแปรต่างๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

$H_1$  : ตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์

การวิเคราะห์ Bartlett's test of sphericity ถ้าพบว่านัยสำคัญทางสถิติจะยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  นั่นคือตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

3) การพิจารณาค่าความแปรปรวนตัวแปรแต่ละตัว โดยจะพิจารณาค่า MSA จาก anti-image correlation ที่แสดงไว้ในแนวทแยงของตาราง ซึ่งค่า anti-image correlation ก็คือค่า communality ( $h^2$ ) ซึ่งค่า MSA ในแนวทแยงนี้ไม่ควรต่ำกว่า 0.5 และหากมีค่าต่ำกว่า 0.5 ควรตัดตัวแปรนั้นออกไปจากการวิเคราะห์ อย่างไรก็ตามในการวิจัยหากมีทฤษฎีสนับสนุนอย่างแน่นหนาแล้ว ถึงแม้ค่า MSA ของตัวแปรใดต่ำกว่า 0.5 ผู้วิจัยอาจไม่ต้องตัดตัวแปรนั้นทิ้งไป ทั้งนี้เพราะจะทำให้เสียความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ได้

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน ครู และนักวิชาการ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและนำเสนอแนวทางการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานภาพข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้

4.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับองค์ประกอบการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

4.3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลและตัวชี้วัด ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้แทนตัวชี้วัดในการวิจัย ดังนี้

Visionary 1	หมายถึง	มีทิศทาง แนวทางในการทำงานที่ชัดเจน
Visionary 2	หมายถึง	สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสร้างแรง บันดาลใจให้กับเพื่อนร่วมงานได้
Visionary 3	หมายถึง	มีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ
Visionary 4	หมายถึง	เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน
Visionary 5	หมายถึง	ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม
Visionary 6	หมายถึง	เพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นในการทำงาน
Collaborative 1	หมายถึง	การแก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกันในการทำงาน
Collaborative 2	หมายถึง	ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่เพื่อนร่วมงานในการทำงาน
Collaborative 3	หมายถึง	เปิดใจ ให้ความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงาน
Collaborative 4	หมายถึง	สร้างความร่วมมือ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน
Collaborative 5	หมายถึง	มีการสะท้อนผล แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน

Risk 1	หมายถึง	กล้าเลือกแนวทางหรือวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน โดยยึดมั่นในความถูกต้อง
Risk 2	หมายถึง	เมื่อเกิดปัญหา สามารถแก้ปัญหาโดยการใช้ข้อมูล หรือองค์ความรู้มาประกอบการตัดสินใจ
Risk 3	หมายถึง	การวางแผนในการทำงาน
Risk 4	หมายถึง	การแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง
Risk 5	หมายถึง	ความเชื่อมั่นในตนเอง และยอมรับความล้มเหลว
Risk 6	หมายถึง	ความใส่ใจในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น
Change 1	หมายถึง	สร้างแรงจูงใจให้กับเพื่อนร่วมงาน
Change 2	หมายถึง	ความน่าเชื่อถือ บริหารจัดการและสร้างความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงานได้
Change 3	หมายถึง	ทักษะในการสื่อสารที่ดี
Change 4	หมายถึง	เป็นผู้นำในการประสานกลมเกลียวกันในองค์กร
Change 5	หมายถึง	รับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้
Change 6	หมายถึง	ความรอบคอบในการตัดสินใจ
Change 7	หมายถึง	ความรับผิดชอบในการทำงาน
Change 8	หมายถึง	ความเต็มใจและเข้าใจผู้อื่น
Creative 1	หมายถึง	ผู้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในองค์กร
Creative 2	หมายถึง	สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรม เพื่อให้ เหมาะสมกับสถานการณ์
Creative 3	หมายถึง	ความคิดประณีต ละเอียดลออ
Creative 4	หมายถึง	นึกคิดเป็นภาพ เสียง หรือความรู้สึก เมื่อคิดหาคำตอบ หรือวิธีการ
Creative 5	หมายถึง	ผู้นำในการคิดมุมมองใหม่ๆ เพื่อการทำงาน
Creative 6	หมายถึง	สนับสนุนให้เกิดเทคนิควิธี รูปแบบ เครื่องมือ กระบวนการ หรือผลงาน ที่เป็นนวัตกรรมสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน ของตนเอง และองค์กร
Creative 7	หมายถึง	สร้างนวัตกรรม เพื่อใช้ในการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ



#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 359 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 โดยแบ่งเป็นแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 212 ชุด และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 147 ชุด จากนั้นผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของตัวอย่างแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้

(n=359)		
สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	125	34.82
หญิง	234	65.18
รวม	359	100
อายุ		
21 – 25 ปี	32	8.91
26 – 30 ปี	127	35.38
31 – 35 ปี	55	15.32
36 – 40 ปี	72	20.06
41 – 45 ปี	28	7.80
46 – 50 ปี	21	5.85
51 – 55 ปี	12	3.34
56 – 60 ปี	12	3.34
รวม	359	100
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	253	70.47
ปริญญาโท	105	29.25
ปริญญาเอก	1	0.28
รวม	359	100

**ตารางที่ 4.1** จำนวนและค่าร้อยละของตัวอย่างแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ (ต่อ)

(n=359)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มสาระการเรียนรู้		
ภาษาไทย	63	17.55
คณิตศาสตร์	74	20.61
วิทยาศาสตร์	52	14.48
สังคมศึกษา	36	10.03
สุขศึกษา	10	2.79
ศิลปะ	40	11.14
การงานอาชีพ	12	3.34
ภาษาต่างประเทศ	52	14.48
เทคโนโลยี(วิทยาการคำนวณ)	20	5.57
รวม	359	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 234 คน คิดเป็น ร้อยละ 65.18 ส่วนใหญ่มีอายุ 26-30 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 35.38 การศึกษาระดับปริญญาตรี 253 คน คิดเป็นร้อยละ 70.47 และส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ 74 คน คิดเป็น ร้อยละ 20.61

**4.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**

การวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยใช้เทคนิควิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA)

การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบว่าข้อมูลที่ได้มานั้นมีความสัมพันธ์อย่างเพียงพอต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ โดยพิจารณาค่าความเหมาะสมของข้อมูล คือ ค่าสถิติของ ไคเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (KMO) และค่าสถิติของ บาร์ทเลทท์ (Bartlett's Test of Sphericity) ดังตารางที่ 4.2

**ตารางที่ 4.2** ค่าสถิติของไคเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (KMO) และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ (Bartlett's Test of Sphericity) ขององค์ประกอบการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	Bartlett's Test of Sphericity		
	Approx. Chi-Square	df	Sig.
.941	9884.346	496	0.000

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ค่าสถิติของ ไคเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.941 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ข้อมูลทั้งหมดและตัวแปรต่างๆ นั้นมีความสัมพันธ์กันดีมาก และมีความเหมาะสมมาก สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีได้ และ จากค่าสถิติของ บาร์ทเลทท์ (Bartlett's Test of Sphericity) พบว่า ค่าสถิติไค-สแควร์ ที่ใช้ในการทดสอบมีค่าเท่ากับ 9884.346 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า เมตริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์ ดังนั้น เมตริกซ์สหสัมพันธ์จึงเหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีต่อไป

ผู้วิจัยนำตัวแปรที่มีสหสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นอย่างมีนัยสำคัญไปสกัดตัวประกอบ (Factor Extraction) และหมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) จึงนำข้อมูลไปทำการสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) วิธีการสกัดองค์ประกอบหลัก (Principal Component Method : PCA) และ หมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) โดยให้แกนขององค์ประกอบตั้งฉากกัน เพื่อให้องค์ประกอบ มีความเป็นอิสระต่อกัน ด้วยวิธี Varimax และได้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) และ ค่าความร่วมกัน (Communality) ของแต่ละตัวแปร

การหมุนแกนองค์ประกอบโดยวิธี Varimax การพิจารณาว่าตัวแปรใดควรอยู่ใน Factor ใดนั้น จะพิจารณาจากค่า Factor Loading ถ้าค่า Factor Loading ของตัวแปรใน Factor ใดมีค่ามาก (เข้าสู่ +1 หรือ -1) และของ Factor อื่นๆ มีค่า Factor Loading ต่ำ (เข้าสู่ศูนย์) จะจัดตัวแปรให้อยู่ใน Factor ที่มีค่า Factor Loading สูง แต่ถ้าค่า Factor Loading ใน Factor ต่างๆ แตกต่างกันไม่ชัดเจน ทำให้ไม่สามารถจัดตัวแปรได้ ควรทำการหมุนแกนองค์ประกอบ โดยในที่นี้เลือกหมุนแกนองค์ประกอบแบบ ยังคงให้ Factor ทั้ง 2 ตั้งฉากกัน หรือเป็นอิสระกันได้โดยวิธี Varimax ตามผลลัพธ์ดังตารางที่ 4.3

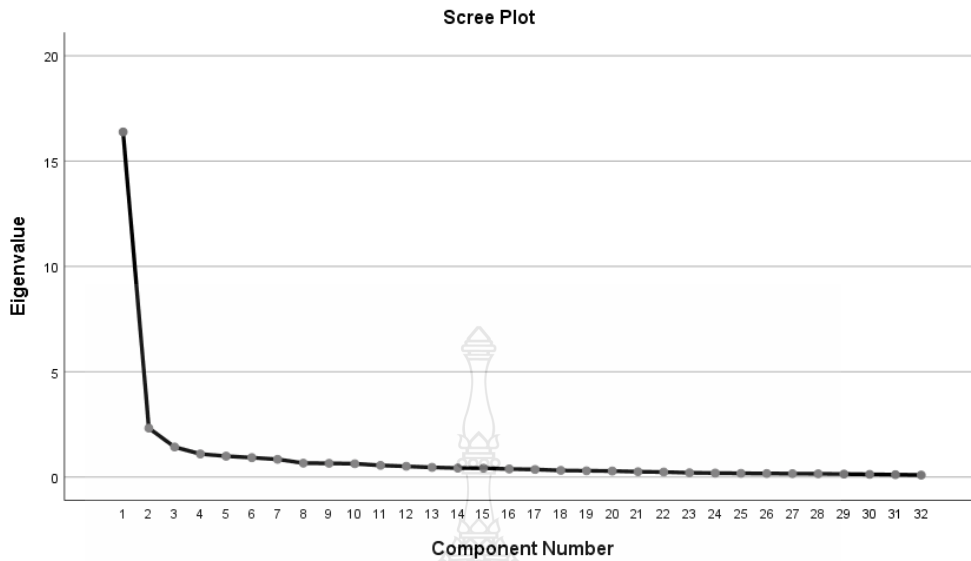
**ตารางที่ 4.3** จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบของตัวชี้วัดการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

Component	Total Variance Explained												
	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings					Rotation Sums of Squared Loadings				
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %				
1	16.384	51.199	51.199	16.384	51.199	51.199	6.513	20.354	20.354				
2	2.322	7.258	58.457	2.322	7.258	58.457	5.182	16.192	36.546				
3	1.427	4.460	62.916	1.427	4.460	62.916	4.797	14.990	51.536				
4	1.098	3.430	66.347	1.098	3.430	66.347	4.739	14.810	66.347				
5	.992	3.101	69.448										
6	.922	2.881	72.329										
7	.844	2.639	74.968										
8	.662	2.069	77.036										
9	.652	2.037	79.073										
10	.632	1.975	81.048										
11	.557	1.739	82.788										
12	.511	1.598	84.386										
13	.461	1.440	85.825										
14	.426	1.332	87.157										
15	.424	1.325	88.482										
16	.385	1.204	89.686										
17	.361	1.127	90.813										
18	.316	.987	91.800										
19	.299	.935	92.735										
20	.287	.898	93.633										
21	.257	.802	94.435										

**ตารางที่ 4.3** จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบของตัวชี้วัดการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี (ต่อ)

