

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการ
จัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาตรางั กระบี่



นายสุทธิวิทย์ อานุกาฬเสถียร

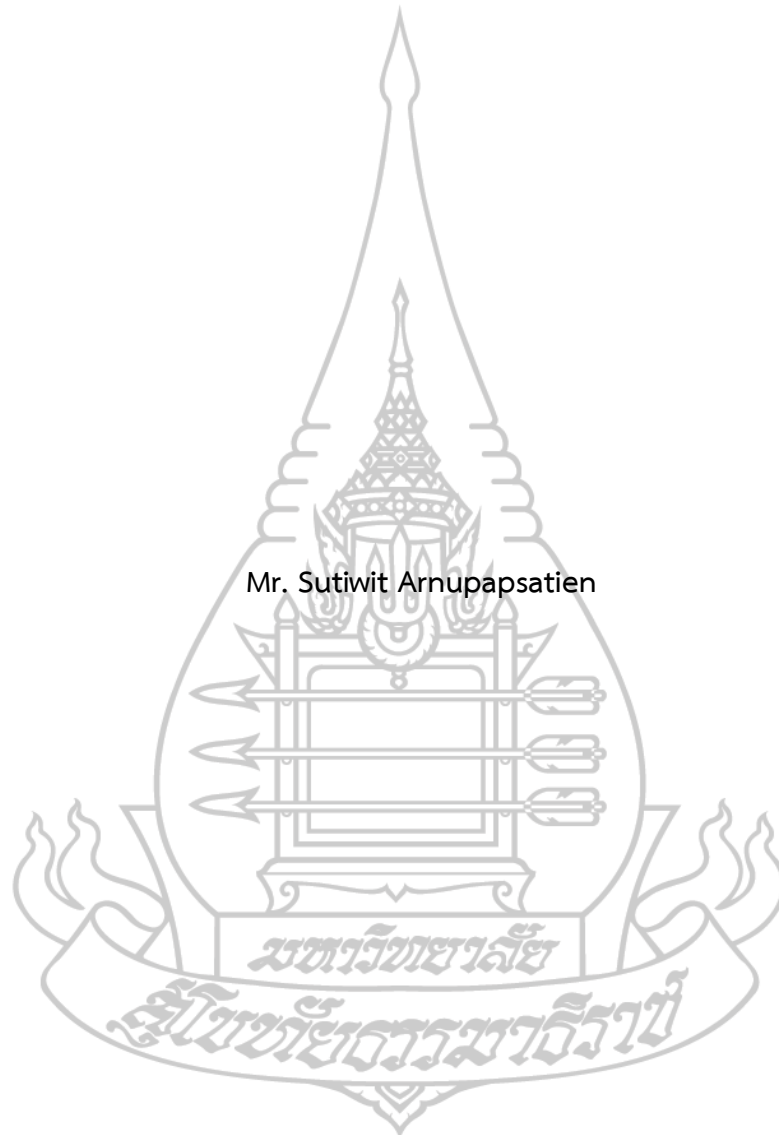
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหาร

การศึกษา)

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Innovative Leadership of School Administrators Affecting Competency
of Creative Learning Management of Teachers in Schools under the
Secondary Educational Service Area Office Trang Krabi



Mr. Sutiwit Arnupapsatien

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2023

| | |
|----------------------|--|
| หัวข้อวิทยานิพนธ์ | ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระบี่ |
| ชื่อและนามสกุล | นายสุทธิวิทย์ อานุกาฬเสถียร |
| แขนงวิชา / วิชาเอก | บริหารการศึกษา |
| สาขาวิชา | ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | 1. อาจารย์ เรือเอกหญิง ดร.จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ |
| อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม | 2. รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ |

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

| | |
|---|---------------|
| | ประธานกรรมการ |
| (รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พวงสมจิตร) | |
| | กรรมการ |
| (อาจารย์ เรือเอกหญิง ดร.จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์) | |
| | กรรมการ |
| (รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ) | |

..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่าง
ระดับ

ผู้วิจัย นายสุทธิวิทย์ อานุภาพเสถียร รหัสนักศึกษา 2642300996

ปริญญา: ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) อาจารย์ เรือเอกหญิง ดร.จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ (2) รองศาสตราจารย์ ดร.

กุลชลี จงเจริญ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่างระดับ 2) ศึกษาระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา และ 4) วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่างระดับ จำนวน 329 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซ์และมอร์แกน จากนั้นใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .99 และ .97 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย

ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอก และด้านการติดต่อสื่อสาร 2) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้สร้างสรรค์ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมอิสระในการเรียนรู้ของผู้เรียน การพัฒนาศักยภาพการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู และการประเมินผลผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .744 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่างระดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .554

คำสำคัญ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ครู

Thesis title: Innovative Leadership of School Administrators Affecting Competency of Creative Learning Management of Teachers in Schools under the Secondary Educational Service Area Office Trang Krabi

Researcher: Mr. Sutiwit Arnupapsatien; ID: 2642300996;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Thesis advisors: (1) Lieutenant Dr. Chulalak Sorapan;(2) Associate Professor Dr.

Koolchalee Chongcharoen ; Academic year: 2023

Abstract

The objectives of this research were 1) to study innovative leadership level of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Trang Krabi; 2) to study the level of competency of creative learning management of teachers in schools; 3) to study the relationship between innovative leadership of school administrators and the level of competency of creative learning management of teachers in schools; and 4) to analyze innovative leadership of school administrators affecting the level of competency of creative learning management of teachers in schools.

The research sample consisted of 329 teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office Trang Krabi, obtained by stratified random sampling based on school size and then simple random sampling. The sample size was determined based on Krejcie and Morgan's Sample Size Table. The employed research instrument was a questionnaire with reliability coefficients of .99 and .97, respectively. Statistics employed for data analysis were the percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient, and simple linear regression analysis.

The research findings showed that 1) both the overall and specific aspects of innovative leadership of the school administrators were rated at the high level; the specific aspects of innovative leadership could be ranked from top to bottom as follows: that of creative thinking, that of the creation of inspiration, that of working as a team and participation, that of risk management, that of having vision, that of the creation of innovation creation atmosphere, that of the creation of collaboration with external organizations, and that of communications; 2) both the overall and specific aspects of innovative learning management competency of the teachers in the schools were rated at the high level; the specific aspects of innovative learning management competency could be ranked from top to bottom as follows: that of organizing creative learning activities, that of learner -centered learning design, that of creating an atmosphere that promotes learner's freedom in learning, that of developing teachers' creative teaching potential, and that of creative evaluation of the learners.; 3) innovative leadership of the school administrators correlated positively with innovative learning management competency of the teachers in the schools that was significant at the .01 level of statistical significance, with the correlation coefficient of .744; and 4)innovative leadership of the school administrators significantly affected creative learning management competency of the teachers in the schools under the Secondary Educational Service Area Office Trang Krabi at the .01 level of statistical significance; and the predictive coefficient was .554.

Keywords : Innovative leadership, School administrator, Competency of creative learning management, Teacher

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จากบุคคลผู้มีพระคุณหลายท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ให้ข้อความคิด และความคิดเห็นทางวิชาการอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง เพื่อให้ งานวิจัยสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ ร.อ.หญิง ดร.จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักและรองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าให้คำชี้แนะ ติดตามการทำวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบพิจารณาและแก้ไขวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่ เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ตามหลักวิชาการ และขอขอบคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พวงสมจิตร ประธานกรรมการผู้วิจัยรัฐสภาซึ่งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ช่วยตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือที่ใช้วิจัย ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.สรรชัย ชูชีพ รองคณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.ประทุมทอง ไตรรัตน์ อาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏ สอนสุรนันทน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีมปรัชญ์ คณิณพศุตย์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นายสุมิตร สามห้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนสภาราชนี จังหวัดตรัง และนาย วัชรินทร์ โตขาว รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำใน การปรับปรุงแบบสอบถามให้ถูกต้องตามหลักวิชาการยิ่งขึ้น ตลอดจนข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาทุกท่านที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิจัย

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนนักศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา



นายสุทธิวิทย์ อานุกาพเสถียร

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | จ |
| กิตติกรรมประกาศ | ฉ |
| สารบัญตาราง | ณ |
| สารบัญภาพ | ณ |
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| วัตถุประสงค์การวิจัย | 4 |
| สมมติฐานการวิจัย | 4 |
| กรอบแนวคิดการวิจัย | 4 |
| ขอบเขตของการวิจัย | 6 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ | 6 |
| ประโยชน์ที่ได้รับ | 9 |
| บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง | 10 |
| แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม | 11 |
| แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา | 61 |
| บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี กระจบ | 90 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 100 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย | 112 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 112 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 113 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 115 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 116 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 118 |
| ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | 120 |
| ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี กระจบ | 122 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระบี่ | 132 |
| ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระบี่ | 140 |
| ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระบี่ | 143 |
| บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 145 |
| สรุปการวิจัย | 145 |
| อภิปรายผล | 152 |
| ข้อเสนอแนะ | 166 |
| บรรณานุกรม | 168 |
| ภาคผนวก | 180 |
| ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ | 181 |
| ข ตารางสรุปค่า IOC | 184 |
| ค ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ | 193 |
| ง แบบสอบถาม | 207 |
| จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ | 220 |
| ประวัติผู้วิจัย | 229 |

สารบัญตาราง

| | หน้า |
|---|------|
| ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | 39 |
| ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูใน สถานศึกษาในสถานศึกษา | 78 |
| ตารางที่ 2.3 ผลคะแนนเฉลี่ยจากผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ในปีการศึกษา 2565 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำแนกตามรายวิชา 5 วิชา | 97 |
| ตารางที่ 2.4 ผลการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ยุทธศาสตร์ สพฐ.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 | 99 |
| ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 113 |
| ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม | 120 |
| ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน ระเบียบ | 122 |
| ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน ระเบียบ ด้านการมี วิสัยทัศน์ | 123 |
| ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน ระเบียบ ด้านการทำงาน เป็นทีมและมีส่วนร่วม | 124 |
| ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน ระเบียบ ด้านการสร้างแรงจูงใจ | 125 |
| ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน ระเบียบ ด้านการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอก | 127 |
| ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน ระเบียบ ด้านการบริหารความเสี่ยง | 128 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

| | | |
|---------------|---|-----|
| ตารางที่ 4.8 | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันร้ง กระจบปี ด้านการคิดสร้างสรรค์ | 129 |
| ตารางที่ 4.9 | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันร้ง กระจบปี ด้านการติดต่อสื่อสาร | 130 |
| ตารางที่ 4.10 | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันร้ง กระจบปี ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม | 131 |
| ตารางที่ 4.11 | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันร้ง กระจบปี ในภาพรวม | 132 |
| ตารางที่ 4.12 | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันร้ง กระจบปี ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | 134 |
| ตารางที่ 4.13 | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันร้ง กระจบปี ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ | 135 |
| ตารางที่ 4.14 | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันร้ง กระจบปี ด้านการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมอิสระในการเรียนรู้ของผู้เรียน | 136 |
| ตารางที่ 4.15 | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันร้ง กระจบปี การประเมินผลผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ | 138 |
| ตารางที่ 4.16 | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันร้ง กระจบปี ด้านการพัฒนาศักยภาพการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู | 139 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

| | | |
|---------------|---|-----|
| ตารางที่ 4.17 | สรุปค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ระเบียบ ในภาพรวมและรายด้าน | 140 |
| ตารางที่ 4.18 | การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ระเบียบ | 143 |
| ตารางที่ 4.19 | ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวพยากรณ์มาตรฐาน (β) ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการประมาณสัมประสิทธิ์ของการถดถอย และการทดสอบค่านัยสำคัญด้วยค่าทีของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ระเบียบ | 144 |



ฉ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 5



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนและประเทศ โดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ระบบการศึกษาจึงต้องปรับตัวเพื่อสร้างคนที่มีคุณลักษณะ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับยุคสมัย และใช้การศึกษาเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ (สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี, 2561) โดยเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามามีบทบาทอย่างมากในการพัฒนาประเทศ ส่งผลให้รัฐบาลมีการกำหนดนโยบายและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีการสร้างและใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาในทุกด้าน รวมถึงด้านการจัดการศึกษา (สุวณี อึ้งวรกร, 2558) ส่งผลให้องค์กรทางการศึกษาต้องปรับวิธีการปฏิบัติงานและนำเทคโนโลยีมาขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร เมื่อเกิดการใช้เทคโนโลยีอย่างแพร่หลาย ผู้คนเกิดความคิดสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้น มีความคิดต่อยอดที่ทำหายจากการใช้เทคโนโลยีจนเกิดเป็นนวัตกรรมในที่สุด ซึ่งนวัตกรรมนั้นเป็นสิ่งใหม่ที่เป็นผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการที่เกิดจากการใช้ความรู้ ประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์พัฒนาขึ้นและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม (ชูชาติ พวงสมจิตร, 2561, น. 7) ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่สร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา และพัฒนาตนเองให้เกิดภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่มีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างรวดเร็ว นั่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) เป็นคุณลักษณะสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงมี เพื่อสร้างความตระหนักและปรับทัศนคติ รวมทั้งความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ มีกรอบการทำงานที่จะพัฒนาตนเองให้ เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์เปลี่ยนเป็นการกระทำเพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา โดยคำนึงถึง 2 ประเด็นหลัก คือการนำวิธีการใหม่มาใช้เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำ และการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม อีกทั้งยังเป็นการนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ในองค์กร นอกจากนี้ ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีหน้าที่หลักในการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรมอีกด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, น.63 - 64) สอดคล้องกับ กุลชลี จงเจริญ (2561, น.7) ที่ได้กล่าวว่า

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจหรือเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์กร สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์กรและสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้ และจากการศึกษาโมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำเชิงวิชาการ ของ ตรี ภูวิโคตรธนกุล (2562) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลค่อนข้างสูงต่อสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาให้ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ที่จะนำไปพัฒนานักเรียนต่อไป

สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพราะเป็นการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการมีอิสระทางด้านความคิดและการกระทำของผู้เรียน การมีวิจรรย์ญาณ และการคิดสร้างสรรค์ โดยผู้เรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริง และใช้การคิดการตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมนั้น มุ่งสร้างให้ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดทิศทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) ซึ่งสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษาเป็นความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะตัวที่ทำให้ครูสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเรียนการสอนโดยนำเอาความรู้และความสามารถต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้โดยการจัดการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ตอบสนองธรรมชาติและความต้องการของผู้เรียน โค้ชผู้เรียนด้วยความรักความเมตตา ดูแลเอาใจใส่กระบวนการคิดและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้เรียนได้รับความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง พร้อมทั้งได้ฝึกทักษะกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตลอดจนทักษะการคิดขั้นสูง เพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จทางการเรียน และเป็นสมรรถนะที่สามารถพัฒนาโดยการเรียนรู้และจากประสบการณ์ (พวงเพ็ญ อินทรประวัตติ, 2564; วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล, 2562)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราชบุรี มีผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่ (พ.ศ.2559-2563) ในมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผลการประเมินระดับคุณภาพดีเยี่ยม เพียง 1 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 5.88 (สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่, 2563) ซึ่งผลการประเมินดังกล่าวไม่สอดคล้องกับผลการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ด้านครู ที่มีผลลัพธ์สูงกว่าร้อยละ 90 ทุกตัวชี้วัด ได้แก่ จัดการเรียนรู้ที่ตรงกับมาตรฐานและตัวชี้วัดสำคัญที่ต้องรู้และควรรู้ตามจุดเน้นของหลักสูตรสถานศึกษา ครูมีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง สามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองและพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ ครูมีกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ครูมีกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่, 2564) และในปีงบประมาณ 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ได้กำหนดกลยุทธ์ไว้ 4 กลยุทธ์ พบว่า กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีเป้าประสงค์ข้อที่ 3 คือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีมีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ มีความพร้อมทั้งทางด้านวิชาการ เชี่ยวชาญ วิชาชีพ มีจรรยาบรรณ และจิตวิญญาณความเป็นครู และข้อที่ 4 คือ สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป้าประสงค์ของกลยุทธ์ในข้อที่ 4 นี้ สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาที่ตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาการศึกษาของประเทศ เพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน ผ่านกลไก “การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมและภูมิปัญญาทางการศึกษา” เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดทำนโยบายและแผนการศึกษาของชาติ และได้แบบปฏิบัติที่ดีด้านการศึกษา สำหรับให้หน่วยงานการศึกษาและภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษานำสู่การปฏิบัติ เมื่อพิจารณาจากเป้าประสงค์ของกลยุทธ์ที่กล่าวมาข้างต้น เห็นได้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ มีความประสงค์ที่จะพัฒนาครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ฉะนั้นแล้วผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมครู และบริหารสถานศึกษาท่ามกลางการพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและนวัตกรรมในปัจจุบัน รวมถึงนำพาสถานศึกษาให้จัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนในอนาคต (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่, 2565)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ เพื่อผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของตนเอง และเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้

เป็นข้อมูลในการจัดการพัฒนาครูได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งเป็นแนวทางในการส่งเสริมสมรรถนะครูให้สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลเชื่อมโยงไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน กระจบ

2.2 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน กระจบ

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน กระจบ

2.4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน กระจบ

3. สมมติฐานการวิจัย

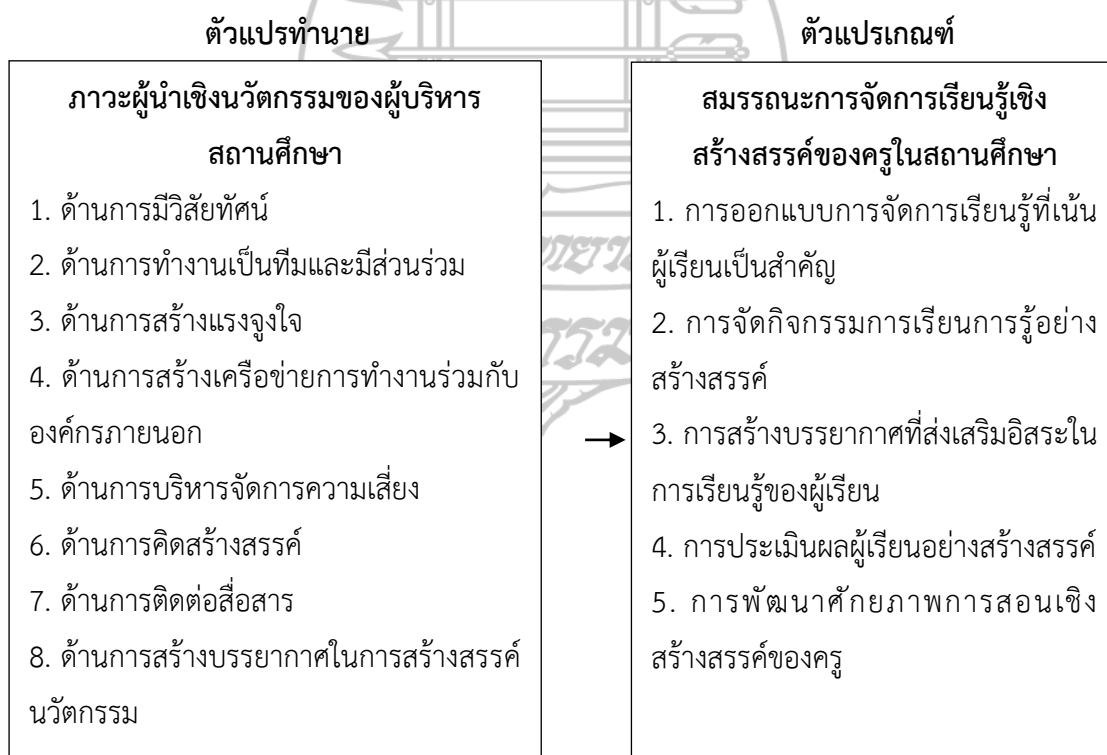
3.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน กระจบ

3.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน กระจบ

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ผู้นำเชิงนวัตกรรมของ Hender (2003); Gliddon (2006); Lindegaard (2009); Volk (2012); Sen & Eren (2012); Horth (2014);

Zenger & Folkman (2014); George (2016); อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุรุษ (2553); จุรีวรรณ จันทลา (2553); เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557); จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560); รชวิทย์ หล่อศรีศุภชัย (2562); ทรรษธร บุญเกื้อ (2562); ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) และนันทยา ยัมรักษา (2565) และสังเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรได้ 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 4) ด้านการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอก 5) ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง 6) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 7) ด้านการติดต่อสื่อสาร และ 8) ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และในส่วนของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษาผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Cremin & Barnes (2018); Deng (2020); Crockett (2021); Anderson & Boussetot (2022); Zulkifli (2022); วิริยะ ฤชชัยพาณิชย์ (2558); ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2559); บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ (2559); วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2563); ปัญญาภา วรรณชัย (2563) และทรงศักดิ์ ชาวไพร (2564) และสังเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรได้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ 3) การสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนที่เหมาะสมและสร้างสรรค์ 4) การประเมินผลผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ และ 5) การพัฒนาศักยภาพการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู ซึ่งสรุปได้ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง ระเบียบปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 2,275 คน

5.2 ขอบเขตด้านเวลา

ผู้วิจัยทำการศึกษาระหว่างเดือนกรกฎาคม พ.ศ.2565 – กรกฎาคม พ.ศ.2567

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถเข้าถึงปัญหาหรือโอกาส สามารถค้นพบและนำเสนอแนวคิด รวมทั้งวิธีการดำเนินงานที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์มาใช้ในองค์กร อีกทั้งสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การสร้างแรงจูงใจ การสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอก การบริหารจัดการความเสี่ยง การคิดสร้างสรรค์ การติดต่อสื่อสาร และการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม รวม 8 องค์ประกอบ ดังนี้

6.1.1 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์ทิศทางเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาโดยมุ่งเน้นการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา จนนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีการสื่อสารวิสัยทัศน์โดยการสร้างความเข้าใจในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงภายในสถานศึกษา เน้นการเป็นแบบอย่างที่ดีซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ให้กับสมาชิกในสถานศึกษา รวมถึงการประเมินผลวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดความตื่นตัวในสถานศึกษาและสร้างโอกาสในการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

6.1.2 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกันโดยตระหนักถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของทีมงาน สนับสนุนให้ครูความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของทีมงานอย่างสม่ำเสมอ

6.1.3 การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับครูและบุคลากร โดยกระตุ้นและโน้มน้าวใจให้ครูและบุคลากรใช้ความสามารถเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ให้คำแนะนำและสอนงานแก่ครูและบุคลากร มอบหมายงานที่มีความท้าทายตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดครูและบุคลากร พร้อมทั้งสนับสนุนและบุคลากรเข้ารับฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะตามความต้องการของตนเอง รวมทั้งมีการให้รางวัลเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย

6.1.4 การแสวงหาและทำงานร่วมกับองค์กรภายนอก หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับองค์กรภายนอกสถานศึกษาที่มีเป้าหมายร่วมกัน มีการได้รับการสนับสนุนทรัพยากรจากภายนอกที่ครอบคลุมทั้งด้านบุคลากรงบประมาณ เวลา วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมถึงแหล่งเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษา สร้างเครือข่ายของครูในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น รวมทั้งมีการสรุปบทเรียนร่วมกันกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปพัฒนานวัตกรรมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

6.1.5 การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการระบุนิ่วความเสี่ยงจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา มีการประเมินระดับความเสียหายที่อาจเกิดจากความเสี่ยง และหาวิธีการจัดการความเสี่ยงโดยใช้กลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา รวมทั้งติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าในการจัดการความเสี่ยงเพื่อปรับมาตรการที่ใช้ในการจัดการความเสี่ยงให้เหมาะสมมากขึ้น

6.1.6 การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เน้นบูรณาการกระบวนการคิดที่หลากหลายเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือแก้ปัญหาที่มีอยู่ให้ดีขึ้น นำเสนอแนวคิดและนวัตกรรมที่ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าที่มีความสร้างสรรค์ และส่งเสริมให้ครูกล้าคิด กล้าวางแผน และทำสิ่งใหม่ ๆ นำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมในการทำงาน

6.1.7 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด ความรู้สึก และทัศนคติอย่างตรงไปตรงมา เลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น สร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและครูโดยรับฟังความคิดเห็นและพยายามทำความเข้าใจภาษากาย ภาษาท่าทางของครู อีกทั้งมีการจัดการสื่อสารแบบเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารแบบสมัยใหม่ เพื่อให้สามารถสื่อสารข้อมูลถึงผู้รับได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

6.1.8 การสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสร้างสรรค์โดยให้อิสระแก่ครูในการทำงาน และคงไว้ซึ่งบรรยากาศที่ปลอดภัยต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมถึงสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ตลอดจนสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมเพื่อกระตุ้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา

6.2 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของครูในการนำความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของตนมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน โดยออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ใช้วิธีการสอนที่หลากหลายและปรับให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน มีการกระตุ้นแรงจูงใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะและมีประสบการณ์เรียนรู้ใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม ส่งเสริมผู้เรียนให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเลือกใช้วิธีการประเมินผลผู้เรียนที่สร้างสรรค์ ซึ่งประกอบด้วย การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมอิสระในการเรียนรู้ของผู้เรียน การประเมินผลผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ และการพัฒนาศักยภาพการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู รวม 5 องค์ประกอบ ดังนี้

