



แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

**GUIDELINES FOR PROMOTE INNOVATIVE LEADERSHIP OF TEACHER  
AT SAMKHOK SCHOOL UNDER THE PATHUM THANI PROVINCIAL  
ADMINISTRATION ORGANIZATION**

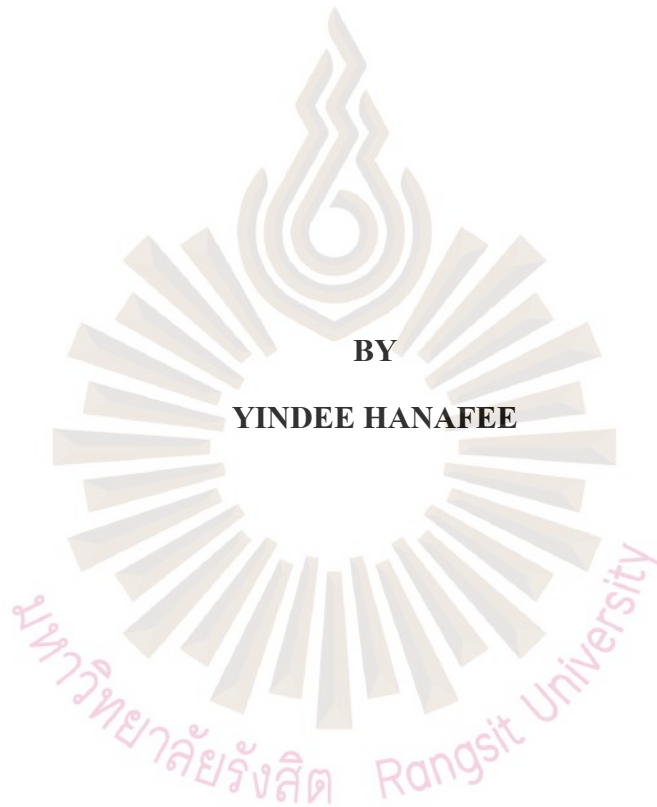


วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
วิทยาลัยครุสุริยเทพ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต  
ปีการศึกษา 2562



**GUIDELINES FOR PROMOTE INNOVATIVE LEADERSHIP OF TEACHER  
AT SAMKHOK SCHOOL UNDER THE PATHUM THANI PROVINCIAL  
ADMINISTRATION ORGANIZATION**



**BY  
YINDEE HANAFEE**

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENTS FOR  
THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION  
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION  
SURYADHEP TEACHERS COLLEGE**

**GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY  
ACADEMIC YEAR 2019**

วิทยานิพนธ์เรื่อง

แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโลก  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

โดย

ยินดี ฮานาฟี

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2562

---

รศ.ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริศิริ  
ประธานกรรมการสอบ

ดร.วัลลภา เถลิงวงศาเวช  
กรรมการ

---

ดร.ประมุข ชูสอน  
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผศ.ร.ต.หญิง ดร.วรรณิ์ สุขสาตร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

30 กรกฎาคม 2562

Thesis entitled

**GUIDELINES FOR PROMOTE INNOVATIVE LEADERSHIP OF TEACHER AT  
SAMKHOK SCHOOL UNDER THE PATHUM THANI PROVINCIAL  
ADMINISTRATION ORGANIZATION**

by

YINDEE HANAFEE

was submitted in partial fulfillment of the requirements  
for the degree of Master of Education in Educational Administration

Rangsit University  
Academic Year 2019

---

Assoc.Prof. Pacharawit Chansirisira, Ed.D.  
Examination Committee Chairperson

Wallapa Chalermvongsavej, Ph.D.  
Member

---

Pramook Chusorn, Ph.D.  
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Asst.Prof.Plt.Off. Vannee Sooksatra, D.Eng.)

Dean of Graduate School

July 30, 2019

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ดร.ประมุข ชูสอน และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ ประธานกรรมการ และดร.วัลลภา เฉลิมวงศาเวช กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษาคำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ 3 ท่านประกอบด้วย ดร.ประยุทธ ชูสอน ดร.จตุติศ คัญทัพ และนางสาวนิรา ขุนทองชมาดย์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในงานวิจัย ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพ ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารสถานศึกษาและครูทุกท่านในโรงเรียน สาม โลก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบ แบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการศึกษาวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพทุกท่านที่ ประสิทธิ์ประสาทวิชาจนผู้วิจัยได้นำเอาหลักการวิชาความรู้มาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในการวิจัยใน ครั้งนี้ คุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ครอบครัว ตลอดจนผู้เขียนหนังสือและบทความต่างๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยจนสามารถทำให้ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ยินดี ฮานาฟี

ผู้วิจัย

6006999 : สาขาวิชาเอก: การบริหารการศึกษา; ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ : แนวทางการส่งเสริม, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู

ยินดี ฮานาฟี: แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โรงเรียน  
สามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี (GUIDELINES FOR PROMOTE  
INNOVATIVE LEADERSHIP OF TEACHER AT SAMKHOK SCHOOL UNDER THE  
PATHUM THANI PROVINCIAL ADMINISTRATION ORGANIZATION) อาจารย์ที่  
ปรึกษา: ดร.ประมุข ชูสอน, 122 หน้า.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการ  
มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี  
และ 2) นำเสนอแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี กลุ่มประชากร คือ ครู โรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การ  
บริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 184 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิด  
ตอบสนองคู่มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง 0.93 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย  
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดลำดับความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพที่เป็นจริงของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู  
โรงเรียนสามโคก ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\mu=3.77$ ,  $\sigma=0.65$ ) และสภาพที่พึงประสงค์ของการ  
มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โรงเรียนสามโคก ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ( $\mu=4.77$ ,  
 $\sigma=0.45$ ) 2) แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โรงเรียนสามโคก  
ตามลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ (1) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็น  
ทีม (0.30) เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ร่วมกันในการกำหนด  
วิสัยทัศน์ เป้าหมาย (2) ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม (0.29) พัฒนานวัตกรรมจาก กลยุทธ์ มีการ  
ประเมินผลสำเร็จของกลยุทธ์ที่นำไปใช้ และวางแผนการดำเนินงานในอนาคต (3) ด้านการมี  
ความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (0.26) ส่งเสริมให้ครูได้แสวงหาความรู้ คิดค้นสิ่งใหม่ และพร้อมรับ  
การเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ (4) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม (0.25) สร้างความเชื่อถือให้  
เป็นที่ยอมรับ นำเทคโนโลยีมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา และสร้างแรงบันดาลใจและ (5) ด้านการ  
เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (0.23) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ร่วมกันตัดสินใจ ยอมรับ  
ฟังความเห็น และเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน

**6006999 : MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION;  
M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)**

**KEYWORDS : GUIDELINES FOR PROMOTE, INNOVATIVE LEADERSHIP OF  
TEACHER**

**YINDEE HANAFEE: GUIDELINES FOR PROMOTE INNOVATIVE  
LEADERSHIP OF TEACHER AT SAMKHOK SCHOOL UNDER THE PATHUM THANI  
PROVINCIAL ADMINISTRATION ORGANIZATION. THESIS ADVISOR: PRAMOOK  
CHUSORN, Ph.D., 122 p.**

The purposes of this study were: 1) to examine the current and desirable condition of innovative leadership of teachers in Samkhok school under Pathum Thani provincial administration organization, and 2) to propose guidelines for promoting innovative leadership in teachers in Samkhok school under Pathum Thani provincial administration organization. The population in this study was 184 teachers in Samkhok school under Pathum Thani provincial administration organization. Research instrument were dual-response format questionnaires which has a validity coefficient at 0.93 and descriptive statistics for data analysis such as average, standard deviation, and modified priority needs index.

The results of this study were: 1) the overall of current condition of innovative leadership of teachers in Samkhok school under Pathum Thani provincial administration organization is in high level ( $\mu = 3.77, \sigma = 0.65$ ). However, the overall of desirable condition of innovative leadership of teachers in Samkhok school under Pathum Thani provincial administration organization is in the highest level ( $\mu = 4.77, \sigma = 0.45$ ). And 2) according to hierarchy of needs, guidelines to promote innovative leadership in teachers in Samkhok school under Pathum Thani provincial administration organization are as follow: (1) participation and teamwork (0.30), giving an opportunity for participating together in creation and innovation of new visions and goals. (2) Strategy of innovation (0.29), developing innovation from the strategy, assessing succession of the strategy, and planning future processes. (3) Creative innovation (0.26), promoting teachers to seek for knowledge, to innovate and to get ready for circumstantial changes (4) Innovative visions (0.25), creating an acceptable reliability, applying technology into a part of development, and motivating. (5) Change leader (0.23), make relationships with colleagues, deciding together, being open-minded, and learning together with colleagues.

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูป	ฉ
<b>บทที่ 1</b>	
<b>บทนำ</b>	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.3 คำถามการวิจัย	4
1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ	5
1.7 นิยามศัพท์	5
<b>บทที่ 2</b>	
<b>ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>8</b>
2.1 แนวคิด หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	9
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	11
2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	15
2.4 หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น	29
2.5 บริบทการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปทุมธานี	38
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42



## สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
<b>บทที่ 3</b>	<b>ระเบียบวิธีวิจัย</b>	<b>49</b>
	3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	49
	3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50
	3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	52
	3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	53
	3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	54
	3.6 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	54
<b>บทที่ 4</b>	<b>ผลการวิจัย</b>	<b>57</b>
	4.1 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
	4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	58
	4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
<b>บทที่ 5</b>	<b>สรุปผลอภิปราย และข้อเสนอแนะ</b>	<b>83</b>
	5.1 สรุปการวิจัย	84
	5.2 อภิปรายผลการวิจัย	90
	5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา	92
	<b>บรรณานุกรม</b>	<b>94</b>
	<b>ภาคผนวก</b>	<b>98</b>
	ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล	99
	ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและ หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย	101
	ภาคผนวก ค ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	106

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ง ผลการพิจารณาแบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	115
ภาคผนวก จ รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์	120
ประวัติผู้วิจัย	122



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	28
3.1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย	49
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	59
4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ในการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี	60
4.3 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ในแต่ละด้าน	61
4.4 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี รายด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	62
4.5 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี รายด้านกรมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	63
4.6 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี รายด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม	64
4.7 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี รายด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม	66
4.8 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี รายด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม	67

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.9 สรุปแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโลก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	69
4.10 สรุปแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโลก ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	71
4.11 สรุปแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโลก ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม	73
4.12 สรุปแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโลก ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม	76
4.13 สรุปแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโลก ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม	78

## สารบัญรูป

รูปที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	56
4.1 สรุปแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโลก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี	81



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560–2579) มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพ และ ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งเพิ่มโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึง บริการการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานของประชาชนทุกช่วงวัย ทุกกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ พัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการ ของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ และสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของทุกภาคส่วน ในสังคมผ่านการสร้างความรู้ ความเข้าใจ การรับรู้ การยอมรับและพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมใน การดำเนินงานของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยมีกรอบทิศทางและเป้าหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติที่สนองหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แนวพระราชดำริของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เกี่ยวกับการสร้างบุคลิกและอุปนิสัยที่ดีงาม(Character Education) สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) และรองรับกับ โครงสร้างประชากรบริบทการจัด การศึกษาของประเทศและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของกระแสโลกาภิวัตน์ใน โลกศตวรรษที่ 21 แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ไว้ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษา และเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

นวัตกรรมและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างก้าวกระโดดก่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างฉับพลัน (Disruptive Technology) ซึ่งนอกจากจะส่งผลกระทบต่อ ระบบเศรษฐกิจแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของประชาชนในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ที่ ต้องเผชิญกับเทคโนโลยีดิจิทัลในชีวิตประจำวันมากมาย ทั้งด้านการเรียนการสอนในสถานศึกษา การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การเดินทาง การใช้ข้อมูลข่าวสารเพื่อการบริหารและการจัดการ การ ทำงาน เทคโนโลยีสารสนเทศจึงเกี่ยวข้องกับทุกเรื่องในชีวิตประจำวัน เยาวชนรุ่นใหม่ จึงควร

เรียนรู้และเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้รู้เท่าทันและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ต่อตนเอง สังคมและประเทศ (เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ, 2559)

ไทยแลนด์ 4.0 คือการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ ไปสู่ “Value-Based Economy” หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” นั้นหมายถึงการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างน้อยใน 3 มิติ ที่สำคัญ คือ 1) เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” 2) เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิด สร้างสรรค์ และนวัตกรรม และ 3) เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้า ไปสู่การเน้นภาคบริการ มากขึ้น ดังนั้นกลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ (Health, Wellness & BioTech) จะต้องเติมเต็มด้วยวิชาการ ความคิดสร้างสรรค์ การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างรายได้เปรียบในเชิงแข่งขันด้วยนวัตกรรม เปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่ High Value Services ซึ่งเป้าหมายของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ ไทยแลนด์ 4.0 โดยการเปลี่ยน “ปัญหาและความท้าทาย” ให้เป็น “ศักยภาพและโอกาส” ในการสร้างความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนให้กับประเทศอย่างเป็นรูปธรรม ยกตัวอย่างเช่น เปลี่ยนจากปัญหาการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ให้เป็นสังคมผู้สูงอายุที่มีพลัง (Active Aging) โดยใช้นวัตกรรมเพื่อปฏิรูประบบการแพทย์ และสาธารณสุขให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน โดยกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดยุทธศาสตร์ในปี 2559 เน้นหนักใน 3 ด้าน คือ 1) การพัฒนาสุขภาพตามกลุ่มวัย ดูแลตั้งแต่ครรภ์มารดาจนถึงการดูแล ในระยะสุดท้าย 2) การพัฒนาระบบการบริการที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน ประชาชนเข้าถึงบริการได้ และ 3) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการให้บริการพยาบาล มีการประเมินนวัตกรรมและเทคโนโลยี และนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการดูแลสุขภาพประชาชน เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย เพื่อให้ประชาชนได้รับการดูแลที่มีประสิทธิภาพ มีระบบสุขภาพ ที่ยั่งยืน โดยเฉพาะการเตรียมการรองรับสังคมผู้สูงอายุ ที่จะมีผู้สูงอายุและผู้พิการเพิ่มมากขึ้น และเป็นกลุ่มที่ต้องการนวัตกรรมทางสุขภาพมาใช้ในการพึ่งพาตนเอง ดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข สำนักงานพยาบาล, 2555)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) นับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนให้ไปสู่ การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่เป็นเลิศ เพราะสามารถสร้างหรือส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ๆ วิธีการดำเนินงานใหม่ๆ สามารถนำมาเป็นกลยุทธ์ในด้านการบริหารจัดการ และพัฒนาวิธีการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ ซึ่งการเรียนการสอนที่ใช้ นวัตกรรมจะช่วยสนับสนุนการพัฒนาทักษะ

การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับ ผู้เรียนยุคใหม่ โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ในการเรียนรู้ ให้เกิดขึ้นกับโรงเรียนอยู่ตลอดเวลา ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างองค์กร ในระบบ โรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อนำความรู้ความสามารถ และผลิตผลจากนวัตกรรมใหม่ไปใช้ให้เกิด ประโยชน์ต่อพัฒนาโรงเรียน (พยัคฆ์ วุฒิรงค์, 2555)

การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้เข้าใจบริบทเพื่อรู้สภาพที่เป็นจริง ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีเครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน ด้วยเหตุนี้จึงมีการพัฒนาวิธีการวิจัย ประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment Research) เพื่อช่วยวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นและแนวทางการแก้ไข การวางแผนงานหรือโครงการโดยมิได้คำนึงถึงความต้องการจำเป็นในระดับบุคคล หรือกลุ่มบุคคลต่างๆ (สุวิมล ว่องวานิช, 2548)

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การส่งเสริมให้ครูมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จะสามารถพัฒนาการศึกษาให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ และจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดวิธีการ แนวคิดในการดำรงชีวิตให้มีคุณภาพในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้นผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญว่าควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

1.2.2 เพื่อนำเสนอแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี



### 1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 สภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีเป็นอย่างไร

1.3.2 แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีเป็นอย่างไร

### 1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา: ปรับปรุงจาก Wooi, 2013

### 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

#### 1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยได้นำแนวคิดของ Wooi (2013) มาเป็นหลักในการสังเคราะห์องค์ประกอบร่วมกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความถี่ของ

องค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งสามารถสรุปองค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม 4) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม 5)การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

### 1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี แบ่งเป็น ข้าราชการครู จำนวน 44 คน ผู้ช่วยครู(ครูอัตราจ้าง) จำนวน 140 คน รวมทั้งสิ้น 184 คน

## 1.6 ประโยชน์ของการวิจัย

1.6.1 ได้ข้อสนเทศเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

1.6.2 ผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่เป็นเลิศ

## 1.7 นิยามศัพท์

**ภาวะผู้นำ** หมายถึง พฤติกรรมชี้นำที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้กระบวนการสั่งการณ และการมีปฏิสัมพันธ์

**ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม** หมายถึง ผู้นำที่มีแนวคิดกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ๆ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ทั้งที่เป็นวิธีการ และการกระทำเพื่อให้เกิด

การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

**การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง** หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีพฤติกรรมให้เพื่อนร่วมงานยอมรับ ด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างวิสัยทัศน์ เสริมแรงจูงใจ ให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงให้ทุกคนเห็นคุณค่าของตนเอง และแสดงออกถึงความเป็นนักคิดนักวางแผน คิดเชิงระบบ และสามารถวิเคราะห์การทำงานได้อย่างเป็นระบบ มีการนำเทคโนโลยี เข้ามาช่วยส่งเสริมการทำงาน รวมถึงมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

**การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม** หมายถึง ผู้นำที่มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร โดยใช้ประสบการณ์และทักษะการทำงาน แสวงหาความรู้ และให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม คิดค้นวิธีการและนวัตกรรมใหม่ๆ ซึ่งผู้นำจะต้องมีความยืดหยุ่น มีจินตนาการ เพื่อมาพัฒนางานเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน เป็นทางเลือกใหม่ๆ ในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน

**การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม** หมายถึง ผู้นำที่มีจุดมุ่งหมายในการสร้างกลุ่มสร้างเครือข่าย เพื่อให้ทุกคนได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แสดงให้เห็นว่าทุกคนในองค์กรมีส่วนสำคัญในความสำเร็จและเห็นคุณค่าของตนเอง ทั้งนี้ผู้นำจะให้การสนับสนุนทั้งด้านทรัพยากร ให้ความมั่นใจ และให้คำปรึกษาแก่สมาชิก จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

**การมีกลยุทธ์นวัตกรรม** หมายถึง ผู้นำที่มีพฤติกรรมในการวางแผนในอนาคต เป็นการทำนายอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้มาเป็นกลยุทธ์ และพัฒนานวัตกรรมจากจินตนาการ โดยนำสร้างกลยุทธ์นวัตกรรมไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับ ซึ่งสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายของนวัตกรรมกับความต้องการได้ และมีการควบคุม ประเมินผลของกลยุทธ์นวัตกรรมที่นำไปใช้

**การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม** หมายถึง การสร้างให้สมาชิกทุกคนเห็นภาพอนาคตที่มุ่งหวัง ให้ประสบความสำเร็จ โดยให้ทุกคนยอมรับและเชื่อถือ เต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดย

ผู้นำจะต้องมีความคิดที่จะพัฒนาก้าวไกลอยู่เสมอ ซึ่งคุณได้จากผู้นำจะต้องแสดงให้เห็นว่ามีความ มุ่งหวังที่จะให้มีความเป็นเลิศ รวมถึงการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นระหว่างบุคคลทั้งภายในภายนอก มีการ เผยแพร่วิสัยทัศน์นวัตกรรม และจะต้องปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

ครู หมายถึง ครู โรงเรียนสามโลก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ที่ปฏิบัติ หน้าที่จัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงาน รับผิดชอบโครงการต่างๆ ที่จะต้องดำเนินการในฐานะผู้นำ

แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู หมายถึง การดำเนินงาน ของครู โดยใช้องค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมให้ครูมีภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรม

โรงเรียนสามโลก หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาเปิดการเรียนสอนตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 1- 6 ปัจจุบัน 4,200 คน เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี หมายถึง เป็นหน่วยราชการบริหารส่วน ท้องถิ่น ที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล และในพระราชบัญญัติดังกล่าว ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดไว้ เช่น การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดี ของประชาชน การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม การสาธารณสุข การป้องกันโรค การ บำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล เป็นต้น

## บทที่ 2

### ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสาม โคน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจน เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ โดยนำเสนอสาระสำคัญ ดังนี้

- 2.1 แนวคิด หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
  - 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
  - 2.1.2 ลักษณะภาวะผู้นำ
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
  - 2.2.1 ความหมายของนวัตกรรม
  - 2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
- 2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
- 2.4 หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
  - 2.4.1 ความหมายและความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น
  - 2.4.2 การจัดลำดับความสำคัญการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2.5 บริบทการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 2.6.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## 2.1 แนวคิด หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

### 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

กฤษณ์ภักดิ์ โทพา (2559) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่า เป็นความสามารถด้านอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ใช้กระบวนการสั่งการตามสถานการณ์ การมีปฏิสัมพันธ์ โดยถ่ายทอดแนวคิดไปสู่ การปฏิบัติ ดังนั้น อาจกล่าว ได้ว่าภาวะผู้นำเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่หยุดนิ่งของกระบวนการ 3 อย่าง ที่มีความเกี่ยวเนื่องและมีอิทธิพลต่อกัน ได้แก่ ผู้นำ (Leaders) ผู้ตาม(Follows) และสถานการณ์ (Situations) นำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติและบรรลุผลตามเป้าหมาย

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่า คุณลักษณะความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการ ที่บุคคลใช้ชี้นำ หรือมีอิทธิพลจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและเต็มใจให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

ภารดี อนันต์นารี (2557) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่า กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรม ของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่า กระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์กร

ปวีณา กันถิน (2560) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการ ที่บุคคลสามารถใช้อิทธิพลที่ตนเองมีอยู่ เพื่อดึงใจ หรือชี้นำให้บุคคลอื่นสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เพื่อที่จะดำเนินงานในองค์กรให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้

สรุปความหมายของภาวะผู้นำ ได้ว่า พฤติกรรมชี้หน้าที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้กระบวนการตั้งการณ์ และการมีปฏิสัมพันธ์

### 2.1.2 ลักษณะภาวะผู้นำ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะ ไว้ว่า ลักษณะเฉพาะหรือลักษณะพิเศษของผู้นำที่มีประสิทธิผลจากผลการศึกษาของ Lussies and Achua (2007) มีดังนี้ เช่น