Component	Total Variance Explained														
	Initial Eigenvalues					Extraction Sums of Squared Loadings					Rotation Sums of Squared Loadings				
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %			
22	.239	.746	95.181												
23	.206	.642	95.823												
24	.189	.591	96.414												
25	.177	.553	96.967												
26	.170	.530	97.498												
27	.164	.511	98.009												
28	.157	.491	98.500												
29	.143	.448	98.948												
30	.128	.399	99.347												
31	.115	.359	99.706												
32	.094	.294	100.000												

จากตารางที่ 4.3 เมื่อพิจารณาจำนวนองค์ประกอบที่สกัดได้จากเกณฑ์ค่าไอเกนที่มีค่าไอเกนมากกว่า หนึ่งในคอลัมน์ค่าไอเกนเริ่มต้น พบว่า สามารถสกัดองค์ประกอบเบื้องต้นได้ จำนวน 4 องค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาผลรวมของค่าน้ำหนักองค์ประกอบยกกำลังสองจากการสกัดองค์ประกอบ ซึ่งเป็นค่าความแปรปรวน ก่อนการหมุนแกนองค์ประกอบ ซึ่งได้จากการสกัดองค์ประกอบ ด้วยวิธีเทคนิคแกนสำคัญ พบว่า ร้อยละของความแปรปรวนสะสมซึ่งอธิบายด้วยองค์ประกอบ จำนวน 4 องค์ประกอบ มีค่าคิดเป็นร้อยละ 66.347 ของความแปรปรวนสะสมทั้งหมด จากการพิจารณา ค่าไอเกนกับองค์ประกอบ เขียนความสัมพันธ์ได้ ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 ความสัมพันธ์ค่าไอเกนกับองค์ประกอบ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในการวิเคราะห์ตัวประกอบ (exploratory factor analysis) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความเหมาะสมโดยใช้ KMO and Bartlett's test ซึ่งค่า KMO เป็นการทดสอบความเหมาะสมของ correlation matrix ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ คือ เป็นดัชนีที่บอกความแตกต่างระหว่าง matrix สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่สังเกตได้กับ matrix สหสัมพันธ์ เมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่า ดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.941 ซึ่งมากกว่า 0.5 ดังนั้น จึงสรุป ได้ว่าข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะนำเทคนิค factor analysis มาใช้การหมุนแกนองค์ประกอบ และอธิบายความหมายขององค์ประกอบ โดยผู้วิจัยได้ทำการหมุนแกนองค์ประกอบ เพื่อให้ตัวแปรมีลักษณะที่ชัดเจนมากขึ้น โดยทำการหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method) ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบของตัวชี้วัดการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

Rotated Component Matrix

	Component			
	1	2	3	4
Creative5	.797	.238	.164	.077
Creative1	.759	.223	-.013	.067
Change1	.716	-.033	.104	.374
Change4	.691	.138	.325	.263
Creative4	.668	.304	.136	.257
Creative3	.668	.404	.272	-.001
Creative7	.626	.391	.398	.038
Change6	.622	.238	.414	.236
Creative6	.592	.521	.292	.080
Change3	.577	.083	.489	.349
Change2	.514	.170	.336	.379
Change5	.456	.437	.368	.295
Risk3	.171	.651	.479	.310
Risk6	.163	.640	.300	.432
Risk1	.266	.614	.338	.214
Risk2	.217	.612	.419	.373
Collaborative2	.262	.605	.042	.387
Creative2	.467	.579	.197	.224
Risk5	.375	.573	.268	.391
Risk4	.280	.544	.347	.381
Visionary3	.081	.189	.745	.350
Visionary2	.327	.207	.719	.004
Visionary4	.308	.167	.670	.312
Visionary1	.157	.372	.568	.175
Visionary6	.337	.336	.565	.251

ตารางที่ 4.4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวชี้วัดการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี (ต่อ)

	Rotated Component Matrix			
	1	2	3	4
Change8	.176	.260	.269	.776
Collaborative3	.226	.382	.109	.699
Collaborative4	.200	.376	.269	.669
Visionary5	.024	.156	.481	.637
Change7	.199	.236	.492	.546
Collaborative5	.401	.477	.069	.538
Collaborative1	.370	.402	.133	.474

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลังจากการหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method) สามารถอธิบายถึงองค์ประกอบตัวชี้วัดการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้ทั้งหมด 4 องค์ประกอบ โดยพิจารณาจากค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) ที่มากกว่า 1 และการเลือกองค์ประกอบจากจำนวนตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบที่ต้องมีตัวแปรบรรยายองค์ประกอบนั้นๆ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลังการหมุนแกน (Factor Loading) แต่ละตัวแปรมากกว่า .30 ขึ้นไป ที่มีตัวแปรย่อยตั้งแต่ 2 ตัวแปร โดยถ้าตัวแปรไหนซ้ำกันให้ เลือกค่าตัวแปรที่สูงที่สุดตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser) (สุภมาศ อังศุโชติ, 2554, น.111) โดยสามารถอธิบายความหมายขององค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.5 องค์ประกอบที่ 1 มี 12 ตัวชี้วัด



ชื่อ	รายละเอียด	ค่าคะแนน
Creative5	ผู้นำในการคิดมุมมองใหม่ๆ เพื่อการทำงาน	.797
Creative1	ผู้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในองค์กร	.759
Change1	สร้างแรงจูงใจให้กับเพื่อนร่วมงาน	.716
Change4	เป็นผู้นำในการประสานกลมเกลียวกันในองค์กร	.691
Creative4	นึกคิดเป็นภาพ เสียง หรือความรู้สึก เมื่อคิดหาคำตอบหรือวิธีการ	.668
Creative3	ความคิดประณีต ละเอียดลอบ	.668
Creative7	สร้างนวัตกรรม เพื่อใช้ในการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	.626
Change6	ความรอบคอบในการตัดสินใจ	.622
Creative6	สนับสนุนให้เกิดเทคนิควิธี รูปแบบ เครื่องมือ กระบวนการหรือผลงาน ที่เป็นนวัตกรรมสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง และองค์กร	.592
Change3	ทักษะในการสื่อสารที่ดี	.577
Change2	ความน่าเชื่อถือ บริหารจัดการและสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานได้	.514
Change5	รับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้	.456

จากตารางที่ 4.5 องค์ประกอบที่ 1 มี 12 ตัวชี้วัด ได้แก่ Creative5, Creative1, Creative1, Change4, Creative4, Creative3, Creative7, Creative6, Creative6, Change3, Change2 และ Change5 มีค่าไอแกนนเท่ากับ 6.513 มีพิสัยค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .456 - .797 เมื่อพิจารณาข้อความโดยรวมแล้ว ซึ่งข้อตกลงดังกล่าวจะเน้นในเรื่องการเปลี่ยนแปลง และความคิดสร้างสรรค์ จึงเรียกองค์ประกอบนี้ว่า การคิดเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์

ตารางที่ 4.6 องค์ประกอบที่ 2 มี 8 ตัวชี้วัด

ชื่อ	รายละเอียด	ค่าคะแนน
Risk3	การวางแผนในการทำงาน	.651
Risk6	ความใส่ใจในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น	.640
Risk1	กล้าเลือกแนวทางหรือวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน โดยยึดมั่น ในความถูกต้อง	.614
Risk2	เมื่อเกิดปัญหา สามารถแก้ปัญหาโดยใช้ข้อมูลหรือ องค์ความรู้มาประกอบการตัดสินใจ	.612
Collaborative2	ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่เพื่อนร่วมงานในการทำงาน	.605
Creative2	สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรม เพื่อให้เหมาะสม กับสถานการณ์	.579
Risk5	ความเชื่อมั่นในตนเอง และยอมรับความล้มเหลว	.573
Risk4	การแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง	.544

จากตารางที่ 4.6 องค์ประกอบที่ 2 มี 8 ตัวชี้วัด ได้แก่ Risk3, Risk6, Risk1, Risk2, Collaborative2, Creative2, Risk5 และ Risk4 มีค่าไอแกนนเท่ากับ 5.182 มีพิสัยค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .544 - .651 เมื่อพิจารณาข้อความโดยรวมแล้ว ซึ่งข้อตกลงดังกล่าวจะเน้นในเรื่อง การตัดสินใจ การแก้ปัญหา จึงเรียกอองค์ประกอบนี้ว่า กล้าเสี่ยง

#### ตารางที่ 4.7 องค์ประกอบที่ 3 มี 5 ตัวชี้วัด

ชื่อ	รายละเอียด	ค่าคะแนน
Visionary3	มีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ	.745
Visionary2	สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้กับ เพื่อนร่วมงานได้	.719
Visionary4	เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	.670
Visionary1	มีทิศทาง แนวทางในการทำงานที่ชัดเจน	.568
Visionary6	เพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นในการทำงาน	.565

จากตารางที่ 4.7 องค์ประกอบที่ 3 มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ Visionary3, Visionary2, Visionary4, Visionary1 และ Visionary6 มีค่าไอแกนนเท่ากับ 4.797 มีพิสัยค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .565 -

.745 เมื่อพิจารณาข้อความโดยรวมแล้ว ซึ่งข้อตกลงดังกล่าวจะเน้นในเรื่อง แนวทางในการปฏิบัติงาน จึงเรียกองค์ประกอบนี้ว่า การมีวิสัยทัศน์

**ตารางที่ 4.8** องค์ประกอบที่ 4 มี 7 ตัวชี้วัด

ชื่อ	รายละเอียด	ค่าคะแนน
Change8	ความเต็มใจและเข้าใจผู้อื่น	.776
Collaborative3	เปิดใจ ให้ความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงาน	.699
Collaborative4	สร้างความร่วมมือ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	.669
Visionary5	ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม	.637
Change7	ความรับผิดชอบในการทำงาน	546
Collaborative5	มีการสะท้อนผล แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน	.538
Collaborative1	การแก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกันในการทำงาน	.474

จากตารางที่ 4.8 องค์ประกอบที่ 4 มี 7 ตัวชี้วัด ได้แก่ Change8, Collaborative3, Collaborative4, Visionary5, Change7, collaborative5 และ Collaborative1 มีค่าไอแกนนเท่ากับ 4.739 มีพิสัยค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .474 - .776 เมื่อพิจารณาข้อความโดยรวมแล้ว ซึ่งข้อตกลงดังกล่าวจะเน้นในเรื่อง ความร่วมมือ ความสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน จึงเรียกองค์ประกอบนี้ว่า การสร้างความร่วมมือ

จากผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ออกมาได้ทั้งหมด 4 องค์ประกอบ โดยเรียงตามค่าไอแกนนจากมากไปน้อย และสามารถอธิบายตัวชี้วัดของแต่ละองค์ประกอบได้ ดังต่อไปนี้

1) การคิดเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 12 ตัวชี้วัด คือ 1) ผู้นำในการคิด มุมมองใหม่ๆ เพื่อการทำงาน 2) ผู้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในองค์กร 3) สร้างแรงจูงใจให้กับเพื่อนร่วมงาน 4) เป็นผู้นำในการประสานกลมเกลียวกันในองค์กร 5) นึกคิดเป็นภาพ เสียง หรือความรู้สึก เมื่อคิดหาคำตอบ หรือวิธีการ 6) ความประณีต ละเอียดลออ 7) สร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ 8) ความรอบคอบในการตัดสินใจ 9) สนับสนุนให้เกิดเทคนิควิธี รูปแบบ เครื่องมือ กระบวนการหรือผลงานที่เป็นนวัตกรรมสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองและองค์กร 10) ทักษะ ในการสื่อสารที่ดี 11) ความน่าเชื่อถือ บริหารจัดการและสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานได้ 12) รับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้

2) กล้าเสี่ยง ประกอบด้วย 8 ตัวชี้วัด คือ 1) การวางแผนในการทำงาน 2) ความใส่ใจในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น 3) กล้าเลือกแนวทางหรือวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน โดยยึดมั่นในความถูกต้อง 4) เมื่อ