6.2.1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง ความสามารถของครูในการวางแผนการจัดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ให้ตอบสนองความสนใจและความต้องการของผู้เรียน ทำความเข้าใจความแตกต่างของผู้เรียน วิเคราะห์หลักสูตรและเนื้อหาสาระต่าง ๆ ที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ โดยครูออกแบบสถานการณ์ปัญหาที่ผู้เรียนสามารถประยุกต์และบูรณาการความรู้ในหลายวิชาพร้อมกันเพื่อนำมาแก้ปัญหา

6.2.2 การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของครูในการใช้ประสบการณ์ ความรู้ใหม่ ๆ มาช่วยจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการสอนที่หลากหลายและเน้นความคิดสร้างสรรค์ โดยครูใช้คำถามหรือสถานการณ์ปัญหาที่เชื่อมโยงกับเนื้อหาสาระมากระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด การวิเคราะห์ และจินตนาการในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และครูเป็นผู้ชี้แนะแนวทางในการหาคำตอบอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ผู้เรียนได้คิดในมุมมองใหม่ ผ่านการอภิปรายร่วมกัน รวมถึงการนำเสนอและเทคโนโลยีที่เป็นพลวัตหรือสื่อการเรียนรู้ที่เป็นแพลตฟอร์มออนไลน์มาช่วยจัดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ทำให้การเรียนรู้น่าสนใจและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

6.2.3 การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมอิสระในการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง

ความสามารถของครูในการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำกิจกรรมการเรียนรู้อย่างอิสระ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสร้างสรรค์ผลงานหรือค้นพบวิธีการหาคำตอบของกิจกรรมหรือสถานการณ์ปัญหา ที่ท้าทายด้วยตนเองผ่านกระบวนการทำงานร่วมกัน โดยครูจัดสรรเวลาในการค้นหาคำตอบและสร้าง ผลงานที่เหมาะสมกับชั้นเรียนหรือเนื้อหาที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้ ควบคุมจังหวะความรวดเร็วในการทำ กิจกรรมของผู้เรียน พร้อมทั้งเลือกใช้คำถามปลายเปิดและความคิดเห็นที่แตกต่างกันในชั้นเรียน กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ แล้วให้ผู้เรียนได้สื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ แสดงความคิดเห็น ระหว่างกัน

6.2.4 การประเมินผลผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของครู

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดีความ และสรุปผลเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการทำงาน การมีส่วนร่วมในชั้นเรียนหรือคุณภาพของผลงานที่เกิดจากการเรียนรู้ ใช้การประเมินเป็นระยะและ สะท้อนผลการเรียนรู้กลับสู่ผู้เรียนเพื่อเป็นข้อมูลความก้าวหน้าในการเรียนรู้ และสร้างทางเลือก ในการประเมินผลการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน รวมทั้งนำผลที่ได้ไปปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ให้เหมาะสม กับความต้องการของผู้เรียนและเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

6.2.5 การพัฒนาศักยภาพการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู หมายถึง การที่ครูมี

ทัศนคติที่ดีและยอมรับการจัดการเรียนการสอนในเชิงสร้างสรรค์ พัฒนาการความรู้สาระความรู้ที่ เปลี่ยนไปและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนในปัจจุบัน ทำความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาสาระอย่าง ถูกต้องทั้งในเชิงวิชาการและพัฒนากิจกรรมกระบวนการ ในส่วนที่เกี่ยวกับวิธีการสอนหรือสื่อการเรียนรู้ ใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ มีทักษะการสอนในเชิงสร้างสรรค์ รวมถึงแก้ปัญหาและพัฒนานวัตกรรมจัดการ การเรียนรู้ผ่านกระบวนการวิจัยเพื่อประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำสารสนเทศจากการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่ผู้บริหารในสังกัด

7.2 สำนักงานเขตพื้นที่และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อ การพัฒนานโยบายการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งใช้นวัตกรรมใน การบริหารงานมากยิ่งขึ้น และใช้เพื่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูใน สถานศึกษาส่งผลให้ผู้เรียนเป็นบุคคลคุณภาพสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตราด ระเบียบ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอเรียงลำดับตามหัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา
 - 2.2 ความสำคัญของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา
 - 2.3 องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา
3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราด ระเบียบ
 - 3.1 บริบทการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราด ระเบียบ
 - 3.2 ทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราด ระเบียบ
 - 3.3 ผลการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตราด ระเบียบ
 - 3.4 ผลการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีอิทธิพลต่อโดยตรงต่อบุคลากร ปัจจุบันความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และนวัตกรรม ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโลกในหลายด้านอย่างรวดเร็ว รวมทั้งด้านการศึกษา ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงได้ถูกกล่าวถึงอย่างแพร่หลายว่าเป็นภาวะผู้นำที่ช่วยทำให้การบริหารสถานศึกษามีคุณภาพ ซึ่งได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

Hender (2003) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่เป็นทั้งนักคิดและนักปฏิบัติ สามารถเปลี่ยนความคิดให้กลายเป็นนวัตกรรม

Gliddon (2006) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่สร้างหรือนำนวัตกรรมมาใช้ในองค์กร รวมทั้งนำแนวคิดและนวัตกรรมมาเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เข้ากับสถานะแวดล้อมขององค์กร

Weiss & Legrand (2011, pp. 36-37 อ้างถึงใน สุภัญญา แซ่มซ้อย, 2555, น. 123) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative Intelligence) เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้น และช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้นอีกด้วย

Sen & Eren (2012) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีการแนะนำสิ่งใหม่ ๆ เช่น แนวคิด วิธีการ เทคนิค กระบวนการ ผลิตภัณฑ์ บริการ หรือสิ่งที่ค้นพบเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของผู้คนทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

Sultana & Rahman (2012) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรม ผ่านการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและการกำหนดทิศทางของกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยสร้างความไว้วางใจให้กับพนักงานในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

Horth (2014) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีการนำความคิดใหม่ ๆ และการปฏิบัติที่แตกต่างจากเดิมมาใช้ในการนำและบริหารจัดการองค์กร มีความคิดริเริ่มเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ พร้อมเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหรือแบบแผนเดิมขององค์กร ด้วยการบริหารจัดการที่รวดเร็ว

Soares & Gagliardi (2018) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่สามารถเปลี่ยนวิกฤตขององค์กรให้กลายเป็นโอกาสหรือหนทางที่นำไปสู่ความสำเร็จ สร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาและรักษาความก้าวหน้าที่ยั่งยืนให้กับองค์กร รวมทั้งใช้ประโยชน์จากเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้อำนวยบรรลุเป้าหมาย

อรอนงค์ โรจนวัฒน์บุลย์ (2553, น. 192) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่ใช้พลังแห่งภูมิปัญญา ความรู้ความคิด ขับเคลื่อนให้คนในองค์กร สามารถสร้างความแปลกใหม่และความคิดสร้างสรรค์ต่าง ๆ ขึ้นมา เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้องค์กร ผลิตภัณฑ์สินค้า กระบวนการ และบริการ

จุรีวรรณ จันทลา (2557, น. 37) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีความสามารถในการจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแนวคิดหรือแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรม

เอมจิตร สมสืบ (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ การสร้างความร่วมมือ มีความกล้าเสี่ยง และมุ่งเปลี่ยนแปลงองค์กร

หรรษธร บุญเกื้อ (2562, น.365) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการหลอมรวมความแตกต่างทางด้านความคิด หรือพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นให้สามารถเปิดใจรับแนวคิดใหม่ กล้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์รวมถึงนำแนวคิดเก่ามาต่อยอดให้เกิดสิ่งใหม่ อย่างเป็นรูปธรรม

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, น.55) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่ใช้พลังและความสามารถของตนเองในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทาง การดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรมในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้เกิดคุณประโยชน์แก่องค์กรได้

กุลชลี จงเจริญ (2561, น. 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาทความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่สามารถ เข้าถึงปัญหาหรือโอกาส สามารถค้นพบและนำแนวคิด รวมทั้งวิธีการดำเนินงานที่แปลกใหม่และ สร้างสรรค์มาปรับใช้ในองค์กร อีกทั้งสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในการสร้างนวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันทำให้นวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญในการแก้ วิกฤตการณ์และพัฒนาเพื่อสร้างความยั่งยืนได้ ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่ง เป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารในยุคของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญ ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังนี้

George (2016) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญต่อองค์กรในการ เพิ่มมูลค่าระยะยาวให้กับองค์กร ซึ่งผู้นำเชิงนวัตกรรมจะคิดและสร้างสรรค์นวัตกรรมที่จะเพิ่มมูลค่า ภายในองค์กร เพราะผู้นำที่สร้างสรรค์นวัตกรรมนั้นมีทักษะในการจัดระเบียบองค์กรใหม่ กระบวนการนี้ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะมีความเชื่อมั่นในทีมงาน และทำให้ทีมงานสามารถเสนอแนวคิดที่ สร้างสรรค์ได้

Soares & Gagliardi (2018) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญใน การช่วยจัดการวิกฤต ระบุโอกาส และทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จได้ ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว Amber (2019) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญในการหาวิธีส่งเสริม ทักษะเฉพาะให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมทางความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เกรียงกานต์ กาญจนะโกคิน (2555) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญ ในการช่วยสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มแก่องค์กรในระยะยาว และยังส่งผลดีต่อการเพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง

อนุสรรา สุวรรณวงศ์ (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญ ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ในสภาพการณ์ ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

กุลชลี จงเจริญ (2561, น.8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญต่อการ บริหารงานของบุคลากรในองค์กร คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความ ไว้วางใจหรือเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงาน ไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการกำหนดทิศทางขององค์กร อย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิต

หรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของ เครือข่ายและองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจาก การใช้บริการขององค์การ และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมได้

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการกำหนดทิศทางของ องค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์การอย่าง ต่อเนื่อง ช่วยในการสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ ช่วยพัฒนาให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับ บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร รวมทั้งช่วยจัดการวิกฤตที่อาจเกิดขึ้นใน องค์กรได้อย่างทันที่

1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่า Adjei (2013) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นแนวคิดที่ค่อนข้างซับซ้อน เนื่องจากไม่มีทฤษฎีใดเพียงทฤษฎี เดียวที่จะสามารถอธิบายถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ และจากการศึกษาของ Gliddon (2006) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะมีความเชื่อมโยงกันกับทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมาย (Path-goal theory) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-member exchange theory) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) และทฤษฎีภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ดังที่ กุลชลี จงเจริญ (2561) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ทฤษฎีฐานรากของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเกิดจากการผสมผสาน คุณลักษณะของพฤติกรรมของผู้นำในทฤษฎีภาวะผู้นำหลายทฤษฎี ซึ่งทฤษฎีที่สำคัญ ๆ คือ ทฤษฎี เส้นทาง -เป้าหมาย (Path-goal theory) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-member exchange theory) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน(Transactional leadership) และทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(Transformational leadership) ที่สามารถ อธิบายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ โดยทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมายเชื่อมโยงกับ กรอบพื้นฐานความเป็นผู้นำที่ใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อ การคิดเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นกระบวนการในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แปลกใหม่และความคิดที่มีประโยชน์ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกแสดงให้เห็นว่าความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมมีรูปแบบที่ หลากหลายในการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก เพราะนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการแลกเปลี่ยน ระหว่างผู้นำกับสมาชิกที่มีส่วนร่วมกันในการแสดงความคิดเห็นจะมีคุณภาพสูงกว่าการแลกเปลี่ยน ระหว่างผู้นำกับสมาชิกที่มีสัมพันธภาพที่ไม่ดีระหว่างกัน ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนแสดงให้เห็น ผ่านการที่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์มีการกำหนด ภาระงานที่ชัดเจน มีการจูงใจด้วยรางวัลเมื่อเกิดผลลัพธ์ตามที่ต้องการ จึงทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่น

และมีความมุ่งมั่นเพื่อปฏิบัติงานให้ผลตามเป้าหมาย ส่วนทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแสดงให้เห็นผ่านการที่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะมีการกระตุ้นทางปัญญาให้บุคลากร และมีความเชื่อว่านวัตกรรมจะบรรลุผลได้นั้น บุคลากรจะต้องคิดสร้างสรรค์เป็นรายบุคคล โดยผ่านแรงจูงใจที่สร้างแรงบันดาลใจและความสามารถพิเศษของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งเน้นการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การ สร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อย่างไรก็ตามคุณลักษณะของภาวะผู้นำตามทฤษฎีดังกล่าวยังไม่เพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยีและโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วได้ ดังนั้น ผู้นำเชิงนวัตกรรมจำเป็นต้องมีการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีค่านิยมในการทำงานเชิงสร้างสรรค์มีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมในการสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม รวมทั้งผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร ในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ มีการพัฒนากรอบแนวคิดที่สนับสนุนกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการสร้างสรรคงานนวัตกรรมสู่ผลผลิตขององค์การที่เป็นเลิศ

1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมอย่างรวดเร็ว และเพื่อให้การบริหารสถานศึกษาทันยุคทันสมัย ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องการผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่หลากหลายและสอดคล้องกับสถานการณ์ ได้มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ ดังนี้

Hender (2003) รองศาสตราจารย์ของ Henley Management College ซึ่งสอนด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่ University of Ulster ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อเป็นตัวช่วยกรรมการและผู้บริหารระดับสูงที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาธุรกิจและหรือนวัตกรรมขององค์กรให้สามารถเข้าใจภาพรวมของการพัฒนาตนเองในส่วนของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่า สิ่งจำเป็นสำหรับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Imperative for innovation leadership) ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Creating a climate innovation) หมายถึง การสร้างบรรยากาศและการจัดสิ่งแวดล้อมในองค์การให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการคงไว้ซึ่งบรรยากาศที่สร้างสรรค์ในการทำงาน สนับสนุนให้มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้สำหรับสร้างนวัตกรรม และสำหรับธุรกิจขนาดเล็กจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นผู้ประกอบการที่มีความแตกต่างกับธุรกิจขนาดใหญ่อื่น ๆ

2. ด้านการสรรหาบุคลากรเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม (Recruiting for innovation) หมายถึง การคัดเลือกคนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยเลือกจากความแตกต่างของภูมิหลังการทำงาน บุคลิกลักษณะ ระดับประสบการณ์ และรูปแบบการคิดที่แตกต่างกัน
3. ด้านการสร้างทีม (Team building) หมายถึง การพัฒนาทักษะในการสำรวจและแก้ปัญหา การรักษาสัมพันธภาพระหว่างหน่วยงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร
4. ด้านการจัดการทีมนวัตกรรม (Managing innovation teams) หมายถึง การบริหารจัดการทีมจะต้องตระหนักว่าเมื่อใดมีความจำเป็นจะต้องเปลี่ยนทั้งผู้นำและสมาชิกในทีม ควรจะคำนึงถึงทักษะและลักษณะที่จะช่วยให้ทีมนวัตกรรมการทำงานเป็นทีมดีขึ้น โดยให้ความสำคัญกับความคิดใหม่ ๆ และความคิดสร้างสรรค์
5. ด้านรางวัลผลตอบแทน (Rewarding) หมายถึง การให้คุณค่ากับผลงาน เช่นเดียวกับการยอมรับในความสามารถของบุคคลนั้น ๆ การให้รางวัลที่เหมาะสมกับความเสี่ยงจากการทำงาน การทบทวนกระบวนการนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง และการให้ผลตอบแทนในการร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
6. ด้านการพัฒนาทักษะ (Developing skills) หมายถึง การจัดอบรมพัฒนาเกี่ยวกับทักษะการโน้มน้าวใจ ทักษะในการทำงานร่วมกัน เปิดกว้างการรับรู้ ทำให้ผู้อื่นเข้าใจตนเอง รับรู้ข้อเด่นและข้อจำกัดของตนเอง และการให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความสามารถร่วมถ่ายทอดประสบการณ์ให้พนักงาน
7. ด้านการแสวงหาและทำงานร่วมกับองค์กรภายนอก (Finding and working with supporters) หมายถึง การค้นหาแหล่งสนับสนุนที่มีค่าทั้งภายในและจากภายนอกองค์กร เช่น การเชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาร่วมประเมิน ติดตาม และแบ่งปันความคิด รวมถึงการหาทุนสนับสนุน Gliddon (2006) ได้ศึกษาและคาดการณ์แบบจำลองสมรรถนะสำหรับผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยใช้เทคนิคเดลฟายรูปแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วยสมรรถนะ 10 ประการ โดยกำหนดสมรรถนะผู้เชี่ยวชาญ (Expert competency) ซึ่งหมายถึง ทักษะและคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นกลยุทธ์และแผนงานในระดับองค์กร รวมถึงความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้อื่น และสามารถถ่ายทอดประสบการณ์และองค์ความรู้มาใช้ในการพัฒนางาน และสมรรถนะหลัก (Core competency) ซึ่งหมายถึง ทักษะและคุณลักษณะที่ผู้นำเชิงนวัตกรรมทุกคนจำเป็นต้องมีเป็นพื้นฐานที่จะนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ โดยสมรรถนะที่ 1- 4 จะประกอบด้วยสมรรถนะผู้เชี่ยวชาญ และสมรรถนะหลัก และสมรรถนะที่ 5-10 จะประกอบด้วยสมรรถนะหลัก ดังนี้

1. สมรรถนะการเรียนรู้ (Learning) ประกอบด้วย สมรรถนะเชี่ยวชาญ คือ การระบุนวัตกรรมและสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 1) การมุ่งเน้นภารกิจหลักทางวิชาชีพ 2) การถ่ายโอนความรู้ 3) การใช้เทคนิคและความเชี่ยวชาญแบบมืออาชีพ 4) ความอยากเรียนรู้ และ 5) ความเฉียบแหลมทางธุรกิจ

2. สมรรถนะการนำกลุ่มและทีมงาน (Leading groups and teams) ประกอบด้วย สมรรถนะเชี่ยวชาญ ประกอบด้วย การบริหารจัดการความคาดหวัง และการนำโดยการแสดงแบบอย่าง และสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 1) การตระหนักถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของทีมงาน 2) การทำงานเป็นทีม 3) การสร้างความผูกพันกับทีมงาน 4) การเสริมพลังให้ทีมงาน 5) การสร้างความสามัคคีให้ทีมงาน และ 6) การแก้ปัญหาให้แก่ทีมงาน

3. สมรรถนะการจูงใจและระดับของความกระตือรือร้น (Motivation and energy level) ประกอบด้วย สมรรถนะเชี่ยวชาญ คือ ความตื่นตัวต่อความสำคัญของงาน และสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 1) การจัดการความเครียด 2) การจูงใจผู้อื่น 3) ความทะเยอทะยาน 4) การขับเคลื่อนความมุ่งมั่นในงาน และ 5) การไม่ละทิ้งงาน

4. สมรรถนะการบริหารและการมอบอำนาจ (Management and delegation) ประกอบด้วย สมรรถนะเชี่ยวชาญ คือ การวางแผนและการบริหารโครงการ และสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 1) การบริหารเวลา 2) การส่งเสริมความรับผิดชอบด้วยการมอบอำนาจ 3) ความสามารถในการใช้ทรัพยากร และ 4) การสร้างความสมดุลระหว่างทีมงานและตน

5. สมรรถนะในการติดต่อสื่อสาร ทักษะระหว่างบุคคลและความฉลาดทางอารมณ์ (Communication, interpersonal skills, and emotional intelligence) มีสมรรถนะหลักซึ่งประกอบด้วย 1) ความเข้าใจภาษากายและภาษาท่าทาง 2) ความพยายามที่จะทำความเข้าใจความคิดของผู้อื่น 3) ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 4) การมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และ 5) มีความสามารถในการสื่อสารความคิดอย่างมีประสิทธิภาพให้ผู้อื่นสนใจ 6) การแปลความจากคำพูด 7) ความสามารถในการอธิบาย 8) การรับฟังคำติชม 9) การใช้ระดับของภาษาที่เหมาะสม 10) การสื่อสารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และ 11) การแสวงหาคำอธิบายโดยใช้คำถามปลายเปิด

6. สมรรถนะในการสร้างความผูกพันและความเป็นเจ้าของงาน (Commitment and sense of ownership) มีสมรรถนะหลักซึ่งประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบในงาน 2) การสร้างวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจ 3) การตั้งเป้าหมาย 4) การประสานเชื่อมโยงเป้าหมายของงานในแต่ละฝ่าย 5) การรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ 6) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 7) การแสดงความคิดริเริ่ม 8) ความมั่นใจในตนเอง 9) การตั้งมาตรฐานของงานอยู่ในระดับสูง 10) ความเชื่อมั่นในอุดมการณ์ขององค์กร 11) ความรู้สึกภาคภูมิใจต่อองค์กร 12) การมีจริยธรรม 13) ความสามารถในการกำหนดรูปแบบการพัฒนางาน

7. สมรรถนะในการคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ (Creativity and imagination) มีสมรรถนะหลักซึ่งประกอบด้วย 1) การคาดการณ์ปัญหาได้ล่วงหน้า 2) การสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ 3) การคิดเชิงวิเคราะห์ 4) สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น 5) การคิดนอกกรอบ 6) ความยืดหยุ่นในการทำงาน และ 7) การสร้างแนวคิดใหม่ ๆ

8. สมรรถนะในการแสดงเอกลักษณ์ทางบทบาท อำนาจและการเมือง (Role identity, power, and politics) มีสมรรถนะหลักซึ่งประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์จริงใจ 2) ความเป็นมืออาชีพ 3) การมีความรอบคอบ 4) ความสามารถในการเจรจาและต่อรอง และ 5) การคิดถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น

9. สมรรถนะในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ (Mission and vision) มีสมรรถนะหลักซึ่งประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ 2) การพัฒนากลยุทธ์ และ 3) การสนับสนุนการคิดอย่างมีระบบ

10. สมรรถนะในการเข้าใจสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (Understanding the external environment) มีสมรรถนะหลักซึ่งประกอบด้วย 1) ความรู้ในเชิงแข่งขัน 2) ความตระหนักถึงองค์กร 3) ความตระหนักถึงความต้องการของผู้รับบริการ และ 4) การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับหน่วยงานและเครือข่ายภายนอกองค์กร

Lindgaard (2009) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ประสบผลสำเร็จได้ มีดังนี้

1. การมองภาพรวม (Holistic point of view) ผู้นำนวัตกรรมจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ภาพใหญ่ทั้งในและนอกองค์กร ซึ่งรวมถึงความสามารถในการแยกวิเคราะห์ทัศนคติภายในองค์กรที่จะมีผลต่อความสามารถในการขับเคลื่อนนวัตกรรม

2. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) มองเห็นโอกาสมากกว่าปัญหา สร้างการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน สามารถโน้มน้าวและสร้างขวัญกำลังใจ ให้ทุกคนสามารถเอาชนะอุปสรรค และมีความมั่นใจในความสามารถของบุคลากรที่จะประสบความสำเร็จ

3. การมีความตั้งใจและแรงจูงใจ (Passion and drive) จะช่วยผลักดันการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น และร่วมแรงร่วมใจฟันฝ่าอุปสรรคจนบรรลุตามเป้าหมาย

4. ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) จะทำให้ผู้นำเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอถึงแนวโน้มและการพัฒนานวัตกรรม

5. ความเชื่อในความเปลี่ยนแปลง (Belief in change) สามารถเชื่อมโยงความอยากรู้อยากเห็นไปยังการเปลี่ยนแปลง เพราะทุกสิ่งอย่างมีการจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงเสมอ

6. ความรู้สึกเร่งด่วนในการปฏิบัติงาน (A sense of urgency) เป็นสิ่งที่จะต้องสร้างภายในองค์กรควบคู่ไปกับความพึงพอใจของบุคลากร

7. ความสามารถในการสร้างเครือข่าย (Talent for networking) นวัตกรรมอาจเกิดจากการเรียนรู้ภายในและนอกองค์กร ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างความคิด ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นร่วมกันตลอดทั้งสามารถแข่งขันได้

8. การมีทักษะสื่อสาร (Communication skills) ผู้นำนวัตกรรม จำเป็นที่จะต้องมีความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถโน้มน้าว และสร้างแรงบันดาลใจของคนอื่น ๆ รวมทั้งผู้ที่ไม่เต็มใจที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง และ ความสามารถในการสื่อสารให้พวกเขาคลากรทำหน้าที่เป็นแบบอย่างได้

9. ความสามารถในการจัดการกับความเสี่ยง (Ability to deal with uncertainty) โดยธรรมชาตินวัตกรรมมีความไม่แน่นอน ผู้นำควรมีวิธีจัดการโดยการยืดหยุ่นทางวิธีการหรือหาทางเลือกสำรองเพื่อความไม่แน่นอนไว้ด้วย

Vlok (2012) ทำการศึกษาสมรรถนะสำคัญในความสำเร็จของผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่า สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 4 สมรรถนะหลักประกอบด้วย 20 สมรรถนะย่อย ดังนี้

1. การเป็นนักยุทธศาสตร์ (Strategist) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การเป็นผู้นำทางความคิดการเปลี่ยนแปลง 3) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ 4) ความสามารถในการตัดสินใจ 5) ความสามารถในการเป็นแบบอย่างที่ดี และ 6) การแสดงออกถึงความสามารถและทักษะของผู้นำ

2. การเป็นคนที่มีความสามารถ (Capability builder) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ความสามารถในการประเมินและบริหารจัดการภาพรวมของกระบวนการนวัตกรรมในองค์กร 2) การช่วยให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม 3) การช่วยให้เกิดการปรับปรุงการเรียนรู้และพัฒนา 4) การจัดการความรู้ 5) การสร้างทีมและการรักษาทีมให้มีประสิทธิภาพ และ 6) การสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพของ เครือข่าย