- 1) มีอำนาจเหนือ (Dominance)
- 2) มีพลังสูง (High Energy)
- 3) เชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) ในความคิด การตัดสินใจ และความสามารถที่แสดงออกจนได้รับการยอมรับจากผู้ตาม แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าจำเป็นต้องเป็นผู้รู้ไปเสียทุกอย่าง หรือเป็นผู้ที่ถูกต้องอยู่เสมอ
- 4) เชื่ออำนาจแห่งตน (Internal Locus of Control) ว่าสามารถเป็นผู้ฟันฝ่าปัญหาหรืออุปสรรคสู่ความสำเร็จด้วยศักยภาพของตน ไม่ใช่หวังพึ่งโชคชะตาหรือพึ่งพาคนอื่น
- 5) อารมณ์มั่นคง (Stable) ควบคุมตนเองได้ และเป็นไปในทางบวก
- 6) ยึดความถูกต้องชอบธรรม (Integrity)
- 7) มีปฏิภาณไหวพริบ (Intelligence) ในการคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ
- 8) ยืดหยุ่น (Flexibility) สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี และสามารถนำพาสู่ความสำเร็จได้แม้สถานการณ์ที่ต่างกัน
- 9) ไวต่อความรู้สึกของบุคคลอื่น (Sensitive to Others) มีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจสมาชิกเป็นรายบุคคล เข้าใจสภาพงานที่ทำ วิธีการสื่อสาร และวิธีการจูงใจ เป็นต้น
- 10) มีความสามารถในการปรับตัว (Adjustment)
- 11) มีความเปิดเผย (Extraversion)
- 12) มีความตระหนักรู้ (Consciousness)
- 13) เปิดรับประสบการณ์ (Open to Experience)
- 14) เข้าใจในศักยภาพแห่งตน ( Self – Efficacy)

เวียงวัวร์ธน์ ทำทูล (2557) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะ ไว้ว่า ผู้นำจะต้องมีลักษณะ 3 ลักษณะคือ 1) ลักษณะภาวะผู้นำที่เน้นกระบวนการทำงาน 2) ลักษณะภาวะผู้นำที่ดูจากบุคลิกภาพ และ 3) ลักษณะภาวะผู้นำที่ดูจากพฤติกรรม

บุญยภัทร์ธร โทพา (2559) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะ ไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับผู้ตามการที่จะประสบความสำเร็จกับการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น ผู้นำจะต้องสามารถวิเคราะห์ตนเองในพฤติกรรมสภาวะผู้นำได้ และลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นพฤติกรรมของผู้นำจะต้องมีทักษะทางการบริหารในการเลือกใช้ลักษณะของผู้นำแบบใดย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมที่สามารถควบคุมบุคลากรได้

ปวีณา กันถิน (2560) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะ ไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ดีควรมีลักษณะที่ครบถ้วนทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการปฏิบัติตน ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีการประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดีถูกต้องตามหลักศาสนาและประเพณีวัฒนธรรม ด้านการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตนเอง ทำงานอย่างจริงจัง สร้างสรรค์ และเต็มความสามารถ ด้านการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ควรเป็นผู้ที่สามารถนำทีมหรือนำผู้ร่วมงานที่ดีได้ มีความสามารถในการควบคุมดูแลผู้ร่วมงานได้ และสามารถพาผู้ร่วมงานไปสู่ความสำเร็จของงานได้

สรุปความหมายของลักษณะภาวะผู้นำ ได้ว่า ลักษณะเฉพาะหรือลักษณะพิเศษที่มีครบในทุกด้าน เช่น การปฏิบัติตน การปฏิบัติงาน ซึ่งการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จนั้นผู้นำจะต้องสามารถวิเคราะห์ตนเองในพฤติกรรมสภาวะผู้นำได้ และมีทักษะทางการบริหาร

## 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำได้รับความสนใจ และมีการศึกษาเพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ ผู้นำมีความสามารถในการนำหรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ได้มีการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ (Traits) อำนาจของผู้นำ (Power) พฤติกรรมของผู้นำแบบต่างๆ (Behavior) และสถานการณ์ (Contingency) ในปัจจุบันก็ยังมีการศึกษาภาวะผู้นำอยู่ตลอดเวลา เพื่อพยายามหาผู้นำที่มีประสิทธิผลในแต่ละองค์การ ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้



### 2.2.1 ความหมายของนวัตกรรม

นวัตกรรม (Innovation) มีความหมายตามพจนานุกรม ราชบัณฑิตยสถาน แปลว่า “สิ่งที่ทำขึ้นใหม่ หรือแปลจากเดิม ซึ่งอาจจะเป็นความคิด วิธีการหรืออุปกรณ์เป็นต้น” มาจากคำ บาลี สันสกฤต นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวถึงดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556) ให้ความหมายของนวัตกรรม ไว้ว่า เป็นการนำเอา แนวคิด ทฤษฎี หลักการ มาใช้โดยตรง (Adopt) มาปรับใช้ (Adapt) หรือริเริ่มขึ้นมาใหม่ เมื่อนำมา รวมความหมายภาวะผู้นำแล้วเปรียบเป็นความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ส่วนกลุ่มที่ 2 คือ กลุ่ม ที่ให้ ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาโดยตรง

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรม ไว้ว่า กระบวนการหรือ วิธีการที่นำมาปรับใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการเพื่อ ให้งานที่ปฏิบัติอยู่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดี ขึ้น หรือได้สิ่งใหม่ๆ

กาญจกัษย์ โทพา (2559) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรม ไว้ว่า การทำสิ่งต่างๆด้วย วิธีใหม่ๆ และอาจหมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางความคิด การผลิต กระบวนการ หรือองค์กร ไม่ว่าจะ การเปลี่ยนนั้นจะเกิดขึ้นจากการปฏิวัติ การเปลี่ยนอย่างถอนรากถอนโคน หรือการพัฒนาต่อยอด ทั้งนี้ มักมีการแยกแยะความแตกต่างอย่างชัดเจน ระหว่างการประดิษฐ์คิดค้น ความคิดริเริ่ม และ นวัตกรรม อันหมายถึงความคิดริเริ่มที่นำมาประยุกต์ใช้อย่างสัมฤทธิ์ผล และในหลายสาขา เชื่อกัน ว่าการที่สิ่งใดสิ่งหนึ่งจะเป็นนวัตกรรมได้นั้น จะต้องมีความแปลกใหม่อย่างเห็นได้ชัด และไม่ เป็นแค่เพียงการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ เป็นต้นว่า ในด้านศิลปะ เศรษฐศาสตร์ เศรษฐกิจ และนโยบาย ของรัฐ ในเชิงเศรษฐศาสตร์นั้น การเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้องเพิ่มมูลค่า มูลค่าของลูกค้า หรือมูลค่า ของผู้ผลิต เป้าหมายของนวัตกรรมคือการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก เพื่อให้สิ่งต่างๆ เกิด เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น นวัตกรรมก่อให้เกิดผลิตผลเพิ่มขึ้น และเป็นที่มาสำคัญของความมั่งคั่ง ทางเศรษฐกิจ ประกอบด้วย นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมด้านบริการ นวัตกรรมด้าน กระบวนการ นวัตกรรมด้านตัวแบบธุรกิจ

ปรีณา กันดิน (2560) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรม ไว้ว่า ความใหม่ สิ่งใหม่ๆ หรือ การพัฒนาของเก่าให้ใหม่ขึ้น ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของสิ่งประดิษฐ์ใหม่แนวความคิดใหม่ วิธีการใหม่ กระบวนการใหม่ เป็นต้น ภายใต้ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญของบุคคลหรือ องค์กรที่นอกเหนือจากงานที่ทำประจำอยู่

สรุปความหมายของนวัตกรรม ได้ว่า สิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ โดยการนำทฤษฎี หลักการมาใช้ โดยตรง หรือมาปรับใช้เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการ ซึ่งนวัตกรรมจะต้องมีความแตกต่าง อย่างเห็น ได้ชัด ส่งผลให้การดำเนินงานเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ภายใต้ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะความชำนาญ เป็นต้น

## 2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ว่า ระดับการ ปฏิบัติตนของ ผู้นำที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานบุคคลในองค์กรเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ใน สถานศึกษา เพื่อให้ บรรลุเป้าหมาย เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าแก่สถานศึกษาจาก แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ จากการรับรู้ของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบ การ มีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงการคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การมีจริยธรรมและ ตรวจสอบได้ การบริหารความ เสี่ยง และบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

พิสิฐวัฒน์ กลิ่น ไชยวงศ์ (2559) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ว่า ภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ แสดงออกถึง ผู้นำที่มีความรู้ความสามารถพิเศษในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ทั้งวิธีการ การกระทำ ที่นำไปสู่การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึง การมีทักษะในการแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนภายใต้สภาวะการณ์ที่ไม่แน่นอน มีความสามารถในการ สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร เพื่อสร้างองค์กรที่ มีสมรรถนะสูงเหนือกว่าองค์กรคู่แข่ง ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม การมีกลยุทธ์ นวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีความกล้าเสี่ยง ต่อนวัตกรรม การเป็นนักสร้างเครือข่ายนวัตกรรม และการมีศรัทธาและบารมี

กฤษณ์ภักดิ์ โทพา (2559) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจนร่วมกันชอบเปลี่ยนแปลงสิ่งรอบตัวให้เป็นไปในทางที่ดี มีประโยชน์ต่อส่วนรวม มีจิตสำนึกของการเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถตอบสนองเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร และในขณะเดียวกันก็สนใจใฝ่ใจ เอาใจใส่ ศึกษาข้อมูลอย่างลึกซึ้ง รอบคอบ สังเกตการณ์ด้วยความสนใจ เรียนรู้ทั้งจากองค์ความรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมมา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่ม ไม่ว่าจะเป็นการสร้างสรรคสิ่งใหม่ๆ ความคิดใหม่ๆ หรือพัฒนาต่อยอดที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร

ปวีณา กันธิณ (2560) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ว่า พฤติกรรมคุณลักษณะ ที่แสดงออกถึงความสามารถของตนเอง ในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิดและสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดต่างๆ ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากทัศนะและผลการศึกษางานวิจัยของนักวิชาการ

ฉิษาภา สุนทรไชย (2561) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ว่า ผู้นำที่มีความคิดแนวใหม่ กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ๆ กล้าเปลี่ยนแปลง เพื่อส่งเสริมให้ครู บุคลากร และนักเรียน มีความคิดและความรู้ใหม่ๆ โดยร่วมมือกับองค์กรภายนอกและภายในเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

สรุปความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้ว่า ผู้นำที่มีความคิดกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ๆ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ทั้งที่เป็นวิธีการ และการกระทำเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนมากขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

## 2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Wooi (2013) พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 5 องค์ประกอบดังนี้

1) มีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการมองอนาคต และคาดการณ์ไว้  
อย่างรอบคอบ รอบด้านและเป็นขั้นเป็นตอน

2) มีการสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีม หมายถึง ให้ความสำคัญและ  
สนับสนุนสมาชิกของทีม หมายถึง ผู้นำให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมโดยการระดมความคิดของ  
พนักงาน รวมทั้งการสนับสนุนทรัพยากรจากผู้นำเพื่อสร้างความมั่นใจและเป็นเกราะป้องกันทีมใน  
การทำงานและเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงาน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้เวลาแก่  
พนักงานในองค์การสามารถปรึกษาหารือในการพัฒนาระบบงานใหม่ๆ เสมอ

3) ความเชื่อในการเปลี่ยนแปลง หมายถึง สามารถเชื่อมโยงความอยากรู้  
อยากเห็นไปยังการเปลี่ยนแปลงเพราะทุกสิ่งทุกอย่างมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

4) การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การกระจายอำนาจจากผู้นำเพื่อให้  
เกิดผลสำเร็จที่ดีเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เพราะเปิดโอกาสให้ทุก  
คนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วม  
เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ร่วมกันสร้างสรรค์นั้น และยังทำให้รู้สึกดีว่า ตนมีคุณค่าที่สามารถเป็น  
ส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความรักศรัทธาในผลงาน ทำให้เพิ่ม  
ประสิทธิภาพคุณภาพ และศักยภาพยิ่งขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน  
โดยตรง

5) มีกลยุทธ์ หมายถึง กำหนดเป้าหมายและเชื่อมโยงกับกิจกรรมต่างๆ ผู้นำที่  
สามารถใช้จินตนาการสร้างสรรค์นวัตกรรม หากคำตอบที่เป็นไปได้ และเป็นที่ยอมรับได้ โดย  
สามารถเชื่อมโยงเป้าหมายของนวัตกรรมกับความต้องการของผู้บริโภค ชุมชน สังคม และ  
สิ่งแวดล้อม

เวียงวีสรรณ ทำทูล (2557) พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 6 องค์ประกอบดังนี้

1) วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับการปฏิบัติที่ผู้บริหารแสดงออก มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์กร ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

1.1) การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติผู้นำที่แสดงออก ถึงการ สร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาที่เป็นอัตลักษณ์ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

1.2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร ในการ สื่อสารภาพลักษณ์ในอนาคตของสถานศึกษา ผู้ครูบุคลากรทางการศึกษาและชุมชน รวมทั้ง ผู้ที่เกี่ยวข้อง

1.3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารใน การนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง ภายในองค์กร เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่นั้นให้ ประสบ ความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดยุทธศาสตร์ การจัดโครงสร้างองค์การให้พร้อม การ กระจายอำนาจ การเก็บรวบรวมและศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ การ สนับสนุน ให้มีการนำเอานวัตกรรมมาใช้ในการนำเอาวิสัยทัศน์ไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนและมีการ ประเมินผลเพื่อปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินงานให้วิสัยทัศน์บรรลุเป้าหมาย

1.4) การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร ที่ แสดงออกอย่างสม่ำเสมอที่สามารถสังเกตได้ และเป็นการแสดงตนที่เป็นไปตามมาตรฐานแห่ง พฤติกรรมระดับสูงตามค่านิยม คุณธรรมและวัฒนธรรมอันดีงาม การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และ ยุติธรรมและการสร้างครุต้นแบบในด้านต่าง ๆ

2) การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติในการทำงานของผู้บริหารที่ แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครู ประกอบด้วย การมี จินตนาการ และความยืดหยุ่น

2.1) การมีจินตนาการ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่แสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่แปลกใหม่ที่จะนำไปสู่ กระบวนการสร้างสรรค์ พัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน

2.2) ความยืดหยุ่น หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึง การกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกหรือสร้างทางเลือกเพื่อส่งเสริมให้ครูประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลาย

3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน ประกอบด้วย บทบาทของสมาชิก และการมีส่วนร่วม เป้าหมายร่วมกัน และการมีส่วนร่วมประกอบด้วย การส่งเสริมทักษะในการทำงาน และการสร้างสัมพันธภาพ

3.1) บทบาทของสมาชิก หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่คาดหวัง ของสมาชิกภายในทีม ที่ปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ที่ได้รับ เพื่อให้ผู้บริหารและครูมีการทำงานร่วมกัน รวมทั้งสามารถคาดการณ์พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้

3.2) การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารถึงการ กำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคต ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดให้ครูสะท้อนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเสนอแนะแนวทางในการทำงาน เพื่อสร้างนวัตกรรมของการจัดการศึกษาในรูปแบบของผลลัพธ์ สำคัญที่ต้องการ

3.4) การส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม หมายถึง ระดับการปฏิบัติ ของผู้บริหารที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมในการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นวัตกรรม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

3.5) การสร้างสัมพันธภาพ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร ในการ สร้างและธำรงรักษาความสัมพันธ์ที่เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูและ ระหว่างครูด้วยกันเองไม่ได้

4) ความมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มุ่งหวังให้ มีความถูกต้อง มีเสรีภาพภายในขอบเขตของมโนธรรม (Conscience) มี หน้าที่ปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองขึ้นในโรงเรียน ประกอบด้วย ความรู้และค่านิยมทางจริยธรรม พฤติกรรมทางจริยธรรมและสภาพแวดล้อมทางจริยธรรม ประกอบด้วย ความรู้และค่านิยมทางจริยธรรม ความประพฤติทางจริยธรรมและสภาพแวดล้อมทาง จริยธรรม

4.1) ความรู้และค่านิยมทางจริยธรรม หมายถึง ระดับการปฏิบัติ ของผู้บริหาร ที่แสดงถึงความรู้และความตระหนักในฐานะผู้ใช้กฎหมาย หลักธรรมาภิบาลและความถูกต้องของ การปฏิบัติงาน

4.2) พฤติกรรมทางจริยธรรม หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออก ถึงการปฏิบัติตามหลักความรับผิดชอบ มีจริยธรรมในการพัฒนานวัตกรรม และต้อง รับผิดชอบต่อผลที่ ความมาภายหลังจากการตัดสินใจผู้บริหารสถานศึกษา อาจจะเป็นบุคคล กลุ่ม กลุ่ม บุคคลหรือ สิ่งของ อันได้แก่ สภาพแวดล้อม กายภาพ สภาพแวดล้อมสังคมหรือวัฒนธรรมที่มีอิทธิพล และความรู้สึกนึกคิดของผู้บริหารในกา เลือกที่จะปฏิบัติในสิ่งที่เป็นผลดีแก่องค์กร

5) การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารใน เหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อภารกิจของ องค์กรโดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดย ประกอบด้วย การระบุความ เสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การจัดการความเสี่ยงและการประเมินผลและรายงาน

5.1) การระบุความเสี่ยง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร ในการวิเคราะห์สาเหตุจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ที่มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์แล ของ โรงเรียนหรือการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยเสี่ยง ประเภทความเสี่ยง เป้าหมาย และประเด็น หรือสาระความเสี่ยง ด้าน

5.2) การประเมินความเสี่ยง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของ สถานศึกษาในการวิเคราะห์ผลกระทบความเสี่ยง เพื่อพิจารณาระดับความเสียหาย ความเสี่ยงแต่ละ และ ประเภท ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้ การกำหนดเกณฑ์และการประเมิน การประเมินโอกาสและ ผลกระทบของความเสี่ยงการวิเคราะห์ความเสี่ยงและการจัดลำดับความเสี่ยง

5.3) การจัดการความเสี่ยง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร วิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษานำมาใช้ในการลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายหรือลดขนาด ของความเสียหายจากความเสี่ยง เช่น มาตรการควบคุมความเสี่ยง การปรับปรุง ความซับซ้อน หรือ การ ตรวจสอบความถูกต้องในการทำงานแต่ละขั้นตอน การหลีกเลี่ยง การกระจายหรือการถ่ายโอน ความเสี่ยง เป็นต้น

5.4) การติดตามประเมินผลและรายงาน หมายถึง ระดับการ ผู้บริหารหรือวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน การใช้ทรัพยากร ในโครงการกับผลผลิตของโครงการ ร่วมกับปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงานและการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าของโครงการหรือแผนงาน ว่า การดำเนินงานเป็นไปตามแผน ตามขั้นตอน และตามเวลาที่กำหนด

6) บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง ระดับการปฏิบัติขอ สถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในประกอบด้วย

การให้ความสำคัญต่อบุคคล การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การคิดเชิงระบบ และ การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนในการเรียนรู้

6.1) การให้ความสำคัญต่อบุคคล หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูหรือนุเคราะห์เป็นรายตัวในการแสวงหาความรู้ เพื่อ พัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา

6.2) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างบรรยากาศสนับสนุนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง

6.3) การคิดเชิงระบบ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ในการคิดเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูง ยึดหลักคุณภาพผู้เรียน มีการการประเมินสภาพ ปัญหาในภาพรวมทั้งหมด การคิดเชื่อมโยงระบบต่างๆ ประกอบกันเป็นเครือข่ายความสัมพันธ์ของ ส่วนต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบของระบบ ขอบเขตและสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อระบบ มีโครงสร้าง และมีแบบแผน มีการปรับตัวและมีวงจรป้อนกลับในการทำงาน

6.4) การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุนใช้เครือข่ายเทคโนโลยีและเครื่องมือทางข้อมูลต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนคนในองค์การเข้าถึงความรู้และมีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการเรียนรู้ซึ่งกัน และกัน โดยรวมไปถึงตัวระบบและกระบวนการทางเทคโนโลยี ตลอดจน โครงสร้างของความร่วมมือ ที่จะทำให้เกิดทักษะในการประสานงานการสอนงานและทักษะเกี่ยวกับความรู้ด้านอื่น ๆ

กฤษเกียรติ ทรัพย์ โทพา (2559) พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 6 องค์ประกอบดังนี้

1)ให้อำนาจกับสมาชิกของทีม หมายถึง การกระจายอำนาจจากผู้นำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เพราะเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์นั้น และยังทำให้รู้สึกดีว่า ตนมีคุณค่าที่สามารถเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความรักศรัทธาในผลงาน ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพคุณภาพ และศักยภาพยิ่งขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยตรง



2) ให้ความสำคัญและสนับสนุนทรัพยากรกับสมาชิกของทีม หมายถึง ผู้นำให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม โดยการระดมความคิดของพนักงาน รวมทั้งการสนับสนุนทรัพยากรจากผู้นำเพื่อสร้างความมั่นใจและเป็นเกราะป้องกันทีมในการทำงานและเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงาน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้เวลาแก่พนักงานในองค์กรสามารถปรึกษาหารือในการพัฒนาระบบงานใหม่ๆ เสมอ

3) สามารถมีอิทธิพลต่อผู้มีส่วนได้เสียหลัก หมายถึง ผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจโดยให้คำชมเชย รางวัลแก่พนักงานในองค์กรเมื่อเกิดนวัตกรรมใหม่ มีความอดทนและมีวิธีการที่เหมาะสมในการจัดการความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากพนักงานภายในองค์กร

4) มีความเชี่ยวชาญและการประยุกต์ใช้หลักการของการทำงาน หมายถึง ผู้นำมีความรู้ความเชี่ยวชาญในภารกิจหลักที่องค์กรรับผิดชอบ สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

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

6) มีความสามารถในการปรับตัวและยอมรับความคิดใหม่ๆ หมายถึง ผู้นำที่เป็นคนช่างคิด ช่างสังเกต ช่างสงสัย ชอบวิเคราะห์ค้นคว้า ทดลอง สังเคราะห์เพื่อหาคำตอบหรือทางเลือกที่ดีที่สุด รู้จักเชื่อมโยงความคิด กล้าลงมือปฏิบัติ ไม่กลัวความล้มเหลว รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เข้าใจความต้องการของผู้อื่น

พิสิฐวัฒน์ กลิ่น ไชยวงศ์ (2559) พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 7 องค์ประกอบดังนี้

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

1.1) การสร้างวิสัยทัศน์นวัตกรรม (Innovative Formulation) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างภาพหรือพิมพ์เขียว

อนาคตของโรงเรียนที่มุ่งหวังให้เป็นเลิศ โดยการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน รวมถึงการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อสร้างภาพอนาคตอย่างชัดเจนของโรงเรียนที่พึงปรารถนาอยากให้เป็นจริง

#### 1.2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์นวัตกรรม (Innovative Articulating)

หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการใช้ช่องทางหรือวิธีการสื่อสารเพื่อเผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้คณะครูและบุคคลทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องภายในและภายนอกโรงเรียนเข้าใจ ยอมรับ และเต็มใจเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