เกิดปัญหาสามารถแก้ปัญหาโดยการใช้อ้อมหรือองค์ความรู้มาประกอบการตัดสินใจ 5) ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่เพื่อนร่วมงานในการทำงาน 6) สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรม เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ 7) ความเชื่อมั่นในตนเอง และยอมรับความล้มเหลว 8) การแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง

3) การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด คือ 1) มีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ 2) สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้กับเพื่อนร่วมงานได้ 3) เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน 4) มีทิศทาง แนวทางในการทำงานที่ชัดเจน 5) เพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นในการทำงาน

4) การสร้างความร่วมมือ ประกอบด้วย 8 ตัวชี้วัด คือ 1) ความเต็มใจและเข้าใจผู้อื่น 2) เปิดใจให้ความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงาน 3) สร้างความร่วมมือ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน 4) ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม 5) ความรับผิดชอบในการทำงาน 6) มีการสะท้อนผล แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน 7) การแก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกันในการทำงาน

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

จากการสัมภาษณ์ศึกษานิเทศน์ ผู้อำนวยการโรงเรียน และ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 9 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์สรุปวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ทั้ง 4 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มากไปหาน้อยตามลำดับ ดังต่อไปนี้

##### 4.3.1 ประเด็นแนวทางส่งเสริม การคิดเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์

*“ริเริ่มศึกษาสิ่งที่มีแนวโน้มส่งผลต่อพันธกิจ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางใดทางหนึ่งขององค์กร การก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ โดยรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในทุกประเด็น ทุกแง่มุม มาแจกแจง วิเคราะห์ดูความเชื่อมโยง จัดระบบข้อมูลหาความสัมพันธ์ภาพ การทำนายเปรียบเทียบและนำเสนอต่อองค์กร สร้างความตระหนักรู้ต่อการเปลี่ยนแปลง ระดมข้อคิดเห็นวางแผน กำหนดลำดับขั้นตอน และการประเมิน ทดสอบความเป็นไปได้กับกลุ่มทดลองเพื่อสะท้อนปัญหา สร้างเป็นนวัตกรรม นำไปสู่การกำหนดแผนการพัฒนาบุคคล กลยุทธ์องค์กร นโยบาย และแนวปฏิบัติ”*

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

*“มีความคิดริเริ่ม แพลกใหม่ มีความคิดที่ยืดหยุ่น สามารถคิดหาคำตอบได้หลายทิศทาง หลายแง่หลายมุม มีความคิดคล่องแคล่ว สามารถคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่วไว รวดเร็ว และได้คำตอบมากที่สุดในเวลาจำกัด มีความคิดละเอียดลออ การคิดได้ในรายละเอียดเพื่อ*

ขยายหรือตกแต่งความคิดหลักให้ได้ความหมายที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งพฤติกรรมที่ส่งเสริมการคิดเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ดังกล่าวมาแล้วนั้นย่อมต้องได้รับการฝึกฝนและปฏิบัติอยู่เป็นประจำเพื่อให้เกิดทักษะที่คงทนและถาวร”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยครูที่สร้างนวัตกรรมเป็นแบบอย่างในการสอน สร้างเทคนิควิธีรูปแบบ กระบวนการหรือผลงานที่ประสบความสำเร็จ และโรงเรียนที่ใช้นวัตกรรมในการบริหารงานจนเกิดผลสำเร็จ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้คิดอย่างสร้างสรรค์ ทั้งสื่อ นวัตกรรมการสอนในกระบวนการตามศตวรรษที่ 21 พร้อมฝึกการนำเสนอผลงาน เพื่อให้เกิดทักษะ ความสามารถ ประสิทธิภาพให้ตนเองและองค์กร”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ โดยการบริหารจะใช้ทฤษฎี “ตั้งผ่อน หย่อนตั้ง” วิธีการเชิงบวกชื่นชมคุณครูที่ปฏิบัติงานได้ดี มอบรางวัล แสดงความยินดีที่คุณครูปฏิบัติได้ดีต่อหน้าที่ และมีกฎระเบียบสำหรับคุณครูที่หย่อนยานมาก นอกจากใช้ทฤษฎี “ตั้งหย่อน ผ่อนตั้ง” แล้ว ก็เป็นผู้นำให้กับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านบริหารทั่วไป เป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรได้ทุกเรื่อง มีกิจกรรมอะไรก็ลงไปร่วมปฏิบัติกับบุคลากร อยู่เย็นอยู่มีดีก็อยู่ด้วยกัน ในการประชุมหรือทำกิจกรรมจะระดมความคิดจากคณะครู เพื่อให้คณะครูได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการคิด และเต็มใจในการร่วมทำกิจกรรมต่างๆ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“ส่งเสริมให้ครูได้คิด ได้แสดงออกอย่างสร้างสรรค์ สนับสนุนให้เกิดรูปแบบ วิธีการ และนวัตกรรมใหม่ๆ ในองค์กร รวมถึงยกย่องชมเชย สร้างขวัญกำลังใจ ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครูคิดนวัตกรรมใหม่ โดยศึกษาศึกษาวิธีการ เครื่องมือ กระบวนการ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เป็นแนวคิดใหม่ๆ ด้วยตนเอง โดยมีกระบวนการที่สนับสนุน และตรวจสอบการสร้างนวัตกรรม และมีกรรณานวัตกรรมที่สร้างไปใช้ในการทำงาน หรือการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนจริง นอกจากต้องมีการยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น ถึงแม้จะไม่ตรงกับความคิดของตนเอง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“เป็นคนเริ่มลงมือเปลี่ยนแปลง ทำกิจกรรมใหม่ๆ เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ทั้งจากการอบรม จากการเรียนรู้ออนไลน์ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงานทำกิจกรรมใหม่ๆ ในการจัดการเรียนรู้ การเข้าร่วม อบรม สัมมนา และให้ความร่วมมือกับกิจกรรมต่างๆ ที่โรงเรียน สร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน ผ่านกระบวนการเรียนรู้ PLC และการวิจัย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“มีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ จากสื่อหรือกิจกรรมรอบตัว มีการประชุม พูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน การทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์และ ความร่วมมือ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

จากการสัมภาษณ์ พบว่า แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านคิดเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ สามารถ วิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังตารางที่ 4.5

**ตารางที่ 4.9** สรุปแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านคิดเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์

ด้านการคิดเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์	แนวทางการพัฒนา
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความคิดริเริ่ม คิดแปลกใหม่ คิดหาคำตอบได้ หลายทิศทาง หลายแง่มุม สร้างเทคนิควิธี รูปแบบ กระบวนการ หรือผลงานที่ประสบผลสำเร็จ</li> <li>- จัดระบบข้อมูล หาความสัมพันธ์ สร้างความ ตระหนักรู้ การฝึกฝนตนเองและการปฏิบัติเป็น ประจำเพื่อให้เกิดทักษะที่คงทนถาวร มีการนำเสนอ ผลงาน การเรียนรู้และแสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ</li> <li>- ระดมความคิด วางแผน ทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกัน ยอมรับความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้คิด นวัตกรรมและกิจกรรมใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์ เป็นที่ปรึกษาให้ผู้อื่น</li> </ul>

จากตารางที่ 4.9 พบว่า แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านคิดเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ คือ การส่งเสริมให้ ครูมีความคิดริเริ่ม คิดแปลกใหม่ คิดหาคำตอบได้หลายทิศทาง หลายแง่มุม การสร้างเทคนิควิธี รูปแบบ

กระบวนการ หรือผลงานที่ประสบผลสำเร็จ การจัดระบบข้อมูล หาความสัมพันธ์ สร้างความตระหนัก การฝึกฝนตนเองและการปฏิบัติเป็นประจำเพื่อให้เกิดทักษะที่คงทนถาวร มีการนำเสนอผลงาน การเรียนรู้และแสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ รวมถึงการระดมความคิด วางแผนทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกัน ยอมรับความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้คิดนวัตกรรมและกิจกรรมใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์ เป็นที่ปรึกษาให้ผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

#### 4.3.2 ประเด็นแนวทางส่งเสริม ความกล้าเสี่ยง

“เปิดรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงาน พร้อมให้อำนาจในการบริหารจัดการในส่วนตัว ความรับผิดชอบ นำผลการดำเนินการนั้นๆ กลับมาวิเคราะห์และแนวทางการรับมือในสถานการณ์นั้น อีกทั้งสนับสนุนการพัฒนาตน การฝึกอบรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“การกล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจ โดยการอาศัยพื้นฐานองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่ รวมถึงการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่เพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้ในการช่วยคิดและตัดสินใจวางแผนในการทำงานได้อย่างลงตัว และหากเราต้องการผลลัพธ์ที่แตกต่างจากเดิม เราต้องกล้าที่จะเสี่ยงลองทำอะไรที่แตกต่างจากเดิม เพราะหากเราทำทุกอย่างเหมือนเดิม ผลลัพธ์ก็ย่อมต้องเหมือนเดิม ไม่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เรื่อยไป”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“จัดกิจกรรมประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างแรงจูงใจให้ครู โดยเสริมสร้างความเชื่อมั่นใจ กล้าคิด กล้าแสดงออกในสิ่งที่เหมาะสม และกระตุ้น ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอยู่เสมอ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้คิดวิเคราะห์ในปัจจุบันเสี่ยงที่เกิดขึ้นกับตนเองและองค์กร การวางแผน การแก้ปัญหาความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น ทำให้บุคลากรมีความกล้าที่จะปฏิบัติงานเชิงรุก และสามารถแก้ปัญหาได้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต จึงกล้าที่จะดำเนินการต่างๆ โดยไม่เกรงในอำนาจที่ไม่ถูกต้อง และสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เช่นเดียวกัน จะทำให้กล้าที่จะปฏิบัติงานในสิ่งที่ถูกต้อง เมื่อเกิดปัญหาขึ้นกล้าที่จะยอมรับ และเมื่อเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานจะให้กำลังใจ แนะนำวิธีแก้ไขให้แนวปฏิบัติที่จะไม่เกิดความผิดพลาด ส่งผลให้บุคลากรกล้าคิด กล้าตัดสินใจ และกล้าปฏิบัติงานในสิ่งที่เหมาะสม”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“ส่งเสริมให้ครูรู้จักวางแผนการทำงาน และใส่ใจในผลที่จะเกิดขึ้น สามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานได้ ให้อำนาจในการคิด การตัดสินใจ ส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และแสวงหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“เปิดโอกาสให้ครุมีอิสระทางความคิดในการวางแผนอย่างสร้างสรรค์ ให้เชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถ และมีความคิดที่สร้างสรรค์ สามารถฝึกฝน และพัฒนาได้ ต้องมีการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ให้มีความคิดที่ว่าไม่ว่าสิ่งที่ไม่ว่าจะผิดพลาดอย่างไร อย่างน้อยก็ได้ลงมือทำ และเริ่มต้น ใหม่ได้เสมอ นอกจากนี้ไม่ควรมองแค่ที่เคยทำแบบนี้แล้วสำเร็จก็จะทำแบบนี้ ควรปรับแนวคิดที่ว่า เวลาเปลี่ยนไป สิ่งใหม่ก็เข้ามา ควรรับสิ่งใหม่มาปรับใช้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“มีการวางแผนในการทำงาน กล้าคิด กล้าทำกล้าตัดสินใจ บนพื้นฐานข้อมูลที่มี และความถูกต้อง หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาได้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“การสืบค้นหาข้อมูลจากหลายๆ แหล่ง เพื่อใช้ในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา หากตัดสินใจผิดพลาด ก็กล้าที่จะยอมรับและพยายามหาทางป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีก การปรึกษาผู้ที่มีความรู้หรือผู้เชี่ยวชาญประกอบการตัดสินใจ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

จากการสัมภาษณ์ พบว่า แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านกล้าเสี่ยง สามารถวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังตารางที่ 4.6