3. การเป็นผู้ประสานงาน (Matchmaker) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่ 1) เข้าใจเกี่ยวกับบริบทของสภาพแวดล้อม 2) การประยุกต์ใช้แนวคิดผู้ประกอบการ 3) การเป็นผู้สื่อสารที่ชัดเจนและน่าสนใจ และ 4) การยอมรับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

4. การเป็นผู้สร้างความสำเร็จ (Achiever) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเกิดการปฏิบัติงานที่ดี 2) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง 3) การจัดการตนเองและกลุ่มงานอย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) ความสามารถในการบรรลุผลสำเร็จ

Sen & Eren (2012) ได้ศึกษาและนำเสนอข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 20 ซึ่งอาจเป็นประโยชน์สำหรับผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องการแก้ปัญหาในปัจจุบันและคาดการณ์ปัญหาในอนาคต อีกทั้งเพื่อตอบสนองความต้องการ

ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร พบว่า ปัจจัยสำคัญสำหรับการเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย มีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านความรู้ (Knowledge for innovative leadership) หมายถึง ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องมีคือ 1) ความรู้พื้นฐานที่สามารถแสดงออกมาผ่านการพูด ข้อความ และ การวิเคราะห์ปัญหา อาทิ ความรู้ด้านคณิตศาสตร์ ฟิสิกส์ เคมี เศรษฐศาสตร์ การเมือง ประวัติศาสตร์และภาษา 2) มีความรู้ในเรื่องคุณค่าทางสังคม อาทิ ความคิด สัญชาตญาณ จินตนาการและความเชื่อ และ 3) มีความรู้ที่ชัดเจน อาทิ ความสามารถในการบอกรายละเอียดที่ชัดเจน ความสามารถในการอธิบายให้เกิดความเข้าใจและชัดเจน ความรู้ในช่วยให้บรรลุวิสัยทัศน์ และความรู้ในการปฏิบัติงาน

2. ด้านความสามารถ ทักษะและการให้คุณค่า (The talents, skills, and values necessary for innovative leadership) 1) ด้านความสามารถ (Talents) หมายถึง ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสามารถในการแข่งขันที่มากกว่าคู่แข่ง โดยใช้การคิด การวิเคราะห์สถานการณ์ สภาพแวดล้อมในปัจจุบัน ปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กร มองอนาคตภาพ และนำมาใช้ในการพัฒนากลยุทธ์นำพาองค์กรเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งด้านความสามารถนี้ผู้นำบางคนอาจมีความสามารถตั้งแต่กำเนิด หรือบางคนได้รับการพัฒนาผ่านการเรียนรู้ตั้งแต่ยังเด็ก และการทำงานอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านทักษะ (Skills) หมายถึง ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องมีทักษะในการ พัฒนางานอย่างไรให้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยการลดระยะเวลาในการทำงาน เพิ่มคุณภาพและลดความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน ซึ่งทักษะที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาผ่านกระบวนการการเรียนรู้ขององค์กรและสามารถใช้ความรู้ที่ฝังลึกในความคิดเพื่อสร้างวิธีการใหม่ ๆ เพื่อเรียนรู้ค่านิยมและให้มีความสามารถใหม่ ๆ ในองค์กร 3) ด้านการให้คุณค่า (Values) หมายถึง การที่ผู้นำเชิงนวัตกรรมให้ความสำคัญกับการใช้เหตุผล ความเชื่อมั่นในศักยภาพ ให้ความสำคัญในการพัฒนาและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ร่วมกัน การให้ คำแนะนำและเสริมแรงจูงใจให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุวิสัยทัศน์ และการให้คุณค่ากับสิ่งใหม่ในองค์กร

3. ด้านแรงขับภายในตนเอง (The Willpower to be an innovative leader) หมายถึง ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องมี วิสัยทัศน์ มีความมุ่งมั่นต้องการที่จะเป็นผู้นำที่ดีที่สุด โดยความตั้งใจเปลี่ยนแปลงองค์กรโดยใช้วิสัยทัศน์ของตนเอง

Horth (2014) กล่าวถึง ภาวะผู้นำที่พึงมีสำหรับองค์กรนวัตกรรม ซึ่งเป็นการใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารที่ผู้บริหารการศึกษาสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อการเสริมสร้างนวัตกรรม มีรายละเอียดดังนี้

1. การสนับสนุนองค์กร (Organizational encouragement) วัฒนธรรมขององค์กรเชิงนวัตกรรมเป็นวัฒนธรรมที่มีการใช้วิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อการสร้างสรรคนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมยังแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรม ความเสมอภาคในการสร้างสรรค์

ความคิด การให้ผลตอบแทนและการตระหนักถึงความสำคัญของผลงานที่แสดงออกถึงนวัตกรรม รวมทั้งมีกลไกในการให้ส่งเสริมและการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์กร

2. การขจัดอุปสรรคขององค์การที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Lack of organizational impediment) การขจัดสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นสิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและขจัดสิ่งเหล่านี้ออกไปจากองค์การ เช่น ปัญหาการเมืองภายในองค์การ การวิจารณ์ที่รุนแรงต่อความคิดใหม่ ๆ และการแข่งขันภายในที่ก่อให้เกิดความรุนแรง รวมทั้งผู้บริหารจะต้องหลีกเลี่ยงสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมอื่น ๆ เช่น การกลัวความล้มเหลว การยึดติดกับกระบวนการเดิม ๆ ที่เป็นอยู่นานไม่เกิดความคิดใหม่ ๆ เป็นต้น

3. การเสริมสร้างภาวะผู้นำของตน (Leadership encouragement) ผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องแสดงให้เห็นถึงการให้การสนับสนุนและแสดงความเชื่อมั่นต่อการทำงานและการสร้างสรรค์ผลงานของแต่ละบุคคล โดยผู้นำจะต้องสนับสนุนและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมและมีส่วนร่วมในกระบวนการนวัตกรรม

4. การจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ (Sufficient resources) ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการสนับสนุนให้เกิดการเข้าถึงและใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม เพียงพอ ทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ อาทิ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และข้อมูลต่าง ๆ จึงจะทำให้นวัตกรรมกลายเป็นสิ่งสำคัญในองค์การ

5. การกำหนดภาระงานที่เป็นจริง (Realistic workload) ผู้บริหารต้องคำนึงถึงปริมาณของภาระงานที่มอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติในภารกิจงานประจำให้เหมาะสม โดยไม่ให้เกิดภาวะภาระงานที่มากเกินไป และความคาดหวังต่อผลงานควรเป็นไปตามสภาพความเป็นจริง อีกทั้งในการทำงานควรปราศจากแรงกดดันทางด้านเวลาหรือสิ่งรบกวนอื่น ๆ เพื่อให้บุคลากรมีเวลาและความอิสระที่เพียงพอในการคิดผลงานเชิงสร้างสรรค์ได้

6. การมีเสรีภาพ (Freedom) ผู้บริหารจำเป็นต้องมีช่วงเวลาของการมีอิสระในการคิดและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานให้กับบุคลากร ทั้งนี้เนื่องจากการสร้างสรรค์นวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อบุคลากรรู้สึกมีอิสระในการตัดสินใจ โดยการทำงานอาจมีข้อจำกัดบางอย่าง อาทิ กรอบเวลาในการทำงาน ค่าใช้จ่ายในการทำงาน แต่ไม่ควรจำกัดวิธีการหรือแนวทางในการทำงาน

7. การทำงานที่ท้าทาย (Challenging work) ผู้บริหารควรทำงานที่ท้าทายความสามารถตนเอง เนื่องจากการการทำงานในโครงการที่สำคัญ ๆ เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมและ ผลผลิตที่มีคุณค่า โดยในการตั้งเป้าหมายท้าทายและมอบหมายงานที่ยากนั้นผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงระบบและโครงสร้างที่จะสามารถสนับสนุนนวัตกรรมนั้น ๆ ว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติหรือมีความคุ้มค่าต่อการลงทุนหรือไม่

8. การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน (Teamwork and collaboration)

บุคคลที่อยู่ในองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมจะมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ดี เปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการสนับสนุนงานซึ่งกันและกัน ผู้บริหารจะต้องจัดบรรยากาศในองค์กรให้ง่ายต่อการมีปฏิสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนความคิดที่สนุกสนานและสร้างสรรค์

Zenger & Folkman (2014) การศึกษาลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งศึกษาจากผู้นำหัวหน้าของผู้นำ ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยใช้การสัมภาษณ์กับความคิดเห็นอย่างรอบด้าน ในสิ่งที่เห็นว่าผู้นำมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสูงกว่าบุคคลทั่วไป พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีลักษณะสำคัญ 10 ประการ ดังนี้

1. การแสดงวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ที่ยอดเยี่ยม (Display excellent strategic vision) เป็นความสามารถในการอธิบายวิสัยทัศน์ในอนาคตของผู้นำได้อย่างชัดเจน ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีการตั้งเป้าที่ชัดเจนในขณะที่คนอื่น ๆ ในองค์กรทำงานเพื่อหาวิธีไปยังเป้าหมาย

2. การเน้นผู้รับบริการเป็นสำคัญ (Have a strong customer focus) เป็นความพยายามของผู้นำเชิงนวัตกรรมที่จะทำความเข้าใจในผู้รับบริการ พวกเขาสร้างเครือข่ายกับผู้รับบริการและถามถึงความต้องการของผู้รับบริการอย่างสม่ำเสมอ

3. การสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Create a climate of reciprocal trust) เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานกับบุคลากรในองค์กร ผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นกันเองกับบุคลากร ผู้นำจะแสดงความรับผิดชอบต่องานเมื่อเกิดความผิดพลาดโดยไม่ปิดความรับผิดชอบให้กับบุคลากร ผู้นำไม่ตำหนิบุคลากรเมื่อเกิดความผิดพลาดจากการทำงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม เพราะการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ มีความเสี่ยงที่จะผิดพลาดได้ในระดับหนึ่ง รวมถึงความคิดสร้างสรรค์ ไม่มีสิ่งใดที่จะประสบความสำเร็จได้ทั้งหมด

4. การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง (Display fearless loyalty to doing what's right for the organization and customer) เป็นการแสดงถึงความเชื่อมั่นในสิ่งที่ถูกต้องซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและผู้รับบริการ

5. การมีความเชื่อมั่นการสื่อสารในองค์กรจากล่างขึ้นบน (Put their faith in a culture that Magnifies upward communication) ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีเชื่อว่าความคิดและความคิดสร้างสรรค์ที่ดีที่สุด จะมาจากบุคลากรระดับปฏิบัติงาน สร้างวัฒนธรรมองค์การที่ให้อิสระในการเสนอความคิดที่สร้างสรรค์ และเป็นผู้นำเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ โดยเปลี่ยนความคิดจากบุคลากรต้องมีความเกรงกลัวต่อผู้นำ เป็นผู้นำต้องมีความจริงใจต่อบุคลากร

6. การโน้มน้าวใจ (Are persuasive) ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสามารถในการทำให้ผู้อื่นยอมรับความคิดของตนเอง โดยไม่มีการบังคับให้ผู้อื่นคิดตามตนเอง แต่จะนำเสนอความคิดของ

ตนเองด้วยความกระตือรือร้นและความเชื่อมั่นว่าสามารถทำได้ และในที่สุดทีมงานก็เต็มใจที่จะทำตามความคิดนั้น

7. การตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย (Excel at setting stretch goals) ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีการตั้งเป้าหมายที่คิดว่ายากที่จะทำได้ จึงทำให้ผู้นำเชิงนวัตกรรมก้าวไปไกลกว่าผู้อื่น ด้วยการทำงานหนักขึ้น และหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

8. การมีความเร็วในการทำงาน (Emphasize speed) ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความเชื่อว่าการกำจัดสิ่งที่เป็นอุปสรรคในการทำงานที่รวดเร็วจะทำให้งานทำได้ดีขึ้น รวมถึงการทดลองและสร้างต้นแบบที่รวดเร็วจะเป็นแนวทางในการศึกษาระยะยาวและการทำงานในอนาคต

9. การสื่อสารที่ตรงไปตรงมา (Are candid in their communication) ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีการสื่อสารที่แสดงถึงความจริงใจ พูดตรง ไม่อ้อมค้อม ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจที่จะถามผู้นำเพราะจะได้รับคำตอบที่ตรงกับสิ่งที่ตนเองต้องการจะทราบ

10. การสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นผู้อื่นผ่านการกระทำ (Inspire and motivate through action) ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความเชื่อว่าการที่จะมีนวัตกรรมได้ต้องเกิดจากการสร้างแรงบันดาลใจก่อน ซึ่งแรงบันดาลใจเกิดจากความชัดเจน เข้าใจ ในวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงาน

George (2016) ได้กล่าวถึง คุณสมบัติของผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ควรมี 7 ประการ ได้แก่

1. การมีความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรม (Passion for innovation) ผู้นำเชิงนวัตกรรมไม่เพียงแต่เข้าใจคุณประโยชน์ของนวัตกรรมเท่านั้น แต่ต้องมีความชื่นชอบอย่างลึกซึ้งในนวัตกรรมที่จะเป็นประโยชน์ต่อลูกค้าอีกด้วย การอนุมัติเงินทุนสำหรับนวัตกรรมเพียงอย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอ ผู้นำต้องทำให้นวัตกรรมเป็นส่วนสำคัญของวัฒนธรรมและยุทธศาสตร์การเติบโตของบริษัทด้วย อาจทำได้โดยผู้นำอ่านบทความวิจัย หรือสอบถามนักนวัตกรรมด้วยคำถามที่ลึกซึ้ง เพื่อเข้าใจศักยภาพของความคิดใหม่ ๆ ได้อย่างเต็มที่

2. การมีมุมมองในระยะยาวในการวางแผนการทำงาน (A long-term perspective) นวัตกรรมบางครั้งอาจต้องใช้เวลาในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้สมบูรณ์และได้รับการยอมรับจากผู้ใช้ทั่วไป ผู้นำต้องสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมไม่ว่าจะเป็นโอกาสในระยะสั้นหรือยาว ดังนั้นผู้นำเชิงนวัตกรรมมักเสี่ยงที่จะเสียผลตอบแทนในระยะสั้นเพื่อได้รับโอกาสในระยะยาว

3. ความกล้าที่จะล้มเหลวและเรียนรู้จากความล้มเหลวนั้น (The courage to fail and learn from failure) การเรียนรู้จากเหตุการณ์ที่นวัตกรรมเกิดความล้มเหลวมีประโยชน์เป็นอย่างมาก เนื่องจากเราสามารถเข้าใจและพัฒนาความคิดใหม่ ๆ ที่ได้จากประสบการณ์ความล้มเหลวนั้น

4. การมีส่วนร่วมในนวัตกรรมอย่างเข้มข้น (Deep engagement with the innovators) ผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมีส่วนร่วมกับทีมนวัตกรรม ตั้งคำถาม ตรวจสอบปัญหาที่อาจเกิดขึ้น และมองหาวิธีแก้ปัญหานั้นอย่างรวดเร็ว

5. การมีความอดทน (Willingness to tolerate mavericks and protect them from middle management) ผู้นำเชิงนวัตกรรมให้ความสำคัญกับ โครงการ งบประมาณที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม มีความเป็นกลาง ไม่ทิ้งโครงการหรือนางบประมาณส่วนนี้ไม่ใช้ในส่วนอื่น

6. การเปิดโอกาสให้สร้างสรรค์และระดมความคิด (Opening up time for creativity and brainstorming) ผู้นำเชิงนวัตกรรมเข้าใจวิธีการให้เวลาให้กับทีมงานของพวกเขาในการคิดนวัตกรรม ไม่ควรรีบเร่งหรือเพิ่มภาระงานมากเกินไป

7. การมีสติรู้เท่าทันตนเอง (Being self-aware and mindful) ผู้นำเชิงนวัตกรรมเข้าใจความสำคัญของการมีสติตัวเอง โดยผู้นำส่วนมากจะประเมินผลตนเองจากเพื่อนร่วมงานและบุคลากรในแนวทาง 360-feedback และพัฒนาจิตใจของตนเองโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การทำสมาธิ การวิ่งเบา ๆ เป็นต้น

อรอนงค์ โรจนวิวัฒนบุรุษ (2553, น.220) ได้ศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมได้สรุปข้อค้นพบว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีองค์ประกอบของคุณลักษณะที่สำคัญที่ 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านบุคลิกภาพ (Personality) ประกอบด้วย ความมีคุณธรรม (Integrity), กล้าเสี่ยง กล้าเปลี่ยนแปลง (Risk takers) มีจิตใจเปิดกว้างเป็นผู้ฟังที่ดี (Opened minded) มีจิตวิญญาน ผู้ประกอบการ (Entrepreneurial instinct) ชอบความท้าทาย (Challenge rule and past practices) และเชื่อในสัญชาตญาณ (Intuition minded)

2. ด้านทักษะ (Skills) ประกอบด้วย วิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลง Visionary and leading change) การถ่ายทอดความคิดสู่การปฏิบัติ (Alignment and execution) ความสามารถในการเรียนรู้ (Capability to learn) สนับสนุนการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรม (Encourage innovation) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking) การสร้างความไว้วางใจ (Trusted influence) การขับเคลื่อนผลลัพธ์ (Drive results and outcomes) และการแก้ไขปัญหา (Problem solving)

3. ด้านบทบาทหน้าที่ (Roles) ประกอบด้วย บทบาทการเป็นผู้นำความคิด (Idea champion), เป็นแบบอย่างที่ดี (Positive role model) บทบาทการเป็นผู้นำทีม การมีส่วนร่วม (Team leader, participating) การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งการเรียนรู้ (Creating learning organization) การเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) และหน้าที่การให้รางวัลความสำเร็จ (Reward success)

4. ด้านสังคม (Social Characteristics) ประกอบด้วย การจูงใจผู้อื่น (Motivating others) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Communication) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional intelligence) มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate social responsibility) การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ (Network and connection)

จิวรรณ จันพลา (2553, น.148 – 149) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) และจากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ (Focus Group) เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบดังกล่าว สามารถสรุปองค์ประกอบผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหารได้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรม มีจำนวนตัวแปร ทั้งหมด 6 ตัวแปร ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ 1) การกำหนดกลยุทธ์ด้านต่าง ๆ ขององค์การที่จะช่วยให้องค์การบรรลุจุดมุ่งหมายในการสร้างนวัตกรรม 2) การกำหนดนโยบายขององค์การที่เกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรมไว้อย่างชัดเจน เพื่อสร้างจุดมุ่งหมายใน การทำงานร่วมกันของพนักงานในองค์การ และ 3) การสื่อสารนโยบายขององค์การที่เกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรมให้พนักงานทุก ๆ ระดับขององค์การรับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจน ตามลำดับ โดยองค์ประกอบนี้จะเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายในการสร้างนวัตกรรม การสร้างความตระหนักในความสำเร็จของการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ แก่พนักงาน การสร้างความเข้าใจในนโยบาย กลยุทธ์และเป้าหมายด้านนวัตกรรมแก่พนักงาน และการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรม

2. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีจำนวนตัวแปรทั้งหมด 13 ตัวแปร ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ 1) การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ผ่อนคลายและเป็นกันเอง เพื่อสนับสนุนให้พนักงานเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ 2) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (Participation style) โดยเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมอย่างเหมาะสม และ 3) การสนับสนุนกิจกรรมที่ช่วยสร้างความสามัคคีความไว้วางใจ (Trust) และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานในองค์การตามลำดับ โดยองค์ประกอบนี้จะเกี่ยวข้องกับการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ผ่อนคลาย การกระจายอำนาจและการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการทำงาน การสร้างความสามัคคีความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ การให้อิสระแก่พนักงานในการเข้าถึงและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ การสนับสนุนการวิพากษ์วิจารณ์การทำงานกันอย่างสร้างสรรค์การพูดคุยและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

การกระตุ้นให้พนักงานแสวงหาและยอมรับแนวคิดใหม่ ๆ ที่แตกต่าง การให้ความสำคัญกับคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมและการสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นในการสร้างนวัตกรรม

3. การสร้างเครือข่ายและการจัดการความรู้มีจำนวนตัวแปรทั้งหมด 9 ตัวแปร ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ 1) การสร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นวัตกรรมกับองค์กรอื่น ๆ 2) การมีระบบการจัดการความรู้เพื่อนำไปพัฒนานวัตกรรม และ 3) การให้ข้อมูลย้อนกลับ ที่เป็นผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนา ตามลำดับ โดยองค์ประกอบนี้จะเกี่ยวข้องกับการสร้างเครือข่ายนวัตกรรมกับองค์กรอื่น ๆ การจัดการความรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะ ด้านนวัตกรรมของพนักงาน และการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนา

4. การกำหนดโครงสร้างการทำงานแบบทีม มีจำนวนตัวแปร ทั้งหมด 3 ตัวแปร ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดลำดับแรกคือ การกำหนดให้มีหน่วยงานเฉพาะที่รับผิดชอบ ด้านนวัตกรรมขององค์กร เช่น ฝ่ายวิจัยและพัฒนา (R&D) หรือหน่วยงานอื่น ๆ ในองค์กร รองลงมา คือ การส่งเสริมการทำงานในรูปแบบทีม ที่ประกอบด้วยสมาชิกที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย เพื่อสร้างนวัตกรรมในองค์กร โดยองค์ประกอบนี้จะเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการทำงาน ในรูปแบบทีมข้ามสายงานและการกำหนดให้มีหน่วยงานเฉพาะที่รับผิดชอบด้านนวัตกรรมของ องค์กร

5. การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในเป้าหมายด้านนวัตกรรม มีจำนวนตัวแปร ทั้งหมด 5 ตัวแปร ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ 1) การให้ผลตอบแทน และรางวัลต่าง ๆ แก่พนักงานที่สามารถบรรลุเป้าหมายด้านนวัตกรรมขององค์กรเพื่อเป็นการสร้าง แรงจูงใจ 2) การติดตามข่าวสารของคู่แข่งเพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการทางธุรกิจขององค์กร อย่างสม่ำเสมอ และ 3) การมอบหมายงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถของพนักงานตามลำดับ โดยองค์ประกอบนี้จะเกี่ยวข้องกับการให้คำแนะนำและสอนงานแก่พนักงาน การบังคับใช้กฎระเบียบ ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ และการให้ผลตอบแทนและรางวัล แก่พนักงานที่สามารถบรรลุเป้าหมายด้านนวัตกรรม

6. การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม มีจำนวนตัวแปรทั้งหมด 8 ตัวแปร ตัวแปร ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 1) การมองปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจาก การทดลองนวัตกรรมมีใหม่ ๆ เป็นสิ่งท้าทาย 2) การพัฒนาตนเองให้ความสามารถในการคิด เช่น การคิดเชิงระบบการคิดวิเคราะห์การคิดเปรียบเทียบ และการคิดเชิงสังเคราะห์ และ 3) การไม่ยึดติด กับวิธีการทำงานแบบเดิม ๆ โดยมักจะคิดนอกกรอบและหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอตามลำดับ โดยองค์ประกอบนี้จะเกี่ยวข้องกับการคิดนอกกรอบและหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เสมอ การวิเคราะห์

เชิงวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหา การมองอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทดลอง นวัตกรรมเป็นสิ่งท้าทาย การพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการคิดอยู่เสมอ และการคิดค้น สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง

เวียงวิวรรณ ท่ามูล (2557, น.7 – 10) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับการปฏิบัติที่ผู้บริหารแสดงออก มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ มี องค์ประกอบดังนี้

1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติผู้นำที่แสดงออกถึงการสร้าง ภาพอนาคตของสถานศึกษาที่เป็นอัตลักษณ์ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

1.2 การสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการ สื่อสาร ภาพลักษณ์ในอนาคตของสถานศึกษาสู่ครู บุคลากรทางการศึกษาและชุมชน รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง

1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการนำ วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริงภายในองค์กร เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่นั้นให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดยุทธศาสตร์ การจัดโครงสร้างองค์กรให้พร้อม การกระจายอำนาจ การเก็บรวบรวมและศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ การสนับสนุนให้นำเอา นวัตกรรมมาใช้ในการนำเอาวิสัยทัศน์ไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนและมีการประเมินผลเพื่อปรับเปลี่ยน วิธีดำเนินงานให้วิสัยทัศน์บรรลุเป้าหมาย

1.4 การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่ แสดงออก อย่างสม่ำเสมอที่สามารถสังเกตได้ และเป็นการแสดงตนที่เป็นไปตามมาตรฐานแห่ง พฤติกรรม ระดับสูงตามค่านิยม คุณธรรมและวัฒนธรรมอันดีงาม การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และยุติธรรมและ การสร้างครุต้นแบบในด้านต่าง ๆ และวัฒนธรรม

2. การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติในการทำงานของผู้บริหารที่ แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครู มีองค์ประกอบ ดังนี้

2.1 การมีจินตนาการ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่แปลกใหม่ที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์ พัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน

2.2 ความยืดหยุ่น หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึง การ กระตุ้นให้ครูมีทางเลือกหรือสร้างทางเลือกเพื่อส่งเสริมให้ครูประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลาย

3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน มีองค์ประกอบดังนี้

3.1 บทบาทของสมาชิก หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่คาดหวัง ของสมาชิกภายในทีม ที่ปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ที่ได้รับ เพื่อให้ผู้บริหารและครูมีการทำงานร่วมกัน รวมทั้งสามารถคาดการณ์พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้

3.2 การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารถึงการ กำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคต ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดให้ครูสะท้อนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเสนอแนะแนวทางในการทำงาน เพื่อสร้างนวัตกรรมของการจัดการศึกษาในรูปของ ผลลัพธ์สำคัญที่ต้องการ