#### 1.3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นวัตกรรม (Implementing Innovative)

หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยกำหนดเป้าหมาย แผน และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การส่งเสริมสนับสนุนให้คณะครูและบุคลากรในสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

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

#### 2.1) การกำหนดทิศทางขององค์การ (Strategic Direction Setting)

หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการมีทักษะการคิดขั้นสูง มีความสามารถในการคาดการณ์หรือกำหนดอนาคตของโรงเรียนได้ดี โดยการวิเคราะห์สถานการณ์ภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดรูปแบบการนำทางของโรงเรียนได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม รวมถึงมีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของโรงเรียน

#### 2.2) การนำกลยุทธ์นวัตกรรมไปปฏิบัติ (Innovative Strategy Implementation)

หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการแปลวิสัยทัศน์ของโรงเรียนไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยผ่านการวางแผนอย่างเป็นระบบทั้งการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การวางแผนปฏิบัติ การนำไปปฏิบัติและการควบคุมการทำงาน

#### 2.3) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์นวัตกรรม (Innovative Strategic Control)

หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการ

กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงานทั้งหมดตามแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางแผนไว้

3) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Creative) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงความเชี่ยวชาญที่เกิดจากความรู้ ประสบการณ์และทักษะการทำงานขั้นสูง สามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์จากฐานความรู้เดิมไปสู่จินตนาการใหม่ๆ เรื่องใหม่ๆ แล้วพัฒนาสิ่งที่เป็นนามธรรมในจินตนาการนั้นให้เป็นรูปธรรมจนใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งวัดได้จากตัวบ่งชี้

3.1) มีความเชี่ยวชาญ (Expertise) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการใฝ่เรียนใฝ่รู้อยู่ตลอดเวลา มีความรอบรู้ในวิชาชีพ สามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี มีทักษะขั้นสูงในการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ของงาน มีความรู้เชิงระบบสามารถแก้ปัญหาที่ยุกยักซับซ้อนและ สามารถต่อยอดองค์ความรู้เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้

3.2) การมีจินตนาการนวัตกรรม (Innovativemind) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจน การแสวงหาแนวคิดใหม่ๆ ที่จะทำให้อัตราผลตามเป้าหมายและนำความคิดเหล่านั้นมาประเมิน คัดเลือกเพื่อให้ได้วิธีการที่ดีที่สุดแล้วนำแนวคิดที่ได้ไปลงมือทำแผนปฏิบัติ

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

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

4.1) การเป็นนักคิดเชิงระบบ (Change Thinker) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์ระบบแบบ

องค์รวม สามารถวางแผนงานเป็นลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม มีการสร้างแบบจำลองระบบทางความคิดที่ผ่านกระบวนการทบทวนและผ่านการแก้ไขก่อนลงมือปฏิบัติ

4.2) การมีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT Competency) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการวางแผน และใช้ ICT ภายในโรงเรียน สามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการทำงาน และใช้ ICT เพื่อการติดต่อสื่อสาร การเข้าถึงแหล่งบริการสารสนเทศเพื่อนำมาใช้บริหารจัดการภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ รวมถึงความสามารถในการจัดระบบสารสนเทศโรงเรียนให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัลได้

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

4.4) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการวางแผนการเปลี่ยนแปลงและสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องตระหนักรู้ เข้าใจ และยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี เลือกใช้คนได้เหมาะสมกับงาน สามารถสร้างกระบวนการสื่อสารเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรและสามารถควบคุมการเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปตามแผนได้

5) การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม (Innovative-risk Taking) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงความพร้อมในการตัดสินใจอย่างคล่องแคล่วว่องไวโดยไม่กลัวความผิดพลาด เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาที่มีความสลับซับซ้อนหรือในสถานการณ์ที่กดดันสูง และมีความกล้าที่จะยอมรับผลอันเกิดจากการตัดสินใจหรือจากการกระทำของตน ซึ่งวัดได้จากตัวบ่งชี้

5.1) การมีความกล้าท้าทาย (Challenges) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการกระตุ้นความอยากรู้อยากเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง การตั้งเป้าหมายในการทำงาน กล้าคิด กล้าตัดสินใจอย่างรวดเร็ว กล้าเผชิญกับปัญหาและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ยุ่ยากซับซ้อนต้องอาศัยความสามารถสูง

5.2) การมีความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความเต็มใจเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงด้วยดีและมีประสิทธิภาพ มีการติดตามผลงานที่ปฏิบัติ และพร้อมยอมรับผลการปฏิบัติทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

5.3) การมีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ (Originality) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการกล้าแสดงความคิดแปลกใหม่ที่แตกต่างสร้างสรรค์กว่าเดิม กล้าปรับปรุงวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มีการพัฒนาระบบงานใหม่ และยอมรับผลกระทบทั้งด้านบวกและด้านลบอันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่

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

6.1) การมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน (Goals) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของเครือข่าย และสื่อสารเป้าหมายนั้นให้สมาชิกหรือผู้เกี่ยวข้องรับรู้และสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน สร้างแผนการหรือกิจกรรมของงาน แล้วนำไปปฏิบัติ สร้างเสริมแรงจูงใจให้สมาชิกเครือข่ายทุกคนเกิดความผูกพันเสมือนเป็นเจ้าของร่วม และเกิดความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติภารกิจนั้นให้สำเร็จลุล่วง รวมถึงมีการสร้างแผนการควบคุมทิศทางการทำงานและประเมินความสำเร็จและความล้มเหลวร่วมด้วย

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

6.3) การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชนเพื่อพัฒนาจินตคนนวัตกรรม สร้างช่องการสื่อสารระหว่างข่ายงาน พัฒนากระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียนและข่ายงานความร่วมมือ การส่งเสริมกิจกรรมร่วมที่

มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างเครือข่าย การส่งเสริมการเกื้อหนุนพึ่งพากันในเครือข่าย และมีการติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ

6.4) การมีสมาชิกของเครือข่าย (Membership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการจูงใจให้บุคคล กลุ่มบุคคล หรือหน่วยงานเข้าร่วมเป็นสมาชิกในเครือข่ายโรงเรียน โดยส่งเสริมให้เกิดโครงสร้าง ความสัมพันธ์ในเครือข่าย เช่น มีการกำหนดประธาน เลขานุการของเครือข่าย เป็นต้น มีการจัดตั้ง กรรมการผู้ประสานงานเครือข่าย และร่วมกันกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิก รวมถึงการนำกฎ กติกาและข้อตกลงร่วมกันในเครือข่ายไปใช้ในโรงเรียน

7) ด้านการมีศรัทธาและบารมี (Charismatic) หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลง ใช้ความมีเสน่ห์ ภายในตน โน้มน้าวผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง มีทักษะในการสื่อสารอย่างดีเลิศ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง สามารถสร้างพลังความกระตือรือร้นในการทำงานกับแนวร่วม มีอิทธิพล ส่งเสริมพลังอำนาจจนผู้ตามเกิดความเชื่อถือศรัทธาให้การยอมรับและให้ความเคารพอย่างเต็มใจ

7.1) การมีอำนาจเชิงอ้างอิง (Reference Power) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงคุณลักษณะพิเศษส่วนบุคคล มีความ โดดเด่น ทั้งด้านบุคลิกภาพ และการบริหาร ได้รับการไว้วางใจ เป็นที่รัก และได้รับการยอมรับนับ ถือในการเป็นแบบอย่างที่ดีจากผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งบุคลิกลักษณะดังกล่าวมีอิทธิพลต่อการดึงดูดให้ ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับปฏิบัติตาม

7.2) การมีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลง (Innovation Visioning) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการมองเห็น สิ่งที่เป็นอยู่ในสภาพปัจจุบันและภาพการเปลี่ยนแปลงในอนาคตของโรงเรียนที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน มีความเป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำโรงเรียนให้บรรลุความต้องการ

7.3) การมีทักษะในการสื่อสารอย่างดีเลิศ (Excellent Communication Skills) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการ สื่อสารทั้งการส่งสาร การรับสาร และข้อมูลย้อนกลับกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และจูงใจให้เกิดความคล้อยตาม และหันมาให้ความร่วมมือในการดำเนินงานให้บรรลุความสำเร็จ ตามเป้าหมายและตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

7.4) การมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง (Self-confidence) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิด กล้าทำ กล้า

แสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง สามารถจัดการกับปัญหาที่เผชิญด้วยการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว และยอมรับความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการกระทำหรือการตัดสินใจของตน รวมถึงการแสดงออกในการปรับตัวเข้ากับสังคมด้วยความรู้สึที่มั่นคงและมีความสุข

ปวีณา กันถิน (2560) พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก ในการมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้
- 2) การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงานของครูภายในโรงเรียน
- 3) การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครูให้ดีขึ้น หรือดีขึ้นกว่าเดิม
- 4) การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบ หรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู และการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาสู่การพัฒนาตนเอง และเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงาน
- 5) การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษา และต่อสถานะแวดล้อมในการทำงาน เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม
- 6) การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งหวังให้มีความถูกต้อง โปร่งใส มีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาขึ้นในโรงเรียน

ฉนิษฐา 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 สามารถกำหนดบทบาทขององค์กรได้อย่างชัด 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 พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน มีความต้องการที่จะบริหารงานในสถานะใหม่ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อตัวผู้นำ ผู้ตามและองค์กร เพื่อที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ตามในการทำงานและสร้างแรงผลักดันให้ผู้ตามทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ และผู้นำต้องเป็นแบบอย่างและมีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ เพื่อที่จะพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย (1) การกล้าเปลี่ยนแปลง (2) การมีความกล้าท้าทาย (3) การมีความรับผิดชอบ

5) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม หมายถึง หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์มองการไกลในอนาคตถึงมุมมองในการทำอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์หรือกำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งวัดได้จากองค์ประกอบย่อย (1) การกำหนดทิศทางขององค์กร (2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (3) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

ผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ คือ 1) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม 4) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม 5) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ดังรายละเอียดที่แสดงตาม ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม



ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

องค์ประกอบ	1. Wooti, 2013	2. เกียรติวรรณ ทำทุด, 2557	3. คุณยภัทรินทร์ โทพา, 2559	4. พิสิฐวัฒน์ กลิ่นโรสงค์, 2559	5. ปวีณา กันธิน, 2560	6. ฉันทภา สุนทรไชย, 2561	ความถี่
1. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6*
2. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	✓	✓		✓	✓	✓	5*
3. การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม	✓	✓		✓	✓		4*
4. การมีกลยุทธ์นวัตกรรม	✓		✓	✓		✓	4*
5. การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม	✓			✓	✓	✓	4*
6. การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม				✓		✓	2
7. การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี		✓			✓		2
8. การมีคุณธรรมจริยธรรม		✓			✓		2
9. ให้ความสำคัญและสนับสนุนทรัพยากรกับสมาชิกของทีม			✓				1
10. การมีความเชี่ยวชาญและการประยุกต์ใช้หลักการของการทำงาน			✓				1
11. การบริหารความเสี่ยง		✓					1
12. การกระจายอำนาจ			✓				1
13. ความสามารถมีอิทธิพลต่อผู้มีส่วนได้เสียหลัก			✓				1
14. การมีศรัทธาและบารมี				✓			1

จากตารางที่ 2.1 พบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) มีจำนวนทั้งสิ้น 14 องค์ประกอบ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Wooli มาเป็นหลักในการสังเคราะห์องค์ประกอบร่วมกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับสูง (เกณฑ์ร้อยละ 50 ขึ้นไป) โดยสามารถคัดสรรองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ได้จำนวนทั้งสิ้น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม 4) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม 5) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

## 2.4 หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

### 2.4.1 ความหมายและความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

ความต้องการจำเป็น (Needs) มีความหมายตามพจนานุกรม และตามทัศนะของนักการศึกษา ดังนี้

York (1982) ได้ให้คำจำกัดความของความต้องการจำเป็นไปในทางลักษณะทางการเมืองว่าเป็นปัญหาทางสังคม เมื่อเขาได้กล่าวว่า “สิ่งที่เป็นเรื่องทางสังคมมักจะได้รับความนิยามว่าเป็นปัญหาสังคมโดยผ่านกระบวนการทางการเมือง ซึ่งจะมีตัวแสดงจำนวนมากที่เข้ามามีส่วนได้เสียในผลลัพธ์ที่แตกต่างกัน”

Stufflebeam et al. (1985) ได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง สิ่งที่ต้องการจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองหรือก่อให้เกิดประโยชน์เมื่อ ได้รับการตอบสนอง โดยจำแนกความต้องการจำเป็นตามมุมมอง (View) ที่แตกต่างกันได้ 4 มุมมอง ดังนี้

1) มุมมองของความแตกต่าง (Discrepancy View) เป็นความต้องการจำเป็นที่กล่าวถึง ความแตกต่างระหว่างการกระทำหรือผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ (Desired Performance) กับการกระทำหรือผลการปฏิบัติงานที่สังเกตได้จากการปฏิบัติจริง (Observed Performance)

2) มุมมองของความเป็นประชาธิปไตย (Democratic View) เป็นความต้องการจำเป็นที่กล่าวถึงความปรารถนาหรือความต้องการของคนส่วนใหญ่ ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มอ้างอิงที่เชื่อถือได้

3) มุมมองของการวิเคราะห์ (Analytic View) เป็นความต้องการจำเป็นที่กล่าวถึง สารสนเทศของสิ่งหนึ่งสิ่งใดในหน่วยงาน ที่บุคลากรผู้มีความสามารถได้พิจารณาถึงความเห็นว่า มีความสำคัญต่อหน่วยงานและจะทำให้เกิดการพัฒนานในหน่วยงาน

4) มุมมองของการวินิจฉัย (Diagnostic View) เป็นความต้องการจำเป็นที่กล่าวถึงสิ่งที่บุคคลได้พิจารณาแล้วพบว่ามีความบกพร่องหรือขาดหายไป (Deficiency or Absence) และพิสูจน์ได้ว่าสิ่งที่ขาดไปนั้นจะทำให้เกิดความเสียหาย (Harmful) ต่อหน่วยงาน

Mckillip (1987) ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง การตัดสินใจคุณค่าของกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งเกี่ยวกับปัญหาที่พบ และพยายามหาหนทางในการแก้ปัญหา ความหมายดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับ 4 ลักษณะ คือ

1) ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณค่าซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

2) ต้องการการจำเป็น เป็นเรื่องเฉพาะของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

3) ต้องการการจำเป็น เป็นเรื่องที่อยู่ในรูปของปัญหาเมื่อผลผลิตไม่เพียงพอ

4) ต้องการการจำเป็น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจหรือการพิจารณาหาหนทางในการแก้ปัญหา

Barrow and Milburn (1990) ได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อาจขาดแคลน หรืออาจจะไม่ขาดแคลน แต่จำเป็น สำหรับวัตถุประสงค์ที่ต้องการบางอย่าง

Webster's Encyclopedic Unabridged Dictionary of the English Language (1994) ได้ให้ความหมายของต้องการการจำเป็นว่า หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่เป็นความจำเป็นในอันที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามความปรารถนาหรือต้องการการได้

Witkin and Altschuld (1995) กล่าวว่า ต้องการการจำเป็น คือ ความแตกต่าง หรือ ช่องว่าง (Gap) ระหว่างสิ่งที่เป็นอย่าง (What is) หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสิ่งที่ควรจะเป็น (What Should be) หรือสภาพที่พึงปรารถนา

Dunster and Andrew (1996) ได้ให้ความหมาย ต้องการการจำเป็น ว่าหมายถึง แรงจูงใจขั้นพื้นฐาน หรือความจำเป็นของสิ่งมีชีวิตในขั้นพื้นฐาน คือ อาหาร ที่พัก เครื่องนุ่งห่ม น้ำ และอากาศที่สะอาด

Reviere et al. (1996) ให้คำจำกัดความของต้องการการจำเป็น ว่าเป็นช่องว่างระหว่าง สภาพการณ์ที่เป็นจริงและที่เป็นอุดมคติ ซึ่งเป็นที่รับรู้ทั้งของค่านิยม ในชุมชนและยอมรับให้มีการ เปลี่ยนแปลงได้

Kaufman (2000) ให้ความหมายว่า ต้องการการจำเป็น คือ ผลต่าง (Gap) ระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและผลที่ต้องการ

สุวิมล ว่องวานิช (2542) ให้ความหมายของต้องการจำเป็นไว้ว่า เป็นความ ต่างระหว่าง สิ่งที่ยังมุ่งหวังหรือสิ่งที่ต้องการ (Expected or Desired Outcome) กับสิ่งที่เป็นอย่างในปัจจุบัน (Current Outcome) โดยความแตกต่างที่เกิดขึ้นจะบอกสภาพปัญหาที่มีอยู่

การวางแผนการทำงานจะต้องเริ่มการประเมินบริบท เพื่อให้เข้าใจสภาพที่เป็นอยู่ ของ หน่วยงาน และรู้ความต้องการของหน่วยงานว่าจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองตอบในด้านใด การ ดำเนินงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีเครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน ด้วยเหตุนี้จึงมีการพัฒนาวิธีการวิจัย ประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment Research) เพื่อช่วยวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นและ แนวทางการแก้ไข (สุวิมล ว่องวานิช, 2548) การวางแผนงานหรือโครงการโดยมิได้คำนึงถึงความ ต้องการจำเป็นในระดับบุคคล หรือกลุ่มบุคคลต่างๆ และหาแนวทางปรับความต้องการจำเป็น ย่อมจะก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ และปัญหาอื่นๆ ตามมาอย่างไม่สิ้นสุด โดยเฉพาะ โครงการ ด้านบริการสังคม การละเลยต่อความต้องการจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นเหตุให้โครงการนั้น ขาดความร่วมมือและไม่บรรลุวัตถุประสงค์ หรือให้บริการไม่ตรงกับความต้องการจำเป็น หรือไม่ ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย ทำให้เกิดความล่าช้าหรือสูญเสียทรัพยากรไปโดยเปล่าประโยชน์ (นิสา ชู โท, 2536 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2548) ในบริบทของ โรงเรียน การวิจัยการประเมินความ

ต้องการจำเป็นทำให้สามารถระบุสิ่งที่จำเป็นของผู้เรียนซึ่งนำมาใช้ในการพัฒนาออกแบบการจัดการเรียน การสอน ซึ่งให้เห็นจุดอ่อนของผู้เรียน ระบุจุดอ่อนที่ครูควรได้รับการพัฒนา ซึ่งทิศทางที่โรงเรียนต้องการพัฒนาในอนาคต และยังใช้ประโยชน์ในการเสาะแสวงหาวิธีการพัฒนาผู้เรียนที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อมาที่ที่เหมาะสมมากที่สุด การจัดทำข้อมูลสารสนเทศถือว่า มีความสำคัญต่อการวางแผนและการพัฒนาองค์กร การวิจัยการประเมิน ความต้องการจำเป็นทำให้สามารถกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน กำหนดระดับความสำเร็จที่มุ่งหวัง และกำหนดแนวทางการใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยในการทำงาน นอกจากนี้ยังสามารถระบุจุดบกพร่อง หรือปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางการแก้ไข การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่ขาดไม่ได้ในการวางแผนและพัฒนางาน และเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการตั้งแต่ก่อนเริ่มวางแผนงาน ระหว่างการปฏิบัติงาน หรือหลังสิ้นสุดการทำงาน นอกจากนี้ สุวิมล ว่องวาณิช ยังกล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ว่าช่วยระบุปัญหาที่เป็นปัญหาที่แท้จริง ทำให้เกิดการแก้ปัญหาได้ตรงจุดเป็นไปตามความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ และ/หรือองค์กร นอกจากนี้ในการของงบประมาณสนับสนุน โครงการจากแหล่งเงินทุนต่างๆ หากมีการใช้เทคนิคการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นช่วยในการสำรวจปัญหาหรือความต้องการของหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องก่อน จะทำให้โครงการและ/หรือองค์กรได้รับความเชื่อถือ และมีความเป็นไปได้สูงที่จะได้รับการสนับสนุน (นิศา ชูโต, 2536; เขาวดี วิบูลย์ศรี, 2538; ศิริชัย กาญจนวาสิ, 2541; สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2541 อ้างถึงถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2548) ซึ่ง สุวิมล ว่องวาณิช ยังกล่าวถึงการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น มีความสำคัญสำหรับการวางแผนแบบครบวงจร เป็นกระบวนการที่สำคัญและมีประโยชน์ ดังต่อไปนี้

ประการแรก การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นเครื่องมือบริหารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน ป้องกันการสูญเสียทรัพยากรกับการดำเนินงานที่ไม่ได้ผ่านการวิเคราะห์การดำเนินงานมาอย่างแท้จริง

ประการที่สอง ผลที่ได้จากการวิจัยความต้องการจำเป็น เป็นข้อมูลที่สะท้อนภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน ข้อมูลดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่การวางแผน การกำหนดแนวทางพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้น และสนองความต้องการขององค์กร กล่าวได้ว่า นักวิชาการได้ข้อมูลจากการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ในการกำหนดนโยบายใช้เป็นข้อมูล สนับสนุนการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรทุกชั้นตอน ใช้ในการสร้างความสัมพันธ์ และความเข้าใจอันดีระหว่างชุมชนกับองค์กร และระหว่างองค์กร นอกจากนี้ข้อมูลที่

ได้จากการวิจัย ประเมินความต้องการจำเป็นยังสามารถใช้เป็นหลักเทียบในการดำเนินงาน นำมาช่วยกำหนด วัตถุประสงค์ของการดำเนินงานให้มีความชัดเจน และมั่นใจได้ว่าวัตถุประสงค์ดังกล่าวสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรนั้นอย่างแท้จริง ประโยชน์ของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในประเด็นนี้ สามารถขยายความให้ชัดเจนขึ้นว่า การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น จะให้คำตอบแก่บุคคลทั่วไปเกี่ยวกับการนำทรัพยากรไปใช้ในการพัฒนางาน และสร้างความมั่นใจว่าสิ่งที่ได้ปฏิบัติจะสนองความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง เนื่องจากมีข้อมูลเชิงประจักษ์ที่รองรับการตัดสินใจ เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาองค์กร เป็นการป้องกันปัญหาการลงทุนที่ไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ได้ข้อมูลที่ชี้ความต้องการและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น จึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยเป็นเกราะป้องกัน ไม่ให้เกิดการใช้อำนาจทางการเมืองในการวางแผนการดำเนินงานในทิศทางที่ไม่พึงประสงค์ รวมทั้งเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้เกิดความมั่นใจกับทุกฝ่าย และเป็นการป้องกันการตัดสินใจทางการเมืองได้ว่าเป็นไปอย่างโปร่งใส ยุติธรรม