**ตารางที่ 4.10** สรุปแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านกล้าเสี่ยง

---

ด้านกล้าเสี่ยง

แนวทางการพัฒนา

---



- 
- กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าทำในสิ่งใหม่ที่แตกต่างจากเดิม กล้าที่จะยอมรับเมื่อเกิดปัญหาหรือข้อผิดพลาด
  - กล้าเลือกแนวทาง วิธีการใหม่ๆ และรู้จักวางแผนในการทำงาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
  - ให้อำนาจในการบริหารจัดการ ส่งเสริมสนับสนุน กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง สนับสนุนให้ทำงานเชิงรุก เปิดโอกาสให้อิสระทางความคิด สนับสนุนให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง เสริมสร้างความมั่นใจและแสดงออกในสิ่งที่เหมาะสม
- 

จากตารางที่ 4.10 พบว่า แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านกล้าเสี่ยง คือ ส่งเสริมให้ครูกล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าทำในสิ่งใหม่ที่แตกต่างจากเดิม กล้าที่จะยอมรับเมื่อเกิดปัญหาหรือข้อผิดพลาด กล้าเลือกแนวทาง วิธีการใหม่ๆ และรู้จักวางแผนในการทำงาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ให้อำนาจในการบริหารจัดการ ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง สนับสนุนให้ทำงานเชิงรุก เปิดโอกาสให้อิสระทางความคิด สนับสนุนให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง เสริมสร้างความมั่นใจและแสดงออกในสิ่งที่เหมาะสม

#### 4.3.3 ประเด็นแนวทางการส่งเสริม การมีวิสัยทัศน์

“คำนึงถึงภาพกว้างขององค์กร แล้วกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน พร้อมสนับสนุนทรัพยากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนงาน ประชุม ประเมิน รับฟังปัญหาในแต่ละส่วนเพื่อวางแผนในการปฏิบัติงานต่อไป”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“การสร้างภาพอนาคต หรือการมองอนาคตซึ่งจะเป็นเป้าหมายในการเดินไปสู่อนาคต โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้ หรือหมายถึงสิ่งที่อยากเห็นในอนาคตและเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิมนั้น การที่จะเกิดภาพเหล่านั้นได้จะต้องเริ่มต้นจากการรู้จักงาน ขอบข่ายงานที่ตนเองทำคืออะไร เมื่อรู้แล้วต้องสร้างหรือทำให้เกิดความรู้สึกรักและภูมิใจในงานที่ตนทำ แล้วจึงมาวางแผน ตั้งเป้าหมาย วางกรอบ

สำหรับการทำงานเพื่อให้ความชัดเจน และควรมีการคิดและวางแผนงานกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และความเข้าใจที่ตรงกันในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชู และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อครูที่เป็นแบบอย่างทั้งในด้านการเรียนการสอน การพัฒนาตน ด้านคุณธรรม ให้ครูรุ่นใหม่ได้มีไอดอลสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานไปสู่ความสำเร็จ มีการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายของตนเองในวิชาชีพครู”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ผู้บริหารเป็นผู้นำในความคิด ทิศทางที่จะพัฒนาองค์กร โดยสื่อสารเป็นประจำสม่ำเสมอ ในผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากแนวคิด และฝึกให้ปฏิบัติเพื่อให้บุคลากร มีความเชื่อมั่นในตนเอง สร้างองค์กรให้มีคุณภาพ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“ในช่วงที่เป็นครูจะเป็นผู้ทำงานหลายด้าน เมื่อมาเป็นผู้บริหารจึงมองเห็นงานได้ทะลุปรุโปร่งพอสมควร มองการบริหารงานในแง่ความเป็นจริง จึงเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคณะครูได้ทุกเรื่อง เป็นที่ปรึกษาได้ทุกเรื่อง แม้ในเรื่องส่วนตัว ทำให้บุคลากรมีความไว้วางใจ เต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีแผนปฏิบัติการแนวทางที่ชัดเจน เพราะมาจากความรู้ความสามารถที่มี จึงไม่เปลี่ยนแปลงนโยบายเป็นรายวัน เช่น นึกอะไรได้ก็สั่ง พอคิดไปคิดมากก็เปลี่ยน จนทำบุคลากรสับสน การปฏิบัติงานจึงไม่ประสบผลสำเร็จ แต่ถ้าสั่งโดยหรือมอบหมายงานโดยใช้หลักการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเหมาะสมแล้ว จึงไม่มีการเปลี่ยนแปลงไปเปลี่ยนมา บุคลากรจึงมีความเชื่อมั่น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“มีความมุ่งมั่น และเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีทิศทางและแนวทางในการทำงานที่ชัดเจน สร้างความเชื่อมั่นให้กับเพื่อนร่วมงานได้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“การสื่อสารการดำเนินการสร้างนวัตกรรมตามวิสัยทัศน์ อย่างต่อเนื่องโดยให้ครูรู้ถึงการสำคัญในการพัฒนาในการพัฒนานวัตกรรม โดยมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีระยะเวลาชัดเจนในแต่ละขั้นตอน ควรพัฒนาได้ในระดับไหน ไม่ใช่ตรวจงานงานเมื่อเสร็จสิ้น นอกจากควรมีการนำเสนอและเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมของครูทุกคนอย่างจริงจัง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่นักเรียน และโรงเรียน มุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่วิชาการ กลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูประจำชั้น ครูผู้สอน กระตือรือร้นในการทำงานทุกงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานให้กับเพื่อนร่วมงานได้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“มีการวางแผนในการทำงาน และการดำเนินงานที่ชัดเจน ขวานขวายหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

จากการสัมภาษณ์พบว่า แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านมีวิสัยทัศน์ สามารถวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังตารางที่ 4.7

**ตารางที่ 4.11** สรุปแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีวิสัยทัศน์

ด้านการมีวิสัยทัศน์	แนวทางการพัฒนา
	<ul style="list-style-type: none"><li>- มีการวางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน นึกถึง ภาพกว้างขององค์กร สนับสนุนทรัพยากรใน การปฏิบัติงาน</li><li>- การประชุม ประเมิน รับฟังปัญหา แลกเปลี่ยน เรียนรู้ มีการนำเสนอ เผยแพร่นวัตกรรมอย่าง จริงจัง เต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่</li><li>- มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เชื่อมั่นในตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดี ขวานขวาย หาความรู้ใหม่อยู่เสมอ</li></ul>

จากตารางที่ 4.11 พบว่า แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านมีวิสัยทัศน์ คือ มีการวางแผนการ ปฏิบัติงาน กำหนดทิศทางและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน นึกถึงภาพกว้างขององค์กร สนับสนุน ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน มีการประชุม ประเมิน รับฟังปัญหา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการนำเสนอ เผยแพร่นวัตกรรมอย่างจริงจัง เต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เชื่อมั่นในตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดี และขวานขวายหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ

#### 4.3.4 ประเด็นแนวทางการส่งเสริม การสร้างความร่วมมือ

“เปิดอิสระทางความคิดให้กับผู้ร่วมงานด้วยการระดมสมองร่วมกัน เพื่อตอบเป้าหมายในการทำงาน รับฟังแนวคิด เพื่อกำหนดแผนการรับมือหากเกิดสถานการณ์ไม่พึงประสงค์ ประเมินการทำงานของทีมเมื่อเสร็จสิ้น รับฟังปัญหาการรับมือของผู้ปฏิบัติงาน ชื่นชมและให้กำลังใจซึ่งกันและกัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“มีการสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมสัมพันธ์ร่วมกัน เปิดพื้นที่ให้ทำความรู้จักกันในเพื่อนร่วมงาน สร้างแบบอย่างค่านิยมองค์กรให้เกิดพฤติกรรมทางบวกที่จะส่งผลดีต่อการสร้างความร่วมมือในองค์กร สร้างวัฒนธรรมของการแบ่งปัน ไม่ใช่เพียงการให้ของขวัญ แต่เป็นการให้คำปรึกษา คำแนะนำ การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมถึงชื่นชมกันและกัน ให้กำลังใจกันในการทำงาน ส่งเสริมทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ให้เกิดความชำนาญในทักษะงานที่ทำ เพื่อพร้อมที่จะทำงานในส่วนของตนได้อย่างราบรื่นและส่งเสริมให้มีทักษะการสื่อสาร การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น เชื้อมั่น ไว้วางใจ ความเชื่อใจระหว่างกันช่วยให้การร่วมมือประสบความสำเร็จ และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน เมื่อแต่ละส่วนงานต่างเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน เห็นความสำคัญในหน้าที่ที่ทำว่ามีความสำคัญอย่างไร ย่อมทำให้ความร่วมมือในการทำงานประสบความสำเร็จได้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“ส่งเสริมการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูในโรงเรียน สร้างความตระหนักให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ร่วมกัน จึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้ครูได้รู้จักเข้าอกเข้าใจผู้อื่น และเข้าใจคนที่อายุต่างกัน ฝึกการยอมรับ การแสดงความคิดเห็นร่วมกัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ส่งเสริม สนับสนุน สร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีส่วนร่วมในการทำงาน และร่วมรับผิดชอบ ร่วมแก้ปัญหา และชื่นชมในความสำเร็จร่วมกัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“มีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่เอาเปรียบผู้อื่น มีความเต็มใจและเข้าใจผู้อื่น ทำให้บุคลากรทุกคนอ่อนใจอยู่กันอย่างพื่ออย่างน้อ อยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“ส่งเสริมให้ครูทำงานด้วยความเต็มใจและเข้าใจเพื่อนร่วมงาน มีความรับผิดชอบ ยึดมั่นในความถูกต้อง มีการประชุมพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สามารถร่วมกันตัดสินใจและแก้ปัญหาในการทำงานได้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“ส่งเสริมให้ครูมีน้ำใจไมตรีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน ทำงานเป็นทีมที่ช่วยพัฒนาการสร้างนวัตกรรม โดยให้ทุกคนมีการพัฒนานวัตกรรมโดยตนเองอย่างจริง ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยไม่ให้การพัฒนานวัตกรรมเป็นแค่งานที่รับผิดชอบแค่บางคน โดยไม่คิดว่าคนนี้เก่ง ให้คนนี้คิดแล้วกัน แต่เป็นงานที่ทุกคนต้องทำ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“เต็มใจในการปฏิบัติงานทุกหน้าที่ ให้ความร่วมมือกับงานทุกงานในโรงเรียน รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน และสามารถทำงานเป็นทีมได้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานด้วยใจที่เป็นกลาง ไม่ยึดความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก มีการประชุม ให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างความแข็งแกร่งขององค์กร”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

จากการสัมภาษณ์พบว่า แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการสร้างความร่วมมือ สามารถวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังตารางที่ 4.12