3.3 การส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม หมายถึง ระดับการปฏิบัติ ของผู้บริหารที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมในการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมเพื่อให้ การทำงานมีประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

3.4 การสร้างสัมพันธภาพ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการ สร้าง และธำรงรักษาความสัมพันธ์ที่เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูและระหว่าง ครูด้วยกันเอง

4. การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มุ่งหวังให้ มีความถูกต้อง มีเสรีภาพภายในขอบเขตของมโนธรรม (Conscience) มี หน้าที่ปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองขึ้นในโรงเรียน ประกอบด้วย ความรู้และค่านิยมทางจริยธรรม พฤติกรรมทางจริยธรรมและสภาพแวดล้อมทาง จริยธรรม มีองค์ประกอบดังนี้

4.1 ความรู้และค่านิยมทางจริยธรรม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่ แสดงถึงความรู้ และความตระหนักในฐานะผู้ใช้กฎหมาย หลักธรรมาภิบาลและความถูกต้องของ การปฏิบัติงาน

4.2 พฤติกรรมทางจริยธรรม หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการ ปฏิบัติตามหลักความรับผิดชอบ มีจริยธรรมในการพัฒนานวัตกรรม และต้องรับผิดชอบต่อผลที่ตามมา ภายหลังจากการตัดสินใจ

4.3 สภาพแวดล้อมทางจริยธรรม หมายถึง บริบทที่อยู่ล้อมรอบตัว ผู้บริหาร สถานศึกษา อาจจะเป็นบุคคล กลุ่มกลุ่มบุคคลหรือ สิ่งของ อันได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมสังคมหรือวัฒนธรรม ที่มีอิทธิพลและความรู้สึกนึกคิดของผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกที่จะ ปฏิบัติในสิ่งที่เป็นผลดีแก่องค์กร

5. การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหาร เหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อการบรรลุ

เป้าหมาย หรือภารกิจขององค์การโดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีหลักการ มุ่งองค์ประกอบดังนี้

5.1 การระบุความเสี่ยง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ในการวิเคราะห์สาเหตุจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ที่มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนหรือการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยเสี่ยง ประเภทความเสี่ยง เป้าหมายความเสี่ยง และประเด็นหรือสาระ ความเสี่ยง

5.2 การประเมินความเสี่ยง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษา ในการวิเคราะห์ผลกระทบความเสี่ยง เพื่อพิจารณาระดับความเสียหายที่อาจเกิดจากความเสี่ยงแต่ และประเภท ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้ การกำหนดเกณฑ์และการประเมินมาตรฐาน การประเมิน โอกาสและผลกระทบของความเสี่ยง การวิเคราะห์ความเสี่ยงและการจัดลำดับความเสี่ยง

5.3 การจัดการความเสี่ยง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารหรือ วิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษานำมาใช้ในการลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายหรือลดขนาดผลกระทบของความเสียหายจากความเสี่ยง เช่น มาตรการควบคุมความเสี่ยง การปรับปรุงกระบวนการลด ความซับซ้อน หรือ การตรวจสอบความถูกต้องในการทำงานแต่ละขั้นตอน การหลีกเลี่ยงความเสี่ยงจากความเสี่ยง การกระจายหรือการถ่ายโอนความเสี่ยงเป็นต้นฉบับ

5.4 การติดตามประเมินผลและรายงาน หมายถึง ระดับการปฏิบัติของ ผู้บริหาร หรือวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานการจัดสรรทรัพยากรการใช้ ทรัพยากรในโครงการกับผลผลิตของโครงการ ร่วมกับปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการทำงาน และการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อประเมิน ความก้าวหน้า ของโครงการหรือแผนงานว่าการดำเนินงานเป็นไปตามแผน ตามขั้นตอน ตามกฎเกณฑ์ และตามเวลา ที่กำหนด

6. บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย การให้ความสำคัญต่อบุคคล การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การคิดเชิงระบบ และ การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนในการเรียนรู้

6.1 การให้ความสำคัญต่อบุคคล หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูหรือบุคลากรเป็นรายตัวในการ แสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา

6.2 การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของ ผู้บริหาร สถานศึกษาที่สร้างบรรยากาศสนับสนุนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง

6.3 การคิดเชิงระบบ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูง ยึดหลักคุณภาพผู้เรียน มีการการประเมินสภาพ ปัญหาในภาพรวมทั้งหมด การคิดเชื่อมโยงระบบต่างๆ ประกอบกันเป็นเครือข่าย ความสัมพันธ์ของ ส่วนต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบของระบบ ขอบเขตและสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อระบบ มีโครงสร้าง และมีแบบแผน มีการปรับตัวและมีวงจรป้อนกลับในการทำงาน

6.4 การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุนใช้เครือข่ายเทคโนโลยีและเครื่องมือทางข้อมูลต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนคนในองค์กรเข้าถึงความรู้และมีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยรวมไปถึงตัวระบบและกระบวนการทางเทคโนโลยี ตลอดจนโครงสร้างของความร่วมมือที่จะทำให้เกิดทักษะในการประสานงานการสอนงานและทักษะเกี่ยวกับความรู้ด้านอื่น ๆ

จिरากา ประพันธ์พัฒน์ (2560, น.17 – 19) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนา เปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ

3. ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา และขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในควา

ของผู้เรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยมีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิด แบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร คิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์ เช่น ให้บุคลากรเสนอความคิดแล้วนำมาปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงาน สนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบท ขององค์กร และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

4. ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับและตรวจติดตาม การบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายของ องค์กร เป็นสำคัญ พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ กล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากรและแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงานโดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์ นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การมีความรู้ และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ เห็นความสำคัญและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ แสดงวิสัยทัศน์เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติ ปรับประยุกต์ให้ สอดคล้องกับการดำเนินงาน สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสารที่ทันสมัย พัฒนาระบบบริหารจัดการ ถ่ายทอด เผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนและหน่วยงานอื่น จัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กร จัดให้บริการความรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้าน ICT ร่วมกัน ตลอดจนจัดทำระบบงานข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน โดยจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลส่วนกลางและสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที

6. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อม ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากร รู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิด นวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิด การสร้างนวัตกรรม และให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริม แรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

รชวิทย์ หล่อศรีสุขชัย (2562) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 5 ด้าน โดยแต่ละด้านมีคุณลักษณะย่อย ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์และทันต่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำรู้ว่าอะไรคือเป้าหมายที่สำคัญ แสดงออกถึงการมีความมั่นคงต่อเป้าหมายนั้น สร้าง และสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ซึ่งมุ่งตรงต่อเป้าหมาย เปิดกว้างรับรู้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลทุกทิศทางเป็นผู้มองการณ์ไกล สามารถคาดการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มองออกกว่าสาเหตุ และผลลัพธ์ที่ตามมาของความเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้นนั้นเป็นอย่างไร และควรเตรียมการรับมืออย่างไรเพื่อให้องค์กรอยู่รอด โดยการชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของนวัตกรรมและการนำ นวัตกรรมเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน กล้าเสี่ยงที่จะนำและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ ดีขึ้น นอกจากนี้ รู้วิธีการสื่อสารและถ่ายทอดข้อมูลให้พนักงานเข้าใจ และสามารถเตรียมตัวรับมือกับ ความเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้

2. ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้นำส่งเสริมและ หล่อหลอมให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในองค์กร ร่วมกันทำงานให้ประสบ ความสำเร็จ โดยสนับสนุนให้สมาชิกในทีมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันใน การทำงาน สนับสนุนกัน พึ่งพากัน ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน รวมถึงสร้างให้เกิดความเชื่อถือไว้วางใจ ซึ่งกันและกันในระหว่างสมาชิกของทีมงาน เกิดความยึดเหนี่ยวกันภายในกลุ่ม ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของสมาชิกในทีมในกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม นอกจากนี้ผู้นำต้องจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการ ทำงานอย่างเพียงพอ ส่งเสริมให้ทีมงานนำนวัตกรรมเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของงาน

3. ด้านการลงมือปฏิบัติอย่างรวดเร็ว หมายถึง ผู้นำแสดงตัวแบบการตอบสนองต่อสิ่งรอบตัวอย่างทันท่วงที โดยรับรู้ต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น จับประเด็นสำคัญของสถานการณ์และหา

วิธีการตอบสนองอย่างเหมาะสมได้ทันการ รวมถึงการกระทำในเชิงป้องกันล่วงหน้าเพื่อไม่ให้เกิดเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร ผู้นำส่งเสริมค่านิยมการทำงานอย่างรวดเร็วให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานตอบสนองความต้องการทั้งลูกค้าภายในและ ลูกค้าภายนอกอย่างรวดเร็ว โดยมีการติดตามงานคิดค้นแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

4. ด้านสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ผู้นำส่งผ่านข้อมูลที่สำคัญไปยังผู้ตาม โดยสื่อสารข้อมูลที่ถูกต้อง มีเสถียรภาพของข้อมูล สื่อสารข้อมูลอย่าง ตรงไปตรงมา และเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมเพื่อให้ข้อมูลไปถึงผู้รับที่ถูกต้อง ผู้นำเปิด โอกาสให้มีการสื่อสารสองทาง เน้นการสื่อสารแบบแนวราบ รับฟังความคิดเห็นของผู้ตาม และ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารแบบสมัยใหม่เข้ากับการทำงาน เพื่อให้มีการสื่อสารข้อมูลถึงผู้รับได้อย่างรวดเร็ว และ ถูกต้อง

5. ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจให้ เกิดขึ้นในผู้ตาม โดยเริ่มจากการที่เป็นผู้มองโลกในแง่ดี มองไปถึงเป้าหมายขององค์กรในอนาคต มีความคิดทางบวก อันนำไปสู่การหาวิธีกระตุ้นให้ผู้ตามมีแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ผู้ตามเกิดพันธะผูกพันต่อเป้าหมายร่วมกันขององค์กร อันนำไปสู่การอุทิศตนและมีความกระตือรือร้นในการทำงานในทางกลับกันผู้นำต้องสร้างให้ผู้ตามเป็นผู้มองโลกในแง่ดีและมีความคิดเชิงบวกเช่นกัน นอกจากนี้ ผู้นำสร้างงานที่ท้าทายและมีความหมายต่อองค์กรโดยการประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อเพิ่มความ น่าสนใจในงาน และมอบหมายงานที่ท้าทายและมีความหมายให้ผู้ตามทำ

พระราชกรณียกิจ (2562, น.365 – 366) กล่าวว่า องค์ประกอบผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 9 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความคิดสร้างสรรค์และสามารถสร้างนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการที่สร้างความคิดใหม่ ๆ ออกมา อยู่ในรูปของจินตนาการและการกระทำ และนำความคิดที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาหรือประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

2. ด้านความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง หมายถึง การแสวงหาโอกาสที่จะเรียนรู้เพื่อพัฒนาและปรับปรุงความสามารถและศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ รวมทั้ง การกระตุ้นจูงใจผู้อื่นให้มีความต้องการที่จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

3. ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการของบุคคลที่สามารถทำงาน รวมกันกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการทำงานนั้น ๆ โดยทุกคนในทีมมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และมีส่วนร่วมในการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านความกล้าในการเปิดรับความเสี่ยงหมายถึง การกระทำที่ไม่เกรงกลัวต่อความล้มเหลว คิดค้นและกระทำในสิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีใครเคยทำมาก่อน แม้อาจทำให้เกิดความล้มเหลวก็พร้อมที่จะลองทำเพื่อให้ได้สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์

5. ด้านความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวต่อสิ่งใหม่ได้หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของตนต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบของการปฏิบัติให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ ได้

6. ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนที่ผ่านการคิดโดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ ในการจัดอุปสรรค หรือปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

7. ด้านความเพียรพยายามหมายถึง การกระทำที่มีความตั้งใจและกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงานอย่างแข็งขันไม่ปล่อยปละละเลย ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากจนบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ และประพฤติปฏิบัติเป็นปกติอย่างสม่ำเสมอ

8. ด้านความคิดเชิงบวกมองโลกในแง่ดี หมายถึง การมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งรอบตัว โดยเฉพาะ ทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง มีความคิดว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งท้าทาย และอยากที่จะหาแนวทางใหม่ ๆ

9. ด้านความมีคุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบ หมายถึง การกระทำที่เป็นคุณงามความดีของบุคคลที่กระทำลงไปด้วยความมีสำนึกดีในจิตใจ มีจิตสาธารณะ โดยได้ยึดถือปฏิบัติจนเป็นความเคยชิน อันเป็นลักษณะนิสัยของคนดี อีกทั้งการกระทำที่เอาใจใส่ปฏิบัติงาน หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความซื่อสัตย์ละเอียดรอบคอบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย รวมทั้งยอมรับผลการกระทำของตนเองทั้งผลดีและผลเสีย

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, น.13 – 17) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ในการกระตุ้นโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรคมากำหนดวิสัยทัศน์ร่วม สร้างวิสัยทัศน์ สู่การนำไปปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมมี 4 ด้าน ดังนี้

1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีความชัดเจนมากขึ้นประกอบด้วย การวิเคราะห์องค์กร มากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าประสงค์และเป้าหมาย ผลผลิตหลักเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

1.2 การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสร้างภาพในอนาคตให้เป็นจริง หรือเป็นการสร้างพิมพ์เขียว (blueprint) ของสถานศึกษาใช้เป็นแนวดำเนินงานที่มีความเป็นเลิศในอนาคต

1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของสมาชิกในสถานศึกษา เพื่อให้องค์การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมตามที่กำหนดร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

1.4 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การกระทำและการให้รางวัลเมื่อบุคลากรทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก และสะท้อนให้เห็น ความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่ว โดยใช้กระบวนการทำงาน และการสร้างทีมงานแนวใหม่และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพแบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

2.1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำให้สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายโดยทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันมีความเด่นชัด เฉพาะเจาะจง และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2.2 การสร้างความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์กรหรือเชื่อมั่นในผู้บริหาร และผู้ร่วมงานจนทำให้ทีมสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ ที่มากระทบได้ดี มีการรักษาความไว้วางใจให้ คงเส้นคงวาระหว่างคำพูดและการกระทำ และมีการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทร เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานมากขึ้น

2.3 การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน ประสานประโยชน์ ทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการกำหนดแนวทางปฏิบัติของการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงความพอใจของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะผลักดันให้การทำงานประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

3. ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่ว คิดอย่างแยกกาย ละเอียดลอบ คิดอย่างชาญฉลาด และรู้จักนำความคิดแบบใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ 3 ด้าน ดังนี้

3.1 การมีจินตนาการที่ลึกซึ้ง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความกล้าคิด กล้าฝัน กล้าท้าทาย กล้าวางแผนทำสิ่งใหม่ๆที่ไม่เหมือนคนอื่น โดยการผสมผสานระหว่างข้อเท็จจริงกับประสบการณ์ของชีวิต

3.2 การมีความคิดริเริ่ม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดค้นหรือพัฒนาสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรให้เกิดขึ้น สิ่งที่แตกต่างกันเดิมที่มีอยู่โดยปกติ และไม่ซ้ำกับสิ่งที่มีอยู่แล้ว

3.3 การมีความคิดหลากหลายและยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องแคล่วในการคิด หาข้อมูล เรื่องราวและคำตอบได้อย่างรวดเร็ว และมีปริมาณมากในเวลาที่จำกัด สามารถคิดหาข้อมูล เรื่องราว ที่มีอยู่จนได้คำตอบหลายประเภท หลายมุมมอง และหลายทิศทาง ตลอดจนสามารถคิดประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่างๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากร และภารกิจของสถานศึกษา

4. ด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกและสะท้อนให้เห็นการทำหน้าที่สนับสนุนช่วยเหลือ กระตุ้นส่งเสริม อำนวยความสะดวกให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุดมี 4 ด้าน ดังนี้

4.1 การเป็นผู้นำทางความคิด หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นว่ามีความรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์สาขาใดสาขาหนึ่ง หรือหลายสาขา สามารถใช้ทักษะการพูด การเขียน การปฏิบัติอย่างมีเหตุผลสอดคล้องกับปัญหาและสถานการณ์ สามารถประยุกต์ความรู้ความสามารถได้อย่างเชี่ยวชาญ และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม แจ่มชัด เป็นไปได้ในทุกสถานการณ์

4.2 การเป็นนักจัดองค์การ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ความรู้ ความสามารถทางการบริหารจัดการองค์การได้อย่างเหมาะสม เช่น ความสามารถในการกำหนดโครงสร้างขององค์การ การกำหนดตำแหน่งหน้าที่ สถานะและการควบคุมบังคับบัญชา เป็นต้น เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

4.3 การเป็นนักสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ ความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมให้อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุด

4.4 การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างการยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านบุคลิกภาพโดยรวม จนทำให้เกิดความเชื่อถือ เชื่อมั่น ศรัทธาต่อการบริหารงานจนยอมปฏิบัติตามด้วยความพึงพอใจ จนส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

5. ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และยอมปฏิบัติตาม ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพมี 4 ด้าน ดังนี้

5.1 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี เป็นผู้มีอารมณ์อบอุ่น ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น แสดงออกแบบตรงไปตรงมา ชอบมีกิจกรรม ชอบแสวงหาความตื่นเต้นและมีอารมณ์ด้านบวก ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

5.2 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ได้ดี เป็นคนช่างฝัน มีความซาบซึ้ง ในความงาม เปิดเผยความรู้สึก และการปฏิบัติ มีความคิดและการยอมรับคำนิยาม ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

5.3 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ได้ดี เป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น มีความตรงไปตรงมา เอื้อเพื่อ ยอมตามผู้อื่น สุภาพ และจิตใจอ่อนโยน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

5.4 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่อสังคม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความสามารถความเป็นระเบียบ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ต้องการสัมฤทธิ์ผล มีวินัยในตนเองและมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อที่ดีทั้ง ต่อตนเอง ต่อสถานศึกษา และสังคม ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

นนทยา ยิ้มรักษา (2565, น.833 – 834) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับสภาพของสถานศึกษาได้ สามารถดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง โดยมุ่งมั่น และสามารถสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สร้างโอกาสในการพัฒนาสถานศึกษาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง

2. ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ หลากหลาย รูปแบบ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการสร้างทางเลือกใหม่และคิดนอกกรอบ มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิด สร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิด ในการวางแผนการทำงาน

3. ด้านการสร้างความร่วมมือ หมายถึง ความสามารถในการสร้างเครือข่ายและสร้างความสัมพันธ์ในสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ของสถานศึกษามีความเป็นกลาง เข้าใจบุคคลและวัฒนธรรมในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเพื่อสร้างโอกาสในการทำงานและพัฒนาสถานศึกษา มีความสามารถในการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การให้ความสำคัญในการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในสถานศึกษาและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการ พัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยในสถานศึกษา จัดสรรงบประมาณที่ เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งเสริมให้ บุคลากรพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และสร้างนวัตกรรมใหม่ เพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดแนวทาง ที่ชัดเจนในการพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร ให้ความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพ และเสริมสร้าง แรงจูงใจให้บุคลากรในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา

จากองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีนักวิจัย และนักวิชาการกล่าวไว้นั้น ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

| ข้อ | รายการ | Hender (2003) | Gliddon (2006) | Lindegaard (2009) | Volk (2012) | Sen & Eren (2012) | Horth (2014) | Zenger & Folkman (2014) | George (2016) | อรอนงค์ โรจน์วณิชฌานันท์ (2553) | จิวรรณ จันทลา (2553) | เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557) | สิริภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) | รชวิทย์ หล่อศรีศุภชัย (2562) | พรพรรณ บุญเกื้อ (2562) | สุตินันท์ นันทะศรี (2563) | นันทิยา ยิ้มรักษา (2565) | ความถี่ |
|-----|--|---------------|----------------|-------------------|-------------|-------------------|--------------|-------------------------|---------------|---------------------------------|----------------------|--------------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------------|---------------------------|--------------------------|---------|
| 1 | ด้านการมี วิสัยทัศน์ | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | 12 |
| 2 | ด้านการทำงาน เป็นทีมและมี ส่วนร่วม | / | | | | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | 11 |
| 3 | ด้านการสร้าง แรงจูงใจ | / | / | / | / | / | / | / | / | / | | | / | | | | | 9 |
| 4 | ด้านการสร้าง เครือข่ายการ ทำงานร่วมกับ องค์กรภายนอก | / | / | / | / | | | / | / | / | | | | | | | | 7 |
| 5 | ด้านการบริหาร จัดการความ เสี่ยง | | | / | | / | / | / | / | / | / | | | / | | | | 7 |
| 6 | ด้านการคิด สร้างสรรค์ | / | | | | | | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | 7 |
| 7 | ด้านการ ติดต่อสื่อสาร | / | / | / | | / | / | / | | / | | | / | | | | | 6 |
| 8 | ด้านการสร้าง บรรยากาศใน การสร้างสรรค นวัตกรรม | / | | | / | | / | | | | | / | / | | | | / | 6 |
| 9 | ด้านการพัฒนา ทักษะและ ความรู้ | / | / | | | | | | / | | | | | / | | | | 4 |

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

| ข้อ | รายการ | Hender (2003) | Gliddon (2006) | Lindegaard (2009) | Volk (2012) | Sen & Eren (2012) | Horth (2014) | Zenger & Folkman (2014) | George (2016) | อรอนงค์ โรจน์วิวัฒน์บุรุษ (2553) | จิวรรณ จันทผลา (2553) | เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557) | สิริภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) | รชวีร์ หล่อศรีศุภชัย (2562) | พรพรรณ บุญเกื้อ (2562) | สุตินันท์ นันทะศรี (2563) | นันทิยา ยิ้มรักษา (2565) | ความถี่ |
|-----|---|---------------|----------------|-------------------|-------------|-------------------|--------------|-------------------------|---------------|----------------------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------|---------------------------|--------------------------|---------|
| 53 | การเป็นผู้นำ ความคิด | | | | | | | | / | | | | | | | | | 1 |
| 54 | การเป็นผู้ อำนวยความสะดวก | | | | | | | | / | | | | | | | | | 1 |
| 55 | การมีวุฒิภาวะ ทางอารมณ์ | | | | | | | | / | | | | | | | | | 1 |
| 56 | การพัฒนา ทักษะการคิด เชิงนวัตกรรม | | | | | | | | / | | | | | | | | | 1 |
| 57 | ความยืดหยุ่น สามารถปรับตัว ต่อสิ่งใหม่ได้ | | | | | | | | | | | | / | | | | | 1 |
| 58 | การแสดง บทบาทหน้าที่ เชิงนวัตกรรม | | | | | | | | | | | | | | | / | | 1 |
| 59 | การมี บุคลิกภาพเชิง นวัตกรรม | | | | | | | | | | | | | | | / | | 1 |

จากตารางที่ 2.1 แสดงรายละเอียดของการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาข้างต้น พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารนั้น มีประเด็นที่น่าสนใจในการศึกษาหลายประเด็น เกณฑ์ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป ดังนั้นตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจ

ศึกษาและนำมากำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวนทั้งสิ้น 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจ
4. ด้านการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอก
5. ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง
6. ด้านการคิดสร้างสรรค์
7. ด้านการติดต่อสื่อสาร
8. ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

จากนั้นผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบและได้กำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์

การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญ เนื่องจากวิสัยทัศน์สามารถช่วยกำหนดทิศทางขององค์การว่าควรดำเนินการอย่างไรเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายได้อย่างชัดเจน ซึ่งในปัจจุบันที่สภาพสังคมและความก้าวหน้าเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วนั้น ผู้นำที่ดีจึงควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและพร้อมปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในทุกรูปแบบ โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์ ดังนี้

Hickman & Silva (1984 อ้างถึงใน นิธิยุชลา ล้นเหลือ, 2554) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการเสาะแสวงหาอุดมคติ แนวคิด และวิธีการคิดที่ชัดเจนจนตกผลึกเป็นวิสัยทัศน์ การกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การรับเอาวิสัยทัศน์โดยผ่านการโน้มน้าวใจและทำตัวอย่างให้ดูสำหรับงานที่ยาก การสร้างพันธะสัญญากับสมาชิกในองค์การในทุกกระดับ พยายามให้ความเข้าใจในความเกี่ยวข้องและผลกระทบของวิสัยทัศน์ที่จะเกิดขึ้น การแสดงออกในทางอบอุ่นและเกื้อหนุน การแปลความหมายวิสัยทัศน์ให้สมาชิกแต่ละคนเห็นถึงความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน การสร้างความมั่นใจให้กับผลสำเร็จของวิสัยทัศน์ ซึ่งประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี การมีส่วนร่วม การสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง และการประเมินวิสัยทัศน์

Lesourd (1990) ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนพบว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ สร้างแรงจูงใจด้วยความเชื่อส่วนบุคคล มีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน การให้ความสำคัญกับค่านิยม อุดมการณ์ของโรงเรียนจากการมีส่วนร่วม มุ่งเน้นสู่นวัตกรรมใหม่ ๆ มองเห็น

ภาพในอนาคตที่ดีกว่า โดยผ่านการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การมีส่วนร่วม และการสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง

Zaccaro & Banks (2004) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการสร้างและอธิบายวิสัยทัศน์ การดำเนินกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ และการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีพฤติกรรมสนับสนุนวิสัยทัศน์ และความสามารถในการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับพฤติกรรมองค์กรที่สำคัญได้สำเร็จ