ประการที่สาม การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้น ในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานที่นำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์ตั้งแต่ขั้นตอนแรก ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิบัติงานและพัฒนาโครงการ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะช่วยกำหนดเป้าหมายของ องค์กรจากผลการวิจัยซึ่งแสดงความต้องการจำเป็นของลูกค้านี้และ/หรือองค์กร ขั้นตอนระหว่าง การดำเนินงาน การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตาม แผนที่กำหนด และขั้นตอนสุดท้าย การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดผลกระทบจากโครงการ ทำให้การพัฒนาการศึกษาได้รับการชี้แนวทางจากฐานข้อมูลที่มีอยู่ทำให้สามารถวัดการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในช่วงเวลาหนึ่ง (Gilmore & Campbell, 1996 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2548)

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น มีประโยชน์ในการวางแผนที่มีโอกาส เกิดสัมฤทธิ์ผลตามที่หวัง เป็นข้อมูลที่ใช้เป็นหลักเทียบความสำเร็จของการดำเนินงานทั้งในการวางแผนกลยุทธ์การทำงานของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม การประกันคุณภาพ การศึกษา และการประเมินความต้องการจำเป็นยังเป็นประโยชน์ในบริบทของการศึกษาที่มีเป้าหมาย อยู่ที่การพัฒนาผู้เรียน เป็นขั้นตอนสำคัญสำหรับครูผู้สอนในการศึกษาความต้องการจำเป็นของผู้เรียน ทำความรู้จักผู้เรียนที่ตนเองรับผิดชอบได้อีกด้วย

## 2.4.2 การจัดลำดับความสำคัญการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2550) กล่าวว่า การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะอยู่บนพื้นฐานหลักการ 2 ประการ คือ หลักความแตกต่าง (Discrepancy) และหลักความสำคัญ (Importance) จากหลักการทั้ง 2 หลักการในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นกระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นโดยทั่วไปควรประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงานที่จำแนกออกได้ 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 1) การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง (What should be)
- 2) การศึกษาสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (What is)
- 3) การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จาก ข้อ 1) และข้อ 2) และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้น เพื่อกำหนดเป็นความต้องการจำเป็น
- 4) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ 3 และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความจำเป็น
- 5) การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จากข้อ 4)

นอกจากนักวิจัยต้องใช้หลักการทั้งสองหลักที่กล่าวมาข้างต้น ยังต้องคำนึงถึงประเด็นที่ส่งผลต่อการกำหนดขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ได้แก่ การกำหนดขอบเขตการวิจัยระดับของความต้องการจำเป็น ประเภทของความต้องการจำเป็นและการกำหนดแนวคิดที่ใช้ในการแปลความหมายเกี่ยวกับผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้รับการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ การระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) เพื่อสำรวจความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้นทั้งหมดในองค์กร การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุที่นำไปสู่การเกิดความต้องการจำเป็นนั้นๆ และการกำหนดแนวทางการแก้ไข (Needs Solution) เพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็นให้หมดไป โดยมีการประเมินขั้นสรุปสุดท้ายว่าทางเลือกใดที่สมควรนำไปปฏิบัติมากที่สุด ผลการวิจัยในทุกขั้นตอนจะให้ข้อมูลที่รองรับการตัดสินใจของผู้บริการวิธีการใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น สุวิมล ว่องวาณิช (2550) ได้จำแนกวิธีการที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นดังต่อไปนี้

1) การสำรวจ คือ การระบุความต้องการจำเป็นที่ดำเนินการส่วนใหญ่ใช้วิธีการสำรวจเรียกว่า การสำรวจความต้องการจำเป็น (Needs Survey) วิธีการที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต ทั้งสามวิธีนี้ นักวิจัยใช้ทั่วไปมีความคุ้นเคยกันดี เนื่องจากวิธีการวิจัยพื้นฐานสามารถดำเนินการได้ไม่ยาก หลังจากกำหนดประเด็นวิจัยว่าจะประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อจุดมุ่งหมายใด และระบุประเภทความต้องการจำเป็นได้แล้ว นักวิจัยทำการออกแบบการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง วิธีการรวบรวมข้อมูล การสร้างเครื่องมือการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล ขั้นตอนสำคัญของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นสำหรับการวิจัยสำรวจ คือ การนิยามความต้องการจำเป็นว่าจะใช้นิยามความแตกต่าง (Discrepancy Definition) หรือนิยามการแก้ปัญหา (Solution Definition) ซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้วย (Needs Prioritization)

2) การใช้แบบสอบถาม คือ วิธีการที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล เพื่อประเมินความต้องการจำเป็น โดยใช้แบบสอบถามสามารถทำได้ทางไปรษณีย์ การสอบถามทางโทรศัพท์ การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามถือว่าเป็นการประเมินความต้องการจำเป็นที่เน้นการศึกษา จากกลุ่มเป้าหมายขนาดใหญ่และกว้าง และลักษณะของข้อมูลที่ได้เป็นการแสดงความรู้สึกหรือความคิดเห็นตามการรับรู้ของผู้ตอบ ความต้องการจำเป็นที่กำหนดด้วยวิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถามเป็นความต้องการจำเป็นระดับกลุ่มบุคคลหรือระดับองค์กร ไม่ใช่ระดับบุคคล จุดมุ่งหมายของการสำรวจสามารถนำไปใช้กับการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ แต่ผลการประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้รับจะนำไปใช้ได้กับการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กรมากกว่าการพัฒนาบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการระบุความต้องการจำเป็นด้วยแบบสอบถามส่วนใหญ่กำหนดรูปแบบการตอบเป็นมาตรฐานประมาณค่าซึ่งมีทั้งการตอบสนองเดี่ยว (Single Response Format) และรูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual Response Format) โดยให้กลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลทั้งสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังที่จะให้เป็น

3) การสัมภาษณ์ คือ วิธีการสำรวจด้วยการสัมภาษณ์นับเป็นส่วนหนึ่งที่คนส่วนใหญ่นิยมใช้เช่นเดียวกับแบบสอบถาม เพราะกระบวนการเก็บข้อมูลดำเนินการได้ง่าย ไม่ซับซ้อนแต่จะใช้เวลาในการเก็บข้อมูล เนื่องจากต้องใช้เวลาในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเป็นรายบุคคล วิธีการสัมภาษณ์สามารถใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ แต่ทั้งนี้ต้องมีการเลือกบุคคลที่ให้สัมภาษณ์ให้เป็นผู้ที่เข้าใจสภาพบริบทขององค์กร หรือสถานการณ์ที่ต้องการประเมินความต้องการประเมินความต้องการจำเป็นนอกจากนี้ นักวิจัยต้องมั่นใจคุณภาพของผู้สัมภาษณ์การมีทักษะความสามารถในการซักถามความจริงจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์



4) การสังเกต คือ การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้การสังเกตจะมีปริมาณการนำไปใช้น้อยกว่าการใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ เนื่องจากสิ้นเปลืองเวลาในการเก็บข้อมูลที่กำหนดช่วงเวลาที่นานพอสมควรจนกว่าจะได้ข้อมูลความต้องการที่แท้จริง ใช้เวลานานที่ข้อมูลนานกว่า บันทึกข้อมูลยากกว่า และมีการซับซ้อนในการบันทึกข้อมูลมากกว่า นักวิจัยส่วนใหญ่จึงใช้การสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลเสริม หรือเป็นข้อมูลประกอบข้อมูลจากแหล่งอื่น นอกจากวิธีการสังเกตมักจะทำได้กับกลุ่มเป้าหมายที่มีขนาดเล็ก หากกลุ่มผู้เป็นเป้าหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นมีระดับกว้าง วิธีการสังเกตก็จะไม่ค่อยเหมาะสม ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตจะนำไปใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) ส่วนใช้วิธีการสังเกตเพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น อาจมีข้อจำกัด ขึ้นอยู่กับบางประเด็นปัญหา หรือบางสถานการณ์ และยังเป็นการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา และเก็บข้อมูลด้วยการสังเกตไม่ใช่วิธีการที่จะให้ข้อมูลประเภทนี้ได้

การจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) ของความต้องการจำเป็น เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์หาสาเหตุและการกำหนดแนวทางแก้ไข ปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาเรียงลำดับ (Sort) ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น คือการระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดและมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนา ก่อน ภายใต้งบประมาณที่มีจำกัด เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลของการตอบสนองแบบคู่ วิธีที่ใช้หลักประเมินแตกต่างกัน วิธีการที่ใช้หลักประเมินความแตกต่างพบว่า เป็นที่นิยมกันมาก เป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่างมีวิธี ดังนี้

1) วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า Rank Order of Difference Scores

$$MDF = I - D$$

ข้อดีของการใช้วิธีการจัดลำดับความสำคัญตามผลต่างของค่าเฉลี่ย คือ เป็นวิธีที่สามารถวิเคราะห์ได้ง่าย ไม่ต้องใช้สถิติวิเคราะห์ชั้นสูง สามารถวิเคราะห์ด้วยมือ และเป็นที่น่าสนใจง่าย ข้อเสียของวิธีนี้คือ บางครั้งความต้องการหลายข้อมีคะแนนความแตกต่าง (Difference Scores) เท่ากัน ทำให้มีการตีความว่าเป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญเท่ากันโดยมาได้ให้ความสนใจกับระดับสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์จะเป็นว่ามากหรือน้อย

2) วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุด และสูงสุดได้ (Lane Crofton and Hall, 1983 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2550) ได้สร้างดัชนีชื่อว่า Priority Needs Index (PNI) ซึ่งดัดแปลงวิธีการจัดเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (Mean Difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I

$$PNI = (I-D) \times I$$

3) วิธี Modified Priority Needs Index :  $PNI_{\text{modified}}$  เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิมของ สุวิมล ว่องวานิช ซึ่งเป็นวิธีที่หาค่าผลต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง (I-D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายในเชิงการเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันเป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

$$(PNI_{\text{modified}}) = \frac{(I-D)}{D}$$

PNI แทน ค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I แทน คะแนนเฉลี่ยตามสภาพที่คาดหวัง

D แทน คะแนนเฉลี่ยตามสภาพปัจจุบัน

4) การวิเคราะห์ (Matrix Analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา โดยการแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่มุ่งหวัง (หรือเรียกว่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็น) และสภาพที่เกิดขึ้นจริงจุดที่ใช้ในการแบ่งอาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูง - ต่ำ ที่กำหนดหรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่จะเป็นจัดตัด (Cat - Off Score)

เกณฑ์การประเมินความต้องการจำเป็น Khong-ngama, Wongwanichb, and Piromsombatc (2013) จากการศึกษา 1 Principals' and Teachers' Use of Evaluation Results for Student Learning in Science พบว่าเกณฑ์การประเมินความต้องการจำเป็นนำมาใช้โดย สุวิมล ว่องวานิช (2550) ได้กำหนดค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ( $PNI_{modified}$ ) ไว้ว่า รายการที่มีค่าน้อย .30 หรือ 30 % ที่มีความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนา

## 2.5 บริบทการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี (2561) องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เดิมมีสถานที่ตั้งสำนักงานอยู่ ณ ตำบลบางปรอก อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ด้านซ้ายติดกับจวนผู้ว่าราชการจังหวัดปทุมธานี ด้านขวาติดกับที่ดินจังหวัดปทุมธานี ด้านหน้าเป็นแม่น้ำเจ้าพระยา สำนักงานเป็นอาคาร คสล.2ชั้น มีสภาพเก่าทรุดโทรม ต่อมาในปี พ.ศ.2544 องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีได้ทำการก่อสร้างอาคารสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งใหม่งบประมาณ 39,800,000 บาท (สามสิบล้านเก้าแสนแปดแสนบาทถ้วน) โดยก่อสร้าง ณ บริเวณศูนย์เครื่องจักรกล หมู่ที่ 2 ตำบลบ้านฉาง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานีบนเนื้อที่ 9 ไร่การจรรูปแบบขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ได้มีการปรับปรุงแก้ไข และวิวัฒนาการมาตามลำดับ โดยจัดให้มีสภาจังหวัด ขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ.2476 ตามความในพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ฐานะของสภาจังหวัดขณะนั้น มีลักษณะเป็นองค์กรแทนประชาชน ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือแนะนำแก่คณะกรรมการจังหวัด ยังมิได้มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่แยกต่างหากจากราชการบริหารส่วนภูมิภาค หรือเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นตามกฎหมาย ต่อมาในปี พ.ศ. 2481 ได้มีการตราพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ. 2481ขึ้นโดยมีความประสงค์ที่จะแยกกฎหมายเกี่ยวกับสภาจังหวัดไว้โดยเฉพาะสำหรับสาระสำคัญของพระราชบัญญัติฯ นั้น ยังมีได้มีการเปลี่ยนแปลงฐานะ และ บทบาทของสภาจังหวัดไปจากเดิม กล่าวคือสภาจังหวัดยังคงทำหน้าที่เป็นสภาที่ปรึกษาของคณะกรรมการจังหวัดเท่านั้น จนกระทั่งได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2495 ซึ่งกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้า ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบบริหารราชการในส่วนจังหวัดของกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ โดยตรงแทนคณะกรรมการจังหวัดเดิม โดยผลแห่งพระราชบัญญัติฯ นี้ทำให้สภาจังหวัดมีฐานะเป็นสภาที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัด แต่เนื่องจากบทบาทและการดำเนินงานของสภาจังหวัดในฐานะที่ปรึกษา ซึ่งคอยให้คำแนะนำ และควบคุมดูแล

การปฏิบัติงานของจังหวัด ไม่ผู้จะได้ผลตามความมุ่งหมายเท่าใดนัก จึงทำให้เกิดแนวคิดที่จะปรับปรุงบทบาทของสภาจังหวัด ให้มีประสิทธิภาพ โดยให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนในการปกครองตนเองยิ่งขึ้น ในปี พ.ศ. 2498 อันมีผลให้เกิด “องค์การบริหารส่วนจังหวัด” ขึ้นตามกฎหมาย โดยมีฐานะเป็นนิติบุคคลแยกจากจังหวัดในฐานะที่เป็นราชการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ต่อมาได้มีการประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 218 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีฐานะเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง เมื่อสภาจังหวัดแปรสภาพมาเป็นสภาการปกครองท้องถิ่น จึงมีบทบาทและอำนาจหน้าที่เพิ่มขึ้นอย่างมาก ดังนั้นเพื่อประโยชน์ในการทำ ความเข้าใจอำนาจหน้าที่และบทบาทของสภาจังหวัด จากอดีตถึงปัจจุบัน จึงขอแบ่งระยะวิวัฒนาการของสภาจังหวัดออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

1) ในอดีต (พ.ศ.2476 – 2498) นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2476 ที่ได้มีการจัดตั้งสภาจังหวัดขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบเทศบาล พ.ศ.2476 ซึ่งนับเป็นจุดกำเนิดและรากฐานของการพัฒนาที่ทำให้มีหน่วยงานปกครองท้องถิ่นในรูปขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้น จนถึงปี พ.ศ. 2498 นั้น อาจกล่าวโดยสรุปถึงฐานะอำนาจหน้าที่บทบาทของสภาจังหวัดได้ว่ามีลักษณะดังนี้ฐานะสภาจังหวัดในขณะนั้นก็ยังมิได้มีฐานะเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นและเป็นนิติบุคคล ที่แยกต่างหากจากราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตามกฎหมายเป็นเพียงองค์กรตัวแทนประชาชนรูปแบบหนึ่ง ที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำแก่จังหวัด ซึ่งพระราชบัญญัติบริหารราชการแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2476 กำหนดให้จังหวัดเป็นหน่วยราชการบริหารภูมิภาค อำนาจการบริหารงานในจังหวัดอยู่ภายใต้การดำเนินงานของคณะกรรมการจังหวัดซึ่งมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานสภาจังหวัด จึงมีบทบาทเป็นเพียงที่ปรึกษาเกี่ยวกับกิจการของสภาจังหวัดแก่คณะกรรมการจังหวัด และคณะกรรมการจังหวัดไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามเสมอไป จนกระทั่งในปี 2495 ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนแผ่นดิน กำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัด สภาจังหวัดจึงเปลี่ยนบทบาทจากสภาที่ปรึกษาของกรรมการจังหวัดมาเป็นสภาที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัด สำหรับอำนาจหน้าที่ของสภาจังหวัดพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ. 2481 มาตรา 25 ได้กำหนดให้สภาจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1.1) ตรวจสอบและรายงานเรื่องงบประมาณที่ทางจังหวัดตั้งขึ้น และสอบสวนการคลังทางจังหวัดตามระเบียบ ซึ่งจะได้มีกฎกระทรวงกำหนดไว้

1.2) แบ่งสรรเงินทุนอุดหนุนของรัฐบาลระหว่างบรรดาเทศบาล  
ในจังหวัด

1.3) เสนอขอแนะนำและให้คำปรึกษาต่อคณะกรรมการจังหวัดใน  
กิจการจังหวัดดังต่อไปนี้

1.3.1) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดี  
ของประชาชน

1.3.2) การประถมศึกษาและอาชีวศึกษา

1.3.3) การป้องกัน โรค การบำบัดโรค การจัดตั้งและ  
บำรุงสถานพยาบาล

1.3.4) การจัดให้มีและบำรุงทางบก ทางน้ำ

1.3.5) การกสิกรรมและการขนส่ง

1.3.6) การเก็บภาษีอากร โดยตรง ซึ่งจะเป็นรายได้ส่วน  
จังหวัด

1.3.7) การเปลี่ยนแปลงเขตหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และ  
เขตเทศบาล

1.4) ให้คำปรึกษาในกิจการที่คณะกรรมการจังหวัดร้องขอ

2) ในปี (พ.ศ.1498-2540) การจัดตั้งและการบริหารงานขององค์การบริหาร  
ส่วนจังหวัด ในปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 ซึ่ง  
กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ดังนั้นองค์การ  
บริหารส่วนจังหวัดจึงเป็นหน่วยราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล และใน  
พระราชบัญญัติฯดังกล่าว ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดไว้ เช่น การรักษา  
ความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดี ของประชาชน การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการ  
ส่งเสริมวัฒนธรรม การสาธารณสุข การป้องกันโรค การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุง  
สถานพยาบาล ฯลฯ เป็นต้น นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยังอาจทำกิจการซึ่งอยู่นอกเขต  
ในเมื่อกิจการนั้นจำเป็นต้องทำ และเป็นการเกี่ยวเนื่องกับกิจกรรมที่ดำเนินตามอำนาจหน้าที่อยู่  
ภายในเขตของตน โดยได้รับความยินยอมจากสภาเทศบาล คณะกรรมการสุขภาพ สภาจังหวัด  
หรือสภาตำบลที่เกี่ยวข้องนั้น และได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

3) ในปี (พ.ศ. 2540 – ปัจจุบัน) พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
พ.ศ. 2540 ได้ผ่านการพิจารณาของรัฐสภาและประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 114 ตอนที่ 62 ก  
ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2540 โดยใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2540 เป็นต้นมาพระราชบัญญัติ

ดังกล่าวเป็นกฎหมายที่กล่าวถึงระเบียบวิธีการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นแทนที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 สำหรับเหตุผลของการใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ อาจพิจารณาได้จากบทบัญญัติของพระราชบัญญัติซึ่งระบุว่า ”โดยที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นที่รับผิดชอบในพื้นที่ทั้งจังหวัดที่อยู่นอกเขตสุขาภิบาลและเทศบาล เมื่อได้มีพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ออกใช้บังคับเพื่อกระจายอำนาจการปกครองให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล ในการนี้สมควรปรับปรุงบทบาทและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้สอดคล้องกัน และปรับปรุงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เหมาะสมยิ่งขึ้น” นอกจากนี้จะพิจารณาในเหตุผลของพระราชบัญญัติแล้ว จากบันทึกการประชุมคณะกรรมการวิสามัญ สภาผู้แทนราษฎร ซึ่งพิจารณาร่างพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.....ครั้งที่ 2 วันที่ 13 มีนาคม 2540 ที่ประชุมได้อภิปรายประเด็นวัตถุประสงค์ของการออกกฎหมาย สรุปว่า เพื่อจัดระบบบริหารให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจุบันมีปัญหาด้านการบริหารการจัดการด้านพื้นที่ และรายได้ซ้ำซ้อน เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนตามการเปลี่ยนแปลงของการเมืองการปกครองท้องถิ่นที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านการขยายความเจริญเติบโตของแต่ละท้องถิ่น เพื่อเป็นการถ่ายโอนอำนาจการปกครองส่วนภูมิภาคมาสู่ท้องถิ่น โดยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดทำหน้าที่ในการประสานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการประสานกับรัฐบาลและตัวแทนหน่วยงานของรัฐ การถ่ายโอนภารกิจและงบประมาณที่เคยอยู่ในภูมิภาคไปอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเป็นการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น โดยจะเพิ่มอิสระให้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดมากขึ้นด้วย โดยการลดการกำกับดูแลจากส่วนกลางลง

ทิศทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จากการที่พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 มาตรา 17 (16) บัญญัติให้้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดการศึกษา ซึ่งอาจดำเนินการด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาขึ้นมาใหม่ หรือขอรับการถ่ายโอนสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมาดำเนินการ ทั้งนี้โดยในปีการศึกษา 2552 องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ได้ยื่นขอถ่ายโอนโรงเรียนวัดป่าจิว(ระดับประถมศึกษา)และโรงเรียนสามโคก(ระดับมัธยมศึกษา) ตำบลบ้านจิว อำเภอสสามโคก จังหวัดปทุมธานีมาดำเนินการ โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนทั้งสองให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนแห่งความปลอดภัย โรงเรียนมาตรฐานคุณภาพ มีความเป็นเลิศด้านภาษา ดนตรี กีฬา วิชาชีพ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ

โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้อนุมัติการถ่ายโอนตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศษ.04003/32 ลงวันที่ 9 เมษายน 2552 ดังนั้น เพื่อให้สถานศึกษาทั้ง 2 แห่ง มีความพร้อมและสามารถจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ ได้ทันที ในปีการศึกษา 2552 จึงได้จัดทำโครงการนี้ขึ้น

## 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

ชวน ภารังกุล (2552) ได้ทำการวิจัยนวัตกรรมบริหาร โรงเรียนชายแดนภูมิภาค ตะวันตก มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบนวัตกรรมการบริหาร โรงเรียนชายแดนภูมิภาค ตะวันตกและ เพื่อเสนอความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบนวัตกรรมการบริหาร โรงเรียนชายแดนภูมิภาค ตะวันตก พบว่า องค์ประกอบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนชายแดนภูมิภาคตะวันตก เป็นรูปแบบที่ ประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การพัฒนานวัตกรรม การกระจายอำนาจ การวางแผน การจัดการความรู้ การใช้โรงเรียนเป็นฐาน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การยึดผู้เรียน เป็นสำคัญ และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ธีระพร आयวัฒน์ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่องแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหาร วิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กเพื่อศึกษาแนวปฏิบัติการทางวิชาการทั้ง 17 งาน หาข้อสรุป และตรวจสอบการปฏิบัติงานพบว่า แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ประกอบด้วย แนวคิด หลักการ ยุทธศาสตร์ และคุณลักษณะของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก และผลการตรวจสอบแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก มีประโยชน์และนำไปใช้ได้จริง