**ตารางที่ 4.12** สรุปแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการสร้างความร่วมมือ

---

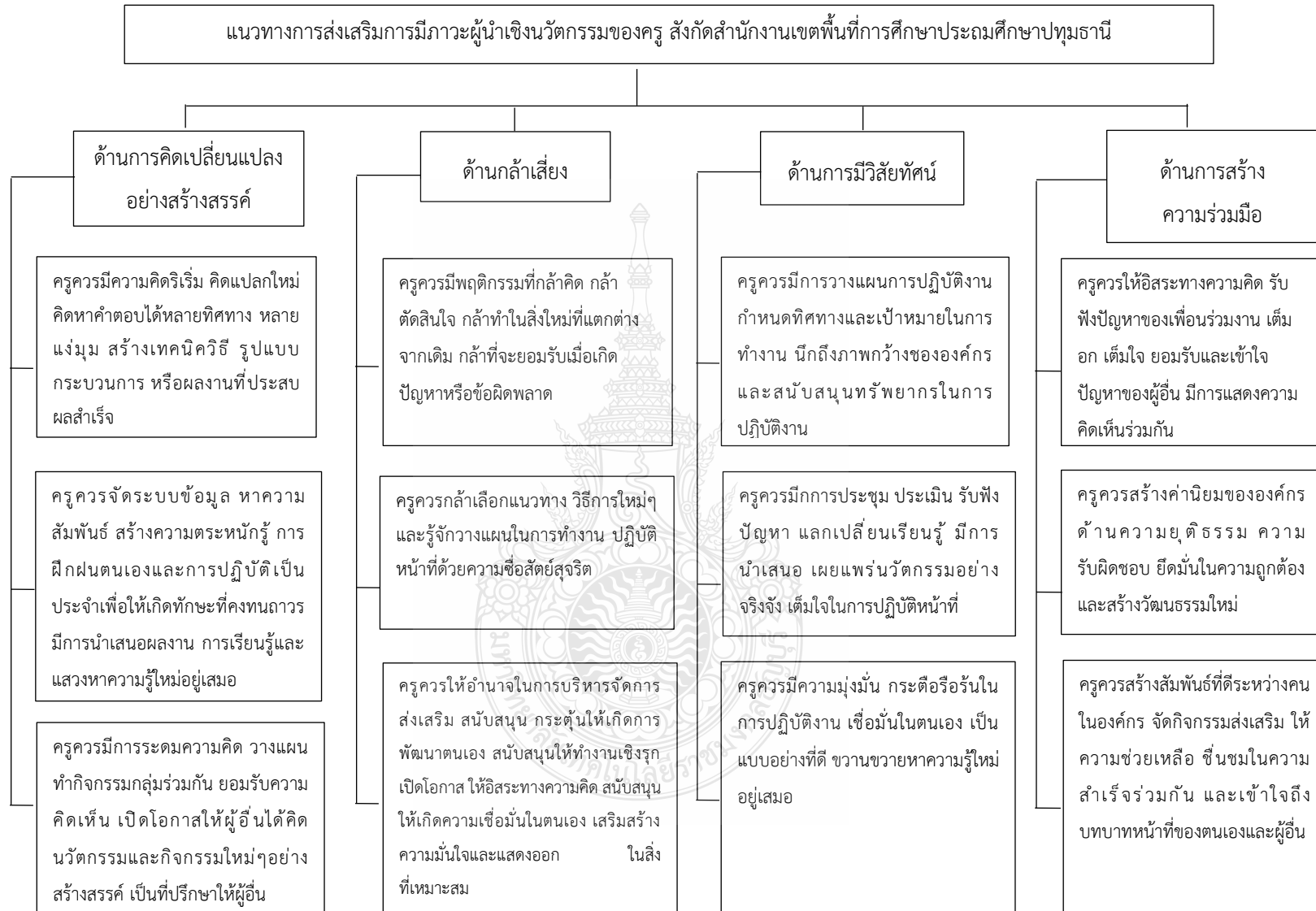
ด้านการสร้างร่วมมือ

แนวทางการพัฒนา

---

- 
- การให้อิสระทางความคิด รับฟังปัญหาของเพื่อนร่วมงาน เต็มอก เต็มใจ ยอมรับและเข้าใจปัญหาของผู้อื่น มีการแสดงความคิดเห็นร่วม กัน
  - สร้างค่านิยมขององค์กร ด้านความยุติธรรม ความรับผิดชอบ ยึดมั่นในความถูกต้อง และสร้างวัฒนธรรมใหม่
  - เพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคนในองค์กร จัดกิจกรรมส่งเสริม ให้ความช่วยเหลือ ชื่นชมในความสำเร็จร่วมกัน และเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น
- 

จากตารางที่ 4.12 พบว่า แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการสร้างความร่วมมือ คือ การให้อิสระทางความคิด รับฟังปัญหาของเพื่อนร่วมงาน เต็มอก เต็มใจ ยอมรับและเข้าใจปัญหาของผู้อื่น มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน การสร้างค่านิยมขององค์กร ด้านความยุติธรรม ความรับผิดชอบ ยึดมั่นในความถูกต้อง และสร้างวัฒนธรรมใหม่ เพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคนในองค์กร จัดกิจกรรมส่งเสริม ให้ความช่วยเหลือ ชื่นชมในความสำเร็จร่วมกัน และเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น



ภาพที่ 4.2 แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี และมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 359 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 38 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อคำถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 ข้อคำถามการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู จำนวน 32 ข้อ มีค่าความเที่ยงของเครื่องมือของข้อคำถามเกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู เท่ากับ 0.970 และได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยใช้เทคนิควิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ดังนี้ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ค่าสถิติของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin)

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี สรุปผลการวิจัย ดังนี้

5.1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 359 คน พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26-30 ปี มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และเป็นครูผู้สอน กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์

5.1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า องค์ประกอบของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จากกรอบแนวคิดมีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ หลังจากการสกัดองค์ประกอบ โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญ (Principal Component Analysis) การหมุน



แกนองค์ประกอบแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method) ทำให้ได้องค์ประกอบทั้งหมด 4 องค์ประกอบ โดยเรียงตามค่าไอแกนจากมากไปน้อย ดังต่อไปนี้

- 1) คิดเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์
- 2) กล้าเสี่ยง
- 3) มีวิสัยทัศน์
- 4) การสร้างความร่วมมือ

5.1.3 แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า

5.1.3.1 ด้านการคิดเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ จากประเด็นแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี คือ การส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่ม คิดแปลกใหม่ คิดหาคำตอบได้หลายทิศทาง หลายแง่มุม การสร้างเทคนิควิธี รูปแบบ กระบวนการ หรือผลงานที่ประสบผลสำเร็จ การจัดระบบข้อมูล หาความสัมพันธ์ สร้างความตระหนักรู้ การฝึกฝนตนเองและการปฏิบัติเป็นประจำเพื่อให้เกิดทักษะที่คงทนถาวร มีการนำเสนอ ผลงาน การเรียนรู้และแสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ รวมถึงการระดมความคิด วางแผน ทำกิจกรรมกลุ่ม ร่วมกัน ยอมรับความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้คิดนวัตกรรมและกิจกรรมใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์ เป็นที่ปรึกษาให้ผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

5.1.3.2 ด้านกล้าเสี่ยง จากประเด็นแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี คือ ส่งเสริมให้ครูกล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าทำในสิ่งใหม่ที่แตกต่างจากเดิม กล้าที่จะยอมรับเมื่อเกิดปัญหาหรือข้อผิดพลาด กล้าเลือกแนวทางวิธีการใหม่ๆ และรู้จักวางแผนในการทำงาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตให้อำนาจในการบริหารจัดการ ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง สนับสนุนให้ทำงานเชิงรุก เปิดโอกาสให้อิสระทางความคิด สนับสนุนให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง เสริมสร้างความมั่นใจและแสดงออกในสิ่งที่เหมาะสม

5.1.3.3 ด้านมีวิสัยทัศน์ จากประเด็นแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี คือ ครูควรมีการวางแผน การปฏิบัติงาน กำหนดทิศทางและเป้าหมายในการทำงาน นี้ถึงสภาพกว้างขององค์กร สนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงาน มีการประชุม ประเมิน รับฟังปัญหา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการนำเสนอ เผยแพร่นวัตกรรมอย่างจริงจัง เต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เชื่อมั่นในตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดี และชวนขยายหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ

5.1.3.4 ด้านการสร้างความร่วมมือ จากประเด็นแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี คือ ครูควรให้อิสระทางความคิด รับฟังปัญหาของเพื่อนร่วมงาน เต็มอก เต็มใจ ยอมรับและเข้าใจปัญหาของผู้อื่น มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน การสร้างค่านิยมขององค์กร ด้านความยุติธรรม ความรับผิดชอบ ยึดมั่นในความถูกต้อง และสร้างวัฒนธรรมใหม่ เพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคนในองค์กร จัดกิจกรรมส่งเสริม ให้ความช่วยเหลือ ชื่นชมในความสำเร็จร่วมกัน และเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น

## 5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยอภิปรายผลจากประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

5.2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยเรียงจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้

5.2.1.1 คิดเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ครูควรเป็นผู้นำทางความคิด คิดริเริ่ม คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และมีมุมมองใหม่ๆ ในการทำงาน ทั้งนี้ครูอาจจะยังขาดความเป็นผู้นำด้านความคิดแบบใหม่ๆ ขาดความคิดสร้างสรรค์ และมีมุมมองใหม่ๆ จึงส่งผลให้การทำงานยังคงเป็นรูปแบบเดิมๆ ซ้ำๆ จึงควรส่งเสริมให้ครูมีความเป็นผู้นำทางด้านความคิด คิดอย่างสร้างสรรค์ และมีมุมมองการทำงานแบบใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับ Guilford (1980) พบว่า ความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นระบบการคิดเชิงอเนกนัยของมนุษย์ นั่นคือ การคิดที่มนุษย์เราสามารถที่จะคิดเรื่องเดียวกันได้หลายทิศทาง หลายแง่มุม และได้กว้างไกล ซึ่งลักษณะการคิดเช่นนี้ จะนำไปสู่ความคิดเชิงบวก เช่น การคิดประดิษฐ์สิ่งแปลกใหม่หรือการคิดค้นวิธีแก้ปัญหาได้สำเร็จ ซึ่งการคิดเช่นนี้เป็นกระบวนการทำงานของสมองอย่างมีขั้นตอน และเป็นทักษะขั้นสูงของการคิด ประกอบไปด้วย การคิดริเริ่มการคิดคล่อง การคิดยืดหยุ่น การคิดละเอียดลออ ผู้ที่มีความคิดแบบการคิดสร้างสรรค์จะสามารถค้นพบแนวคิดใหม่จากข้อมูลที่มีอยู่เดิมและสามารถเชื่อมโยงข้อมูลที่ทุกคนมีอยู่เหมือนกันให้กลายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ใหม่ๆ ที่แตกต่างออกไปได้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชลกร ตันประภัสร์ (2556) เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนทั่วไป คือ ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

5.2.1.2 กล้าเสี่ยง ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ครูควรมีการวางแผนการทำงานที่ชัดเจน และมีความใส่ใจในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ครูยังขาดการวางแผนในการทำงาน และขาดการกำกับติดตามงาน

รวมถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นภายหลังจากการทำงานนั้น จึงควรส่งเสริมให้ครุควรมีการวางแผนในการทำงานที่ชัดเจน และมีความเอาใจใส่ ใส่ใจในผลลัพธ์หรือผลการดำเนินงานที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Nash (อ้างถึงใน มาเรีย กอนซาเลส, 2557) กล่าวว่าผู้นำจะต้องมีกลยุทธ์ที่ดีและมีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน มีความสามารถผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และสอดคล้องกับ Moran (อ้างถึงใน สุขญาศรีหรือริยะกุล, 2558) กล่าวว่า ผู้นำที่กล้าเสี่ยงจะมีคุณลักษณะใส่ใจในผลที่เกิดขึ้น (Concern About Con-Sequences) ความประมาทเลินเล่อเกิดจากความไม่เอาใจใส่ ผู้นำจะต้องขจัดปัจจัยที่อาจเกิดขึ้นหรือผลกระทบจากการตัดสินใจที่ล้มเหลวหรือการกระทำที่มีแนวโน้มจะทำให้การตัดสินใจนั้นผิดพลาดได้