เวียงวืวรรธน์ ทำทูล (2557) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยการสร้างวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นการสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาที่เป็นอัตลักษณ์ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ การสื่อสารวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นการสื่อสารภาพลักษณ์ในอนาคตของสถานศึกษาสู่ครู บุคลากรทางการศึกษาและชุมชนรวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริงภายในองค์กร เพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นประสบความสำเร็จ และการเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นการแสดงออกตนเองอย่างสม่ำเสมอให้เป็นไปตามมาตรฐานแห่งพฤติกรรมระดับสูงตามค่านิยม คุณธรรมและวัฒนธรรมอันดี แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และยุติธรรม และการสร้างครุต้นแบบในด้านต่าง ๆ

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, น. 17-18) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กรเพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

รชวีร์ หล่อศรีศุภชัย (2562) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการมีเป้าหมาย สร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนซึ่งมุ่งตรงต่อเป้าหมาย เปิดกว้าง รับรู้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลทุกทิศทางเป็นผู้มองการณ์ไกล สามารถคาดการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มองออกกว่าสาเหตุ และผลลัพธ์ที่ตามมาของความเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้นนั้นเป็นอย่างไร และควรเตรียมการรับมืออย่างไรเพื่อให้องค์กรอยู่รอด โดยการชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของนวัตกรรมและการนำนวัตกรรมเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน กล้าเสี่ยงที่จะนำและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น นอกจากนี้วิธีการสื่อสารและถ่ายทอดข้อมูลให้พนักงานเข้าใจ และสามารถเตรียมตัวรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการใช้ความรู้ ความสามารถในการกระตุ้นโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรค มากำหนดวิสัยทัศน์ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานสู่การนำไปปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

ปรีวัฒน์ ยืนยง (2563, น. 338) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการกำหนดวิสัยทัศน์สร้างแรงจูงใจสูงด้วยความเชื่อส่วนบุคคล มีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน เป็นการเสาะแสวงหาอุดมคติ แนวคิดและวิธีการของการคิดที่ชัดเจนจนวิสัยทัศน์นั้นตกผลึก การทำวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนเพื่อให้ง่ายต่อการยึดติดกับปรัชญาที่บูรณาการทิศทางของกลยุทธ์และความเชื่อทางวัฒนธรรม การกระตุ้นสมาชิกในองค์กรให้รับเอาวิสัยทัศน์โดยผ่านการโน้มน้าวที่ถาวรและจัดทำตัวอย่างให้ดูสำหรับงานที่ยาก

นันทิยา ยัมรักษา (2565) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทาง การเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับสภาพของสถานศึกษาได้ สามารถดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง โดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และสามารถสร้างโอกาสในการพัฒนาสถานศึกษาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง

กล่าวโดยสรุป การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาโดยมุ่งเน้นการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา จนนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีการสื่อสารวิสัยทัศน์โดยการสร้างความเข้าใจในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงภายในสถานศึกษา เน้นการเป็นแบบอย่างที่ดีซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ให้กับสมาชิกในสถานศึกษา รวมถึงการประเมินผลวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดความตื่นตัวในสถานศึกษาและสร้างโอกาสในการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ ผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และนำพาองค์กรก้าวสู่ความก้าวหน้าในอนาคต โดยมีนักวิชาการกล่าวถึงการงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมไว้หลายท่าน ดังนี้

Parker (1990) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนร่วมกันกับสมาชิกเพื่อกำหนดแนวทาง ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและก่อให้เกิดประโยชน์ สร้างบรรยากาศการทำงานที่เรียบง่าย เน้นการ มีส่วนร่วมสมาชิกทุกคน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทีมงานทุกคนมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นของตนเอง แม้เป็นความคิดเห็นที่แตกต่างจากสมาชิกคนอื่น มีความเห็นพ้องต้องกันผ่านการ หาข้อยุติเกี่ยวกับปัญหาซึ่งแสดงถึงความสมานฉันท์และมีความมีเอกภาพของทีมงาน ให้เกียรติและ เคารพในคุณค่าของบุคคลและมีความเป็นมิตรต่อผู้อื่น เชื่อมมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีบทบาทใน การทำงานและการมอบหมายงานที่ชัดเจน เน้นการมีภาวะผู้นำร่วมและให้ความสำคัญกับความสัมพันธกับบุคคลภายนอก เนื่องจากเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการทำงาน รวมทั้ง มีการประเมินผลเพื่อตรวจสอบว่าผลการปฏิบัติงานของทีมงานอยู่ในระดับใดและมีอะไรบ้างที่เป็น อุปสรรคต่อประสิทธิภาพของงาน

Gliddon (2006) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการบริหารจัดการที่เน้นการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของ บุคลากรในองค์กร ผู้บริหารต้องมีความตระหนักและรู้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของทีมงานนำองค์กรด้วย การแสดงแบบอย่าง เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม สร้างความผูกพันกับทีมงานเสริมพลังและสร้าง ความสามัคคีในทีมงาน รวมทั้งช่วยแก้ปัญหาให้แก่ทีมงาน

Horth (2014) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการเปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการสนับสนุนงานซึ่ง กันและกันจัดบรรยากาศในองค์กรให้ง่ายต่อการมีปฏิสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนความคิดที่สนุกสนาน และสร้างสรรค์

George (2016) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมกับทีมนวัตกรรม ตั้งคำถาม ตรวจสอบปัญหาที่อาจ เกิดขึ้น และมองหาวิธีแก้ปัญหานั้นอย่างรวดเร็ว

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียนผ่าน การแสดงบทบาทของสมาชิก ที่ปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ที่ได้รับ มีการตั้งเป้าหมายร่วมกันซึ่งเป็นการ กำหนดสิ่งที่ต้องการในและเสนอแนะแนวทางในการทำงานเพื่อสร้างนวัตกรรมของการจัดการศึกษา การส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีมที่เน้นการปฏิบัติงานร่วมกันในการถ่ายทอดความรู้และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ และมีการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูและระหว่างครูด้วยกันเอง

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้า มามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ

รชวิทย์ หล่อศรีศุภชัย (2562) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการส่งเสริมและหล่อหลอมให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในองค์กรร่วมกันทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยสนับสนุนให้สมาชิกในทีมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน สนับสนุนกัน พึงพากันให้กำลังใจซึ่งกันและกัน รวมถึงสร้างให้เกิดความเชื่อถือว่าไว้วางใจซึ่งกันและกันในระหว่างสมาชิกของทีมงาน เกิดความยึดเหนี่ยวกันภายในกลุ่ม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีมในกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม นอกจากนี้ผู้นำต้องจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างเพียงพอส่งเสริมให้ทีมงานนำนวัตกรรมเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของงาน

หรรษธร บุญเกื้อ (2562) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงกระบวนการของผู้บริหารที่สามารถทำงานรวมกันกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการทำงานนั้น ๆ โดยทุกคนในทีมมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และมีส่วนร่วมในการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม หมายถึง คุณลักษณะ หรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการใช้ความความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และความชำนาญในการสร้างทีมงานแนวใหม่และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ความเอาใจใส่ซึ่งกันและกันภายในทีมงาน การสื่อสารภายในทีมอย่างสร้างสรรค์ การกำหนดแนวทางปฏิบัติของการทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงความพอใจของผู้ร่วมงาน เป็นสำคัญ รวมทั้งมีการกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน

นันทิยา ยัมรักษา (2565) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึง ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ในสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา มีความเป็นกลาง เข้าใจบุคคล

และวัฒนธรรมในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา เพื่อสร้างโอกาสในการทำงานและพัฒนาสถานศึกษา มีความสามารถในการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกัน โดยตระหนักถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของทีมงาน สนับสนุนให้ครูความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของทีมงานอย่างสม่ำเสมอ

3. ด้านการสร้างแรงจูงใจ

การที่บุคลากรยินยอมปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากการสร้างแรงจูงใจของผู้นำ ที่กระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรใช้ทั้งความคิด ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานหรือสร้างผลงานที่มีความแปลกใหม่ ผู้นำต้องให้กำลังใจ ชื่นชม หรือมอบรางวัลให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดี เพื่อให้บุคลากรรู้สึกภูมิใจเห็นคุณค่าและความสามารถของตนเอง และมีนิกวิชาการกล่าวถึงการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรดังนี้

Hender (2003) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึง การให้คุณค่ากับผลงาน การยอมรับในความสามารถของบุคคลนั้น ๆ การให้รางวัลที่เหมาะสมกับความเสี่ยงจากการทำงาน การทบทวนกระบวนการนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง และการให้ผลตอบแทนในการร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Maladzhi (2012) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการสนับสนุนให้บุคลากรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะตามความต้องการของตนเอง รับฟังและสื่อสารกับผู้คนในระดับต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเป็นกันเอง ยินดีและมอบรางวัลสำหรับความคิดสร้างสรรค์ทุก ๆ ความคิด พุ่มเทเวลาในการพัฒนาบุคลากรและเป็นที่เลี้ยงให้กับบุคลากรด้วยตนเอง แสวงหาโอกาสเรียนรู้เพื่อสร้างแรงบันดาลใจใหม่ ๆ ให้กับบุคลากร มีความคิดริเริ่ม เสริมแรงทางบวกให้กับบุคลากรตลอดเวลา เปิดรับแนวทางการบริหารจัดการที่สร้างสรรค์ และมีการสร้างวัฒนธรรมการถ่ายโอนความรู้ทางนวัตกรรม

Zenger & Folkman (2014) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการทำให้ผู้อื่นยอมรับความคิดของผู้บริหาร โดยไม่มีการบังคับให้ผู้อื่นคิดตาม แต่จะนำเสนอความคิดของผู้บริหารด้วยความกระตือรือร้นและความเชื่อมั่นว่าสามารถทำได้ และในที่สุดทีมงานก็เต็มใจที่จะทำตามความคิดนั้น

จิวรรณ จันพลา (2557) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการให้คำแนะนำและสอนงานแก่บุคลากร บังคับใช้กฎระเบียบต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ และให้ผลตอบแทนและรางวัลแก่พนักงานที่สามารถบรรลุเป้าหมายด้านนวัตกรรมอย่างเหมาะสม

เอมจิตร สมสืบ (2561) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึง การกระตุ้นและสร้างบรรยากาศในการทำงาน การขับเคลื่อนการดำเนินงานด้วยการเสริมแรงหรือการให้รางวัล มีพลังอำนาจสามารถดึงดูดใจหรือมีอิทธิพลต่อผู้อื่น และปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน

รชวิทย์ หล่อศรีศุภชัย (2562) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในผู้ตาม โดยเริ่มจากการที่เป็นผู้มองโลกในแง่ดี มองไปถึงเป้าหมายขององค์การในอนาคต มีความคิดทางบวก อันนำไปสู่การหาวิธีการกระตุ้นให้ผู้ตามมีแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ผู้ตามเกิดพันธะผูกพันต่อเป้าหมายร่วมกันขององค์การ อันนำไปสู่การอุทิศตนและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ในทางกลับกันผู้นำต้องสร้างให้ผู้ตามเป็นผู้มองโลกในแง่ดีและมีความคิดเชิงบวกเช่นกัน นอกจากนี้ผู้นำสร้างงานที่ท้าทายและมีความหมายต่อองค์การโดยการประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อเพิ่มความน่าสนใจในงาน และมอบหมายงานที่ท้าทายและมีความหมายให้ผู้ตามทำ

ธนพรรค อนุเวช (2564) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ โดยครูสามารถสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาและตนเอง ส่งผลให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและเกิดแรงจูงใจที่ใช้ประสิทธิภาพของตนในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย มอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของครู โดยเป็นงานที่น่าสนใจ มีความท้าทาย ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการทำงาน ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ให้โอกาสครูในการพัฒนาตนเองทั้งความรู้ความสามารถ ทักษะทางวิชาชีพ ตลอดจนส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำความรู้และประสบการณ์มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงานรวมถึงผู้บังคับบัญชา และให้เงินเดือน สวัสดิการและรางวัลเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ

กล่าวโดยสรุป การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับครูและบุคลากร โดยกระตุ้นและโน้มน้าวใจให้ครูและบุคลากรใช้ความรู้ความสามารถเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ให้คำแนะนำและสอนงานแก่ครูและบุคลากร มอบหมายงานที่มีความท้าทายตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดครูและบุคลากร พร้อมทั้ง

สนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้ารับฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะตามความต้องการของตนเอง รวมทั้งมีการให้รางวัลเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย

3. ด้านการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอก

การสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอกเป็นการดำเนินการที่มีความสำคัญในธุรกิจและองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนหรือแม้แต่สถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาสามารถเข้าถึงทรัพยากรและความรู้ที่อยู่นอกเหนือขอบเขตของสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนและเสริมสร้างกิจกรรมหรือโครงการที่สถานศึกษากำลังดำเนินอยู่ และมีนักวิชาการกล่าวถึงการแสวงหาและทำงานร่วมกับองค์กรภายนอก ดังนี้

Hender (2003) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอก หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการค้นหาแหล่งสนับสนุนที่มีค่าทั้งภายในและจากภายนอกองค์กร เช่น การเชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาร่วมประเมิน ติดตาม และแบ่งปันความคิด รวมถึงการหาทุนสนับสนุน

Gliddon (2006) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอก หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับหน่วยงานและเครือข่ายภายนอกองค์กร

Lindegaard (2009) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอก หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างความคิดใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นร่วมกันตลอดจนสามารถแข่งขันได้ เนื่องจากนวัตกรรมอาจเกิดจากการเรียนรู้จากนอกองค์กร

จุรีวรรณ จันทลา (2553) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอก หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการสร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมกับองค์กรอื่น ๆ มีระบบการจัดการความรู้ที่ได้รับเพื่อนำไปพัฒนานวัตกรรม

ลฎาภา นาคคุบัว (2564) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอก หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการส่งเสริมให้เกิดการสร้างเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาที่ให้ การสนับสนุนการทำงานเพื่อให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรม ครอบคลุมด้านบุคลากร งบประมาณ เวลา วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมถึงแหล่งเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สมบุรณ์ บุรศิริรักษ์ (2559) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอก หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการค้นหาแหล่งสนับสนุนสร้างและสร้างเครือข่ายภายนอกสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายร่วมกัน มีระบบบริหารจัดการที่ดีมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ความต่อเนื่องของกิจกรรมระหว่างสถานศึกษาและองค์กรภายนอก มีการสนับสนุน

ทรัพยากร มีผลประโยชน์ร่วมกันในลักษณะ win-win มีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง สร้างนวัตกรรมที่เกิดจากการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอก และมีการสรุปบทเรียนร่วมกันอย่างชัดเจน

พระครูปริยัติเจตีย์คุณ (2565) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอก หมายถึง การเชื่อมโยงระหว่างระบบการปฏิบัติงานหรือเชื่อมโยงบทบาทของกลุ่มบุคคล องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นหน่วยย่อยรวมตัวกันด้วยความสมัครใจ ภายใต้ความต้องการในวัตถุประสงค์ร่วมกัน จัดโครงสร้างและรูปแบบการทำงานด้วยระบบใหม่ในลักษณะสร้างความร่วมมือประสานงานกันในแนวราบ ระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยการระดมสรรพกำลังร่วมกัน กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาด้วยการให้สมาชิกได้ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์

กล่าวโดยสรุป การสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอก หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับองค์กรภายนอก สถานศึกษาที่มีเป้าหมายร่วมกัน มีการได้รับการสนับสนุนทรัพยากรจากภายนอกที่ครอบคลุมทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ เวลา วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมถึงแหล่งเรียนรู้ภายนอก สถานศึกษา สร้างเครือข่ายของครูในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น รวมทั้งมีการสรุปบทเรียนร่วมกันกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปพัฒนานวัตกรรมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการบริหารความเสี่ยง

การบริหารงานในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความยุ่งยากและสลับซับซ้อนมากขึ้นเรื่อย ๆ และเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร ที่ควรทราบถึงปัญหาหรืออุปสรรคในอนาคตขององค์กร ดังนั้นองค์กรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อที่จะให้ทราบว่าองค์กรจะมีโอกาสเผชิญปัญหาอะไรบ้างและจะหาทางป้องกันหรือดำเนินการอย่างไร เพื่อหลีกเลี่ยงหรือลดเหตุการณ์ที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้น และมีผลกระทบต่อองค์กรน้อยที่สุด โดยมีนักวิชาการกล่าวถึงการบริหารความเสี่ยง ดังนี้

Wilson & Tiger (1999) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการค้นหาความเสี่ยงซึ่งเป็นการค้นหาปัญหาต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความเสี่ยงกับผู้ให้บริการที่มีผลกระทบต่อทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม รวมทั้งด้านจิตวิญญาณ โดยการหาข้อมูลได้จากผู้ใช้บริการ มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความถี่ ความรุนแรงและความสำคัญของเหตุการณ์แต่ละเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นว่ามีมากน้อยเพียงใด จากนั้นจึงหาวิธีการจัดการความเสี่ยงซึ่งเป็นการหากลยุทธ์เพื่อนำมาใช้ในการจัดการกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้น โดยกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่นำมาใช้จัดการความเสี่ยงนั้นจะต้องสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายขององค์กร และประเมินผลการจัดการความเสี่ยงว่าสามารถลดความเสี่ยงได้หรือไม่ โดยศึกษาเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

ย้อนหลังเพื่อดูผลสำเร็จของการบริหารความเสี่ยงตลอดจนพิจารณาว่าเหตุใด ความเสี่ยงยังคงอยู่เพื่อ ปรับมาตรการการป้องกันหรือลดความเสี่ยงขึ้นใหม่ให้เหมาะสมกับหน่วยงาน

Blanchard (2004) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงถึงการนำกลยุทธ์ มาตรการหรือแผนงานมาใช้ปฏิบัติในหน่วยงาน เพื่อลดโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงหรือลดความเสียหายของผลกระทบในการดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการ เป็นกระบวนการที่สร้างขึ้นโดยมีขั้นตอนที่ช่วยเสริมการทำงานร่วมกับโครงการหรือภาระงานอื่นใดที่ ปฏิบัติการอยู่ให้เป็นไปได้ด้วยความราบรื่น หรือป้องกันโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงและเป็นปัญหา นอกจากนี้การบริหารความเสี่ยงจำเป็นต้องมีการประเมินระดับความเสี่ยง การวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ ของความเสี่ยง และการรองรับและควบคุมความเสี่ยง

Lindegaard (2009) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการมีวิธีบริหารจัดการโดยการยืดหยุ่นทางวิธีการหรือหาทางเลือก สำรองเพื่อความไม่แน่นอนเนื่องจากโดยธรรมชาติในวัฒนธรรมนั้นอาจมีความไม่แน่นอนเกิดขึ้น

เวียงวัวร์ธน์ ทำทูล (2557) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ระดับการ ปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตที่ส่งผลกระทบต่อ การบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยผ่าน การระบุความเสี่ยงซึ่งเป็นการวิเคราะห์สาเหตุจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา มีการประเมินความเสี่ยงซึ่งเป็นการวิเคราะห์ผลกระทบความเสี่ยงเพื่อ พิจารณาระดับความเสียหายที่อาจเกิดจากความเสี่ยง การจัดการความเสี่ยงใช้ในการลดโอกาสที่จะ เกิดความเสียหายจากความเสี่ยงโดยใช้มาตรการควบคุมความเสี่ยง อีกทั้งมีการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน การจัดสรรทรัพยากร การใช้ทรัพยากร เพื่อประเมินความก้าวหน้าของ โครงการหรือแผนงานว่าการดำเนินงานเป็นไปตามแผนหรือไม่

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางกำกับและ ตรวจสอบติดตาม หรือมาตรการควบคุมกิจกรรม อย่างมีระบบ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิด ความเสียหาย ให้การสนับสนุนทรัพยากรและแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะ เกิดขึ้น ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจาก เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการ ปฏิบัติงานน้อยที่สุด และอยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้

เอมจิตร สมสืบ (2561) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการมีกระบวนการสร้างทางเลือกในการดำเนินงาน โดยผ่าน กระบวนการการศึกษาค้นคว้าข้อมูล การวิเคราะห์และพิจารณาความเป็นไปได้ นำไปสู่การตัดสินใจที่ ถูกต้องแม่นยำ และสามารถยอมรับการสะท้อนผลการทำงานเพื่อหาจุดบกพร่องของตนเองและ

ยอมรับความล้มเหลวหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความล้มเหลวในการทำงาน เพื่อทบทวนภาระหน้าที่ของตนเองที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานและผู้อื่น และเกิดการเรียนรู้เพื่อเป็นการประเมินสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่เสี่ยง

กล่าวโดยสรุป การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการระบุความเสี่ยงจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อการทำงานของสถานศึกษา มีการประเมินระดับความเสียหายที่อาจเกิดจากความเสียหาย และหาวิธีการจัดการความเสี่ยงโดยใช้กลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา รวมทั้งติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าในการจัดการความเสี่ยงเพื่อปรับมาตรการที่ใช้ในการจัดการความเสี่ยงให้เหมาะสมมากขึ้น

5. ด้านการคิดสร้างสรรค์

การมีความคิดสร้างสรรค์มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นอย่างมาก ผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์จะเป็นบุคคลที่มีความคิดแปลกใหม่ มีความคิดนอกรอบ และตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีเหตุผล ผู้นำสามารถคิดค้นรูปแบบ วิธีการ เครื่องมือ หรือนวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อนำมาสนับสนุนการปฏิบัติงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และมีนักวิชาการกล่าวถึงการคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

Antley (1966) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการรับรู้หรือรับทราบปัญหาได้อย่างรวดเร็ว สร้างความคิดใหม่ ๆ และสื่อสารได้อย่างไหลลื่น มีความยืดหยุ่นในการเปลี่ยนแปลงทางความคิด สามารถสังเคราะห์และวิเคราะห์ได้อย่างมีเหตุผล สามารถเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหรือลำดับของสิ่งต่าง ๆ องค์กรใหม่ เพื่อปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่พบเจอ และมีความซับซ้อนของโครงสร้างความคิด รวมถึงใช้ความคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยในการสร้างแรงบันดาลใจ ทัศนคติ และอารมณ์

Jackson (2003) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการบูรณาการวิธีคิดหลาย แบบของผู้บริหาร เพื่อเชื่อมโยงให้กลายเป็นความคิดใหม่ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ จินตนาการไปสู่เรื่องราวใหม่ ๆ หรือค้นพบแนวทางการแก้ปัญหาอย่างประสบความสำเร็จ

Gliddon (2006) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการคาดการณ์ปัญหาล่วงหน้า สร้างแนวคิดใหม่ ๆ สนับสนุนความคิดใหม่ ๆ ของบุคลากร เน้นการคิดเชิงวิเคราะห์ สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น มีการคิดนอกรอบและความยืดหยุ่นในการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการทางปัญญาในระดับสูงที่ใช้กระบวนการทางความคิดหลาย ๆ อย่างมารวมกันเพื่อ

สร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือแก้ปัญหาที่มีอยู่ให้ดีขึ้น ความคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้สร้างสรรค์มี
อิสรภาพทางความคิด

เวียงวิวรรณ ทำพูล (2557) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติใน
การทำงานของผู้บริหารที่แสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่แปลกใหม่ที่นำไปสู่
กระบวนการสร้างสรรค์พัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน และความยืดหยุ่นในการกระตุ้นให้
ครุมีทางเลือกหรือสร้างทางเลือกเพื่อส่งเสริมให้ครูประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลาย

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการ
การคิดริเริ่มและสร้างสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน นำเสนอแนวคิดและ
นวัตกรรมใหม่ ๆ โดยใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าที่มีความ
สร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดเดิมมาพัฒนาต่อไปให้เกิดสิ่งใหม่ที่มีคุณค่า การสนับสนุนบุคลากรให้คิด
สร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมนวัตกรรม สนับสนุนบุคลากรให้มีอิสระในการคิดและวาง
แผนการทำงาน การรับฟังและรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ในการขับเคลื่อน
นวัตกรรมในองค์กร

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2562) กล่าวว่า การคิดอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง
ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองเห็นโอกาสมากกว่าปัญหา ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็น
ประโยชน์ ใช้วิธีการคิดและมุมมองอย่างหลากหลาย ทำงานด้วยวิธีการหลากหลายและยืดหยุ่น และ
ประเมินและปรับเปลี่ยนความคิดของตนเอง

เดชา ลุนาวงค์ (2564) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้และความสามารถในการคิดอย่างคล่องแคล่วและชาญ
ฉลาด ซึ่งจะช่วยให้หาคำตอบของเรื่องราวต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว หลายมุมมอง และประยุกต์ข้อมูล
ความรู้ที่ได้จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและภารกิจของสถานศึกษา รู้จักนำความคิดแบบใหม่มาปรับ
ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมีความคิดริเริ่มซึ่งเป็นการคิดค้นหรือพัฒนาสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อ
สถานศึกษา กระตุ้นให้ครุมีทางเลือกหรือสร้างทางเลือกเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรประยุกต์วิธีการ
ปฏิบัติงานได้หลากหลาย และมีจินตนาการในกระบวนการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่แปลกใหม่
ตลอดจนมีความกล้าคิดวางแผนทำสิ่งใหม่ ๆ นำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์พัฒนาให้เกิดนวัตกรรมใน
การทำงาน

นันทิยา ยิ้มรักษา (2565) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการ
คิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการสร้างทางเลือกใหม่และคิด
นอกกรอบมีความคิดสร้างสรรค์ใน การพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ
ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม รวมทั้งเปิดโอกาส
ให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงาน

กล่าวโดยสรุป การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เน้นบูรณาการกระบวนการคิดที่หลากหลายเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือแก้ปัญหาที่มีอยู่ให้ดีขึ้น นำเสนอแนวคิดและนวัตกรรมที่ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนการศึกษา ค้นคว้าที่มีความสร้างสรรค์ และส่งเสริมให้ครูกล้าคิด กล้าวางแผน และทำสิ่งใหม่ ๆ นำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์และพัฒนาวัตกรรมการทำงาน

6. ด้านการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยในการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในองค์กร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้การบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและอย่างเรียบร้อยและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กรที่ช่วยให้ความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กร เกิดความง่ายในการประสานงานของบุคลากร รวมไปถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ และมีนักวิชาการกล่าวถึงการติดต่อสื่อสาร ดังนี้

Gliddon (2006) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความเข้าใจภาษาภายในและภาษาท่าทาง ความพยายามที่จะทำความเข้าใจความคิดของผู้อื่น ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีความสามารถในการสื่อสารความคิดอย่างมีประสิทธิภาพให้ผู้อื่นสนใจ การแปลความจากคำพูด ความสามารถในการอธิบาย การรับฟังคำติชม การใช้ระดับของภาษาที่เหมาะสม การสื่อสารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และการแสวงหาคำอธิบายโดยใช้คำถามปลายเปิด

Lindgaard (2009) การติดต่อสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึง ความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถโน้มน้าวและสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร รวมถึงผู้ที่ไม่เต็มใจที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงให้รับฟังข้อมูลที่จะสื่อสารได้ และสามารถสื่อสารเป็นแบบอย่างให้บุคลากรได้

Zenger & Folkman (2014) การติดต่อสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึง ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีการสื่อสารที่แสดงถึงความจริงใจ พูดตรง ไม่อ้อมค้อม ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจที่จะถามผู้นำเพราะจะได้รับคำตอบที่ตรงกับสิ่งที่ตนเองต้องการจะทราบ

รชวีร์ หล่อศรีศุภชัย (2562) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึง การส่งผ่านข้อมูลที่สำคัญจากผู้นำไปยังผู้ตาม โดยสื่อสารข้อมูลที่ถูกต้อง มีเสถียรภาพของข้อมูล สื่อสารข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา และเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมเพื่อให้ข้อมูลไปถึงผู้รับที่ถูกต้อง ผู้นำเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารสองทาง เน้นการสื่อสารแบบ

แนวราบ รับฟังความคิดเห็นของผู้ตาม และ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารแบบสมัยใหม่เข้ากับการทำงาน เพื่อให้มีการสื่อสารข้อมูลถึงผู้รับได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง

สร้อย ธารวงค์ (2562) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงกระบวนการส่งข้อมูลข่าวสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างพนักงานภายในองค์กร ผ่านรูปแบบการสื่อสารที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการตามลักษณะโครงสร้างขององค์กร ซึ่งใช้ช่องทางการสื่อสารที่มีอยู่อย่างหลากหลายภายใต้สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของแต่ละองค์การ โดยการสื่อสารจะมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายทางธุรกิจโครงสร้างองค์กร รวมถึงหน้าที่ ซึ่งการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้สมาชิกขององค์กรปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนส่งผลให้เกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2566) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึง การจัดระบบการสื่อสารที่ดีและหลากหลายเน้นการสื่อสารที่สร้างความเข้าใจระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสำหรับนำไปปฏิบัติงาน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลของแต่ละหน่วยงานนำความรู้ ปัญหา หรือแนวโน้มต่าง ๆ มาประสานกันเพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กรมีการมอบหมายให้บุคลากรในโรงเรียนรับผิดชอบร่วมกันในระดับต่าง ๆ มีการจัดการสื่อสารแบบเครือข่าย มีการสื่อสารไปยังบุคลากรได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องมากที่สุด

กล่าวโดยสรุป การติดต่อสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด ความรู้สึก และทัศนคติอย่างตรงไปตรงมา เลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น สร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและครูโดยรับฟังความคิดเห็นและพยายามทำความเข้าใจภาษากาย ภาษาท่าทางของครู อีกทั้งมีการจัดการสื่อสารแบบเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารแบบสมัยใหม่ เพื่อให้สามารถสื่อสารข้อมูลถึงผู้รับได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

7. ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

บรรยากาศในองค์กรสามารถกระตุ้นความต้องการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรได้เป็นอย่างมาก ผู้นำควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กรที่จะช่วยให้ทีมงานสามารถสร้างคุณค่าออกมาเป็นผลงานหรือผลลัพธ์ใหม่ ๆ ที่ช่วยพัฒนางานขององค์กรได้ และมีนักวิชาการกล่าวถึงการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังนี้

Hender (2004) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการจัดสิ่งแวดล้อมในองค์การให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการคงไว้ซึ่งบรรยากาศที่สร้างสรรค์ในการทำงาน สนับสนุนให้มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้

สำหรับสร้างนวัตกรรม และสำหรับธุรกิจขนาดเล็กจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นผู้ประกอบการที่มีความแตกต่างกับธุรกิจขนาดใหญ่อื่น ๆ

Zenger & Folkman (2014) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานกับบุคลากรในองค์กร ผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นกันเองกับบุคลากร ผู้นำจะแสดงความรับผิดชอบต่องานเมื่อเกิดความผิดพลาดโดยไม่ปิดความรับผิดชอบให้กับบุคลากร ผู้นำไม่ตำหนิบุคลากรเมื่อเกิดความผิดพลาดจากการทำงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม เพราะการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ มีความเสี่ยงที่จะผิดพลาดได้ในระดับหนึ่ง รวมถึงความคิดสร้างสรรค์ ไม่มีสิ่งใดที่จะประสบความสำเร็จได้ทั้งหมด

ศิวพันธ์ ศิวพิทักษ์ (2554) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึง การให้บุคลากรมีอิสระในการดำเนินงาน มีความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วม มีความพยายามเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับพนักงาน และให้การสนับสนุนในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

เวียงวิวรรธน์ ทำพูล (2557) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการให้ความสำคัญต่อบุคคลในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ผ่านการที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างบรรยากาศสนับสนุนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันอย่างเต็มศักยภาพอย่างต่อเนื่อง มีการคิดเชิงระบบในการประเมินสภาพปัญหาในภาพรวม คิดเชื่อมโยงระบบต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบของระบบอย่างมีแบบแผน มีการปรับตัวและมีวงจรป้อนกลับในการทำงาน เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงโดยยึดหลักคุณภาพผู้เรียน และการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนในการเรียนรู้

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, น. 19) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สร้างวัฒนธรรมสนับสนุนการสร้างสรรค์และสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นกระบวนการนวัตกรรม ผู้บริหารแสดงทัศนคติที่เปิดกว้าง สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของบุคลากร ส่งเสริมความผ่อนคลายและมิตรภาพในที่ทำงาน รับฟังและสนับสนุนความคิดเห็น สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ผ่านกิจกรรม และการสื่อสารเพื่อกระตุ้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กร

ลฎาภา นาคคุบัว (2564) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ ความสามารถในการการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดลอมในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา เป็นการสร้างลักษณะเฉพาะของสถานศึกษาที่ทำให้แต่ละสถานศึกษา มีความแตกต่าง

กันออกไปและการคงไว้ซึ่งบรรยากาศที่สร้างสรรค์ ปลอดภัย รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน ตลอดจนการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม

นันทิยา ยิ้มรักษา (2565) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึง การสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรให้มีความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป การสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสร้างสรรค์โดยให้อิสระแก่ครูในการทำงาน และคงไว้ซึ่งบรรยากาศที่ปลอดภัยต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมถึงสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ตลอดจนสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมเพื่อกระตุ้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา

2. สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา

2.1 ความหมายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา

การทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา เป็นการทบทวนคำสำคัญสองคำ คือคำว่า “สมรรถนะ” และคำว่า “การจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา” ซึ่งผู้วิจัยได้อธิบายความหมายของสมรรถนะและตามด้วยความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา เพื่อหาคำนิยามความหมายของคำว่าสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา ดังนี้ความหมายของสมรรถนะ

2.1.1 ความหมายของสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน เกิดขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 โดยนักวิชาการชื่อ David McClelland ซึ่งได้ศึกษาว่าทำไมบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันจึงมีผลงานที่แตกต่างกัน McClelland จึงทำการศึกษาศึกษา โดยแยกบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานออกจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ แล้วจึงศึกษาว่าบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีผลการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไร ผลการศึกษาทำให้สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่า สมรรถนะ(Competency) (จิรประภา อัครบวร, 2549, น. 58) ซึ่งได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความหมายของสมรรถนะ ไว้ดังนี้

McClelland (1975, p. 32) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้

Boyatzis (1982, p.97) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) อัตมโนทัศน์ (Self-concepts) ค่านิยม (Values) ความรู้ (Knowledge) และทักษะที่สามารถประเมินและแยกแยะสิ่งต่าง ๆ ได้ ซึ่งนำไปสู่หรือก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น

Parry (1997, อ้างถึงใน ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และจินตกานต์ สุธรรมดี, 2560) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกันซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548, น. ก) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ (knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristic or attributes) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, น.4) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2549, น.25) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลที่แสดงออกให้เห็นในรูปของความรู้ทักษะ ลักษณะนิสัยใจคอ บุคลิกภาพ ทัศนคติและแรงจูงใจของบุคคลที่เอื้อหรือช่วยส่งเสริมให้คนนั้น สามารถทำงานได้ผลงานที่สูงกว่ามาตรฐาน

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน (2551, น.3) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึงบุคลิกลักษณะที่ทำให้ปัจเจกบุคคลสามารถสร้างผลงานการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง สมรรถนะ คือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมอื่นๆ ที่ทำให้สามารถสร้างผลงานโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร

ชูชัย สมितिไกร (2552, น. 27) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ ความรู้ทักษะความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น

อุปนิสัย ทศนคติ บุคลิกภาพ เป็นต้น ซึ่งสามารถวัดได้และมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รวมถึงต้องสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคล ที่มีผลการปฏิบัติงานสูงจากบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำได้

ราชบัณฑิตยสถาน (2555) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความสามารถ ความชำนาญในการใช้ความรู้ ความเข้าใจและทักษะที่มีอยู่อย่างเชี่ยวชาญ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, น.9) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในระดับที่สามารถปฏิบัติงานใดงานหนึ่งได้สำเร็จ โดยใช้ความรู้ ทักษะเจตคติ หรือคุณลักษณะที่ตนมีอยู่ ทั้งนี้สมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของบุคคลในการ นำความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของตน มาประยุกต์ใช้ในงาน หรือในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้จน ประสบความสำเร็จ สมรรถนะจึงเป็นผลรวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ หรือคุณลักษณะที่ทำให้บุคคล ประสบความสำเร็จในการทำงาน การแก้ปัญหา และการดำรงชีวิต

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562, น.4) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง การผสมผสานระหว่าง ทักษะ องค์ความรู้ พฤติกรรม คุณลักษณะ ที่จะสามารถ การสอนเป็นงานที่มีความ ซับซ้อน ครูจำเป็นต้องใช้การผสมผสานสมรรถนะเพื่อเชื่อมโยงกับบริบทของการศึกษาที่กำลัง เปลี่ยนแปลงในการบูรณาการระดับภูมิภาค

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถ ของบุคคลในการผสมผสานระหว่างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของตน มาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด หรือเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

2.1.2 ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา

การจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ได้มีนักวิชาการใช้คำเรียกแตกต่างกันออกไป แต่หมายถึงสิ่งเดียวกัน อันได้แก่ การเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ การสอนแบบสร้างสรรค์เป็นฐาน การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์เป็นฐาน การเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน และการจัดการเรียนรู้แบบการใช้ความคิดสร้างสรรค์เป็นฐาน (ชไมพร อินทร์แก้ว, 2563) โดยรูปแบบ การจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ต่อยอดมาจาก การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานซึ่งเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และจัดการเรียนรู้ที่กระตุ้นผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ได้ มากกว่าการจัดการเรียนการสอนแบบบรรยาย หรือในรูปแบบเดิม (จริญา น้อยประชา, 2564) ซึ่งมี นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

Tan & Goh (2007) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา หมายถึง เป็นการใช่วิธีการและเทคนิคที่หลากหลายในการสอนที่รวมความคิดสร้างสรรค์และการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพระหว่างครูและผู้เรียน

Schleicher (2015) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการที่ครูให้หลักสูตรและกลยุทธ์การสอนที่ปรับเปลี่ยนไปตามความต้องการของผู้เรียนเรียน ลักษณะของความรู้ และสถานการณ์การสอนเพื่อบรรลุเป้าหมายในการเรียนรู้

Cremin & Barnes (2018) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่สร้างความสนใจให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทั้งการปฏิบัติและการนำเสนอแนวความคิด โดยจัดการเรียนรู้ให้มีลำดับขั้นตอนที่ทำให้เกิดการตั้งคำถามและกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงสร้างและประเมินความคิดตนเองได้ และเน้นให้ผู้เรียนได้ทำงานร่วมกัน ใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงาน รวมทั้งใช้วิธีการประเมินผลการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์

Deng (2020) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีความคิดริเริ่ม ออกแบบการสอน ใช้วิธีการสอน หรือกิจกรรมการเรียนการสอนที่แปลกใหม่ในชั้นเรียน เพื่อกระตุ้นความสนใจและแรงจูงใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้บรรลุวัตถุประสงค์การสอนได้อย่างเหมาะสม

Crockett (2021) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา หมายถึง ทักษะการสอนของครูที่นำความคิดสร้างสรรค์มาถ่ายทอดสู่ผู้เรียนทั้งในลักษณะกระตุ้นการเรียนรู้ สร้างแรงบันดาลใจ ให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์เรียนรู้ใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม และทักษะนั้นยังช่วยให้ผู้เรียนได้กล้าแสดงความคิดเห็น หรือแสดงผลลัพธ์ของการเรียนรู้ได้อย่างสร้างสรรค์

Zulkifli (2022) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา หมายถึง การที่ครูพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนให้แปลกใหม่ไปจากเดิม ใช้ความคิดสร้างสรรค์มาออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีชีวิตชีวา ปรับกลยุทธ์การสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน เลือกใช้สื่อใหม่ที่เหมาะสมมาทำให้สภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลให้ผู้เรียนได้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้

วิริยะ ฤชชัยพาณิชย์ (2558) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active learning) โดยครูกระตุ้นความอยากรู้ของผู้เรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนค้นคว้า รวบรวมข้อมูล แยกแยะ และนำมาสร้างเป็น

ความรู้ มีการใช้คำถามเพื่อกระตุ้นการคิด ทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการค้นคว้าหาความรู้ ทักษะการสื่อสาร และทักษะ การคิดสร้างสรรค์

มงคล เรียงณรงค์ และลัดดา ศิลาน้อย (2558) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา หมายถึง การสอนที่เป็นกระบวนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ กระตุ้นให้เกิดทักษะการคิด ทักษะการนำเสนอ ทักษะการทำงาน เป็นกลุ่มอย่างสร้างสรรค์

ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน (2559) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา หมายถึง การออกแบบการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ สร้างผลงานออกมาเป็นรูปธรรม และได้ฝึกความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม โดยครูต้องเป็นผู้กำหนดคุณลักษณะของผู้เรียนใหม่ จัดสภาพการเรียนการสอนและเงื่อนไขให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติให้สอดคล้องกับเป้าหมายดังกล่าว

อนรรฆ สมพงษ์ และลดาวัลย์ มะลิไทย (2560) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายไม่ยึดติดกับวิธีใดวิธีหนึ่ง และเน้นผู้เรียนให้มีทักษะมากกว่ามีแค่ความรู้แบบเดิม อันได้แก่ ทักษะการเรียนรู้ ทักษะการคิด ทักษะการทำงาน และทักษะชีวิต

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2562) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา หมายถึง การจัดการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองธรรมชาติและความต้องการของผู้เรียน ใ้ข้อผู้เรียนด้วยความรักความเมตตา ดูแลเอาใจใส่ กระบวนการคิดและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้เรียนได้รับความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องพร้อมทั้งได้ฝึกทักษะกระบวนการเรียนรู้ต่างๆ ที่เป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตลอดจนทักษะการคิดขั้นสูง

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ครูใช้วิธีการสอนอย่างหลากหลายและปรับให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ให้มีความน่าสนใจและกระตุ้นแรงจูงใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนเกิดทักษะและมีประสบการณ์เรียนรู้ใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม ส่งเสริมผู้เรียนให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และเลือกใช้วิธีการประเมินผลผู้เรียนที่สร้างสรรค์

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของครูในการนำความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของตนมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน โดยออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ใช้วิธีการสอนที่หลากหลายและปรับให้เหมาะสมกับความต้องการของ

ผู้เรียนมีการกระตุ้นแรงจูงใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะและมีประสบการณ์เรียนรู้ใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม ส่งเสริมผู้เรียนให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเลือกใช้วิธีการประเมินผลผู้เรียนที่สร้างสรรค์

2.2 ความสำคัญของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา

ครูเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ในกระบวนการจัดการศึกษา เพราะครูที่มีสมรรถนะจะส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้มีสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายได้อย่างสร้างสรรค์ มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

Cremin & Barnes (2018) กล่าวว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษามีความสำคัญในการจัดเตรียมการเรียนการสอนของครู ที่นำมาใช้กับผู้เรียนเพื่อสร้างความน่าสนใจ และสร้างการมีส่วนร่วมของผู้เรียนให้เกิดขึ้นในชั้นเรียน และเป็นสิ่งที่ส่งเสริมผู้เรียน ให้ได้ใช้ความคิด สติปัญญา และการแสดงออกของอารมณ์ ผ่านสถานการณ์การเรียนรู้ใหม่ ๆ

Crockett (2021) กล่าวว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนในยุคปัจจุบัน เพราะช่วยให้ครูออกแบบกระบวนการเรียนการสอนที่สร้างสรรค์ให้เหมาะสมธรรมชาติในการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของผู้เรียนหรือชั้นเรียน ทำให้ครูได้ใช้สื่อสิ่งที่ทันสมัยมากระตุ้นความสนใจ สร้างแรงจูงใจในการเรียนให้กับผู้เรียน และสร้างคุณค่าให้กับเนื้อหาที่สอนได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งทำให้นักเรียนและครูมีพลังในการแสดงความคิดเห็นที่แปลกใหม่และน่าสนใจ

Levanon (2021) กล่าวว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เพราะครูที่มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์จะจัดการเรียนรู้ที่จะมีส่วนช่วยกระตุ้นความสนใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน และสร้างประสบการณ์เรียนรู้ที่ใหม่และดีให้เกิดขึ้นในชั้นเรียน ส่งผลให้ผู้เรียนได้ใช้ความรู้ และความคิดนอกกรอบมาสร้างสรรค์ผลงาน นอกจากนี้การสอนเชิงสร้างสรรค์ยังมีส่วนช่วยให้ครูรู้สึกมีพลังบวก เพิ่มความมีชีวิตชีวาในการสอน เพราะพึงพอใจกับการที่ได้ทำงานเตรียมการสอน และได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์มาสร้างประสบการณ์ใหม่กับผู้เรียน

Zulkifli (2022) กล่าวว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา มีความสำคัญในห้องเรียนปัจจุบัน โดยครูที่มีความสามารถในการคิด และการสอนเชิงสร้างสรรค์ สามารถคิดและออกแบบแนวการสอนที่แปลกใหม่ น่าสนใจ เพื่อเพิ่มคุณภาพการสอน และทำให้ครูประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนตามที่วางแผนไว้ได้ ทั้งรูปแบบปกติ หรือรูปแบบออนไลน์

วริยะ ฤชัยพาณิชย์ (2558) กล่าวว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษามีความสำคัญในการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน เพราะทำให้การจัดการเรียนรู้ของครูเป็นการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นผู้เรียนเป็นสำคัญได้จริง ผู้เรียนเกิดความตื่นตัว สนใจในการเรียนมากขึ้น เป็นส่วนช่วยให้ผู้เรียนได้มุ่งพัฒนาตนเองมากกว่าการแข่งขันท่องจำ อีกทั้งยังสร้างกระบวนการและบรรยากาศในห้องเรียนที่ช่วยพัฒนาทักษะต่าง ๆ ให้กับผู้เรียนได้ โดยเฉพาะด้านความคิดสร้างสรรค์

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2559) กล่าวว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษามีความสำคัญต่อการออกแบบการสอนในทุกขั้นตอนตั้งแต่เริ่มจนประเมิณผล และการจัดสภาพแวดล้อมสำหรับการเรียนการสอน เพราะช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ และสร้างสรรค์ จนมีผลงานที่เกิดขึ้นจากผู้เรียนเอง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) กล่าวว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา มีความสำคัญต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพราะเป็นการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการมีอิสระทางด้านความคิดและการกระทำของผู้เรียน การมีวิจรรณญาณ และการคิดสร้างสรรค์ โดยผู้เรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริงและมีการใช้ในการคิดและตัดสินใจ ในการปฏิบัติกิจกรรมนั้น มุ่งสร้างให้ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดทิศทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2563) กล่าวว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา มีความสำคัญในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้ตอบสนองต้องการของผู้เรียน และสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้เชิงลึก คือ รู้จริง รู้ชัด เน้นจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนผ่าน กระบวนการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ โดยมีครูเป็นโค้ช และเอาใจใส่ให้ผู้เรียนใช้ศักยภาพสูงสุดในการเรียนรู้ได้

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษามีความสำคัญต่อคุณภาพของการเรียนการสอนและการพัฒนานักเรียนในยุคปัจจุบัน ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นการคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติในสถานการณ์ของกิจกรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ ทำให้ผู้เรียนเกิดความตื่นตัวและสนใจในการเรียน สามารถช่วยให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต้องการของผู้เรียนและสร้างบรรยากาศในห้องเรียนที่เหมาะสม รวมทั้งเอาใจใส่ให้ผู้เรียนใช้ศักยภาพสูงสุดของตนเองในการเรียนรู้ได้

2.3 องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา

สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญที่ครูแต่ละสถานศึกษาพึงมีหรือทำให้เกิดขึ้น และนำมาใช้ในการจัดการรู้หรือเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในปัจจุบัน และนำไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรมต่อไป โดยมีนักวิชาการกล่าวถึงองค์ประกอบหรือคุณลักษณะของความสามารถในการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

Cremin & Barnes (2018) กล่าวว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษามีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ครูต้องเป็นผู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และคิดด้วยตนเองอย่างจริงจัง โดยวางแผนจัดกิจกรรมในชั้นเรียนที่เหมาะสมกับการให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิด จินตนาการอย่างอิสระในการหาคำตอบ เข้าใจในความแตกต่างหลากหลายของผู้เรียน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียนให้เกิดขึ้นในชั้นเรียน

2. ความสามารถในการใช้คำถามกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นการที่ครูสามารถใช้คำถามหรือลักษณะท่าทางประกอบการตั้งคำถามในการสร้างความสนใจต่อบทเรียนให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน โดยจะทำให้ผู้เรียนพยายามหาคำตอบที่มีความหมาย และต้องใช้กระบวนการคิดที่ลึกซึ้ง เน้นการตั้งคำถามปลายเปิดจะช่วยให้นักเรียนคิดนอกกรอบมากขึ้น และส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนเป็นลำดับถัดไป

3. การสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนที่เหมาะสม ครูที่มีความสามารถ ในการสอนเชิงสร้างสรรค์ จะส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างอิสระ ให้ความสำคัญกับการค้นหาคำตอบที่เหมาะสมกับชั้นเรียนหรือเนื้อหาที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้ ควบคุมจังหวะความรวดเร็วในการทำกิจกรรมของผู้เรียน กระตุ้นและสร้างความสนใจให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างเป็นธรรมชาติ รู้จักใช้ความคิดสร้างสรรค์มาปรับกลวิธีในกิจกรรมการเรียนรู้ตามสถานการณ์

4. การประเมินผลผู้เรียนขณะมีส่วนร่วมในกิจกรรม ครูต้องใช้ประสบการณ์และจินตนาการในการคาดการณ์ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ของผู้เรียนในการปฏิบัติกิจกรรม นำมาเป็นกรอบในการพิจารณาประเมินผลผู้เรียน จากนั้นใช้การสังเกตพฤติกรรม และพยายามสะท้อนผลกลับผู้เรียนในแต่ละขณะที่ทำกิจกรรม เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อหาคำตอบ หรือมีส่วนร่วมในการสร้างผลงานที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น

5. การจัดการเรียนรู้โดยการจำลองความเสี่ยง เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่แตกต่างไปจากเดิม เป็นการที่ครูใช้ประสบการณ์ผสมผสานความรู้ในเนื้อหาวิชา มาสร้างข้อกำหนดหรือเงื่อนไขกับผู้เรียนให้รู้สึกได้รับผลกระทบจากการแสวงหาคำตอบของปัญหาหรือจากการสร้างสรรค์ผลงาน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา อย่างละเอียด และเพิ่ม

ความมั่นใจในการได้มาของคำตอบหรือผลงานนั้นมากขึ้นผ่านการที่ครูสนับสนุนทางความคิดหรือแนวทางแก้ปัญหาที่นั้นโดยไม่ตัดสินว่าถูกหรือผิด แต่เปลี่ยนเป็นการอภิปรายและหาแนวทางร่วมกัน