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553) ทำการวิจัยตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่า บริบทภายนอกองค์กรที่มีความเปลี่ยนแปลงมากขึ้นส่งผลกระทบต่อการปรับทิศทางและกลยุทธ์ในการนำองค์กร กัดดันให้ผู้นำมุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมมากขึ้นเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน บริบทภายในองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศภายในองค์กรมีผลกระทบต่อบทบาทของภาวะผู้นำ รูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้และระบบการจัดการความรู้ที่มีกระบวนการชัดเจน และใช้เทคโนโลยีในการสร้างคลังความรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ เป็น

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาวัตกรรม โครงสร้างองค์การที่เหมาะสม คือ โครงสร้างองค์การแบบทีมงานข้ามสายงาน ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีการบริหารคนเก่ง และมีระบบพี่เลี้ยง มีการสอนงาน การมอบหมายงาน โครงการ การมอบอำนาจ เป็นระบบที่ส่งผลเชิงบวกต่อแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบกรณีศึกษาทั้งหมด ผู้วิจัยนำเสนอ ตัวแบบองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม และแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม อันประกอบด้วยบริบทภายนอกและภายในองค์การที่มีผลต่อผู้นำเชิงนวัตกรรม และองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านสมรรถนะ 3) ด้านบทบาทหน้าที่ 4) ด้านลักษณะทางสังคม เป็นองค์ประกอบคุณลักษณะ หลักของผู้นำเชิงนวัตกรรมข้อเสนอของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แนวทางการพัฒนาผู้นำในองค์การให้มี องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อพัฒนาวัตกรรมในองค์การ และการศึกษาต่อไป ในอนาคตเสนอให้มีการศึกษาปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อองค์การนวัตกรรม และกระบวนการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อความชัดเจนในการกำหนดนโยบายแนวทางการพัฒนาผู้นำใน องค์การทุกระดับ ให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จิตภา ศุภชญาพันธ์ (2555) ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระในเรื่องทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 ใน 6 ทักษะ ได้แก่ ทักษะใส่ใจรายละเอียด ทักษะมุมมองของแต่ละบุคคล ทักษะการจินตนาการ ทักษะลงมือ ปฏิบัติอย่างจริงจัง ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นและทักษะความเชี่ยวชาญ โดยใช้ครูผู้สอนและ กรรมการสถานศึกษาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล การศึกษาพบว่า ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาพบว่า ครูและกรรมการสถานศึกษาผู้มีหน้าที่แตกต่างกัน มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 3 ด้านคือ ทักษะการใส่ใจในรายละเอียด ทักษะการลงมือปฏิบัติ อย่างจริงจัง และทักษะการจินตนาการ

ชลกร ดันประภัสร์ (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรม ของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรวมทั้งการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยคิดสรร และเปรียบเทียบสมการ ทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชน ระหว่างกลุ่มโรงเรียนที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านความสร้างสรรค์และนวัตกรรมและกลุ่ม โรงเรียนทั่วไป กลุ่ม



ตัวอย่างคือ โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 307 โรงเรียน โดยเก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างรวม 1,112 คน ได้มาโดยการสุ่มแบ่งกลุ่มแบบเจาะจงและการสุ่มอย่างง่าย ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศสภาพแวดล้อมของงาน และวัฒนธรรมการเรียนรู้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามของตัวแปรแฝงทั้ง 5 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS ในการหาค่าสถิติพื้นฐานและใช้โปรแกรม LISREL 8.72 ในการตรวจสอบองค์ประกอบ และสร้างสมการทำนายเปรียบเทียบผลการวิจัยปรากฏว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงทุกตัวมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของ โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนทั่วไปคือ ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของงาน และวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 77 ส่วนกลุ่มโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่นด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ให้ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ บรรยากาศสภาพแวดล้อมของงาน ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนในทางบวก โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 80 โดยสมการที่เหมาะสม ที่สุดมีค่า  $\chi^2$  เท่ากับ 1.424 ที่ df เท่ากับ 3 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.00 แต่ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารนั้นส่งผลในทางตรงกันข้ามในกลุ่มโรงเรียนทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญและไม่ได้ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญกับกลุ่มโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่นด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

ขวัญชนก โคนาก (2557) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 4 องค์ประกอบ 40 ตัวแปร คือ 1) องค์ประกอบด้านบุคลิกภายใน ประกอบด้วย 9 ตัวแปร 2) องค์ประกอบด้านบุคลิกภายนอก ประกอบด้วย 4 ตัวแปร 3) องค์ประกอบกรปฏิบัติการปฏิบัติงาน มี 15 ตัวแปร และ 4) องค์ประกอบด้านมิตรสัมพันธ์ ประกอบด้วย 12 ตัวแปร การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี ค่าไค-สแควร์เท่ากับ 256.403 ที่องศาอิสระเท่ากับ 230 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .970 ค่าดัชนีวัดระดับความ

กลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.894 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .0166

วชิณ อ่อนอ้าย (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์การนวัตกรรม แบ่งออกเป็น 7 องค์ประกอบที่สัมพันธ์กัน ได้แก่ 1) การจัดโครงสร้างแบบยืดหยุ่น 2) การสร้างกลยุทธ์นวัตกรรม 3) การจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร 5) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 6) การสร้างทีมงานเฉพาะกิจ 7) เครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย และรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์การนวัตกรรม 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 และด้านสิ่งแวดล้อม 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และ 2) บรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม

พิสิษฐวัฒน์ กลิ่น ไชยงค์ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้การดำเนินการวิจัยมี 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยการสังเคราะห์องค์ประกอบจากเอกสารทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ระยะที่ 2 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารครู และหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ จำนวน 1,650 คน จาก 550 โรงเรียน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ระยะที่ 3 การประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยพิจารณาตามเกณฑ์มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ ความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า 1.1) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ได้แก่ 1.1.1) การสร้างวิสัยทัศน์นวัตกรรม 1.1.2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์นวัตกรรม และ 1.1.3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นวัตกรรม 1.2) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ได้แก่ 1.2.1) การกำหนดทิศทางขององค์กร 1.2.2) การนำกลยุทธ์นวัตกรรม

ไปปฏิบัติ และ 1.2.3) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์นวัตกรรม 1.3) การมีความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ได้แก่ 1.3.1) การมีความเชี่ยวชาญ 1.3.2) การมีจินตนาการ และ 1.3.3) การมี วิจารณ์ญาณ 1.4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 4 ตัวบ่งชี้ได้แก่ 1.4.1) การเป็นนักคิดเชิงระบบ 1.4.2) การมีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 1.4.3) การส่งเสริมวัฒนธรรม นวัตกรรมร่วม และ 1.4.4) การบริหารการเปลี่ยนแปลง 1.5) การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ได้แก่ 1.5.1) การมีความกล้าท้าทาย 1.5.2) การมีความรับผิดชอบ และ 1.5.3) การมีความคิด ริเริ่มสิ่งใหม่ 1.6) การเป็นนักสร้างเครือข่ายนวัตกรรม มี 4 ตัวบ่งชี้ได้แก่ 1.6.1) การมี สมาชิกของ เครือข่าย 1.6.2) การมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน 1.6.3) การมีส่วนร่วมของสมาชิก เครือข่าย และ 1.6.4) การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน 1.7) การมีศรัทธาและบารมี มี 4 ตัวบ่งชี้ได้แก่ 1.7.1) การมี อำนาจเชิงอ้างอิง 1.7.2) การมีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลง 1.7.3) การมีทักษะในการ สื่อสารอย่างดีเลิศ และ 1.7.4) การมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ผลการวิเคราะห์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า มีความสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ )=230.81 ค่าองศาอิสระ (df)=215 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value)=0.21880 ค่า  $\chi^2/df=1.07$  ค่าดัชนีสอดคล้องกลมกลืน (GFI)=0.96 ค่าดัชนีวัดความ สอดคล้องกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI)=0.95 ค่าดัชนีแสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับ ดัชนีแสดงความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลได้ (Critical N)=608.24 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสอง ของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR)=0.039 และค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของความ คลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA)=0.012 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลสมการโครงสร้างตัว บ่งชี้ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ และผลการประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โรงเรียน มัธยมศึกษา ใน ภาพรวมทั้ง 4 มาตรฐาน พบว่า คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.78$ ) โดย มาตรฐานด้าน รรถประโยชน์ (Utility Standard) ( $\bar{X}=4.89$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ มาตรฐานด้านความ ถูกต้อง (Accuracy Standard) ( $\bar{X}=4.78$ ) และมาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) ( $\bar{X}=4.74$ ) และ อันดับสุดท้ายคือ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) ( $\bar{X}=4.67$ )

## 2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Vlok (2012) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์กรในแอฟริกาใต้การประชุมนานาชาติเรื่องความ เป็นผู้นำเทคโนโลยีและการจัดการนวัตกรรม พบว่า นวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรและ

บุคคลมีลักษณะที่ซับซ้อนและท้าทายมากขึ้น ผู้นำที่รับผิดชอบด้านนวัตกรรมจะต้องมีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้นำหลายๆคนยอมรับว่าไม่แน่ใจว่าการปฏิบัติของพวกเขาจะประสบความสำเร็จ เพราะความสามารถในการเป็นผู้นำนวัตกรรมนั้นอาจแตกต่างกัน การวิจัยเกี่ยวกับความสามารถในการเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมจะปรากฏขึ้น ถูก จำกัด และแยกส่วนด้วยหลักฐานเพียงเล็กน้อยขององค์ความรู้ที่สะสมและสอดคล้องกันที่เกิดขึ้นใหม่ ในขณะที่การมีส่วนร่วมขององค์ความรู้นั้นเพิ่มมากขึ้นและดูเหมือนจะมีกฎเกณฑ์เฉพาะองค์ประกอบมากกว่าการตรวจสอบที่ครอบคลุมหรือเป็นระบบเกี่ยวกับความสามารถในการประเมินที่จำเป็นสำหรับความสำเร็จ บทความนี้เสนอขีดความสามารถสำหรับผู้นำนวัตกรรมที่ได้จากการวิจัยในแอฟริกาใต้

การวิจัยทางวิทยาศาสตร์และองค์กรนวัตกรรม บทความนี้ประกอบด้วยความสามารถที่ระบุไว้ในตัวอย่างของผู้นำที่มีภาวะผู้นำส่งผลให้เกิดการสร้างองค์ความรู้ใหม่หรือสิ่งประดิษฐ์และการยอมรับ ของผู้ที่ประสงค์จะใช้งานในเชิงพาณิชย์และ ไม่ใช่เชิงพาณิชย์หรือสาธารณประโยชน์ การวิจัยเริ่มต้นด้วยรายการประเมินความสามารถในการเป็น ผู้นำจากหลายแหล่งรวมถึงผู้แต่งหนังสือที่ขายดีที่สุดความเป็นผู้นำในเชิงพาณิชย์โปรแกรมการพัฒนาการสังเกตการณ์ของนักวิจัยและปัจจัยการตอบคำถาม แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้นำนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จ ผลลัพธ์ที่ได้คือ 1) นักยุทธศาสตร์หรือผู้กำหนดทิศทางเป็นผู้นำด้านความคิด ส่งเสริมให้เกิดความคิดที่แตกต่างกัน เป็นผู้ที่กำหนดและจัดลำดับความสำคัญปัญหาเชิงกลยุทธ์ สามารถสร้างภาพแห่งอนาคตและสร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่น ๆ และนำพาพวกเขาไปสู่อนาคต ผู้นำต้องมีความมั่นใจและกล้าเผชิญปัญหาในโลกแห่งความจริงอย่างมีเหตุผลและเป็นระบบ มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่ดีและผู้มีอำนาจตัดสินใจ สามารถประเมินผลกระทบของการตัดสินใจ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย 2) ผู้สร้างขีดความสามารถของสร้างทีมและเครือข่ายการพัฒนาความรู้และการแก้ปัญหาช่วยให้เพื่อนร่วมงานสามารถมองเห็นสิ่งต่างๆได้กว้างขึ้น มุมมองการสร้างสภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์และนวัตกรรมเพื่อกระบวนการของการเปลี่ยนแนวคิดใหม่ๆ และเป็นแนวความคิดไปสู่ภูมิปัญญาแบบใหม่ ผู้นำควรมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้โดยการส่งเสริมการพัฒนาบุคคลและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยการอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ผ่านการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ ผู้สร้างขีดความสามารถ พัฒนาและผู้ดูแลทีมประกอบด้วยความคิดสร้างสรรค์ การมีประสบการณ์และการจัดการที่ใช้ร่วมกัน 3) มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้ถือหุ้นภายในและภายนอก ระบุและสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลสำคัญที่มีอิทธิพล ส่งเสริมการแก้ปัญหา ส่งเสริมความคิดใหม่ ความคิดริเริ่มโครงการและการสร้างเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อนำเสนอข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไปสู่สาธารณะ เข้าใจถึงรายละเอียดและบริบทของสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานและพลวัตการเชื่อมต่อกับ

ภายนอกและภายในเพื่อคว้าโอกาสใหม่ ๆ ในการบรรลุเป้าหมาย 4) ผู้ที่มีความสามารถ โดยมุ่งเน้นความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อให้บรรลุผลของตนเอง เริ่มต้นด้วยการชี้แจงว่าใครทำอะไร หน้าที่ใดในการกำหนดเป้าหมายเพื่อคาดการณ์ความสำเร็จ ผู้นำมุ่งเน้นผลลัพธ์เป็นสำคัญและปฏิบัติต่อทุกคนมีศักดิ์ศรี เคารพและยอมรับในความสามารถแต่ละบุคคลไม่เลือกปฏิบัติ

Edwards (2013) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทางเลือกในการออกแบบนวัตกรรมเพื่อ โรงเรียนมัธยม แบบดั้งเดิมะสิ่งที่คุณำต้องรู้ ศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นใน โรงเรียนมัธยมแบบดั้งเดิมที่ประสบปัญหา เช่น การออกกลางคันของนักเรียนซึ่งยังไม่เปลี่ยนแปลงในตลอด 30 ปีที่ผ่านมา วิทยานิพนธ์นี้เป็นการศึกษาทั้งสี่ด้านหรือสมมติฐานที่ว่าผู้นำโรงเรียนควรเข้าใจเมื่อออกแบบทางเลือกในโรงเรียน มัธยมแบบดั้งเดิมได้แก่ 1) พิจารณาทั้งหมดขององค์ประกอบของโรงเรียนมัธยมทางเลือกที่ประสบ ความสำเร็จ 2) เริ่มต้นแนวคิดเมื่อการออกแบบใหม่เลือกโรงเรียนมัธยม 3) ใช้มาตรฐานได้รับการ รับรองในระดับภูมิภาคเป็นกรอบสำหรับการออกแบบและ 4) เริ่มต้นการออกแบบที่มีจุดหมาย สำหรับการประเมินผลโครงการ

Jaffer (2013) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องนวัตกรรมการควบคุมในศตวรรษที่ 21: ผลกระทบ ต่อแบบภาวะผู้นำ โดยการใช้การวิเคราะห์เส้นทางการศึกษาโดยการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้นำสองแบบผู้นำสไตล์การเปลี่ยนแปลง (transformational leadership: TEL) และผู้นำการแลกเปลี่ยน (Leader-member exchange: LMX) กับสองรูปแบบของนวัตกรรมองค์กร (การสำรวจและการ แสวงหาผลประโยชน์) การศึกษายังตรวจสอบบทบาทที่ตัวแปรของแต่ละบุคคลและองค์กรที่ใช้ อธิบายความสัมพันธ์ของการเป็นผู้นำนวัตกรรม พบความสัมพันธ์ในเชิงบวก แต่ไม่มีนัยสำคัญ ระหว่างความเป็นผู้นำรูปแบบและนวัตกรรมขององค์กรอันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ในระดับสูง และการทับซ้อนระหว่างสองรูปแบบความเป็นผู้นำเป็น แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ กับนวัตกรรมการสำรวจ เมื่อวิเคราะห์แยกความสัมพันธ์ พบว่ามีทั้งสองรูปแบบความเป็นผู้นำและ นวัตกรรมขององค์กรสัมพันธ์กัน ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นความสำคัญเท่าเทียมกันของการ เปลี่ยนแปลงและรูปแบบความสัมพันธ์ของการเป็นผู้นำที่มีต่อการสนับสนุนทั้งในรูปแบบของ นวัตกรรมขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนจากองค์การการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่พบจะใกล้เคียงความสัมพันธ์ความเป็นผู้นำนวัตกรรมการบอกเป็นนัยถึงความสำคัญของกลไกทางสังคมในการแปลผลของการเป็นผู้นำเป็นผลนวัตกรรมสำหรับองค์กร

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีและ 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาจุดประสงค์ข้อที่ 1

ประชากรสำหรับจุดประสงค์ข้อที่ 1 คือ ข้าราชการครูและผู้ช่วยครู(อัตราจ้าง) โรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 184 คน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร	จำนวน
ข้าราชการครู	44
ผู้ช่วยครู (อัตราจ้าง)	140
รวม	184

ที่มา : โรงเรียนสามโคก กลุ่มงานบุคลากร, 2562

### 3.1.2 ระยะที่ 2 เพื่อศึกษาจุดประสงค์ข้อที่ 2

ประชากรสำหรับจุดประสงค์ข้อที่ 2 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 10 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

## 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยทำการสร้างขึ้นโดยพิจารณาจากเครื่องมือที่มีผู้วิจัยทำมาก่อนภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู เป็นแบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ (Duel-response format) ชนิด 5 ระดับ โดยมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม 4) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม 5) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

- 5 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2.2 ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

3.2.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยมีรายละเอียดตามขั้นตอนดังนี้

3.2.3.1 ผู้วิจัยจะศึกษาแนวคิดหลักการ ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือ

3.2.3.2 ผู้วิจัยจะกำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

3.2.3.3 ผู้วิจัยศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3.2.3.4 ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ตามกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระและขอบเขตของงานวิจัยและดำเนินการจัดทำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับร่าง

3.2.3.5 ผู้วิจัยนำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ

3.2.3.6 ผู้วิจัยนำเสนอแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประกอบไปด้วย (1) ดร.ประยุทธ์ ชูสอน อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต (2) ดร.จตุติศ คัญทัพ อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต (3) นางสาวนิรา ขุนทองชมาตย์ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content/Validity) ของเครื่องมือโดยวิธีหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์ (Index/of/Item Objective/Congruence : IOC) แล้วเลือกข้อความที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try Out)



การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

1	เมื่อ	ผู้เชี่ยวชาญ	แน่ใจในข้อความนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
0	เมื่อ	ผู้เชี่ยวชาญ	ไม่แน่ใจในข้อความนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
- 1	เมื่อ	ผู้เชี่ยวชาญ	แน่ใจในข้อความนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อความใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ผู้วิจัยจะนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อแนะนำก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try Out)

3.2.3.7 ผู้วิจัยจะนำเป็นแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

3.2.3.8 ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยแบบสอบถามของข้อความที่เกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงของการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.951 และข้อความที่เกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.917

3.2.3.9 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1) ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต ไปยังหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มประชากร เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 184 ฉบับ พร้อมทั้งกำหนดวัน เวลาเพื่อเก็บแบบสอบถามคืน

3) เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รวบรวมจากกลุ่มประชากรและคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามที่ส่งไปโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 184 ฉบับ แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการดังต่อไปนี้

#### 3.4.1 ระยะที่ 1 แบบสอบถาม

3.4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 สภาพทั่วไป โดยการวิเคราะห์ ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.4.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

นำผลการประเมินสภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มาเรียงลำดับโดยใช้ดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็นหรือ Modified Priority Needs Index : PNI<sub>Modified</sub> มีสูตรในการคำนวณ(สุวิมล ว่องวานิช, 2550) ดังนี้

		$PNI_{Modified}$	=	$(I-D) / D$
เมื่อ	PNI	หมายถึง		ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
	I	หมายถึง		ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์
	D	หมายถึง		ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง

นำค่าดัชนีความต้องการจำเป็น  $PNI_{Modified} = (I-D) / D$  มาวิเคราะห์สรุปจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามลำดับจากมากไปหาน้อย

3.4.2 ระยะเวลาที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โรงเรียนสามโลก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จากการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร โรงเรียน รองผู้อำนวยการ โรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### 3.5.1 สถิติพื้นฐาน

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.1.2 ค่าความถี่ (Frequency)

3.5.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.5.1.4 ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (คูวิลม ว่องวานิช, 2550)

### 3.6 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1) ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

2) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตอบสนองคู่ (Dual-response format) พัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 เพื่อนำเสนอแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1) ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่ง โครงสร้าง โดยพัฒนามาจากการจัดลำดับความสำคัญจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 โดยเลือกข้อที่มีค่า PNI<sub>Modified</sub> สูงสุดสามลำดับแรกในแต่ละประเด็นมาเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์

2) ผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งมีโครงสร้าง โดยอาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมประเด็นวิจัย

3) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ จากผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้การเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 คน

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยผู้วิจัยนำมาออกแบบการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน รูปที่ 3.1



รูปที่ 3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี และ 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.1 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประเมินความต้องการจำเป็นด้านสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยใช้แบบการเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูล Modified Priority Index ( $PNI_{Modified}$ )

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

## 4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อเป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์แทนค่าสถิติในการวิจัย ดังนี้

$\mu$	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
$\sigma$	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน (Standard Deviation)
I	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์
D	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง
$PNI_{\text{Modify}}$	หมายถึง	ดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

## 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยขอเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

4.3.1 ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามส่งไปยังโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครู จำนวน 184 ชุด ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา 184 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 รายละเอียด ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	59	32.07
	หญิง	125	67.93
อายุ	20 – 30 ปี	63	34.24
	31 – 40 ปี	86	46.74
	41 – 50 ปี	31	16.85
	51 – 60 ปี	4	2.17
ตำแหน่ง	ข้าราชการครู	44	23.91
	ผู้ช่วยครู(ครูอัตราจ้าง)	140	76.09
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	176	95.65
	ปริญญาโท	8	4.35
	ปริญญาเอก	-	-
ประสบการณ์ ในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	105	57.07
	5 – 10 ปี	64	34.78
	มากกว่า 10 ปี	15	8.15

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 67.93 อายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 46.74 ตำแหน่งผู้ช่วยครู(ครูอัตราจ้าง) จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 76.09 ระดับการศึกษาปริญญาตรี 176 คน คิดเป็นร้อยละ 95.65 และประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 57.07 ตามลำดับ

#### 4.3.2 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์

การวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โรงเรียนสาม โศก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยจำแนก



เป็นด้านๆ และภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเสนอผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียด ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ในการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสาม โลก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