5.2.1.3 มีวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ครูควรมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ ทั้งนี้ครูยังขาดความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลให้การทำงานไม่ประสบผลสำเร็จหรือยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร จึงควรส่งเสริมให้ครุควมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความมุ่งมั่นเพื่อให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Mustapha (2016) กล่าวว่าผู้นำจะต้องสามารถระบุถึงลำดับความสำคัญของเป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุผล มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ และสื่อให้ผู้ตามได้รับรู้ถึงความมุ่งมั่นที่ต้องการให้บรรลุผล สอดคล้องกับผลวิจัยของ อุดม มุ่งเกษม (อ้างถึงใน สมศักดิ์ กิจธนวัฒน์, 2545) เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหาร ที่เสนอว่า คุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำ ต้องมีความกระตือรือร้น ลงมือทำตามแผนที่ได้วางไว้อย่างจริงจัง โดยมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานจนกว่าจะประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Knight (อ้างถึงใน สุธีรา อะทะวงษา, 2556) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่ดีต้องเริ่มต้นจากมีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ โดยทุ่มเทพลังในการทำงานอย่างเต็มที่ ไม่จับจดและไม่ละทิ้งงาน แต่จะเกาะติดกับงานจนกว่าจะประสบความสำเร็จ (อุดม มุ่งเกษม, อ้างถึงใน สมศักดิ์ กิจธนวัฒน์, 2545)

5.2.1.4 การสร้างความร่วมมือ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ครูควรมีความเต็มใจ และเข้าใจผู้อื่น ให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานในการทำงาน สอดคล้องกับ Hymes (2014) กล่าวว่า การสร้างความร่วมมือเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างโอกาสและการพัฒนาองค์กร ผู้นำสร้างความร่วมมือมีคุณลักษณะเป็นผู้ฟังที่ดี ผู้นำสร้างความร่วมมือที่ดีจะต้องฟังอย่างตั้งใจในสิ่งที่ผู้ร่วมงานพูดหรือเสนอ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันการสร้าง ความมั่นใจ ร่วมมือในการทำงานด้วยยุทธวิธีที่เหมาะสมเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความสัมพันธ์ ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักและให้ความสำคัญกับทุกคนในองค์กรตลอดจนการสร้างเครือข่ายภายนอกองค์กร และสอดคล้องกับ มาเรีย กอนซาเลส (2557) กล่าวว่าผู้นำจะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ความสามารถเข้าถึงอารมณ์ของผู้อื่นและรู้วิธีการที่จะกระตุ้นสนับสนุนด้วยวิธีการเชิงบวก มีความเข้าใจผู้อื่น มีความสามารถในการสร้างความตระหนักให้เห็นคุณค่าของการเปลี่ยนแปลงและไม่ตัดสินคุณค่าของคนอื่น

5.2.2 แนวทางการแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ดังนี้

5.2.2.1 ด้านการคิดเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ พบว่า ครูควรมีความคิดริเริ่ม คิดแปลกใหม่ คิดหาคำตอบได้หลายทิศทาง หลายแง่มุม ซึ่งสอดคล้องกับ Guilford (1980) พบว่า ความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นระบบการคิดเชิงอเนกนัยของมนุษย์ นั่นคือ การคิดที่มนุษย์เราสามารถที่จะคิดเรื่องเดียวกันได้ หลายทิศทาง หลายแง่มุม และได้กว้างไกล ควรมีการสร้างเทคนิควิธี รูปแบบ กระบวนการ หรือผลงานที่ประสบผลสำเร็จ การจัดระบบข้อมูล หาความสัมพันธ์ สร้างความตระหนักรู้ การฝึกฝนตนเองและการปฏิบัติเป็นประจำเพื่อให้เกิดทักษะที่คงทนถาวร มีการนำเสนอผลงาน การเรียนรู้และแสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ รวมถึงการระดมความคิด วางแผน ทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกัน ยอมรับความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้คิดนวัตกรรมและกิจกรรมใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์ เป็นที่ปรึกษาให้ผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

5.2.2.2 ด้านกล้าเสี่ยง พบว่า ครูต้องกล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าทำในสิ่งใหม่ที่แตกต่างจากเดิม กล้าที่จะยอมรับเมื่อเกิดปัญหาหรือข้อผิดพลาด กล้าเลือกแนวทาง วิธีการใหม่ๆ และรู้จักวางแผนในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Nash (อ้างถึงใน มาเรีย กอนซาเลส, 2557) กล่าวว่า ผู้นำจะต้องมี กลยุทธ์ที่ดีและมีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน มีความสามารถผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ให้อำนาจในการบริหารจัดการ ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง สนับสนุนให้ทำงานเชิงรุก เปิดโอกาสให้อิสระทางความคิด สนับสนุนให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง เสริมสร้างความมั่นใจและแสดงออกในสิ่งที่เหมาะสม

5.2.2.3 ด้านมีวิสัยทัศน์ พบว่า ครูควรมีการวางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดทิศทางและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน นี้ถึงสภาพกว้างขององค์กร สนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงาน มีการประชุม ประเมิน รับฟังปัญหา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการนำเสนอ เผยแพร่นวัตกรรมอย่างจริงจัง เต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เชื่อมั่นในตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดี และชวนชวนหาความรู้ใหม่อยู่เสมอสอดคล้องกับ Mustapha (2016) กล่าวว่า ผู้นำจะต้องสามารถระบุถึงลำดับความสำคัญของเป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุผล มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ และสื่อให้ผู้ตามได้รับรู้ถึงความมุ่งมั่นที่ต้องการให้บรรลุผล และสอดคล้องกับผลวิจัยของ อุดม มุ่งเกษม (อ้างถึงใน สมศักดิ์ กิจฉนวนวัฒน์, 2545) เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหาร ที่ได้เสนอว่า คุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำ ต้องมีความกระตือรือร้น ลงมือทำตามแผนที่ได้วางไว้อย่างจริงจัง โดยมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานจนกว่าจะประสบความสำเร็จ

5.2.2.4 ด้านการสร้างความร่วมมือ พบว่า ครูควรให้อิสระทางความคิด และรับฟังปัญหาของเพื่อนร่วมงาน เต็มอก เต็มใจ ยอมรับและเข้าใจปัญหาของผู้อื่น สอดคล้องกับ Hymes (2014)

กล่าวว่า การสร้างความร่วมมือเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างโอกาสและการพัฒนาองค์กร มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน การสร้างค่านิยมขององค์กร ด้านความยุติธรรม ความรับผิดชอบ ยึดมั่นในความถูกต้อง และสร้างวัฒนธรรมใหม่ เพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคนในองค์กร สอดคล้องกับ มาเรีย กอนซาเลส (2557) กล่าวว่า ผู้นำจะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ความสามารถเข้าถึงอารมณ์ของผู้อื่นและรู้วิธีการที่จะกระตุ้นสนับสนุนด้วยวิธีการเชิงบวก จัดกิจกรรมส่งเสริม ให้ความช่วยเหลือ ซึ่ชื่นชมในความสำเร็จร่วมกัน และเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยเรื่องแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

5.3.1.1 ผลการศึกษาการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีองค์ประกอบทั้งสิ้น 4 องค์ประกอบ พบองค์ประกอบใหม่ คือ การคิดเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ ดังนั้น ครูควรมีพฤติกรรมในการคิดเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง ให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อนำไปพัฒนา งานอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ในระดับมัธยมศึกษาและสังกัดอื่น ๆ

5.3.2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู

## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2547). การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: [ม.ป.พ.].
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2552). องค์การแห่งนวัตกรรม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขวัญชนก โตนาค. (2556). การวิเคราะห์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์).
- ชำนาญ ผานคำ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการกระจายอำนาจและประสิทธิผลการบริหารการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ทินกร บัวชู. (2559). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- นิกัญชลา ลั่นเหลือ. (2554). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- นงพงา ปั่นทองพันธุ์. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการภาวะผู้นำและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้างานหอผู้ป่วยกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วชิณ อ่อนอ้าย และคณะ. (2558). รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรนวัตกรรม. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์, 17(2), 74-84.
- วมล จันทร์แก้ว. (2555). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรังสิต).
- วสันต์ สุทธาวาส. (2557). ภาวะผู้นำสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรม. สืบค้นจาก <http://goo.gl/kVJmaO>
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและนันทาทิศนะร่วมสมัยปัจจุบัน. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- เวียงวชิรรัตน์ ทำทูล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. (2552). องค์การแห่งนวัตกรรม: ทางเลือกของผู้ประกอบการยุคใหม่. วารสารนักบริหาร, 30(2), 60-63.
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช). (2542). นวัตกรรม: กุญแจสู่ความสำเร็จของประเทศไทยในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: [ม.ป.พ.].
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2555). แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 14(2), 117-127.
- เสนห์ จุ้ยโต. (2554). การบริหารนวัตกรรม : ศาสตร์ใหม่ของการจัดการ. วารสารการจัดการสมัยใหม่, 1(1), 35-43.
- อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์.(2559). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative leadership). สืบค้นจากโครงการสานพลังประชารัฐ <http://www.trueplookpanya.com/knowledge/content/52233/-edu-t2s1t2-t2s3->.
- อรอนงค์ โรจน์วิฒนบุญย์. (2553). การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Adjei, D. (2013). Innovation leadership management. *International Journal of ICT and Management*, 1, 103-106.
- Horth, D. (2014). *Innovation leadership: How to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive results*. Greensborough, NC: Center for Creative Leadership.
- Leadership, Horth, D. M., & Vehar, J. (2012). *Becoming a leader who fosters innovation*. Greensborough, NC: Center for Creative Leadership.
- Hunter, S. T., & Cushenbery, L. (2011). Leading for innovation: Direct and indirect influences. *Advances in Developing Human Resources*, 13, 248-265.
- Imaginationcomau. (2016). **8 reasons why innovation is important to businesses today. Imagine Nation**. Retrieved from : <http://www.imagination.com.au/innovation-blog/8reasons-innovation-important-businesses-today/>.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

Richard, L. (2009). **The Innovator's Toolkit**. Boston: USA. [n.p.].

Tanya, R. (2010). **The 7 Step to Innovative Leadership**. Retrieved from :

<http://www.centerdigitaled.com/polity/The-7-Elements-of-Innovative-Leadership.html>.

Loader, A. (2016). **Why should you show innovative leadership?**. Retrieved from :

<https://blog.castle.co/innovative-leadership>.





ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย
- รายนามผู้ให้สัมภาษณ์ข้อมูลในการวิจัย

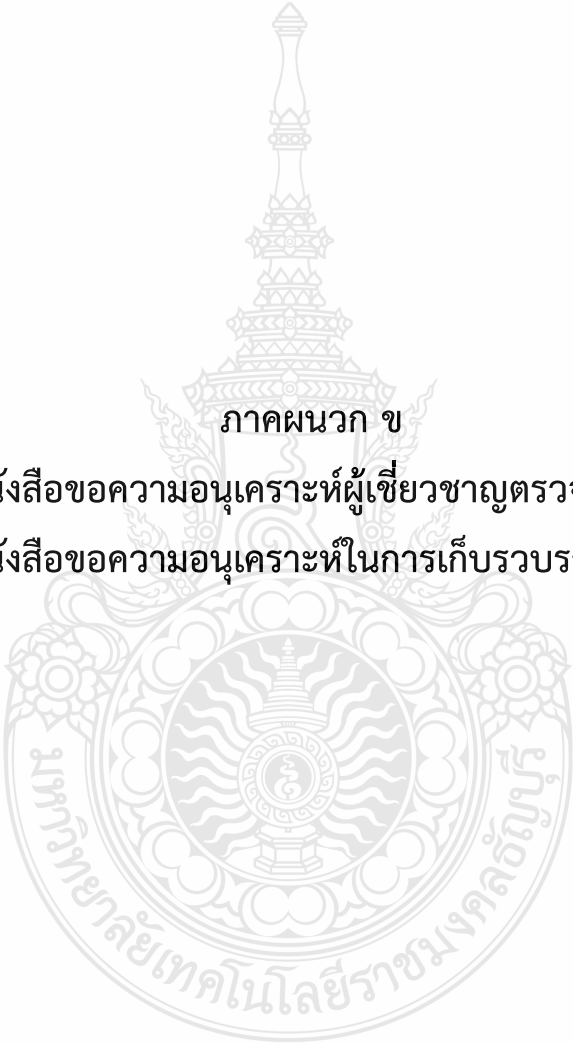
## รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงส์ศิริวัฒน์ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รองศาสตราจารย์ ดร.วิไลวรรณ ศรีสงคราม อาจารย์ประจำสาขาการแนะแนวและจิตวิทยา  
การศึกษา ภาควิชาการศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา มีสุข อาจารย์ประจำสาขาเทคนิคศึกษา  
ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. อาจารย์ ดร.สุกัญญา บุญศรี อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา  
ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
5. ดร.สุชาติ ทองมา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