การส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมสำหรับครู	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.90	0.65	มาก	4.78	0.40	มากที่สุด
2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม	3.83	0.61	มาก	4.81	0.38	มากที่สุด
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและ ทำงานเป็นทีม	3.67	0.64	มาก	4.76	0.47	มากที่สุด
4. ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม	3.67	0.61	มาก	4.75	0.49	มากที่สุด
5. ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม	3.79	0.73	มาก	4.73	0.50	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	3.77	0.65	มาก	4.77	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สภาพที่เป็นจริงในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\mu=3.77$ ,  $\sigma=0.65$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า สภาพที่เป็นจริง ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.90$ ,  $\sigma=0.65$ ) และสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ( $\mu=4.77$ ,  $\sigma=0.45$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu=4.81$ ,  $\sigma=0.38$ ) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า สภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสภาพที่พึงประสงค์ทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โรงเรียนสาม โลก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ทุกด้าน เป็นความต้องการจำเป็นทุกข้อ ตามลำดับ

4.3.3 ตอนที่ 3 การเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

การเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยวิธี Modified Priority Need Index (PNI<sub>Modified</sub>) ซึ่งเป็นดัชนีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่าง ดังตารางที่ 4.3 - ตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.3 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ในแต่ละด้าน

การส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู	ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์	PNI	ลำดับ
1. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.90	4.78	0.23	5
2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	3.83	4.81	0.26	3
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม	3.67	4.76	0.30	1
4. ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม	3.67	4.75	0.29	2
5. ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม	3.79	4.73	0.25	4

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การเรียงลำดับความสำคัญจำเป็นเพื่อส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ภาพรวมรายได้พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็น Modified Priority Need Index (PNI<sub>Modified</sub>) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ใช้ในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นจากกลยุทธ์เป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง 3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

นวัตกรรม พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ แสวงหาความรู้และคิดค้นสิ่งใหม่ๆ โดยที่ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดค้นวิธีการ 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ สร้างความเชื่อถือและให้การยอมรับโดยให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ 5) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 การจัดเรียงของความต้อการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี รายด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ด้านกรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	สภาพที่เป็นจริง (μ)	สภาพที่พึงประสงค์(μ)	PNI <sub>Modified</sub>	ลำดับ
1. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน	3.51	4.81	0.37	1
2. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน	3.63	4.85	0.34	2
3. ผู้บริหารและครูยอมรับการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.05	4.86	0.20	3
4. ท่านได้เรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนครูเพื่อพัฒนาโรงเรียน	3.90	4.67	0.20	3
5. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนางานที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.41	4.73	0.07	4

จากตารางที่ 4.4 แสดงผลการจัดเรียงของความต้อการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี รายด้าน

การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อโดยมีค่า PNI<sub>Modified</sub> อยู่ระหว่าง 0.37–0.07 ข้อที่มีความสำคัญลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน (0.37) ลำดับที่ 2 ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน (0.34) ลำดับที่ 3 คือ ผู้บริหารและครูยอมรับการตัดสินใจของผู้ได้บังคับบัญชา (0.20) และท่านได้เรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนครูเพื่อพัฒนาโรงเรียน (0.20) ลำดับที่ 4 คือ ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนางานที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (0.07) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสาม โลก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี รายด้านที่มีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

ด้านที่มีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	สภาพที่เป็นจริง ( $\mu$ )	สภาพที่พึงประสงค์( $\mu$ )	PNI <sub>Modified</sub>	ลำดับ
1. พัฒนาตนเองโดยใช้ประสบการณ์และทักษะในการทำงานเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	4.04	4.82	0.19	5
2. แสวงหาความรู้และคิดค้นสิ่งใหม่ๆ โดยที่ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดค้นวิธีการ	3.71	4.84	0.30	1
3. มีความยืดหยุ่นในการทำงาน และยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	3.78	4.70	0.24	4
4. มีจินตนาการในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อมาพัฒนางานเพื่อเป็นทางเลือกใหม่ๆในการทำงาน	3.73	4.77	0.28	2
5. พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบระบบการทำงานที่มีการเปลี่ยนไปตามสถานการณ์	3.89	4.91	0.26	3

จากตารางที่ 4.5 แสดงผลการจัดเรียงของความถี่ความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี รายด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อโดยมีค่า PNI Modified อยู่ระหว่าง 0.30–0.19 ข้อที่มีความสำคัญลำดับที่ 1 คือ แสวงหาความรู้และคิดค้นสิ่งใหม่ๆ โดยที่ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดค้นวิธีการ (0.30) ลำดับที่ 2 คือ มีจินตนาการในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อมาพัฒนางานเพื่อเป็นทางเลือกใหม่ๆ ในการทำงาน (0.28) ลำดับที่ 3 คือ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ ระบบการทำงานที่มีการเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ (0.26) ลำดับที่ 4 คือ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน และยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน (0.24) ลำดับที่ 5 คือ พัฒนาตนเองโดยใช้ประสบการณ์และทักษะในการทำงานเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ (0.19) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 การจัดเรียงของความถี่ความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี รายด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม

ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และทำงานเป็นทีม	สภาพที่เป็น จริง ( $\mu$ )	สภาพที่พึง ประสงค์ ( $\mu$ )	PNI Modified	ลำดับ
1. สร้างกลุ่มเครือข่ายภายในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	3.67	4.76	0.30	3
2. ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายของโรงเรียน	3.61	4.73	0.31	2
3. เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.54	4.86	0.37	1
4. ทุกคนพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.65	4.65	0.27	6
5. สมาชิกทุกคนในโรงเรียนเห็นถึงความสำคัญของตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ และเห็นคุณค่าของตนเอง	3.76	4.81	0.28	5

ตารางที่ 4.6 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสาม โศก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี รายด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม (ต่อ)

ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และทำงานเป็นทีม	สภาพที่เป็น จริง ( $\mu$ )	สภาพที่พึง ประสงค์( $\mu$ )	PNI Modified	ลำดับ
6. สนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้แก่ เพื่อนครูเพื่อที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.66	4.73	0.29	4
7. ให้คำปรึกษา และสร้างความมั่นใจให้แก่ เพื่อนครู ในการระหว่างการปฏิบัติงาน	3.77	4.78	0.27	6

จากตารางที่ 4.6 แสดงผลการจัดเรียงของความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสาม โศก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี รายด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อโดยมีค่า PNI<sub>Modified</sub> อยู่ระหว่าง 0.37–0.27 ข้อที่มีความสำคัญลำดับที่ 1 คือ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลหรือนวัตกรรมใหม่ๆใช้ในการปฏิบัติงาน (0.37) ลำดับที่ 2 คือ ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ของโรงเรียน (0.31) ลำดับที่ 3 คือ สร้างกลุ่มเครือข่ายภายในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน (0.30) ลำดับที่ 4 คือ สนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้แก่เพื่อนครูเพื่อที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (0.29) ลำดับที่ 5 คือ สมาชิกทุกคนในโรงเรียนเห็นถึงความสำคัญของตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ และเห็นคุณค่าของตนเอง (0.28) ลำดับที่ 6 คือ ทุกคนพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน (0.27) และให้คำปรึกษา และสร้างความมั่นใจให้แก่เพื่อนครู ในการระหว่างการปฏิบัติงาน (0.27) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับ  
ครูโรงเรียนสาม โศก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี รายด้านการมีกลยุทธ์  
นวัตกรรม

ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม	สภาพที่เป็น จริง ( $\mu$ )	สภาพที่พึง ประสงค์( $\mu$ )	PNI <sub>Modified</sub>	ลำดับ
1. วางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย เพื่อ กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานใน อนาคต	3.66	4.74	0.30	3
2. พัฒนานวัตกรรมจากกลยุทธ์กำหนดไว้ ไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม	3.68	4.72	0.28	4
3. นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นจากกลยุทธ์เป็นที่ ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	3.60	4.81	0.34	1
5. ประเมินผลกลยุทธ์ ประเมินผลสำเร็จ ของนวัตกรรมที่นำไปใช้ความก้าวหน้า ในวิชาชีพ	3.67	4.79	0.31	2

จากตารางที่ 4.7 แสดงผลการจัดเรียงของความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการมีภาวะ  
ผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โรงเรียนสาม โศก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี รายด้าน  
การมีกลยุทธ์นวัตกรรม โดยมีค่า PNI<sub>Modified</sub> อยู่ระหว่าง 0.34–0.26 ข้อที่มีความสำคัญลำดับที่ 1 คือ  
นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นจากกลยุทธ์เป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (0.34) ลำดับที่ 2 คือ  
ประเมินผลกลยุทธ์ ประเมินผลสำเร็จของนวัตกรรมที่นำไปใช้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (0.31)  
ลำดับที่ 3 คือ วางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานในอนาคต  
(0.30) ลำดับที่ 4 คือ พัฒนานวัตกรรมจากกลยุทธ์กำหนดไว้ไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม (0.28) ลำดับที่  
5 คือ มีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ และเป็นขั้นตอนที่ถูกต้อง (0.26) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 การจัดเรียงของความต้อการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม  
สำหรับครูโรงเรียนสาม โลก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี รายด้านการมี  
วิสัยทัศน์นวัตกรรม

ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม	สภาพที่เป็น จริง ( $\mu$ )	สภาพที่พึง ประสงค์( $\mu$ )	PNI <sub>Modified</sub>	ลำดับ
1. กระตุ้นให้ทุกคนมีความรู้สึกร่วมและ เต็มใจที่จะร่วมกันปฏิบัติงานให้ประสบ ความสำเร็จ	3.90	4.67	0.20	6
2. สร้างความเชื่อถือและให้การยอมรับโดย ให้ทุกคนมีความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่ง ของวิสัยทัศน์	3.51	4.73	0.35	1
3. มีความคิดที่จะพัฒนาให้โรงเรียน ก้าวหน้าโดยการนำนวัตกรรมเทคโนโลยี เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา	3.71	4.69	0.26	2
4. มีความมุ่งหวังที่จะเห็น โรงเรียนเป็น โรงเรียนที่เป็นเลิศในทุกๆด้าน	3.84	4.78	0.24	3
5. แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในวิสัยทัศน์หรือ นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นระหว่างบุคคลทั้ง ภายในภายนอก	3.83	4.70	0.23	4
6. ประชาสัมพันธ์เมื่อมีโอกาสสื่อ ความหมายวิสัยทัศน์นวัตกรรมของ โรงเรียนให้ผู้ที่มีความเกี่ยวข้องได้รับทราบ	3.94	4.82	0.22	5

จากตารางที่ 4.8 แสดงผลการจัดเรียงของความต้อการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการมีภาวะ  
ผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โรงเรียนสาม โลก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี รายด้าน  
การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม โดยมีค่า PNI<sub>Modified</sub> อยู่ระหว่าง 0.35–0.20 ข้อที่มีมีความสำคัญลำดับที่ 1  
คือ สร้างความเชื่อถือและให้การยอมรับโดยให้ทุกคนมีความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์



(0.35) ลำดับที่ 2 คือ มีความคิดที่จะพัฒนาให้โรงเรียนก้าวหน้าโดยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา (0.26) ลำดับที่ 3 คือ มีความมุ่งหวังที่จะเห็นโรงเรียนเป็นโรงเรียนที่เป็นเลิศในทุกๆด้าน (0.24) ลำดับที่ 4 คือ แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในวิสัยทัศน์หรือนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นระหว่างบุคคลทั้งภายในภายนอก (0.23) ลำดับที่ 5 คือ ประชาสัมพันธ์เมื่อมีโอกาสสื่อความหมายวิสัยทัศน์นวัตกรรมของโรงเรียนให้ผู้ที่มีความเกี่ยวข้องได้รับทราบ (0.22) ลำดับที่ 6 คือ กระตุ้นให้ทุกคนมีความรู้สึกร่วมและเต็มใจที่จะร่วมกันปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ (0.20) ตามลำดับ

#### 4.3.4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนสามโคก รองผู้อำนวยการโรงเรียนสามโคก และหัวหน้ากลุ่มสาระโรงเรียนสามโคก จำนวน 10 คน โดยการใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์สรุปวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็น ดังต่อไปนี้

4.3.4.1 ความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 1 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า เรื่องการมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนเป็นแนวทางในการพัฒนาที่สำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรม ต่างๆของโรงเรียน ลำดับสุดท้ายคือ การยอมรับการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และการเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนครูเพื่อพัฒนาโรงเรียน โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ในประเด็นที่เป็นแนวทางการส่งเสริมด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และได้วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.9 สรุปแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	แนวทางการพัฒนา
1. การมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน	1) จัดเวทีให้บุคลากรทุกคนได้ทำงานร่วมกัน 2) สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน 3) สร้างกิจกรรมกลุ่มเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับ การ กำหนดแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน	1) ให้ความสำคัญกับบุคลากรในโรงเรียนและพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็น 2) ร่วมกันตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน 3) เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน
3. การยอมรับการตัดสินใจของผู้ได้บังคับบัญชา	1) ให้เกียรติและเคารพในการตัดสินใจของผู้ได้บังคับบัญชา 2) ยอมรับฟังความคิดเห็นและการตัดสินใจของผู้ได้บังคับบัญชา 3) ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในตัวของผู้ได้บังคับบัญชา
4. การเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนครูเพื่อพัฒนาโรงเรียน	1) ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู 2) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือแลกเปลี่ยนปัญหาที่พบเพื่อร่วมกันหาแนวทางการแก้ไขปัญหา 3) สร้างความเข้าใจในแนวทางการพัฒนาโรงเรียนให้ไปในทิศทางเดียวกัน

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โรงเรียนสามโลก ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีดังนี้

การมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โรงเรียนสามโลก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ จัดเวทีให้บุคลากรทุกคนได้ทำงานร่วมกัน รองลงมาคือ สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน และสร้างกิจกรรมกลุ่มเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตามลำดับ

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โรงเรียนสามโลก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ให้ความสำคัญกับบุคลากรในโรงเรียนและพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็น รองลงมาคือ ร่วมกันตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนในการดำเนินกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน ตามลำดับ

การยอมรับการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โรงเรียนสามโลก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ให้เกียรติและเคารพในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ยอมรับฟังความคิดเห็นและการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ

การเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนครูเพื่อพัฒนาโรงเรียน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โรงเรียนสามโลก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู รองลงมาคือ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือแลกเปลี่ยนปัญหาที่พบเพื่อร่วมกันหาแนวทางการแก้ไขปัญหา และสร้างความเข้าใจในแนวทางการพัฒนาโรงเรียนให้ไปในทิศทางเดียวกัน

4.3.4.2 ความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม ผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า เรื่องการแสวงหาความรู้และคิดค้นสิ่งใหม่ๆ โดยที่ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดค้นวิธีการ เป็นแนวทางในการพัฒนาที่สำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ มีจินตนาการในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อมาพัฒนางานเพื่อเป็นทางเลือกใหม่ๆในการทำงาน ลำดับสุดท้ายคือ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบระบบการทำงานที่มีการเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ในประเด็นที่เป็นแนวทางการส่งเสริมด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งได้วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.10 สรุปแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	แนวทางการพัฒนา
1. การแสวงหาความรู้และคิดค้นสิ่งใหม่ๆ โดยที่ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดค้นวิธีการ	1) ส่งเสริมให้ครูได้ คิดค้น นวัตกรรมในการดำเนินงานต่างๆให้เกิดประสิทธิภาพ 2) จัดเวทีให้ครูทุกคนได้แสดงศักยภาพในการนำเสนอนวัตกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียน 3) สนับสนุนให้ครูทุกคนได้คิดค้น สร้างสรรค์ นวัตกรรม วิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน
2. มีจินตนาการในการคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมเพื่อมาพัฒนางานเพื่อเป็นทางเลือกใหม่ๆในการทำงาน	1) เปิดโอกาสให้ทุกคนได้คิดสร้างสรรค์ ในการพัฒนานวัตกรรม เพื่อพัฒนาโรงเรียน 2) กระตุ้นให้ทุกคนได้คิดค้น สร้างจินตนาการ ในการสร้างนวัตกรรม เพื่อเป็นทางเลือกให้กับ การพัฒนาโรงเรียนที่หลากหลาย 3) บุคลากรทุกคนจะต้องเปิดใจรับความคิดเห็น นวัตกรรมใหม่ๆทางเลือกใหม่ๆ ที่เพื่อนร่วมงานสร้างขึ้นมาเพื่อพัฒนาโรงเรียน

ตารางที่ 4.10 สรุปแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก  
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (ต่อ)

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	แนวทางการพัฒนา
3. พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบระบบการทำงานที่มีการเปลี่ยนไปตามสถานการณ์	1) บุคลากรทุกคนจะต้องตื่นตัว พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ที่จะเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว 2) บุคลากรทุกคนจะปรับระบบงาน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกิจที่ปฏิบัติงาน 3) กระบวนการทำงานทุกกระบวนการจะต้องสามารถให้มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนไปในทิศทางที่ดี

จากตารางที่ 4.10 พบว่า แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มีดังนี้

การแสวงหาความรู้และคิดค้นสิ่งใหม่ๆ โดยที่ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดค้นวิธีการ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ส่งเสริมให้ครูได้ คิดค้นนวัตกรรมในการดำเนินงานต่างๆ ให้เกิดประสิทธิภาพ รองลงมาคือ จัดเวทีให้ครูทุกคนได้แสดงศักยภาพในการนำเสนอนวัตกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียน และสนับสนุนให้ครูทุกคนได้คิดค้นสร้างสรรค์นวัตกรรม วิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน ตามลำดับ

มีจินตนาการในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อมาพัฒนางานเพื่อเป็นทางเลือกใหม่ๆ ในการทำงาน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้คิดสร้างสรรค์ ในการพัฒนานวัตกรรม เพื่อพัฒนาโรงเรียน รองลงมาคือ กระตุ้นให้ทุกคนได้คิดค้นสร้างจินตนาการ ในการสร้างนวัตกรรม เพื่อเป็นทางเลือกให้กับการพัฒนาโรงเรียนที่หลากหลาย

และบุคลากรทุกคนจะต้องเปิดใจรับความคิดเห็น นวัตกรรมใหม่ๆ ทางเลือกใหม่ๆ ที่เพื่อนร่วมงานสร้างขึ้นเพื่อพัฒนาโรงเรียน ตามลำดับ

พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ ระบบการทำงานที่มีการเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับครูโรงเรียนสามโคก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ บุคลากรทุกคนจะต้องตื่นตัว พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ที่จะเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว รองลงมาคือ บุคลากรทุกคนจะปรับระบบงาน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจที่ปฏิบัติงาน และกระบวนการทำงานทุกกระบวนการจะต้องสามารถให้มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียนไปในทิศทางที่ดี ตามลำดับ

4.3.4.3 ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับที่ 3 คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม ผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่าเรื่อง เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นแนวทางในการพัฒนาที่สำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ของโรงเรียน ลำดับสุดท้ายคือ สร้างกลุ่มเครือข่ายภายในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ในประเด็นที่เป็นแนวทางการส่งเสริมด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม และได้วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.11 สรุปแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก  
ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม

ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และทำงานเป็นทีม	แนวทางการพัฒนา
1. เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผล หรือนวัตกรรมใหม่ๆ ใช้ในการปฏิบัติงาน	1) บุคลากรทุกคนร่วมกันแสดงความคิดเห็นใน การพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ที่ใช้ในการ พัฒนางาน

ตารางที่ 4.11 สรุปแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก  
ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม (ต่อ)

ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และทำงานเป็นทีม	แนวทางการพัฒนา
	2) สร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญ ของการพัฒนานวัตกรรม โดยทุกคนเข้า มามีส่วนร่วม 3) เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการ สร้าง และพัฒนานวัตกรรม
2. ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ของโรงเรียน	1) ครูทุกคนจะต้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียน 2) ทุกคนจะต้องเห็นภาพในการพัฒนา โรงเรียนให้ชัดเจน และเป็นไปในทิศทาง เดียวกัน 3) จัดเวทีแลกเปลี่ยน รับฟังความคิดเห็นใน การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายของ โรงเรียน
3. สร้างกลุ่มเครือข่ายภายในโรงเรียนเพื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	1) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่าง สม่ำเสมอ โดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย 2) สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็น ความสำคัญของการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ว่า มีประโยชน์อย่างมากในการพัฒนา โรงเรียน 3) สร้างเครือข่ายภายในโรงเรียน ภายนอก โรงเรียน หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อ รับฟังแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน

จากตารางที่ 4.11 พบว่า แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสาม โลก ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม มีดังนี้

เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสาม โลก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ บุคลากรทุกคนร่วมกันแสดงความคิดเห็นในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ที่ใช้ในการพัฒนางาน รองลงมาคือ สร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรม โดยทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการสร้าง และพัฒนานวัตกรรม ตามลำดับ

ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ของโรงเรียน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสาม โลก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ครูทุกคนจะต้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียน รองลงมาคือ ทุกคนจะต้องเห็นภาพในการพัฒนาโรงเรียนให้ชัดเจน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และจัดเวทีแลกเปลี่ยน รับฟังความคิดเห็นในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายของโรงเรียน ตามลำดับ

สร้างกลุ่มเครือข่ายภายในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสาม โลก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย รองลงมาคือ สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ว่ามีประโยชน์อย่างมากในการพัฒนาโรงเรียน และสร้างเครือข่ายภายในโรงเรียน ภายนอกโรงเรียน หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อรับฟังแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน ตามลำดับ

4.3.4.4 ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับที่ 4 คือ ด้านการมีกลยุทธ์ นวัตกรรม ผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสาม โลก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่าเรื่อง นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นจากกลยุทธ์ เป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นแนวทางในการพัฒนาที่สำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ



ประเมินผลกลยุทธ์ ประเมินผลสำเร็จของนวัตกรรมที่นำไปใช้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ลำดับสุดท้ายคือ วางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานในอนาคต โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ในประเด็นที่เป็นแนวทางการส่งเสริมด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม ซึ่งได้วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.12 สรุปแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โรงเรียนสามโลก  
ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม

ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม	แนวทางการพัฒนา
1. นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นจากกลยุทธ์เป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) สร้างความเข้าใจในความสำคัญของการกำหนดกลยุทธ์ของการขับเคลื่อนโรงเรียน</li> <li>2) ให้ทุกคนได้คิดพัฒนานวัตกรรมจากกลยุทธ์ที่ทุกคนได้ร่วมกันกำหนดขึ้น</li> <li>3) นวัตกรรมที่สร้างจากกลยุทธ์ควรใช้การประเมินผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง</li> </ol>
2. ประเมินผลกลยุทธ์ ประเมินผลสำเร็จของนวัตกรรมที่นำไปใช้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) กลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นเมื่อนำไปใช้ควรประเมินผลอย่างต่อเนื่องจะปรับปรุงให้สมบูรณ์</li> <li>2) ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรมีส่วนร่วมในการประเมินกลยุทธ์ และเสนอแนะแนวทางในปรับปรุง เพื่อให้มีประสิทธิภาพ</li> <li>3) ควรทำแบบประเมินความพึงพอใจหรือประเมินประสิทธิภาพของกลยุทธ์ หรือนวัตกรรมที่นำไปใช้ในการพัฒนาวิชาชีพ</li> </ol>
3. วางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานในอนาคต	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) ส่งเสริมให้ทุกคนร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ ในการดำเนินงานในอนาคตให้มีประสิทธิภาพ</li> </ol>

ตารางที่ 4.12 สรุปแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก  
ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม (ต่อ)

ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม	แนวทางการพัฒนา
	2) สร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญ ของกลยุทธ์จากการวางแผนในการกำหนด วิสัยทัศน์ และเป้าหมาย
	3) สนับสนุนให้มีการประเมินกลยุทธ์ และ ประเมินผลการดำเนินงานต่างๆ อย่าง ต่อเนื่อง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู  
โรงเรียนสามโคก ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม มีดังนี้

นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นจากกลยุทธ์เป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยสามารถ  
วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู  
โรงเรียนสามโคก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ สร้างความเข้าใจในความสำคัญของการกำหนดกล  
ยุทธ์ของการขับเคลื่อนโรงเรียน รองลงมาคือ ให้ทุกคนได้คิดพัฒนานวัตกรรมจากกลยุทธ์ที่ทุกคน  
ได้ร่วมกันกำหนดขึ้น และนวัตกรรมที่สร้างจากกลยุทธ์ควรใช้การประเมินผล และปรับปรุงอย่าง  
ต่อเนื่อง ตามลำดับ

ประเมินผลกลยุทธ์ ประเมินผลสำเร็จของนวัตกรรมที่นำไปใช้ความก้าวหน้าใน  
วิชาชีพ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิง  
นวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ กลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นเมื่อ  
นำไปใช้ควรประเมินผลอย่างต่อเนื่องจะปรับปรุงให้สมบูรณ์ รองลงมาคือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรมี  
ส่วนร่วมในการประเมินกลยุทธ์ และเสนอแนะแนวทางในปรับปรุง เพื่อให้มีประสิทธิภาพ และควร  
ทำแบบประเมินความพึงพอใจหรือประเมินประสิทธิภาพของกลยุทธ์ หรือนวัตกรรมที่นำไปใช้ใน  
การพัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับ

วางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานในอนาคต โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตาม ลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับครู โรงเรียนสามโคก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ส่งเสริมให้ทุกคนร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ ในการดำเนินงานในอนาคตให้มีประสิทธิภาพรองลงมาคือ สร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของกลยุทธ์จากการวางแผนในการกำหนดวิสัยทัศน์ และ เป้าหมาย และสนับสนุนให้มีการประเมินกลยุทธ์ และประเมินผลการดำเนินงานต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

4.3.4.5 ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับที่ 5 คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ นวัตกรรม ผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โรงเรียน สามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า สร้างความเชื่อถือและให้การยอมรับ โดยให้ทุกคนมีความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ เป็นแนวทางในการพัฒนาที่สำคัญเป็น อันดับแรกรองลงมาคือ มีความคิดที่จะพัฒนาให้โรงเรียนก้าวหน้าโดยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา ลำดับสุดท้ายคือ มีความมุ่งมั่นที่จะเห็น โรงเรียนเป็น โรงเรียนที่เป็นเลิศในทุกๆด้าน โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ในประเด็นที่เป็นแนวทาง การส่งเสริมด้านการมี วิสัยทัศน์นวัตกรรม ซึ่ง ได้วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.13 สรุปแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โรงเรียนสามโคก ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม	แนวทางการพัฒนา
1. สร้างความเชื่อถือและให้การยอมรับโดยให้ทุกคนมีความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์	1) ให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อแสดงให้รู้ว่าทุกคนเป็นส่วนสำคัญ ในการพัฒนาโรงเรียน 2) สร้างความเชื่อถือ และยอมรับว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างขึ้น 3) เห็นคุณค่าในตนเองและเห็นคุณค่าของเพื่อนร่วมงานทุกคน

ตารางที่ 4.13 สรุปแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโลก  
ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม (ต่อ)

ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม	แนวทางการพัฒนา
2. มีความคิดที่จะพัฒนาให้โรงเรียนก้าวหน้าโดยการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา	1) สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาโรงเรียน 2) ส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน และใช้นวัตกรรมที่สร้างขึ้นมาใช้ในการปฏิบัติงาน 3) สร้างการเรียนรู้ ความเข้าใจถึงเทคโนโลยี และนวัตกรรมต่างๆ ที่ร่วมกันสร้างขึ้น มาสามารถพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. มีความมุ่งมั่นที่จะเห็นโรงเรียนเป็นโรงเรียนที่เป็นเลิศในทุกๆด้าน	1) สร้างความมุ่งมั่น หรือคาดหวังให้ทุกคนได้ร่วมกันพัฒนาความเป็นเลิศในด้านต่างๆ 2) ร่วมกันตั้งเป้าหมาย และร่วมกันวางแผนแนวทางในการพัฒนาให้เป็นเลิศในทุกด้าน 3) กำหนดเป้าหมาย กำหนดทิศทาง ให้ทุกคนมองเห็นถึงความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียน

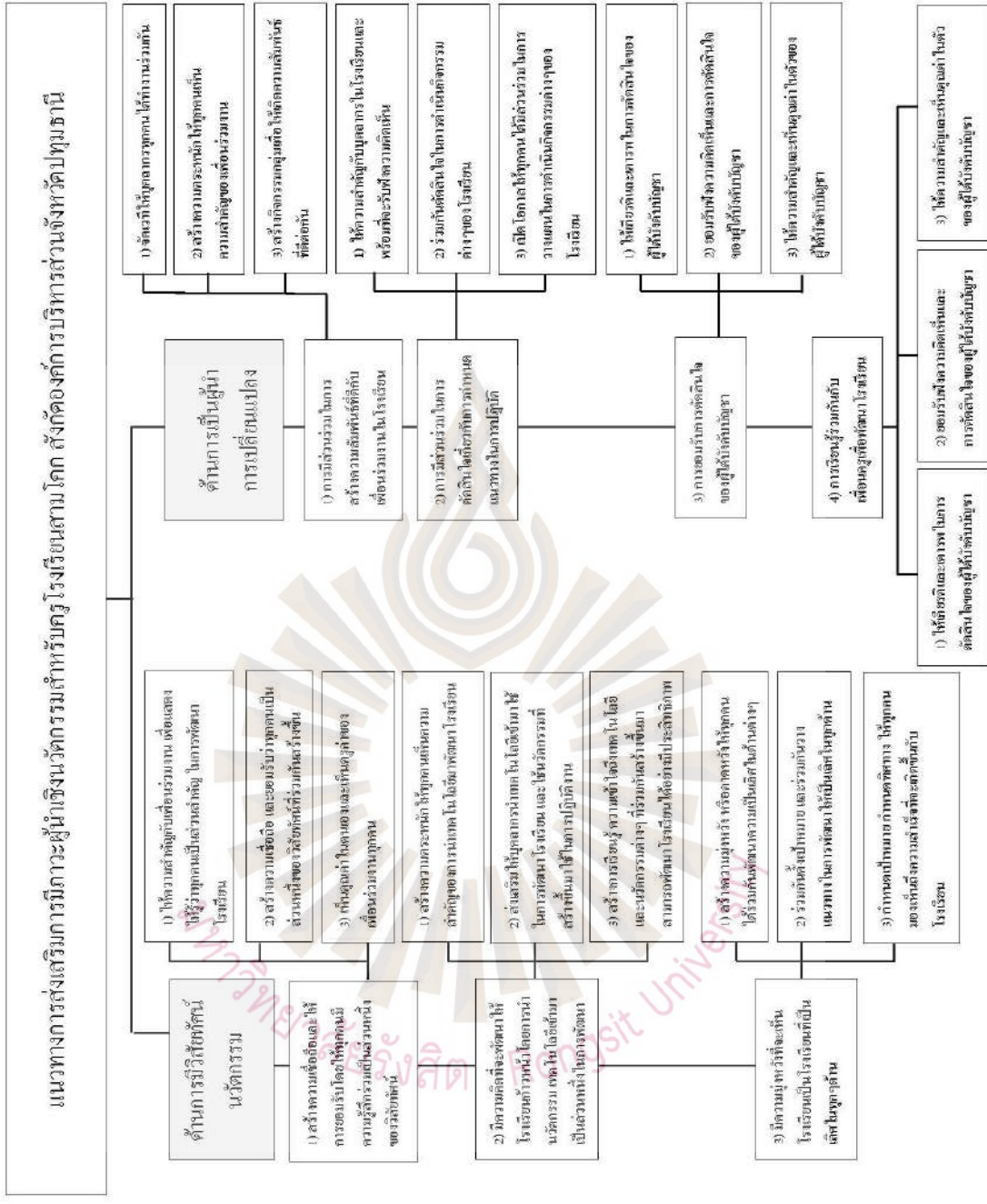
จากตารางที่ 4.13 พบว่า แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโลก ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรมมีดังนี้

สร้างความเชื่อถือและให้การยอมรับ โดยให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโลก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อแสดงให้เห็นว่าทุกคนเป็นส่วนสำคัญ ในการพัฒนาโรงเรียน รองลงมาคือ สร้างความเชื่อถือ และยอมรับว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างขึ้น และเห็นคุณค่าในตนเองและเห็นคุณค่าของเพื่อนร่วมงานทุกคน ตามลำดับ

มีความคิดที่จะพัฒนาให้โรงเรียนก้าวหน้าโดยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาโดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โรงเรียนสามโลก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาโรงเรียน รองลงมาคือส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน และใช้นวัตกรรมที่สร้างขึ้นมาใช้ในการปฏิบัติงาน และสร้างการเรียนรู้ ความเข้าใจถึงเทคโนโลยี และนวัตกรรมต่างๆ ที่ร่วมกันสร้างขึ้นมาสามารถพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

มีความมุ่งหวังที่จะเห็นโรงเรียนเป็นโรงเรียนที่เป็นเลิศในทุกๆด้าน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตาม ลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โรงเรียนสามโลก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ สร้างความมุ่งมั่น หรือคาดหวังให้ทุกคนได้ร่วมกันพัฒนาความเป็นเลิศในด้านต่างๆ รองลงมาคือ ร่วมกันตั้งเป้าหมาย และร่วมกันวางแผนแนวทางในการพัฒนาให้เป็นเลิศในทุกด้าน และกำหนดเป้าหมาย กำหนดทิศทาง ให้ทุกคนมองเห็นถึงความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นกับ โรงเรียน ตามลำดับ





รูปที่ 4.1 สรุปแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี (ต่อ)

## บทที่ 5

### สรุปผลอภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการนำเสนอแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี และ 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี การวิจัยครั้งนี้เป็นการประเมินความต้องการจำเป็น มีขั้นตอนการวิจัย 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นในการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก โดยใช้การสำรวจด้วยแบบสอบถาม และขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก และมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้ กลุ่มประชากรประกอบด้วย ข้าราชการครู ครูผู้ช่วย(อัตราจ้าง)โรงเรียนสามโคก รวมทั้งสิ้นจำนวน 184 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือในส่วนสภาพการดำเนินงานที่เป็นจริงเท่ากับ 0.951 และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือในส่วนสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.917 สำหรับการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนสามโคก รองผู้อำนวยการโรงเรียนสามโคก หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ของโรงเรียนสามโคก จำนวน 10 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติแบบบรรยาย ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน (S.D.) และในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : PNI<sub>Modified</sub>) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)



## 5.1 สรุปผลการวิจัย

แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี สรุปผลการศึกษาดังนี้

### 5.1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.1.1.1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.93 อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.74 ตำแหน่ง ครู คิดเป็นร้อยละ 76.09 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 95.65 และประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.07 ตามลำดับ

5.1.2 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

5.1.2.1 สภาพที่เป็นจริงในการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย แต่ละด้านพบว่า สภาพที่เป็นจริง ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง รองลงมา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม และด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ตามลำดับ

และสภาพที่พึงประสงค์ในการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย แต่ละด้านพบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม รองลงมาคือ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม ด้านมีกลยุทธ์นวัตกรรม และด้านมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ตามลำดับ

### 5.1.3 ความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก

5.1.3.1 ผลการการเรียงลำดับความสำคัญจำเป็นเพื่อส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี วิเคราะห์โดยใช้สูตร (Modified Priority Need Index:  $PNI_{Modified}$ ) ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม และด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ

การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย (1) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม (2) ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม (3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (4) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม (5) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นย่อยรายด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม รายการความต้องการจำเป็นที่พบว่า มีค่า  $PNI_{modified}$  มากกว่า .30 และมีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ใช้ในการปฏิบัติงาน ลำดับที่ 2 คือ ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ของโรงเรียน ลำดับที่ 3 คือ สร้างกลุ่มเครือข่ายภายใน โรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันตามลำดับ

(2) ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม รายการความต้องการจำเป็นที่พบว่า มีค่า  $PNI_{modified}$  มากกว่า .30 และมีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นจากกลยุทธ์เป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ลำดับที่ 2 คือ ประเมินผลกลยุทธ์ ประเมินผลสำเร็จของนวัตกรรมที่นำไปใช้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ลำดับที่ 3 คือ วางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานในอนาคต ตามลำดับ

(3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม รายการความต้องการจำเป็นที่พบว่า มีค่า PNI modified มากกว่า .30 และมีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ การแสวงหาความรู้และคิดค้นสิ่งใหม่ๆ โดยที่ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดค้นวิธีการ ลำดับที่ 2 คือ มีจินตนาการในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อมาพัฒนางานเพื่อเป็นทางเลือกใหม่ๆในการทำงาน ลำดับที่ 3 คือ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ ระบบการทำงานที่มีการเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ ตามลำดับ

(4) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม รายการความต้องการจำเป็นที่พบว่า มีค่า PNI modified มากกว่า .30 และมีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ สร้างความเชื่อถือและให้การยอมรับ โดยให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ลำดับที่ 2 คือ มีความคิดที่จะพัฒนาให้โรงเรียนก้าวหน้าโดยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา ลำดับที่ 3 คือ มีความมุ่งหวังที่จะเห็นโรงเรียนเป็น โรงเรียนที่เป็นเลิศในทุกๆด้าน ตามลำดับ

(5) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง รายการความต้องการจำเป็นที่พบว่า มีค่า PNI modified มากกว่า .30 และมีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนลำดับที่ 2 คือ ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆของโรงเรียนลำดับที่ 3 คือ ผู้บริหารและครูยอมรับการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ

#### 5.1.4 แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โรงเรียนสามโลก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามความต้องการจำเป็นสูงสุดแต่ละด้าน โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า

##### 5.1.4.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม ได้แก่

(1) เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลหรือนวัตกรรมใหม่ๆใช้ในการปฏิบัติงาน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โรงเรียนสามโลก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ บุคลากรทุกคน

ร่วมกันแสดงความคิดเห็นในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ที่ใช้ในการพัฒนางาน รองลงมาคือ สร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรม โดยทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการสร้าง และพัฒนานวัตกรรม

(2) ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ของโรงเรียน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ครูทุกคนจะต้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียน รองลงมาคือ ทุกคนจะต้องเห็นภาพในการพัฒนาโรงเรียนให้ชัดเจน และเป็น ไปในทิศทางเดียวกัน และจัดเวทีแลกเปลี่ยน รับฟังความคิดเห็นในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายของโรงเรียน

(3) สร้างกลุ่มเครือข่ายภายใน โรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย รองลงมาคือ สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ว่ามีประโยชน์อย่างมากในการพัฒนาโรงเรียน และสร้างเครือข่ายภายใน โรงเรียนภายนอกโรงเรียน หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อรับฟังแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน

#### 5.1.4.2 ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม ได้แก่

(1) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นจากกลยุทธ์เป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ สร้างความเข้าใจในความสำคัญของการกำหนดกลยุทธ์ของการขับเคลื่อนโรงเรียน รองลงมาคือ ให้ทุกคนได้คิดพัฒนานวัตกรรมจากกลยุทธ์ที่ทุกคนได้ร่วมกันกำหนดขึ้น และนวัตกรรมที่สร้างจากกลยุทธ์ควรใช้การประเมินผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

(2) ประเมินผลกลยุทธ์ ประเมินผลสำเร็จของนวัตกรรมที่นำไปใช้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ กลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นเมื่อนำไปใช้ควรประเมินผลอย่างต่อเนื่องจะปรับปรุงให้สมบูรณ์ รองลงมาคือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรมีส่วนร่วมในการประเมินกลยุทธ์ และเสนอแนะแนวทางในปรับปรุง เพื่อให้มีประสิทธิภาพ และควร

ทำแบบประเมินความพึงพอใจหรือประเมินประสิทธิภาพของกลยุทธ์ หรือนวัตกรรมที่นำไปใช้ในการพัฒนาวิชาชีพ

(3) วางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานในอนาคตโดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตาม ลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสาม โลก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ส่งเสริมให้ทุกคนร่วมกัน กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ ในการดำเนินงานในอนาคตให้มีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ สร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของกลยุทธ์จากการวางแผนในการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมาย และสนับสนุนให้มีการประเมินกลยุทธ์ และประเมินผลการดำเนินงานต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

#### 5.1.4.3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้แก่

(1) การแสวงหาความรู้และคิดค้นสิ่งใหม่ๆ โดยที่ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดค้นวิธีการ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสาม โลก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ส่งเสริมให้ครูได้ คิดค้น นวัตกรรมในการดำเนินงานต่างๆ ให้เกิดประสิทธิภาพ รองลงมาคือ จัดเวทีให้ครูทุกคนได้แสดงศักยภาพในการนำเสนอ นวัตกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียน และสนับสนุนให้ครูทุกคน ได้คิดค้น สร้างสรรค์นวัตกรรม วิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน

(2) มีจินตนาการในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อมาพัฒนางาน เพื่อเป็นทางเลือกใหม่ๆในการทำงาน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสาม โลก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้คิดสร้างสรรค์ ในการพัฒนานวัตกรรม เพื่อพัฒนาโรงเรียน รองลงมาคือ กระตุ้นให้ทุกคนได้ คิดค้น สร้างจินตนาการ ในการสร้าง นวัตกรรม เพื่อเป็นทางเลือกให้กับการพัฒนาโรงเรียนที่ หลากหลายและบุคลากรทุกคนจะต้องเปิดใจรับความคิดเห็น นวัตกรรมใหม่ๆทางเลือกใหม่ๆ ที่เพื่อนร่วมงานสร้างขึ้น มาเพื่อพัฒนาโรงเรียน

(3) พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ ระบบการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสาม โลก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ บุคลากรทุกคนจะต้อง ตื่นตัว พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ที่จะเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว รองลงมาคือ บุคลากรทุกคนจะปรับระบบงาน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจที่ปฏิบัติงาน และกระบวนการ

ทำงานทุกกระบวนการจะต้องสามารถให้มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียนไปในทิศทางที่ดี

#### 5.1.4.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ได้แก่

(1) สร้างความเชื่อถือและให้การยอมรับ โดยให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโลก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อแสดงให้เห็นว่าทุกคนเป็นส่วนสำคัญ ในการพัฒนาโรงเรียน รองลงมาคือ สร้างความเชื่อถือ และยอมรับว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างขึ้น และเห็นคุณค่าในตนเอง และเห็นคุณค่าของเพื่อนร่วมงานทุกคน

(2) มีความคิดที่จะพัฒนาให้โรงเรียนก้าวหน้าโดยการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโลก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาโรงเรียน รองลงมาคือ ส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน และใช้นวัตกรรมที่สร้างขึ้นมาใช้ในการปฏิบัติงาน และสร้างการเรียนรู้ ความเข้าใจถึงเทคโนโลยี และนวัตกรรมต่างๆ ที่ร่วมกันสร้างขึ้นมาสามารถพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) มีความมุ่งหวังที่จะเห็นโรงเรียนเป็นโรงเรียนที่เป็นเลิศในทุกๆ ด้าน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตาม ลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโลก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ สร้างความมุ่งหวัง หรือคาดหวังให้ทุกคนได้ร่วมกันพัฒนาความเป็นเลิศในด้านต่างๆ รองลงมาคือ ร่วมกันตั้งเป้าหมาย และร่วมกันวางแนวทางในการพัฒนาให้เป็นเลิศในทุกด้าน และกำหนดเป้าหมาย กำหนดทิศทาง ให้ทุกคนมองเห็นถึงความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียน

#### 5.1.4.5 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่

(1) การมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโลก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ จัดเวทีให้บุคลากรทุกคนได้ทำงาน

ร่วมกัน รองลงมาคือ สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน และสร้างกิจกรรมกลุ่มเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

(2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางการปฏิบัติกิจกรรม ต่างๆของโรงเรียน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ให้ความสำคัญกับบุคลากรในโรงเรียนและพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็น รองลงมาคือ ร่วมกันตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนในการดำเนินกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน

(3) การยอมรับการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ให้เกียรติและเคารพในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ยอมรับฟังความคิดเห็นและการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

### 5.2.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรทุกคนจะต้องร่วมสร้างสรรค์ผลงานให้เห็นถึงความสำคัญและร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัย ชลกร ดันประภัสสร (2556) พบว่า ผู้นำจะต้องสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของงานรวมถึงวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้ทุกคนสามารถสร้างสรรค์ผลงาน และสามารถทำงานร่วมกันได้ เพื่อพัฒนาโรงเรียน และสอดคล้องกับ พิสิษฐวัฒน์ กลิ่น ไชยสงค์ (2559) พบว่า ผู้นำควรมีพฤติกรรมของที่แสดงออกถึงการส่งเสริมหรือเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้ร่วมกันหาปัญหา ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมประเมินความสำเร็จหรือความล้มเหลวเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น รวมถึงการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วม ทั้งด้านวัตถุ ด้านสังคม จิตใจ

### 5.2.2 ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า กลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียนจะต้องเกิดจากบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงาน และจะต้องประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงให้สมบูรณ์และสร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉิชาภา สุนทรไชย (2561) ที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์มองการไกลในอนาคตถึงมุมมองในการทำนายนอนาคต่ออย่างมีวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์หรือกำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อนำองค์การไปสู่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

### 5.2.3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้นำจะต้องส่งเสริมให้ครูได้คิดค้นนวัตกรรม เปิดโอกาสให้ทุกคนได้คิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรม บุคลากรทุกคนจะต้องตื่นตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีกระบวนการทำงานทุกกระบวนการ สามารถทำงานให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553) พบว่า ผู้นำจะต้องมุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมมากขึ้น เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน และมีโครงสร้างองค์การแบบทีมงานข้ามสายงาน ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีการบริหารคนเก่ง และมีระบบที่เลี้ยง มีการสอนงาน

### 5.2.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรทุกคนจะต้องเชื่อและยอมรับ โดยทุกคนจะเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ เห็นคุณค่าในตนเองและคุณค่าในเพื่อนร่วมงาน มีเป้าหมายที่จะพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้าโดยนำเอานวัตกรรมเทคโนโลยีเข้ามาใช้ โดยมุ่งหวังที่จะเห็น โรงเรียนเป็นเลิศในทุกๆด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553) พบว่า ผู้นำจะต้องมุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมมากขึ้นเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และมีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีระบบกระบวนการที่ชัดเจน ใช้เทคโนโลยีในการสร้างคลังความรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวน ภารังกูล (2552) พบว่าผู้นำจะต้องพัฒนานวัตกรรม กระจายอำนาจ วางแผน การจัดการองค์ความรู้ใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเป็นช่วยสำคัญในการพัฒนา