## รายนามผู้ให้สัมภาษณ์ข้อมูลในการวิจัย

1. นายสุพงษ์ โอวาท รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. นายภาณุวัต อีสสระพงศ์เผ่า ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
3. นางวิภาพร สิงคเวहन ศึกษานิเทศก์ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
4. นางพันธ์ทิวา จางคพิเชียร ผู้อำนวยการโรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์
5. นางพัชรี เหลืองอุดม ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดมุลจินดาราม
6. นางสาวพีพรรณ ครราฤทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุวรรณ
7. ดร.วฤชาลัย เลิศศิริ ครู ชำนาญการ โรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์
8. นางสาวธัญลักษณ์ ขวัญนิมิตร ครู ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์
9. นางทิพวรรณ อ่วมทอง ครู ชำนาญการ โรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์





ภาคผนวก ข

- หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ อว ๐๖๔๔.๐๒/๒๐๒๕.๑



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๔ หมู่ ๓ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย


เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์

เนื่องด้วย นางสาวธัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถอย่างดียิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ เครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวธัญชนก แสนจันทร์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรกรณ์เกียรติ์ เทวตเนธิกุล)  
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย  
รักษาการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๕๙ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ฝ่ายวิชาการและวิจัย งานบัณฑิตศึกษา โทร. ๐-๒๕๕๙-๔๓๑๓

ที่ อว ๐๖๕๙.๐๒/ ๙๒๑๙

วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลวรรณ ศรีสงคราม

เนื่องด้วย นางสาวณัฐชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวณัฐชนก แสนจันทร์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์เกียรติ์ เสวตเมธิกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ฝ่ายวิชาการและวิจัย งานบัณฑิตศึกษา โทร. ๐-๒๕๔๙-๔๗๗๓๓

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๓๒๑๘

วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญามา มีสุข

เนื่องด้วย นางสาวธนัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวธนัญชนก แสนจันทร์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์เกียรติ์ เศวตเมธิกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ฝ่ายวิชาการและวิจัย งานบัณฑิตศึกษา โทร. ๐-๒๕๕๔๙-๔๓๓๓๓

ที่ อว ๐๖๔๙ ๐๒/๑๒๑๕

วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๒


เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สุภัฏญา บุญศรี

เนื่องด้วย นางสาวธนัญชนก แสลงจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวธนัญชนก แสลงจันทร์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม)  
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย  
รักษาการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๒๑๕๖

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๓ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สุชาติ ทองมา

เนื่องด้วย นางสาวณัฐชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอร้องเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ เครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวณัฐชนก แสนจันทร์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรกรณ์เกียรติ์ เศวตเมธิกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๔๔ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๓๗ ๓๒๐๗



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๒๐

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล


เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดรังสิต

เนื่องด้วย นางสาวณัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณีนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวณัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๔๗๑๓  
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๒๓๐

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดมะขาม (ศรีวิทยาการ)

เนื่องด้วย นางสาวณัฐชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักขณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวณัฐชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๕๔ ๕๗๑๓  
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗





ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๕๐

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๖ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโบสถ์ (บวรธรรมกิจวิทยา)

เนื่องด้วย นางสาวธัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวธัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๕๔ ๔๗๑๓  
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๒๐



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๙ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล


เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเทียนฉวย

เนื่องด้วย นางสาวธัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวธัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๕๔๙ ๔๗๑๓  
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๒๐



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดนาวง

เนื่องด้วย นางสาวณัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวณัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๕๙ ๔๗๑๓  
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๒๐



คณะกรรมการอุดมศึกษา  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๕ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลปทุมธานี

เนื่องด้วย นางสาวณัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวณัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๕๙ ๔๗๑๓  
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๔๒๐



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๖ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตให้ให้นักศึกษาปริญญาโท เข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหงส์ปทุมवास

เนื่องด้วย นางสาวณัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขออนุญาตให้ นางสาวณัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๔๗๑๓  
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๒๐



คณะกรรมการอุดมศึกษา  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๙ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล


เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเปรมประชากร

เนื่องด้วย นางสาวณัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวณัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๕๙ ๔๗๑๓  
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๒๐



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

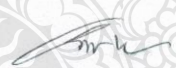
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางพูน

เนื่องด้วย นางสาวณัฐชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณีนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวณัฐชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๔๗๑๓  
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๒๐



คณะกรรมการอุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโท เข้าเก็บข้อมูล


เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองหนึ่ง (แก้วนิมิตร)

เนื่องด้วย นางสาวณัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวณัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๕๙ ๕๗๑๓

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๒๐



คณะกรรมการอุดมศึกษา  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล


เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหว่านบุญ

เนื่องด้วย นางสาวธัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวธัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๔๔ ๔๗๑๓  
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๑๗๐

คณะกรรมการอำนวยการ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๙ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวณัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวณัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๔๗๑๓  
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๗๐



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล


เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดบางชัน

เนื่องด้วย นางสาวณัฐชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวณัฐชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๔๗๑๓  
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๒๖๐



คณะกรรมการอุดมศึกษา  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองห้า (พฤษชัย ๗)

เนื่องด้วย นางสาวณัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณีนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวณัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๕๙ ๔๗๑๓  
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๒๖๐



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๙ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล


เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเพิ่มทาน

เนื่องด้วย นางสาวณัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวณัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๔๗๑๓  
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๗๐



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๖ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล


เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดผลาหาร

เนื่องด้วย นางสาวธัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวธัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๕๙ ๔๗๑๓  
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๓๐



คณะกรรมการอุดมศึกษา  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๙ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล


เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบัวขวัญ (มีที่ประชุบบ้าง)

เนื่องด้วย นางสาวณัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวณัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๕๔๙ ๔๗๑๓  
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๑๒๐



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๐ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดลาดหลุมแก้ว

เนื่องด้วย นางสาวนัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวนัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๔๗๑๓  
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๑๖๐

คณะกรรมการอุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๗ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล


เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองบ้านพร้าว

เนื่องด้วย นางสาวณัฐชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวณัฐชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๕๙ ๔๗๑๓  
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๑๖๐



คณะกรรมการอำนวยการ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๖ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสองพี่น้อง

เนื่องด้วย นางสาวธัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการอำนวยการ จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวธัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๕๙ ๔๗๑๓  
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๒๐



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดปทุมทอง

เนื่องด้วย นางสาวณัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวณัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๕๙ ๔๗๑๓  
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๒๖๐



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๙ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล


เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองพระอุดม

เนื่องด้วย นางสาวธัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณีนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวธัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๔๗๑๓  
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗





ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๒๐

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๘ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล


เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุวรรณ

เนื่องด้วย นางสาวณัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวณัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๔๗๑๓  
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๒๐



คณะกรรมการอุดมศึกษา  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๕ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล


เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสหราษฎร์บำรุง

เนื่องด้วย นางสาวณัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวณัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมพล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๕๔๙ ๔๗๑๓  
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๒๐



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๖ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกลางคลองสี่

เนื่องด้วย นางสาวณัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณีนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวณัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๕๙ ๕๗๑๓

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๒๓๐



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขียนเขต

เนื่องด้วย นางสาวณัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวณัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๔๗๑๓  
โทรสาร ๐๒ ๕๓๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๒๐



คณะกรรมการอุดมศึกษา  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดอัยยิการาม

เนื่องด้วย นางสาวณัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวณัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๕๙ ๔๗๑๓  
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๒๐



คณะกรรมการอุดมศึกษา  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๖ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดมูลจินดาราม

เนื่องด้วย นางสาวณัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวณัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๕๔๙ ๔๗๑๓  
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๒๒๐

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดนาบุญ

เนื่องด้วย นางสาวณัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวณัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๕๙ ๔๗๑๓  
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๒๐



คณะกรรมการอุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชุมแก้ว

เนื่องด้วย นางสาวณัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวณัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๔๗๑๓  
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๒๐



คณะกรรมการอุดมศึกษา  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดพิชิตปิตยาราม

เนื่องด้วย นางสาวณัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวณัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๔๗๑๓  
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๓๐



คณะกรรมการการอุดมศึกษา  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๙/มกราคม ๒๕๖๓


เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองสิบสาม (มิตรราชราษฎร์บำรุง)

เนื่องด้วย นางสาวธัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณีนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวธัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๔๗๑๓  
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๓๐



คณะกรรมการอุดมศึกษา  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดแสงมณี

เนื่องด้วย นางสาวธัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวธัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๔๗๑๓  
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗





ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๒๑

คณะกรรมการอุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๙/มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล


เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนศาลาลอย

เนื่องด้วย นางสาวธัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวธัญชนก แสนจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๕๙ ๔๗๑๓  
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ภาคผนวก ค  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



สำหรับการวิจัย เรื่อง การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อสอบถามความคิดเห็นการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี แบบสอบถามประกอบไปด้วยข้อคำถามทั้งสิ้น 38 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู จำนวน 32 ข้อ

2. ผู้วิจัยขอความร่วมมือให้ท่านผู้ตอบแบบสอบถามด้วยความสมัครใจและไม่รู้สึกอึดอัดให้ครบทุกข้อ เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของการวิเคราะห์ข้อมูล และเพื่อนำผลของการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการ ซึ่งจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อมูลนำไปพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้สามารถบริหารงานของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปพัฒนาและต่อยอดทางด้านศาสตร์การบริหารการศึกษาต่อไป จึงขอกราบขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

นางสาวธัญชนก แสนจันทร์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

## นียมคำศัพท์

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีแนวคิดกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ๆ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ทั้งที่เป็นวิธีการ และการกระทำ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

### ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง  ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ  1. ชาย  2. หญิง
2. อายุ  
 1. 21 – 25 ปี  2. 26 – 30 ปี  
 3. 31 – 35 ปี  4. 36 – 40 ปี  
 5. 41 – 45 ปี  6. 46 – 50 ปี  
 7. 51 – 55 ปี  8. 56 – 60 ปี
3. ระดับการศึกษา  
 1. ปริญญาตรี  2. ปริญญาโท  3. ปริญญาเอก
4. ตำแหน่ง  
 1. ผู้บริหารสถานศึกษา และ รองผู้บริหารสถานศึกษา  
 2. ครูผู้สอน  
วิชาที่สอน  
 ภาษาไทย  ศิลปะ  
 คณิตศาสตร์  การงานอาชีพ  
 วิทยาศาสตร์  ภาษาต่างประเทศ  
 สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  เทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ)  
 สุขศึกษาและพลศึกษา
5. สังกัด  
 1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1  
 2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2



## ตอนที่ 2 การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการเลือกคำตอบ ดังนี้

- 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
- 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด

การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>1. มีวิสัยทัศน์</b>					
1.1 ท่านมีทิศทาง แนวทางในการทำงานที่ชัดเจน					
1.2 ท่านสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้กับเพื่อนร่วมงานได้					
1.3 ท่านมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ					
1.4 ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน					
1.5 ท่านยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม					
1.6 เพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นในการทำงานของท่าน					
<b>2. สร้างความร่วมมือ</b>					
2.1 ท่านมีการแก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกันในการทำงาน					
2.2 ท่านให้อำนาจในการตัดสินใจแก่เพื่อนร่วมงานในการทำงาน					
2.3 ท่านเปิดใจ ให้ความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงาน					
2.4 ท่านสร้างความร่วมมือ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
2.5 ท่านมีการสะท้อนผลแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน					
<b>3. กล้าเสี่ยง</b>					
3.1 ท่านกล้าเลือกแนวทางหรือวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน โดยยึดมั่นในความถูกต้อง					

การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3.2 เมื่อเกิดปัญหา ท่านแก้ปัญหาโดยการใช้ข้อมูลหรือองค์ความรู้มาประกอบการตัดสินใจ					
3.3 ท่านมีการวางแผนในการทำงาน					
3.4 ท่านมีการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง					
3.5 ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเอง และยอมรับความล้มเหลว					
3.6 ท่านใส่ใจในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น					
<b>4. มุ่งเปลี่ยนแปลง</b>					
4.1 ท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับเพื่อนร่วมงาน					
4.2 ท่านมีความน่าเชื่อถือ บริหารจัดการและสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานได้					
4.3 ท่านมีทักษะในการสื่อสารที่ดี					
4.4 ท่านเป็นผู้นำในการประสานกลมเกลียวกันในองค์กร					
4.5 ท่านสามารถรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้					
4.6 ท่านมีความรอบคอบในการตัดสินใจ					
4.7 ท่านมีความรับผิดชอบในการทำงาน					
4.8 ท่านมีความเต็มใจและเข้าใจผู้อื่น					
<b>5. มีความคิดสร้างสรรค์</b>					
5.1 ท่านเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในองค์กร					
5.2 ท่านสามารถปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรม เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์					
5.3 ท่านมีความคิดประณีต ละเอียดลออ					
5.4 ท่านนึกคิดเป็นภาพ เสียง หรือความรู้สึก เมื่อคิดหาคำตอบหรือวิธีการ					
5.5 ท่านเป็นผู้นำในการคิดมุมมองใหม่ๆ เพื่อการทำงาน					
5.6 ท่านสนับสนุนให้เกิดเทคนิควิธี รูปแบบ เครื่องมือ กระบวนการ หรือผลงานที่เป็นนวัตกรรมสำหรับการปฏิบัติงานของตนเองและองค์กร					
5.7 ท่านสามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ					

ขอกราบขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในครั้งนี้

**แบบสัมภาษณ์ แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**

\*\*\*\*\*

จากการวิจัย เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 359 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งหลายขั้นตอน จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาและอำเภอ และสุ่มอย่างง่าย ซึ่งจากการวิเคราะห์โดยใช้เทคนิควิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) โดยการหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax Method) ทำให้ได้องค์ประกอบการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. คิดเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์
2. กล้าเสี่ยง
3. มีวิสัยทัศน์
4. การสร้างความร่วมมือ

**องค์ประกอบที่ 1 คิดเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์**

ท่านมีแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรม ด้านการคิดเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

**องค์ประกอบที่ 2 กล้าเสี่ยง**

ท่านมีแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรม ด้านกล้าเสี่ยง อย่างไร

.....

.....

.....

.....

**องค์ประกอบที่ 3 มีวิสัยทัศน์**

ท่านมีแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรม ด้านมีวิสัยทัศน์ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

**องค์ประกอบที่ 4 การสร้างความร่วมมือ**

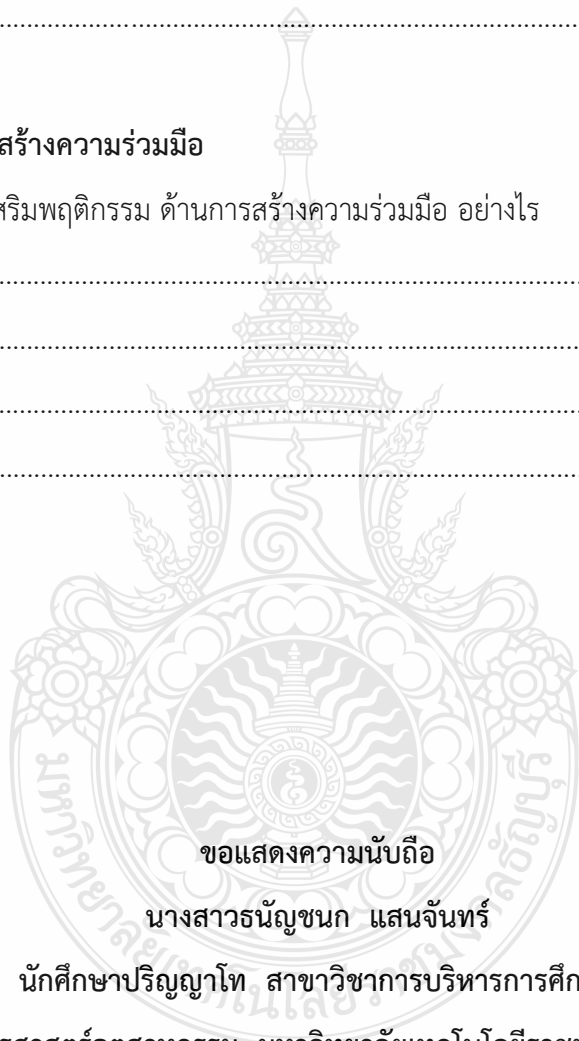
ท่านมีแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรม ด้านการสร้างความร่วมมือ อย่างไร

.....

.....

.....

.....



ขอแสดงความนับถือ

นางสาวธัญชนก แสนจันทร์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ภาคผนวก

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

## การหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ข้อ	การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
<b>1. การมีวิสัยทัศน์</b>								
1	ท่านมีทิศทาง แนวทางในการทำงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
2	ท่านสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสร้างแรง บันดาลใจให้กับเพื่อนร่วมงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
3	ท่านมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
4	ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	+1	-1	+1	+1	+1	0.600	ใช้ได้
5	ท่านยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
6	เพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นในการทำงานของท่าน	+1	+1	-1	+1	+1	0.600	ใช้ได้
<b>2. การสร้างความร่วมมือ</b>								
7	ท่านมีการแก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกันในการทำงาน	+1	+1	+1	0	+1	0.800	ใช้ได้
8	ท่านให้อำนาจในการตัดสินใจแก่เพื่อนร่วมงานในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
9	ท่านเปิดใจ ให้ความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
10	ท่านสร้างความร่วมมือ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้

ข้อ	การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
11	ท่านมีการสะท้อนผล แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อน ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
<b>3. กล้าเสี่ยง</b>								
12	ท่านกล้าเลือกแนวทางหรือวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน โดยยึดมั่นในความถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
13	เมื่อเกิดปัญหา ท่านแก้ปัญหาโดยการใช้ ข้อมูลหรือองค์ความรู้มาประกอบการ ตัดสินใจ	+1	+1	-1	+1	+1	0.600	ใช้ได้
14	ท่านมีการวางแผนในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
15	ท่านมีการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
16	ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเอง และ ยอมรับความล้มเหลว	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
17	ท่านใส่ใจในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
<b>4. มุ่งเปลี่ยนแปลง</b>								
18	ท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับเพื่อน ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
19	ท่านมีความน่าเชื่อถือ บริหารจัดการ และสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
20	ท่านมีทักษะในการสื่อสารที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
21	ท่านเป็นผู้นำในการประสานกลมเกลียว กันในองค์กร	+1	+1	-1	+1	+1	0.600	ใช้ได้
22	ท่านสามารถรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้	+1	+1	+1	0	+1	0.800	ใช้ได้
23	ท่านมีความรอบคอบในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้



ข้อ	การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
24	ท่านมีความรับผิดชอบในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
25	ท่านมีความเต็มใจและเข้าใจผู้อื่น	+1	+1	0	0	+1	0.600	ใช้ได้
<b>5. มีความคิดสร้างสรรค์</b>								
26	ท่านเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในองค์กร	+1	-1	+1	+1	+1	0.600	ใช้ได้
27	ท่านสามารถปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรม เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์	+1	-1	+1	+1	+1	0.600	ใช้ได้
28	ท่านมีความคิดประณีต ละเอียดลอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
29	ท่านนึกคิดเป็นภาพ เสียง หรือความรู้สึก เมื่อคิดหาคำตอบหรือวิธีการ	+1	-1	+1	+1	+1	0.600	ใช้ได้
30	ท่านเป็นผู้นำในการคิดมุมมองใหม่ๆ เพื่อการทำงาน	+1	-1	+1	+1	+1	0.600	ใช้ได้
31	ท่านสนับสนุนให้เกิดเทคนิควิธี รูปแบบ เครื่องมือ กระบวนการ หรือผลงานที่เป็นนวัตกรรมสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองและองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
32	ท่านสามารถสร้างนวัตกรรม เพื่อใช้ในการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้



ภาคผนวก จ

รายชื่อสถานศึกษาที่เก็บข้อมูล

รายชื่อสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

โรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ที่	ชื่อโรงเรียน	อำเภอ
1	อนุบาลปทุมธานี	เมืองปทุมธานี
2	วัดหงส์ปทุมवास	เมืองปทุมธานี
3	วัดบางพูน	เมืองปทุมธานี
4	วัดเปรมประชากร	เมืองปทุมธานี
5	วัดโบสถ์(บวรธรรมกิจวิทยา)	เมืองปทุมธานี
6	วัดมะขาม(ศรีวิทยาการ)	เมืองปทุมธานี
7	วัดเทียนถวาย	เมืองปทุมธานี
8	วัดรังสิต	เมืองปทุมธานี
9	วัดนาวง	เมืองปทุมธานี
10	คลองหนึ่ง(แก้วนิมิตร)	คลองหลวง
11	บางชวดอนุสรณ์	คลองหลวง
12	วัดหว่านบุญ	คลองหลวง
13	ประถมศึกษาธรรมศาสตร์	คลองหลวง
14	ชุมชนวัดบางชัน	คลองหลวง
15	เจริญวิทยา	คลองหลวง
16	คลองห้า (พฤษชัย ๗)	คลองหลวง
17	ชุมชนวัดหัตถสารเกษตร	คลองหลวง
18	วัดผลาหาร	คลองหลวง
19	วัดเพิ่มทาน	คลองหลวง
20	วัดบัวขวัญ	ลาดหลุมแก้ว
21	วัดลาดหลุมแก้ว	ลาดหลุมแก้ว
22	คลองพระอุดม	ลาดหลุมแก้ว
23	คลองบ้านพร้าว	สามโคก
24	วัดปทุมทอง	สามโคก
25	วัดถั่วทอง	สามโคก
26	วัดสองพี่น้อง	สามโคก

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ที่	ชื่อโรงเรียน	อำเภอ
1	ชุมชนวัดพิชิตปิตยาราม	ธัญบุรี
2	วัดชุมแก้ว	ธัญบุรี
3	วัดนาบุญ	ธัญบุรี
4	วัดมูลจินดาราม	ธัญบุรี
5	วัดอภัยการาม	ธัญบุรี
6	วัดเขียนเขต	ธัญบุรี
7	วัดสระบัว	ธัญบุรี
8	วัดกลางคลองสี่	ลำลูกกา
9	สหราษฎร์บำรุง	ลำลูกกา
10	วัดสุวรรณ	ลำลูกกา
11	คลองสิบสาม(ผิวศรีราษฎร์บำรุง)	หนองเสือ
12	วัดแสงมณี	หนองเสือ
13	ศาลาลอย	หนองเสือ



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นางสาวธัญชนก แสนจันทร์
วัน เดือน ปี เกิด	6 พฤศจิกายน 2532
ที่อยู่ การศึกษา	189 หมู่ 3 ตำบลใหม่มาเพียง อำเภอบางใหญ่ จังหวัดขอนแก่น ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2556 – 2558	ครูผู้ช่วย โรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์ อำเภอดุสิต จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ. 2558 – ปัจจุบัน	ครู ค.ศ.1 โรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์ อำเภอดุสิต จังหวัดปทุมธานี
โทรศัพท์	084-9029428
อีเมล	thanunchanok_s@mail.rmutt.ac.th