### 5.2.5 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า โรงเรียนควรจัดเวทีให้บุคลากรได้ทำงานร่วมกัน สร้างความตระหนักให้เห็นคุณค่าของเพื่อนร่วมงาน สอนคล้องกับงานวิจัยของ กุญชรภัทรภัทร โทพา (2559) พบว่า ผู้นำจะต้องกระจายอำนาจ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จดียิ่งขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ทุกคนเห็นถึงคุณค่าในตนเอง และสามารถเป็นส่วนสำคัญในความสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Vloek (2012) ที่พบว่า ผู้นำจะต้องแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน รับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของทุกคน และสามารถสร้างทีมและเครือข่ายการพัฒนาความรู้และการแก้ปัญหาช่วยให้เพื่อนร่วมงานสามารถมองเห็นสิ่งต่างๆ ได้กว้างขึ้น และตระหนักถึงความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน

## 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โรงเรียนสามโลก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

5.3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โรงเรียนสามโลก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม และด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

5.3.1.2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโลก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่าการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโลก ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุดแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ผู้บริหารและครูยอมรับการตัดสินใจ

ของผู้ได้บังคับบัญชา มีกระบวนการเรียนร่วมกันระหว่างเพื่อนครู เพื่อพัฒนาโรงเรียน และร่วมกันพัฒนางานที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องไว้

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูในองค์ประกอบอื่นๆ เพื่อการพัฒนาอย่างรอบด้าน

5.3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลทำให้ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูไปใช้แล้วเกิดประสิทธิภาพ



## บรรณานุกรม

- กัญญภัทร์สร โทพา. (2559). การศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและนวัตกรรม ระหว่างกลุ่มธนาคารพาณิชย์รัฐวิสาหกิจไทยกับกลุ่มธนาคารพาณิชย์บริษัทมหาชน (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ขวัญชนก โคนาค. (2557). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 16 (4), 131-140.
- จิตภา ศุภชญาพันธ์. (2555). การศึกษาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก
- ชลกร ต้นประภัสร์. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรม ของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 7 (2), 42-55.
- ชวน ธารังกุล. (2552). นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนชายแดนภูมิภาคตะวันตก. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 16 (1), 126-137.
- ณิชภา สุนทรไชย. (2561). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดกาฬสินธุ์ (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ธีระพร อายุวัฒน์. (2552). แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปวีณา กันดิน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่
- พยัคฆ์ วุฒิรงค์. (2555). การจัดการนวัตกรรมจากแนวคิดสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิสิษฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภารดี อนันต์นำวี. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์ มนตรี จำกัด.
- โรงเรียนสามโคก กลุ่มงานบุคลากร. (2562). *จำนวนประชากรครูของโรงเรียนสามโคก*. ปทุมธานี : ผู้แต่ง.
- วชิณ อ่อนอ้าย. (2558). รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 17 (2), 74-84.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีทัศนคติต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : หจก.ทิพย์วิสุทธิ.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและนวัตกรรมการร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- เวียงวัวร์ธน์ ทำทูล. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21* (Unpublished Master' thesis). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- เศรษฐพงศ์ มะลิวรรณ. (2559). *เทคโนโลยีเปลี่ยนโลก*. สืบค้นจาก [http:// www.it24hrs.com/2016/disruptive-technologies-technology/](http://www.it24hrs.com/2016/disruptive-technologies-technology/)
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2542). *การสังเคราะห์เทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรส.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 12 (2560 – 2564)*. สืบค้นจาก <http://ethics.nso.go.th/images/pdf/rulegeneral/plan12.pdf>
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข สำนักงานการพยาบาล. (2555). *ยุทธศาสตร์การบริการพยาบาล เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พ.ศ. 2556-2558*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกิจการ โรงพิมพ์ องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. (2561). *การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี*. สืบค้นจาก <http://www.pathumpao.go.th/>
- อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์. (2553). *การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม* (Unpublished Master' thesis). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- Vlok,A. (2012). A leadership competency profile for innovation leaders in a sciencebased research and innovation organization in South Africa. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 41, 209-226.
- Barrow, R., & Milburn, G. (1990). *A Critical Dictionary of Educational Concepts*. NY: Teachers College Press.
- Dunster, K., & Andrew, J. (1996). *Dictionary of Natural Resource Management*. Canada: University of British Columbia.
- Edwards. (2013). *Ore deposits Geology Prospecting*. New York : Chapman and Hall.
- Jaffer (2013). Implementation of the INTERGROWTH21st Project in Oman. *BJOG: An International Journal of Obstetrics & Gynaecology*, 120, Issue s2.
- Kaufman, R. (2000). *Mega Planning*. Thousand Oaks : Sage Publications.
- Khong-ngama, S., Wongwanichb, S., & Piromsombatc,C.(2013) . *Principals' and Teachers' Use of Evaluation Results for Student Learning in Science*. Retrieved from <https://cyberleninka.org/article/n/390799/viewer>.
- Lussier, R. N., & Achua, C.F. (2007). *Effective Leadership* (3<sup>rd</sup> ed.). Ohio: South-Western.
- Mckillip, J. (1987). *Need Analysis Tools for the Human Services and Education*. Newbury Park : Sage Publications.
- Reviere, R. et al. (1996). *Assessments a Creative and Practical Guide for Social Scientists*. United States of America : Taylor and Francis.
- Stufflebeam, D. L. et al. (1985). *Conducting Educational Needs Assessment*. United States of America : Kluwer Academic.
- Vlok. (2012). A leadership competency profile for innovation leaders in a sciencebased research and innovation organization in South Africa. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 41, 209-226.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Webster's Encyclopedic Unabridged Dictionary of the English Language*. (1994). NY: Gramercy Books.
- Witkin, B. R., & Altschuld, J. W. (1995). *Planning and Conducting Needs Assessments*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Wooi, S.C. (2013). The moderating effect of long-term orientation on the timing and types of rewards. *Managing Service Quality. An International Journal*, 23(3), 225-244.
- York, R., O. (1982). *Human Service Planning : Concepts, Tools, and Methods*. Chapel : Hill.









ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University



 <p>มหาวิทยาลัยรังสิต RANGSIT UNIVERSITY</p>		<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="font-size: small;">มหาวิทยาลัยรังสิต เมืองเอก ถนนสายรังสิต จ.ปทุมธานี 12000</td> <td style="font-size: small;">Rangsit University Muang-ae, Pathumthani Rd. Pathumthani 12000, Thailand</td> <td style="font-size: small;">T. (66) 2997 2200-30 F. (66) 2791 3757 E. info@rsu.ac.th</td> </tr> </table>	มหาวิทยาลัยรังสิต เมืองเอก ถนนสายรังสิต จ.ปทุมธานี 12000	Rangsit University Muang-ae, Pathumthani Rd. Pathumthani 12000, Thailand	T. (66) 2997 2200-30 F. (66) 2791 3757 E. info@rsu.ac.th
มหาวิทยาลัยรังสิต เมืองเอก ถนนสายรังสิต จ.ปทุมธานี 12000	Rangsit University Muang-ae, Pathumthani Rd. Pathumthani 12000, Thailand	T. (66) 2997 2200-30 F. (66) 2791 3757 E. info@rsu.ac.th			

วิทยาลัยครูสุริยเทพ  
ที่ วสท.4800/624.1

22 เมษายน 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน นายชูชาติ เทียงธรรม ผู้อำนวยการโรงเรียนสามโคก

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม 1 ฉบับ

ด้วย นาย ยินดี ฮานาฟี รหัสนักศึกษา 6006999 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัยเรื่องแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี GUIDELINES FOR PROMOTE INNOVATIVE LEADERSHIP OF TEACHER AT SAMKHOK SCHOOL UNDER THE PATHUM THANI PROVINCIAL ADMINISTRATION ORGANIZATION ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา EDA699 วิทยานิพนธ์ โดยมีอาจารย์ ดร.ประมุข ชูสอน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้ข้าพเจ้าอยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ โดยเก็บข้อมูลครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยของ นาย ยินดี ฮานาฟี ในครั้งนี้

ทางหลักสูตร ฯ ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

  
 (ดร.วัลลภา เฉลิวงศาเวช)  
 รองคณบดีฝ่ายวิชาการ  
 และผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
 วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

ผู้ประสานงานโทร.02-997-2222 ต่อ 1275

www.rsu.ac.th

The image features a large, faint watermark of the Rangsit University logo in the center. The logo consists of a stylized flame or sunburst shape at the top, with radiating lines below it, and the university's name in Thai and English at the bottom.

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและ  
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

## รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ดร.ประยูทธ ชูสอน  
มหบัณฑิต อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตร  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต
2. ดร.จุลดิศ คัญทัพ  
มหบัณฑิต อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตร  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต
3. นางสาวนิรา ขุนทองชมาตย์  
ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1



RSU	มหาวิทยาลัยรังสิต RANGSIT UNIVERSITY		มหาวิทยาลัยรังสิต เมืองเอก อ.พหลโยธิน เลขที่ 12000	Rangsit University Muang-Ek, Pathayothin Rd. Pathumthani 12000, Thailand	T. (66) 2997 2200-30 F. (66) 2791 3757 E. info@rsu.ac.th
-----	---	---	--	--	--

วิทยาลัยครูสุริยเทพ  
ที่ วสท.4800/490.2

15 กุมภาพันธ์ 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย  
เรียน ดร.ประยุทธ์ ชูสอน อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม 1 ฉบับ

ด้วย นายอินดี ฮานาฟี รหัส 6006999 นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง แนวทางการ  
ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี  
อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ซึ่งงานวิจัยนี้เป็น  
ส่วนหนึ่งของรายวิชา EDA699 วิทยานิพนธ์ โดยมี ดร.ประมุข ชูสอน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้นักศึกษาอยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วย  
ความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ โดยเก็บข้อมูลจากเก็บข้อมูลจากครูโรงเรียนสามโคก ทางวิทยาลัย  
ครูสุริยเทพ ฯ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย นายอินดี ฮานาฟี  
ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(ดร.วิลลภา เจริมวงศาเวช)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

และผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

ผู้ประสานงาน: คุณสวภัทร ชินสระน้อย  
โทร.029972222 ต่อ 1275  
โทร.081-8071339

www.rsu.ac.th

RSU	มหาวิทยาลัยรังสิต RANGSIT UNIVERSITY		มหาวิทยาลัยรังสิต เมืองเอก ถนนพหลโยธิน จ.ปทุมธานี 12000	Rangsit University Muang Ek, Phaholyothin Rd. Pathumthani 12000, Thailand	T. (66) 2997 2200-30 F. (66) 2701 5757 E. info@ru.ac.th
-----	---	---	---	---	---

วิทยาลัยครูสุริยเทพ  
ที่ วสท.4800/490.3

15 กุมภาพันธ์ 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย  
เรียน ดร.จุลดิศ ศัญทัพ อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม 1 ฉบับ

ด้วย นายอินดี ขานาพี รหัส 6006999 นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง แนวทางการ  
ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี  
อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ซึ่งงานวิจัยนี้เป็น  
ส่วนหนึ่งของรายวิชา EDA699 วิทยานิพนธ์ โดยมี ดร.ประมุข ชูสอน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้ศึกษาอยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วย  
ความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ โดยเก็บข้อมูลจากเก็บข้อมูลจากครูโรงเรียนสามโคก ทางวิทยาลัย  
ครูสุริยเทพ ฯ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย นายอินดี ขานาพี  
ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

*Wattana*

(ดร.วัลลภา เจริญวงศ์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

และผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

ผู้ประสานงาน: คุณสวภัทร ชินสรระน้อย  
โทร.029972222 ต่อ 1275  
โทร.081-8071339

www.ru.ac.th

 <b>มหาวิทยาลัยรังสิต</b> RANGSIT UNIVERSITY		มหาวิทยาลัยรังสิต เมืองรังสิต จ.พ.ศ.รังสิต อ.ปทุมธานี 12000	Rangsit University Muang-Ang, Pathumthani Rd. Pathumthani 12000, Thailand	T. (66) 2937 2200-30 F. (66) 2791 5757 E. info@rsu.ac.th
--	---	---	---	--

วิทยาลัยครูสุริยเทพ  
 ที่ วสท.4800/490.1

15 กุมภาพันธ์ 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย  
 เรียน นางสาวนันทา ชุนทองขมาตย์ ศึกษานิเทศก์ ระดับชำนาญการพิเศษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม 1 ฉบับ

ด้วย นายยินดี ฮานาพี รหัส 6006999 นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
 การบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง แนวทางการ  
 ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี  
 อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ซึ่งงานวิจัยนี้เป็น  
 ส่วนหนึ่งของรายวิชา EDA699 วิทยานิพนธ์ โดยมี ดร.ประมุข ชูสอน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้นักศึกษาอยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วย  
 ความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ โดยเก็บข้อมูลจากเก็บข้อมูลจากครูโรงเรียนสามโคก ทางวิทยาลัย  
 ครูสุริยเทพ ฯ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย นายยินดี ฮานาพี  
 ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ดร.วัลลภา เอ็กมวงศาเวช)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

และผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

ผู้ประสานงาน: คุณสวภัทร ชินสระน้อย

โทร.029972222 ต่อ 1275

โทร.081-8071339

www.rsu.ac.th



ภาคผนวก ค

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก**  
**สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี**

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นเรื่องแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคกสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี : การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ ประกอบด้วยข้อความทั้งสิ้น 28 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 28 ข้อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนาจัดทำขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ของการวิเคราะห์ข้อมูลขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำให้ครบทุกข้อ ทั้ง 2 ตอน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นายยินดี ฮานาฟี

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
 วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต



ตอนที่ 1 แบบประเมินเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพของท่าน

1. เพศ

- ( ) ชาย
- ( ) หญิง

2. อายุ

- ( ) 20 – 30 ปี
- ( ) 31 – 40 ปี
- ( ) 41 – 50 ปี
- ( ) 51 – 60 ปี

3. ตำแหน่ง

- ( ) ผู้อำนวยการ โรงเรียน
- ( ) รองผู้อำนวยการ โรงเรียน
- ( ) ข้าราชการครู
- ( ) ผู้ช่วยครู

4. ระดับการศึกษา

- ( ) ปริญญาตรี
- ( ) ปริญญาโท
- ( ) ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ( ) น้อยกว่า 5 ปี
- ( ) 5 – 10 ปี
- ( ) มากกว่า 10 ปี







**แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แนวทางการเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู  
โรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี**

\*\*\*\*\*

**ด้านที่ 1 การเป็นผู้รับการเปลี่ยนแปลง**

1. การมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน

**แนวทางการส่งเสริม**

.....  
.....

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรม ต่างๆของ  
โรงเรียน

**แนวทางการส่งเสริม**

.....  
.....

3. ผู้บริหารและครูยอมรับการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

**แนวทางการส่งเสริม**

.....  
.....

4. การเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนครูเพื่อพัฒนาโรงเรียน

**แนวทางการส่งเสริม**

.....  
.....

## ด้านที่ 2 การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

1. การแสวงหาความรู้และคิดค้นสิ่งใหม่ๆ โดยที่ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดค้นวิธีการ  
แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

2. สร้างจินตนาการในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อมาพัฒนางานเพื่อเป็นทางเลือกใหม่ๆ  
ในการทำงาน

แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

3. การพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ ระบบการทำงานที่มีการเปลี่ยนไปตามสถานการณ์  
แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

## ด้านที่ 3 การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม

1. เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ใช้ในการปฏิบัติงาน  
แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

2. การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ของโรงเรียน

แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

3. การสร้างกลุ่มเครือข่ายภายใน โรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

#### ด้านที่ 4 การมีกลยุทธ์นวัตกรรม

1. การสร้างนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นจากกลยุทธ์เป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง  
แนวทางการส่งเสริม

.....  
.....

2. การประเมินผลกลยุทธ์ ประเมินผลสำเร็จของนวัตกรรมที่นำไปใช้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ  
แนวทางการส่งเสริม

.....  
.....

3. การวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานในอนาคต  
แนวทางการส่งเสริม

.....  
.....

#### ด้านที่ 5 การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

1. การสร้างความเชื่อถือและให้การยอมรับโดยให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ  
วิสัยทัศน์  
แนวทางการส่งเสริม


.....  
.....

2. การมีความคิดที่จะพัฒนาให้โรงเรียนก้าวหน้าโดยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีเข้ามาเป็น  
ส่วนหนึ่งในการพัฒนา  
แนวทางการส่งเสริม

.....  
.....

3. การสร้างความมุ่งมั่นที่จะเห็นโรงเรียนเป็นโรงเรียนที่เป็นเลิศในทุกๆด้าน  
แนวทางการส่งเสริม

.....  
.....



ภาคผนวก ง  
ผลการพิจารณาแบบประเมินค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University



**ผลการพิจารณาแบบประเมินค่า ระดับความสอดคล้อง (IOC)**  
**เรื่อง แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโลก**  
**สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี**

**ตอนที่ 2 การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโลก สังกัดองค์การบริหารส่วน**  
**จังหวัดปทุมธานี**

ข้อที่	การส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับครูโรงเรียนสามโลก	คะแนนความคิดเห็น			รวม	IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					
		1	2	3			
<b>1) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง</b>							
1	มีการวางแผนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบทำใ้บุคลากรเกิดการยอมรับ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	ให้ความไว้วางใจเสริมแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ	1	0	1	2	0.7	ใช้ได้
3	กระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานตระหนักรู้ถึงความสำคัญและความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	แสดงออกถึงการเป็นนักคิด นักวางแผน คิดเชิงระบบและสามารถวิเคราะห์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	0	2	0.7	ใช้ได้
5	นำเทคโนโลยีเข้ามาส่งเสริมในการสร้างนวัตกรรมและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	การส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับครูโรงเรียนสามโคก	คะแนนความคิดเห็น			รวม	IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					
		1	2	3			
<b>2) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม</b>							
6	พัฒนาตนเองโดยใช้ประสบการณ์และทักษะในการทำงานเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7	แสวงหาความรู้และคิดค้นสิ่งใหม่ๆ โดยที่ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดค้นวิธีการ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8	มีความยืดหยุ่นในการทำงาน และยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
9	มีจินตนาการในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อมาพัฒนางานเพื่อเป็นทางเลือกใหม่ๆ ในการทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
10	พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ ระบบการทำงานที่มีการเปลี่ยนไปตามสถานการณ์	0	1	1	2	0.7	ใช้ได้
<b>3) การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม</b>							
11	สร้างกลุ่มเครือข่ายภายในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
12	ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย ของโรงเรียน	1	0	1	2	0.7	ใช้ได้
13	เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ใช้ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
14	ทุกคนพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
15	สมาชิกทุกคนในโรงเรียนเห็นถึงความสำคัญของตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ และเห็นคุณค่าของตนเอง	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	การส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับครูโรงเรียนสามโลก	คะแนนความคิดเห็น			รวม	IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					
		1	2	3			
16	สนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้แก่ เพื่อนครูเพื่อที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
17	ให้คำปรึกษา และสร้างความมั่นใจให้แก่เพื่อนครู ในการระหว่างการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
<b>4) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม</b>							
18	วางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย เพื่อกำหนด กลยุทธ์ในการดำเนินงานในอนาคต	0	1	1	2	0.7	ใช้ได้
19	พัฒนานวัตกรรมจากกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ไปใช้อย่าง เป็นรูปธรรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
20	นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นจากกลยุทธ์เป็นที่ยอมรับ ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	1	1	0	2	0.7	ใช้ได้
21	มีความรู้ในการกำหนดกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ และเป็นขั้นตอนที่ถูกต้อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
22	ประเมินผลกลยุทธ์ ประเมินผลสำเร็จของ นวัตกรรมที่นำไปใช้	0	1	1	2	0.7	ใช้ได้
<b>5) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม</b>							
23	กระตุ้นให้ทุกคนมีความรู้สึกมีส่วนร่วมและเต็มใจที่จะ ร่วมกันปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ	1	0	1	2	0.7	ใช้ได้
24	สร้างความเชื่อถือและให้การยอมรับโดยให้ทุก คนมีความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์	1	1	1	3	1	ใช้ได้
25	มีความคิดที่จะพัฒนาให้โรงเรียนก้าวหน้าโดย การนำนวัตกรรม เทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่ง ในการพัฒนา	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	การส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับครู โรงเรียนสามโคก	คะแนนความคิดเห็น			รวม	IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					
		1	2	3			
26	มีความมุ่งหวังที่จะเห็นโรงเรียนเป็น โรงเรียนที่เป็นเลิศในทุกๆด้าน	1	1	0	2	0.7	ใช้ได้
27	แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ในวิสัยทัศน์หรือ นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นระหว่างบุคคลทั้งภายใน ภายนอก	1	1	0	2	0.7	ใช้ได้
28	ประชาสัมพันธ์เมื่อมีโอกาสสื่อความหมาย วิสัยทัศน์นวัตกรรมของโรงเรียนให้ผู้ที่มีความ เกี่ยวข้องได้รับทราบ	1	1	1	3	1	ใช้ได้



## รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

ที่	หน่วยงาน	รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์
1	โรงเรียนสามโคก องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี	นายชชาติ เทียงธรรม ผู้อำนวยการโรงเรียนสามโคก
2	โรงเรียนสามโคก องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี	นางวิไลพร สัมมา ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการกลุ่มงานบุคลากร
3	โรงเรียนสามโคก องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี	นายอุทัย นิมเคช ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการกลุ่มงาน ประชาสัมพันธ์
4	โรงเรียนสามโคก องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี	นางสาวนิชานันท์ ราวัน ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการกลุ่มงานวิชาการ
5	โรงเรียนสามโคก องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี	นายชลิต บัวทอง ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการกลุ่มงานกิจการ นักเรียน
6	โรงเรียนสามโคก องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี	นางชมพูนุช มาโยธา ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการกลุ่มงานแผนงานฯ
7	โรงเรียนสามโคก องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี	นายระพีพัฒน์ ศรีบุญสุข ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการกลุ่มงานอำนวยการ
8	โรงเรียนสามโคก องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี	นายเสกสรรค์ อินทรไชยา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาพลศึกษา
9	โรงเรียนสามโคก องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี	นางสาวสาวิตรี ภูมิสิทธิพร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เทคโนโลยี
10	โรงเรียนสามโคก องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี	นางอัญชลี มีกัน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ
รวม 10 คน		

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ยินดี ฮานาฟี
วัน เดือน ปีเกิด	23 ธันวาคม 2533
สถานที่เกิด	จังหวัดนครนายก ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา, 2557 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, 2562
ที่อยู่ปัจจุบัน	17/2 หมู่ 8 ตำบลชุมพล อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก 26120
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนสามโคก อบจ.ปทุมธานี
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้ช่วยครู