Deng (2020) กล่าวถึงองค์ประกอบกล่าวว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. การจัดการเรียนรู้เชิงอภิปรายแบบสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ครูนำมาใช้เพื่อส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนในการวิเคราะห์ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ร่วมกันสืบค้นคำตอบผ่านการสนทนาและการโต้ตอบเกี่ยวกับหัวข้อต่าง ๆ โดยหลักการและเหตุผลมาสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อหาคำตอบหรือข้อสรุปจากสถานการณ์

2. การเปิดใจในการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ คือการปรับเปลี่ยนความคิดหรือทัศนคติของครูเกี่ยวกับการสอนเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามความต้องการแบบเดิมให้เป็นการเปิดใจยอมรับในการปรับเนื้อหาการสอนและผลลัพธ์ของผู้เรียนให้ยืดหยุ่น และเน้นความเชื่อมโยงกับชีวิตจริงให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสม

3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการแก้ปัญหา คือการที่ครูใช้คำถามและใช้การเปรียบเทียบ สถานการณ์ปัญหาใหม่ ๆ ที่เชื่อมโยงกับเนื้อหาสาระ ให้นักเรียนเกิดการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยการค้นหาปัญหาสาเหตุของปัญหา และเสนอทางเลือกเพื่อแก้ปัญหานั้น ๆ เพื่อเสริมความรู้ในการแก้ปัญหาและความจินตนาการของนักเรียน

4. การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การที่ครูเข้าใจความแตกต่างของผู้เรียนในชั้นเรียนที่สอน ใช้วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการสอน หรือกิจกรรมการสอนที่หลากหลายให้เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีระดับความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันได้ เลือกใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน เพื่อเสริมสร้างความตั้งใจและความกระตือรือร้นของนักเรียนในการเรียนรู้ เน้นพัฒนาทักษะในการเชื่อมโยงและความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน และใช้วิธีประเมินผลที่หลากหลายมากกว่าการวัดผลสัมฤทธิ์

5. การสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนมีอิสระในการเรียนรู้อย่างเต็มที่ เป็นการให้ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้ หรือค้นพบวิธีการหาคำตอบของกิจกรรมหรือสถานการณ์ปัญหาที่ทำหายด้วยตนเอง โดยครูควรมอบหมายงานที่ทำหาย ให้กำลังใจ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนปรับปรุง การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการส่งเสริมคุณลักษณะและพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียนให้เกิดขึ้นได้

Crockett (2021) กล่าวว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา มีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. การเข้าใจความแตกต่างของผู้เรียน เป็นส่วนหนึ่งของการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โดยครูจะทำความเข้าใจความแตกต่างของผู้เรียนทั้งด้านสติปัญญา การเข้าถึงสังคม หรือภาวะความเสี่ยงอื่นๆ ที่ส่งผลกับการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อกำหนดวิธีการสอนแนวใหม่ที่มี

ลักษณะเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน เตรียมหาสื่อการสอนที่ใช้ได้กับผู้เรียนที่แตกต่าง ออกแบบการประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่เตรียมไว้ และแสดงให้เห็นถึงความเท่าเทียมที่เกิดขึ้นกับพวกเขา ในขณะจัดการเรียนการสอนได้

2. การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โดยครูให้อิสระกับผู้เรียน ในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ กำหนดปัญหา ใช้คำถามกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ แล้วเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สื่อสาร เพื่อเรียบเรียงสิ่งต่าง ๆ ของปัญหา ตั้งสมมติฐานที่ท้าทายในการแก้ปัญหา และครูต้องให้เวลามากพอในการกำหนดให้ผู้เรียนได้แสวงหาคำตอบ สังเกตพฤติกรรมในกระบวนการนั้น และคอยให้กำลังใจในทุกขั้นตอน

3. การประเมินอย่างสร้างสรรค์ เป็นการที่ครูประเมินผู้เรียนจากการทำกิจกรรม วิเคราะห์ วิพากษ์ สิ่งที่ผู้เรียนแสดงออกมาจากกระบวนการหาคำตอบตามสภาพจริง โดยใช้การประเมินเป็นระยะ ๆ เพื่อให้เหมาะสม และเป็นการเสริมแรงให้กับผู้เรียนได้

4. การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ส่วนบุคคล เป็นการที่ครูมีการปฏิสัมพันธ์กับนักการศึกษา นักวิชาการ อาจารย์มหาวิทยาลัย ศึกษานิเทศน์ องค์กรครู เพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนหรือทำสิ่งที่สร้างสรรค์และนวัตกรรมในการเรียนรู้ใหม่ ๆ รวมถึงได้รับแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้จากกัน และกัน แม้ว่าองค์ความรู้หรือนวัตกรรมที่ได้มาใหม่อาจจะไม่ใช่ในทันที แต่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในภายหลังได้

5. การสร้างนวัตกรรมในการสอนเชิงสร้างสรรค์ เป็นการที่ครูที่มีความสามารถในการสอนเชิงสร้างสรรค์จะใช้สื่อ เทคโนโลยีดิจิทัล มาสร้างความแตกต่างในกระบวนการเรียนการสอน หรือแก้ไขปัญหา การเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งส่งเสริมผู้เรียนได้แสดงผลลัพธ์จากการเรียนรู้ของตน ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ แพลตฟอร์มดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของผลงาน และมีความภาคภูมิใจ ร่วมกันรับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งต่อตนเอง และสังคม

6. การตั้งสมมติฐานที่ท้าทาย เป็นการที่ครูต้องใช้การตั้งคำถามที่สร้างสรรค์ ทำให้เกิดสถานการณ์ปัญหา จนส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการตั้งสมมติฐานที่หลากหลายหลาย จากนั้นครูจึงแสดงให้นักเรียนเห็นว่าสมมติฐานที่นักเรียนตั้งนั้นมีความถูกต้องหรือไม่อย่างไร โดยร่วมกันคิดอภิปรายและเรียนรู้ร่วมกัน และครูจะไม่เปลี่ยนวิธีคิดของนักเรียน แต่ผู้เรียนจะต้องเป็นผู้ตอบโต้เพื่อให้เกิดแนวทางในการแก้ปัญหาหรือคำตอบที่ดีที่สุตร่วมกัน

Anderson & Boussetot (2022) กล่าวว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา มีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. การพัฒนาศักยภาพความคิดสร้างสรรค์ของครู ครูจะมีความสามารถในการสอนเชิงสร้างสรรค์ ต้องยอมรับเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานสอนของตนก่อน เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบการเรียนรู้ที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างน่าสนใจและเป็น

ธรรมชาติ โดยไม่รู้สีกังวล หรือฝืนปฏิบัติจนเกินไป ซึ่งครูจำเป็นต้องปรับปรุงวิธีการสอนให้แตกต่าง และเข้าถึงผู้เรียนได้อย่างสร้างสรรค์

2. การให้อิสระในการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูต้องเป็นผู้สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ สนับสนุนให้ผู้เรียนได้แสดงความรู้ ความคิด และแสดงผลงาน ได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ไปจำกัดกรอบ แนวคิดของผู้เรียน เลือกใช้คำถามปลายเปิด และความคิดเห็นที่แตกต่างกันในชั้นเรียน เพื่อร่วมหา คำตอบของโจทย์ปัญหาเหล่านั้น

3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ครูควรวางวิธีการสอนที่ หลากหลายมาผสมผสานกับวิธีการสอนแบบเดิมที่ตนเองถนัด กำหนดเงื่อนไขของกิจกรรมการเรียนรู้ โดยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในทุกกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งครูใช้การอำนวยความสะดวก และ ชี้แนะแนวทางในการหาคำตอบอย่างสร้างสรรค์ให้กับผู้เรียน

Zulkifli (2022) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการสอนเชิงสร้างสรรค์ในการเรียนรู้ ใน ศตวรรษที่ 21 ซึ่งกล่าวถึง ความสามารถในการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษามี องค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ครูต้อง ปรับวิธีการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างอิสระในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน โดยมีครูเป็นผู้คอย ชี้แนะ และเลือกใช้วิธีการสอนเชิงรุกที่น่าสนใจให้เหมาะสมกับบริบทของชั้นเรียน เช่น การเรียนรู้โดย ใช้ปัญหาเป็นฐาน การแสดงบทบาทสมมติ เป็นต้น เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิด กระตือรือร้นใน การเรียนรู้ และมีส่วนร่วมในการเรียนอย่างสนุกสนาน

2. การมีแรงบันดาลใจเชิงสร้างสรรค์ เป็นการที่ครูต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการ สร้างกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความหมาย ใช้คำถามกระตุ้นจินตนาการของผู้เรียน ฝึกให้ผู้เรียนคิดนอก กรอบซึ่งเป็นการคิดที่แตกต่างไปจากปกติและใช้วิธีการที่ไม่เหมือนเดิมเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่น่าสนใจและ สร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งในการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลใน การค้นหาคำตอบ กระตุ้นให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าถึงกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้น และสร้างแรง บันดาลใจให้กับผู้เรียนได้อย่างสร้างสรรค์

3. การพัฒนากลยุทธ์ที่สร้างสรรค์มาใช้ในการสอน เป็นการที่ครูก้นหาแนวคิด และ การสำรวจความรู้ใหม่ ๆ หรือใช้เรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสนใจของครูและผู้เรียน มาเชื่อมโยงกับ เนื้อหาสาระ หรือกระบวนการเรียนการสอนที่เป็นกิจกรรม มาพัฒนาเป็นกลยุทธ์ให้ตนเองมีความคิด สร้างสรรค์ในการสอน

4. การใช้เทคโนโลยีจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ เป็นความสามารถของครูใน การใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีความเป็นพลวัตหรือสื่อการเรียนรู้ที่เป็นแพลตฟอร์มออนไลน์ จะทำให้การ

เรียนรู้ น่าสนใจและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยใช้วิธีการสร้างจินตนาการในห้องเรียนผ่าน การจัดการเรียนรู้ที่เพลิดเพลินและสนุกสนาน เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ให้กับผู้เรียน

5. การสร้างทางเลือกในการประเมินผลการเรียนรู้ ครูจะปรับการประเมินผลจากการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในตอนท้ายของการเรียนรู้ มาเป็นการประเมินผลการพัฒนาทักษะที่เป็นพฤติกรรมในบริบทของห้องเรียน ใช้การประเมินเป็นระยะ และให้ผลสะท้อนกลับเพื่อเป็นการปรับปรุงคุณภาพ และเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนที่แตกต่างกัน

วริยะ ฤชัยพาณิชย์ (2558) กล่าวถึง ความสามารถในการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู เป็นสิ่งที่ทำให้ครูเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้บรรยาย มาเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน โดยมี องค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ ครูต้องเตรียมคำถาม หรือเรื่องราวที่สามารถเชื่อมโยงในเนื้อหาที่สอนจากสื่อต่าง ๆ ในชีวิตจริง เลือกใช้เรื่องราวใกล้ตัว ผู้เรียนมากระตุ้นความสนใจ สร้างแรงบันดาลใจ ให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการเรียนรู้ และ แสดงออกผลลัพธ์ในรูปแบบที่หลากหลาย

2. การออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นการบูรณาการองค์ความรู้ โดยครูออกแบบ สถานการณ์ปัญหาหรือโครงงาน ที่นักเรียนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในหลายวิชาพร้อมกันเพื่อมา แก้ปัญหาโดยไม่ใช้ความรู้เพียงวิชาใดวิชาหนึ่งจะส่งผลให้นักเรียนพัฒนาทักษะและความรู้ในหลาย หลายด้านไปพร้อมกัน

3. การสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน โดยครูควรพยายาม แสวงหาเรื่องราวหรือสิ่ง que ผู้เรียนสนใจ และใกล้ตัวผู้เรียนมาใช้ในตั้งคำถามหรือสถานการณ์ปัญหา เพื่อที่จะให้ผู้เรียนเชื่อมโยงไปสู่เนื้อหาวิชาที่ครูต้องการที่จะสอน

4. การส่งเสริมกระบวนการคิด เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาคำตอบหรือ แนวทางการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ครูควรให้เวลาที่ยาวนานกว่าปกติ เพื่อให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาคำตอบ ด้วยตนเองอย่างอิสระ และคอยกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันของผู้เรียน

5. การประเมินผลอย่างยืดหยุ่น ครูควรปรับลักษณะการวัดผลจากเนื้อหาสาระ มา เป็นการประเมินผลจากการทำกิจกรรม หรือการมีส่วนร่วมในชั้นเรียน เพื่อสังเกตพัฒนาการ ติดตาม ความคืบหน้าและปรับปรุงพฤติกรรมกรเรียนรู้ของผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

6. การให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์ ครูควรเป็นผู้รับฟังเรื่องราวที่ผู้เรียนได้คิด นำเสนอ และร่วมเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับแนวคิดเหล่านั้น แสดงความคิดเห็นในจังหวะที่เหมาะสม หลีกเลี่ยงการ ตัดสินคำตอบแบบถูกผิด และใช้ความคิดเห็นส่วนรวมในการอภิปรายเพื่อแนะแนวทางที่เหมาะสม สำหรับคำตอบ รวมทั้งให้การกำลังใจเมื่อมีโอกาส

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2559) กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สามารถทำให้การเรียนการสอนของครูนั้นก้าวหน้าขึ้นได้ มีดังนี้

1. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ ครูต้องจัดสภาพแวดล้อม ใช้สถานการณ์ปัญหา ใช้คำถาม หรือจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ใช้การคิดวิเคราะห์ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ พัฒนาทักษะการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนให้เกิดขึ้นในกิจกรรมการเรียนรู้

2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ครูต้องจัดเงื่อนไขการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้พัฒนาความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ ให้ผู้เรียนได้ใช้ประสบการณ์และความรู้ที่มี คิดสิ่งใหม่ๆให้กับตนเองและสังคมได้

3. การส่งเสริมอิสระในการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ ครูต้องให้เวลานักเรียนในการคิดหาคำตอบ คิดผลงาน นวัตกรรมหรือผลผลิตใหม่ๆ ที่เป็นรูปธรรม มาตอบคำถามหรือแก้ไขสถานการณ์ปัญหา

4. การประเมินผลผู้เรียนจากความรับผิดชอบ จากการที่ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างอิสระ ในการประเมินผลลัพธ์ของผู้เรียนนั้นต้องอาศัยการประเมินในสภาพจริงของผู้เรียนที่เกิดขึ้น ครูต้องฝึกให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อตนเอง และต่อสังคม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ (2559) กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ครูต้องทำ ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาสาระ อย่างถูกต้องทั้งในเชิงวิชาการและเชิงทักษะกระบวนการที่เกี่ยวกับ สาระความรู้ที่เปลี่ยนไป และกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนในปัจจุบัน ที่มีความแตกต่างไปจากเดิม เรียนรู้วิธีการสอนหรือสื่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดเรียนการสอนได้ อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์

2. การออกแบบการเรียนการสอนเชิงสร้างสรรค์ ครูต้องวิเคราะห์หลักสูตร และ เนื้อหาสาระต่าง ๆ ที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้ เพื่อกำหนดให้เกิดเป็นผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีความ สร้างสรรค์ ใช้ความรู้ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพ

3. การจัดการเรียนการสอนเชิงสร้างสรรค์ เป็นการที่ครูใช้ประสบการณ์ ความรู้ ใหม่ๆ และความคิดสร้างสรรค์มาช่วยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สร้างแนวทางในการสอนที่น่าสนใจที่ เน้นการคิดวิเคราะห์ วิจารณ์เป็นหลัก ส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดในมุมมองใหม่ และใช้การฝึกปฏิบัติทำงาน

ต่างๆจนผู้เรียนเกิดความมั่นใจในทักษะที่เกิดขึ้นกับตนเอง ประยุกต์ใช้สถานการณ์จริงมาวางเงื่อนไขให้ผู้เรียนได้คิดและแนะแนวทางคำตอบให้ผู้เรียนได้มองประเด็นหรือแง่มุมใหม่ ๆ

4. การสร้างบรรยากาศส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกัน ครูควรให้แนวคิดและคิดหาวิธีการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในกิจกรรม เน้นกระบวนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการคิด การวิเคราะห์ วิจัย หรือสร้างสิ่งใหม่ โดยผู้เรียนจะต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบทั้งต่อตนเอง ต่อสังคม และสิ่งแวดล้อมภายนอก

5. การคิดเชิงผลิตภาพ ในการจัดการเรียนการสอนครูควรใช้วิธีการประเมินผลผู้เรียนผ่านการทำกิจกรรมร่วมกับคุณภาพของผลงาน ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้สร้างสรรค์ผลงาน อันเกิดจากความคิดของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ผู้เรียนรู้สึกถึงคุณค่าในการเรียนรู้ที่ได้รับ

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2563) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา จะเปลี่ยนบทบาทของครูเป็นเสมือนโค้ช ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความเจริญงอกงามทางการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและเข้มแข็ง ซึ่งมีองค์ประกอบ 7 ประการ ดังนี้

1. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้ตอบสนองความสนใจและความต้องการของผู้เรียน ครูต้องเข้าใจความแตกต่างหลากหลายของผู้เรียนในแต่ละชั้นเรียนเข้าใจความเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันเพื่อเลือกใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับธรรมชาติและรูปแบบการรู้คิด (Cognitive style) ของผู้เรียน จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เร็ว เพราะกิจกรรมที่นักเรียนสนใจนั้นจะดึงผู้เรียนให้มีสมาธิกับการปฏิบัติกิจกรรมได้มากกว่ากิจกรรมที่ไม่ตอบโจทย์ผู้เรียน

2. ความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ครูสามารถเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ มาเป็นส่วนช่วยในการสนับสนุนการสอนของครู และการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อผู้เรียนได้รับความรู้ที่น่าสนใจ เป็นรูปธรรมที่มีความแตกต่างไปจากเดิม และช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างรวดเร็ว

3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ตรงและนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานการณ์จริง ครูใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความรู้ ประสบการณ์ต่าง ๆ สถานการณ์ปัญหา สถานการณ์สมมติ หรือใช้สถานการณ์จริง มาจัดการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงในการแก้ปัญหา และนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้แก้ไขปัญหาจากสถานการณ์ที่กำหนด เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเสริมความมั่นใจในการเรียนรู้ได้

4. การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครูใช้การกระตุ้นการให้เกิดการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ การทำงานร่วมกันของผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้ใช้เวลาในการพูดคุย แลกเปลี่ยนทางความคิด เพื่อส่งเสริมให้เกิดแนวคิดใหม่ๆที่สร้างสรรค์ได้

5. การเป็นผู้คอยให้คำชี้แนะวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนรายบุคคล เป็นการที่ครูให้คำแนะนำกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล หรือกลุ่มย่อย เกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้ ให้การเสริมแรง และ

แนะนำแนวทางในสู่การหาคำตอบของปัญหาที่เหมาะสมกับผู้เรียน เนื่องจากผู้เรียนแต่ละคนจะมีวิธีการเรียนรู้แตกต่างกันแต่ผู้เรียนอาจจะไม่ทราบวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง ซึ่งการให้คำชี้แนะวิธีการเรียนรู้จะช่วยให้ผู้เรียนใช้วิธีการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับตนเองและเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ ตลอดจนการพัฒนาตนเอง

6. การประเมินและติดตามความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ ครูใช้การประเมินผู้เรียนจากการมีส่วนร่วม และการปฏิบัติกิจกรรมเป็นระยะ ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์ เพื่อให้ข้อมูลความก้าวหน้าทางเรียนรู้แก่ผู้เรียนรายบุคคลได้

7. การพัฒนาตนเองและนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ด้วยการวิจัย ครูนำปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน หรือปัญหาเฉพาะของผู้เรียนที่ต้องได้รับการแก้ไข มาออกแบบหรือหาวิธีการแก้ปัญหา ผ่านกระบวนการวิจัยในงานประจำ ซึ่งจะช่วยให้ผู้สอนพัฒนาทักษะการเป็นโค้ชเพื่อการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

ปัญญาญา วรวิเศษชัย (2563) กล่าวว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา เป็นการนำวิธีการต่าง ๆ มาใช้ สร้างบรรยากาศกระตุ้นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนไปพร้อมกับการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะการจัดการเรียนการสอนอย่างสร้างสรรค์ให้ประสบความสำเร็จครูควรมีทักษะ ดังต่อไปนี้

1. ทักษะการกระตุ้นความอยากรู้อยากเห็น เป็นความสามารถของครู ที่จะกระตุ้นความอยากรู้อยากเห็นของเด็กให้ได้สัมผัสกับทุก ๆ สิ่งเป็นครั้งแรกในชีวิต ด้วยการก้าวเข้าไปในมุมมองของเด็กเพื่อค้นหาสิ่งที่จะกระตุ้นให้เด็กมีความอยากรู้อยากเห็นเพิ่มขึ้นเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ ด้วยเหตุนี้หากครูสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เด็กมีความอยากรู้อยากเห็นได้ก็เปรียบเสมือนเป็นแรงกระตุ้นตัวครูเองให้มีแรงบันดาลใจที่จะจัดการเรียนการสอนได้อย่างสร้างสรรค์ด้วยเช่นกัน โดยมีแนวปฏิบัติ คือ ครูควรเตรียมการและให้โอกาสกับเด็กลงมือทำตามความถนัดเพื่อกระตุ้น ชี้อ่อน ความอยากรู้อยากเห็น เกิดแรงจูงใจภายใน พร้อมทั้งจะทำกิจกรรมโดยอาจใช้ เหตุการณ์ที่สอดคล้องกับหัวข้อการเรียนรู้ที่เด็กต้องการค้นหาหรือการใช้วาจา น้ำเสียง การบอกเล่า ชี้อ่อน จะยิ่งกระตุ้นให้เด็กอยากรู้อยากเห็น ทดลอง และนำดีนเด่นเพราะความจริงเป็นสิ่งที่ต้องค้นหามากกว่าที่จะคิดว่าความจริงเป็นสิ่งที่ต้องเปิดเผย รวมถึงครูผู้สอนควรสร้างความประทับใจแก่ผู้เรียนด้วยบุคลิกภาพที่มีอารมณ์อ่อนโยน คล่องแคล่ว ยืดหยุ่นและคอยให้กำลังใจอยู่เป็นประจำ

2. ทักษะการใช้คำถามที่ท้าทาย เป็นความสามารถของครูที่จะใช้ คำถามกระตุ้นการคิดเพื่อให้ผู้เรียนค้นหาคำตอบจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ด้วยตนเอง เหตุนี้การใช้คำถามที่ ท้าทายจึงนับเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เพราะทำให้การแก้ปัญหา มีความท้าทายมากขึ้น และยังช่วยให้เด็กหาความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างข้อมูลความรู้เดิมกับข้อมูลความรู้ใหม่ โดยมีแนวปฏิบัติ คือ การใช้คำถามเพื่อสร้างความสนใจสร้างความรู้สึกรักท้าทาย มี 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก

เป็นคำถามระดับพื้นฐานที่ใช้ความรู้ทั่วไปหรือใช้ความรู้เดิมในการตอบ ทำให้เด็ก มีความคล่องตัวในการสังเกต ทบทวนความจำ และความเข้าใจ เช่น “เมื่อนักเรียนฟังเพลงนี้แล้วรู้สึกอย่างไร” “เมื่อนักเรียนมองภาพนี้แล้วรู้สึกอย่างไร” หรือ “ใครเป็นผู้ประดิษฐ์หลอดไฟฟ้าเป็นคนแรก” เป็นต้น ส่วนลักษณะที่สองเป็นคำถามระดับสูงที่ต้องใช้ความคิดค้นซบซ้อนโดยอาจใช้ความรู้หรือประสบการณ์เดิมมาเป็นพื้นฐานในการคิดและตอบคำถามเช่น “อะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะโลกร้อน” “สาเหตุใดที่ทำให้นางวันทองถูกประหารชีวิต” หรือ “กฎแรงโน้มถ่วงสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างไรบ้าง” เป็นต้นสิ่งสำคัญเมื่อนักเรียนตอบถูกครูควรให้การเสริมแรงแก่คำตอบของเด็กได้อย่างเหมาะสม เช่น ยิ้ม พยักหน้า และกล่าวคำชื่นชมในความสามารถของเด็ก เป็นต้น จะช่วยส่งเสริมให้เด็กมีความคิดริเริ่ม มีจินตนาการเป็นของตนเอง และยังกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์

3. ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นความสามารถของครูในการจัดให้เด็กทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับได้ทราบผลของการทำกิจกรรม ซึ่งจะช่วยให้ นักเรียนสามารถเชื่อมโยงระหว่างกระบวนการแก้ปัญหา กับผลที่เกิดขึ้น ทำให้ผู้เรียนเกิดมุมมองใหม่ ๆ อันจะนำไปสู่การตัดสินใจ เพิ่มพูนประสบการณ์ สร้างสรรค์พัฒนางานให้เกิดประโยชน์ทั้งตนเองและส่วนรวม โดยมีแนวปฏิบัติ คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับที่ดีจะต้องเฉพาะเจาะจงเพื่อผู้รับข้อมูลย้อนกลับได้ มองเห็นภาพตนเองในสถานการณ์นั้นได้ และควรเป็นข้อมูลทั้งในแง่บวก และข้อมูลในแง่ลบ โดยครูอธิบายผลที่เกิดตามจริงและทันเวลา เพื่อนักเรียนจะได้ แก้ไขได้ทันทั่วทั้งแต่จะไม่ตัดสินว่าถูกหรือผิด เพียงแต่บอกให้นักเรียนเห็นประเด็นตามเกณฑ์ที่คาดไว้แล้วสรุปการปฏิบัติของตนเองว่าเป็นอย่างไรห่างจากเป้าหมายหรือไม่ และต้องทำอะไรต่อไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การให้ข้อมูลแก่นักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยส่งเสริมให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและได้ฝึกฝนการประเมินตนเอง

4. ทักษะการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของครูที่จะใช้วิธีการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์แก่ผู้เรียน ซึ่งครูควรใช้กลวิธีหากิจกรรมที่สร้างสรรค์และมีมาตรฐานเพื่อให้เด็กได้นำความสามารถของตนเองออกมาใช้ให้มากที่สุดดัง เช่น การให้เด็กมีส่วนร่วมในกิจกรรมการแสดงบทบาทสมมติ การจินตนาการตามบทบาทสมมติ การวาดภาพตามจินตนาการ การสร้างสรรค์งานศิลปะ การประดิษฐ์งานตามจินตนาการ และการเขียนเรื่องราวจาก ความคิดของเขาเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำทลายความคิดและเปิดโอกาสให้เด็กได้คิดอย่างสร้างสรรค์ โดยมีแนวปฏิบัติ คือ ครูสามารถสอดแทรกกิจกรรมสร้างสรรค์ในการเรียนการสอนได้ทุกวิชา เช่น สังคมศึกษา วิทยาศาสตร์ ดนตรี และศิลปะ เป็นต้น ครูควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ให้กับ เด็กอย่างต่อเนื่องและทำเป็นประจำจะทำให้ความคิดสร้างสรรค์ของเด็กพัฒนายิ่งขึ้น โดยกิจกรรมที่ครูจัด ควรมุ่งส่งเสริมให้เด็กได้แสดงออกอย่างอิสระ ผ่านกิจกรรมสร้างสรรค์รูปแบบต่าง

ๆ ไม่ว่าจะเป็ น กิจกรรม สร้างสรรค์ทักษะทางปัญญา กิจกรรมสร้างสรรค์การเงินธนาคาร หรือ กิจกรรมสร้างสรรค์ทางสังคม เป็นต้น

5. ทักษะการกำกับติดตาม เป็นความสามารถของครูในการสร้างความใกล้ชิดระหว่างครูกับนักเรียนในช่วงเวลาของกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างสร้างสรรค์ เนื่องจากนักเรียนย่อมประสบปัญหาต้องการความช่วยเหลือดูแล ทั้งในขณะทำกิจกรรมเดี่ยวและกิจกรรมกลุ่ม ดังนั้น การกำกับติดตามจะช่วยให้ นักเรียนไปสู ่เป้าหมาย ในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น โดย อาจจะมีการสังเกตการณ์เป็นระยะ ๆ เพื่อบันทึกกิจกรรม มีการสอบถามเพื่อการให้คำแนะนำ และการกระตุ้นให้เด็กนำความรู้และประสบการณ์มาต่อยอดสร้างสรรค์ผลงาน โดยมีแนวปฏิบัติ คือ ในการกำกับติดตามหน้าที่ของครูจะคอยติดตามดูแล สังเกตการณ์ เพื่อทราบผล ไม่ใช่การแทรกแซงให้เกิดผลที่ต้องการ ครูควรปล่อยให้ การดำเนินกิจกรรมบรรลุผลก่อนจน ทราบปัญหาและอุปสรรคว่า ดำเนินกิจกรรมเป็นอย่างไร เป็นไปตามความมุ่งหมายในการจัดการเรียนการสอนอย่างสร้างสรรค์หรือไม่ และประสบปัญหาอะไรหรือไม่ แล้วจึงเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาใช้ชี้แนะ แนวทาง ในการแก้ไขและปรับปรุงให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ผลของการกำกับติดตามจะช่วยให้ทุกคน มีส่วนร่วมรับฟังความคิดเห็นด้วยกัน เพราะการให้ข้อเสนอแนะของครูนั้นว่ามีคุณค่าช่วยให้เด็กเกิด มุมมองที่จะพัฒนาตนเองนำไปสู่การตัดสินใจ เพิ่มพูนประสบการณ์ สร้างสรรค์พัฒนางานที่เกิด ประโยชน์ทั้งตนเองและส่วนรวม

6. ทักษะการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นความสามารถของครูที่จะจัดให้นักเรียนมี โอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนด้วยกันเอง ภายในกลุ่มหรือระหว่างกลุ่ม เพื่อร่วมกันสร้าง ความเข้าใจและพัฒนาแนวคิดในเรื่องต่าง ๆ ร่วมกัน เมื่อได้ผลการแสดงความคิดเห็นต่อข้อมูลที่ นำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้แล้วจะได้นำไปปรับปรุงขั้นตอนหรือกระบวนการแก้ปัญห าของตนเอง การ แลกเปลี่ยนความรู้จึงมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มศักยภาพและ การปฏิสัมพันธ์ของเด็กได้เพิ่มพูนยิ่งขึ้น โดยมี แนวปฏิบัติ คือ ครูเป็นผู้สังเกตการณ์และคอยกระตุ้นความคิดให้แก่ นักเรียนขณะทำกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์อย่างกัลยาณมิตรให้กำลังใจซึ่งกันและกัน และพิจารณาว่าสมาชิกกลุ่มทุกคนควรมีความเข้าใจตรงกันว่า ตนมีบทบาทหน้าที่ที่จะต้องช่วยให้กลุ่ม ทำงานได้สำเร็จ เช่น ให้ข้อมูล แสดงความคิดเห็น ซักถาม โต้แย้ง และสนับสนุน เป็นต้น จึงเป็นการ ช่วย ไม่ให้เพื่อน ๆ ออกนอกเรื่อง ด้วยการให้ข้อเสนอแนะในสิ่งที่มีคุณค่าช่วยให้เกิดมุมมองที่จะ พัฒนาตนเอง

ทรงศักดิ์ ชาวไพร (2564) กล่าวว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครู ในสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้โดย การปฏิบัติและผ่านประสบการณ์จริง เป็นการส่งเสริม ผู้เรียนให้สามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง นำไปสู่ทักษะ กระบวนการคิดและการแก้ปัญหาขั้นสูง

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

| ข้อ | รายการ | Cremin & Barnes (2018) | Deng (2020) | Crockett (2021) | Anderson & Boussetot (2022) | Zulkifli (2022) | วิริยะ ฤชชัยพาณิชย์ (2558) | ไพฑูริย์ สิ้นถาวรรัตน์ (2559) | บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ (2559) | วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2563) | ปัญญาญ วรวัฒน์ชัย (2563) | ทรงศักดิ์ ชาวไพร (2564) | ความถี่ |
|-----|--|------------------------|-------------|-----------------|-----------------------------|-----------------|----------------------------|-------------------------------|-----------------------------|--|--------------------------|-------------------------|---------|
| 10 | การสร้างเครือข่าย การเรียนรู้ส่วนบุคคล | | | / | | | | | | | | | 1 |
| 11 | การสร้างนวัตกรรม ในการสอนเชิง สร้างสรรค์ | | | / | | | | | | | | | 1 |
| 12 | การตั้งสมมุติฐานที่ ท้าทาย | | | / | | | | | | | | | 1 |
| 13 | การมีแรงบันดาลใจ เชิงสร้างสรรค์ของ ครู | | | / | | | | | | | | | 1 |
| 14 | ความสามารถใน การใช้สื่อเทคโนโลยี ดิจิทัล | | | | | | | | | / | | | 1 |

จากตารางที่ 2.2 แสดงรายละเอียดของการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษาข้างต้น พบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษานั้น มีประเด็นที่น่าสนใจในการศึกษาหลายประเด็น เกณฑ์ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบภาวะสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษาที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป ดังนั้นตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาและนำมากำหนดองค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษามีจำนวนทั้งสิ้น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์
3. การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมอิสระในการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. การประเมินผลผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์
5. การพัฒนาศักยภาพการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู

จากนั้นผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบและได้กำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการดังนี้

1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นเป็นสำคัญ

การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญถือเป็นการให้พื้นที่ให้กับ ความสนใจและความต้องการของนักเรียน ซึ่งเป็นวิธีการที่ดีในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ ทางการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งครูเป็นผู้ออกแบบการเรียนการสอนเหล่านั้นอย่าง สร้างสรรค์ โดยมีนักวิชาการและนักวิจัยกล่าวถึง การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง ไว้ดังนี้

Cremin & Barnes (2018) กล่าวว่า การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ หมายถึง การที่ครูเป็นผู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และคิดด้วยตนเองอย่างจริงจัง โดยวางแผน จัดกิจกรรมในชั้นเรียนที่เหมาะสมกับการให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิด จินตนาการอย่างอิสระในการหา คำตอบ เข้าใจในความแตกต่างหลากหลายของผู้เรียน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียนให้เกิดขึ้นในชั้น เรียน

Deng (2020) กล่าวว่า การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การออกแบบการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ครูเข้าใจความแตกต่างของผู้เรียนใน ชั้นเรียนที่สอน ใช้วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการสอน หรือกิจกรรมการสอนที่หลากหลายที่เหมาะสมกับผู้เรียน ที่มีระดับความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันได้ เลือกใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมกับความต้องการของ ผู้เรียน เพื่อเสริมสร้างความตั้งใจและความกระตือรือร้นของนักเรียนในการเรียนรู้ เน้นพัฒนาทักษะใน การเชื่อมโยงและความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน และใช้วิธีประเมินผลที่หลากหลายมากกว่า การวัดผลสัมฤทธิ์

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2550) กล่าวว่า การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ หมายถึง การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนได้การใช้กระบวนการคิด กระบวนการ กลุ่ม และให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วมในการเรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ โดย ผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียน และการออกแบบการ จัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจความสามารถและความถนัดเน้นการบูรณาการความรู้ใน ศาสตร์สาขาต่าง ๆ ใช้หลากหลายวิธีการสอนหลากหลายแหล่งความรู้สามารถพัฒนาปัญญาอย่าง หลากหลาย

วิริยะ ฤชชัยพาณิชย์ (2558) กล่าวว่า การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นการบูรณาการองค์ความรู้ โดยครูออกแบบสถานการณ์ปัญหาหรือโครงงาน ที่นักเรียนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในหลายวิชาพร้อมกันเพื่อมาแก้ปัญหาโดยไม่ใช้ความรู้เพียงวิชาใดวิชาหนึ่งจะส่งผลให้นักเรียนพัฒนาทักษะและความรู้ในหลายหลายด้านไปพร้อมกัน

ไพฑูริย์ สีนลรัตน์ (2559) กล่าวว่า การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ ครูต้องจัดสภาพแวดล้อมใช้สถานการณ์ปัญหา ใช้คำถาม หรือจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ใช้การคิดวิเคราะห์ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ พัฒนาทักษะการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนให้เกิดขึ้นในกิจกรรมการเรียนรู้

บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ (2559) กล่าวว่า การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การออกแบบการเรียนการสอนเชิงสร้างสรรค์ โดยครูต้องวิเคราะห์หลักสูตรและเนื้อหาสาระต่าง ๆ ที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้ เพื่อกำหนดให้เกิดเป็นผลลัพธ์การเรียนรู้ ของผู้เรียนที่มีความสร้างสรรค์ ใช้ความรู้ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2563) กล่าวว่า การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้ตอบสนองความสนใจและความต้องการ ของผู้เรียน โดยครูต้องเข้าใจความแตกต่างหลากหลายของผู้เรียนในแต่ละชั้นเรียน เข้าใจความเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันเพื่อเลือกใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับธรรมชาติและรูปแบบการรู้คิดของผู้เรียนจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เร็ว

กล่าวโดยสรุป การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง ความสามารถของครูในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ตอบสนองความสนใจและความต้องการของผู้เรียน ทำความเข้าใจความแตกต่างของผู้เรียน วิเคราะห์หลักสูตรและเนื้อหาสาระต่าง ๆ ที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ โดยครูออกแบบสถานการณ์ปัญหาที่ผู้เรียนสามารถประยุกต์และบูรณาการความรู้ในหลายวิชาพร้อมกันเพื่อนำมาแก้ปัญหา

2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สร้างสรรค์

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นขั้นตอนที่สำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาความรู้และทักษะของผู้เรียน ซึ่งในปัจจุบันผู้เรียนต้องมีทักษะหลากหลายและพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับความท้าทายและความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม ดังนั้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สร้างสรรค์จึงเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาทักษะด้าน

การเรียนรู้ของนักเรียนได้เป็นอย่างดี โดยมีนักวิชาการกล่าวถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
อย่างสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

Cremin & Barnes (2018) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์
หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการจำลองความเสี่ยง โดยครูต้องใช้ประสบการณ์
ผสมผสานความรู้ในเนื้อหาวิชาสร้างข้อกำหนดหรือเงื่อนไขกับผู้เรียนให้รู้สึกได้รับผลกระทบจาก
การแสวงหาคำตอบของปัญหาหรือจากการสร้างสรรค์ผลงาน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์
แก้ปัญหา อย่างละเอียด และเพิ่มความมั่นใจในการได้มาของคำตอบหรือผลงานนั้นมากขึ้นผ่านการที่
ครูสนับสนุนทางความคิดหรือแนวทางแก้ปัญหานั้นโดยไม่ตัดสินว่าถูกหรือผิด แต่เปลี่ยนเป็นการ
อภิปรายและหาแนวทางร่วมกัน

Deng (2020) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การ
จัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการแก้ปัญหา โดยครูใช้คำถามและใช้การเปรียบเทียบสถานการณ์ปัญหา
ใหม่ ๆ ที่เชื่อมโยงกับเนื้อหาสาระ ให้ผู้เรียนเรียนเกิดการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบผ่านการค้นหา
ปัญหาสาเหตุของปัญหาและเสนอทางเลือกเพื่อแก้ปัญหานั้น ๆ เพื่อเสริมความรู้ ในการแก้ไขปัญหา
และจินตนาการของผู้เรียน

Anderson & Boussetot (2022) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่าง
สร้างสรรค์ หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม โดยครูควรหาวิธีการสอนที่
หลากหลายมาผสมผสานกับวิธีการสอนแบบเดิมที่ตนเองถนัด กำหนดเงื่อนไข ของกิจกรรมการเรียนรู้
โดยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในทุกกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งครูใช้อำนวยความสะดวกและชี้แนะ
แนวทางในการหาคำตอบอย่างสร้างสรรค์ให้กับผู้เรียน

Zulkifli (2022) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ หมายถึง
การจัด การเรียนรู้ที่ให้อิสระในการเรียนรู้กับผู้เรียน โดยมีครูเป็นผู้คอยชี้แนะและเลือกใช้วิธีการสอน
เชิงรุกที่เหมาะสมกับบริบทของชั้นเรียน เช่น การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน การแสดงบทบาท
สมมติ เป็นต้น เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิด มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ และมีส่วนร่วมใน
การเรียนอย่างสนุกสนาน รวมถึงการนำสื่อและเทคโนโลยีที่เป็นพลวัตหรือสื่อการเรียนรู้ที่เป็น
แพลตฟอร์มออนไลน์ มาช่วยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้การเรียนรู้น่าสนใจและมีประสิทธิภาพมาก
ขึ้นและช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ให้กับผู้เรียน

วิริยะ ฤชชัยพาณิชย์ (2558) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์
หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ โดยครูต้องเตรียมคำถามหรือ
เรื่องราวที่สามารถเชื่อมโยงในเนื้อหาที่สอนจากสื่อต่าง ๆ ในชีวิตจริง เลือกใช้เรื่องราวใกล้ตัวผู้เรียนมา
กระตุ้นความสนใจ สร้างแรงบันดาลใจ ให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการเรียนรู้ และแสดงออก
ผลลัพธ์ในรูปแบบที่หลากหลาย

ไพฑูรย์ ลินลารัตน์ (2559) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ครูต้องจัดเงื่อนไขการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้พัฒนาความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ ให้ผู้เรียนได้ใช้ประสบการณ์และความรู้ที่มี คิดสิ่งใหม่ ๆ ให้กับตนเองและสังคมได้

บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ (2559) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ครูใช้ประสบการณ์ ความรู้ใหม่ ๆ และความคิดสร้างสรรค์มาช่วยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีแนวทางการสอนที่น่าสนใจ เน้นการคิดวิเคราะห์ วิจัยเป็นหลัก ส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดในมุมมองใหม่ และใช้การฝึกปฏิบัติทำงานต่าง ๆ จนผู้เรียนเกิดความมั่นใจในทักษะที่เกิดขึ้นกับตนเอง ประยุกต์ใช้สถานการณ์จริงมาวางเงื่อนไขให้ผู้เรียนได้คิดและแนะแนวทางคำตอบให้ผู้เรียนได้มองประเด็นหรือแง่มุมใหม่ ๆ

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2563) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ตรงและนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานการณ์จริง ครูใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความรู้ ประสบการณ์ต่าง ๆ สถานการณ์ปัญหา สถานการณ์สมมติ หรือใช้สถานการณ์จริงมาจัดการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงในการแก้ปัญหาและนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้แก้ไขปัญหา จากสถานการณ์ที่กำหนด เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองและเสริมความมั่นคงในการเรียนรู้ได้

ปัญญา วรวิฒนชัย (2563) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ครูใช้กลวิธีจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์และมีมาตรฐานเพื่อให้ผู้เรียนได้นำความสามารถของตนเองออกมาใช้ให้มากที่สุด เช่น การให้เด็กมีส่วนร่วมในกิจกรรมการแสดงบทบาทสมมติ การจินตนาการตามบทบาทสมมติ การวาดภาพตามจินตนาการ การสร้างสรรค์งานศิลปะ การประดิษฐ์งานตามจินตนาการ และการเขียนเรื่องราวจากความคิดของเขาเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำทลายความคิดและเปิดโอกาสให้เด็กได้คิดอย่างสร้างสรรค์

กล่าวโดยสรุป การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของครูในการใช้ประสบการณ์ ความรู้ใหม่ ๆ มาช่วยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยวิธีการสอนที่หลากหลายและเน้นความคิดสร้างสรรค์ โดยครูใช้คำถามหรือสถานการณ์ปัญหาที่เชื่อมโยงกับเนื้อหาสาระมากระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด การวิเคราะห์ และจินตนาการในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และครูเป็นผู้ชี้แนะแนวทางในการหาคำตอบอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ผู้เรียนได้คิดในมุมมองใหม่ ผ่านการอภิปรายร่วมกัน รวมถึงการนำเสนอและเทคโนโลยีที่เป็นพลวัตหรือสื่อการเรียนรู้ที่เป็นแพลตฟอร์มออนไลน์มาช่วยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้การเรียนรู้น่าสนใจและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมอิสระในการเรียนรู้ของผู้เรียน

บรรยากาศในการเรียนการสอนเป็นสิ่งสำคัญในที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและมีความกระตือรือร้นของผู้เรียน ครูควรจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการคิดอย่างอิสระเพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยมีนักวิชาการกล่าวถึง การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมอิสระในการเรียนรู้ของผู้เรียน ไว้ดังนี้

Cremin & Barnes (2018) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมอิสระในการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างอิสระ ให้เวลากับการค้นหาคำตอบที่เหมาะสมกับชั้นเรียนหรือเนื้อหาที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้ ควบคุมจังหวะความรวดเร็วในการทำกิจกรรมของผู้เรียน กระตุ้นและสร้างความสนใจให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างเป็นธรรมชาติ รู้จักใช้ความคิดสร้างสรรค์มาปรับกลวิธีในกิจกรรมการเรียนรู้ตามสถานการณ์

Deng (2020) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมอิสระในการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้หรือค้นพบวิธีการหาคำตอบของกิจกรรมหรือสถานการณ์ปัญหาที่ท้าทายด้วยตนเอง โดยครูควรมอบหมายงานที่ท้าทาย ให้กำลังใจ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนปรับปรุงการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการส่งเสริมคุณลักษณะและพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียนให้เกิดขึ้นได้

Crockett (2021) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมอิสระในการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง การที่ครูให้อิสระกับผู้เรียนในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ กำหนดปัญหา ใช้คำถาม กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ แล้วเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สื่อสาร เพื่อเรียบเรียงสิ่งต่าง ๆ ของปัญหา ตั้งสมมติฐานที่ท้าทายในการแก้ปัญหา และครูต้องให้เวลามากพอในการกำหนดให้ผู้เรียนได้แสวงหาคำตอบ สังเกตพฤติกรรมในกระบวนการนั้น และคอยให้กำลังใจในทุกขั้นตอน

Anderson & Boussetot (2022) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมอิสระในการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง การสนับสนุนให้ผู้เรียนได้แสดงความรู้ ความคิด และแสดง ผลงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ไปจำกัดกรอบแนวคิดของผู้เรียน เลือกใช้คำถามปลายเปิด และความคิดเห็นที่แตกต่างกันในชั้นเรียน เพื่อร่วมหาคำตอบของโจทย์ปัญหาเหล่านั้น

วิริยะ ฤชชัยพาณิชย์ (2558) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมอิสระในการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาคำตอบหรือแนวทางการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ครูควรให้เวลาที่ยาวนานกว่าปกติ เพื่อให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาคำตอบด้วยตนเองอย่างอิสระ และคอยกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันของผู้เรียน

ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน (2559) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมอิสระในการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีอิสระในการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ครูต้องให้เวลานักเรียน

ในการคิดหาคำตอบ คิดผลงาน นวัตกรรมหรือผลผลิตใหม่ๆ ที่เป็นรูปธรรม มาตอบคำถามหรือแก้ไขสถานการณ์ปัญหา

บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ (2559) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมอิสระในการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง การที่ครูให้แนวคิดและคิดหาวิธีการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในกิจกรรมเน้นกระบวนการทำงานร่วมกันอย่างมีอิสระ และส่งเสริมการคิด การวิเคราะห์ วิจัย หรือสร้างสิ่งใหม่ โดยผู้เรียนจะต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบทั้งต่อตนเอง ต่อสังคม และสิ่งแวดล้อมภายนอก

ปัญจนาน วรวัฒน์ชัย (2563) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมอิสระในการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง ความสามารถของครูที่จะจัดให้นักเรียนมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนด้วยกันเอง ภายในกลุ่มหรือระหว่างกลุ่ม เพื่อร่วมกันสร้างความเข้าใจและพัฒนาแนวคิดในเรื่องต่าง ๆ ร่วมกัน เมื่อได้ผลการแสดงความคิดเห็นต่อข้อมูลที่น่าเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้แล้วจะได้นำไปปรับปรุงขั้นตอนหรือกระบวนการแก้ปัญหาของตนเอง การแลกเปลี่ยนความรู้จึงมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มศักยภาพและ การปฏิสัมพันธ์ของเด็กได้เพิ่มพูนยิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมอิสระในการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำกิจกรรมการเรียนรู้อย่างอิสระ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสร้างสรรค์ผลงานหรือค้นพบวิธีการหาคำตอบของกิจกรรมหรือสถานการณ์ปัญหาที่ทำหาคำตอบด้วยตนเองผ่านกระบวนการทำงานร่วมกัน โดยครูจัดสรรเวลาในการค้นหาคำตอบและสร้างผลงานที่เหมาะสมกับชั้นเรียนหรือเนื้อหาที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้ ควบคุมจังหวะความรวดเร็วในการทำกิจกรรมของผู้เรียน พร้อมทั้งเลือกใช้คำถามปลายเปิดและความคิดเห็นที่แตกต่างกันในชั้นเรียน กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ แล้วให้ผู้เรียนได้สื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงความคิดเห็นระหว่างกัน

4. การประเมินผลผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์

การประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการวัดและประเมินความรู้ทักษะและความเข้าใจของผู้เรียนอย่างครบถ้วน โดยมีจะต้องถูกออกแบบให้เข้ากับลักษณะการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียนและวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้เป็นหลัก โดยมีนักวิชาการกล่าวถึง การประเมินผลผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

Cremin & Barnes (2018) กล่าวว่า การประเมินผลผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การประเมินผลผู้เรียนขณะมีส่วนร่วมในกิจกรรม ครูต้องใช้ประสบการณ์และจินตนาการในการคาดการณ์ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ของผู้เรียนในการปฏิบัติกิจกรรม นำมาเป็นกรอบในการพิจารณาประเมินผลผู้เรียน จากนั้นใช้การสังเกตพฤติกรรม และพยายามสะท้อนผลกลับผู้เรียนในแต่ละขณะที่ทำกิจกรรม เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อหาคำตอบหรือมีส่วนร่วมในการสร้างผลงานที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น

Crockett (2021) กล่าวว่า การประเมินผลผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การประเมินผลผู้เรียนที่ครูประเมินผู้เรียนจากการทำกิจกรรม วิเคราะห์ วิพากษ์ สิ่งที่คุณเรียนแสดงออกมาจากกระบวนการหาคำตอบตามสภาพจริง โดยใช้การประเมินเป็นระยะ ๆ เพื่อให้เหมาะสมและเป็นการเสริมแรงให้กับผู้เรียนได้

Zulkifli (2022) กล่าวว่า การประเมินผลผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การสร้างทางเลือกในการประเมินผลการเรียนรู้ โดยครูจะปรับการประเมินผลจากการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในตอนท้ายของการเรียนรู้ มาเป็นการประเมินผลการพัฒนาทักษะที่เป็นพฤติกรรมในบริบทของห้องเรียน ใช้การประเมินเป็นระยะ และให้ผลสะท้อนกลับเพื่อเป็นการปรับปรุงคุณภาพ และเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนที่แตกต่างกัน

วิริยะ ฤชชัยพาณิชย์ (2558) กล่าวว่า การประเมินผลผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การประเมินผลที่ครูปรับลักษณะการวัดผลจากเนื้อหาสาระ มาเป็นการประเมินผลจากการทำกิจกรรม หรือการมีส่วนร่วมในชั้นเรียน เพื่อสังเกตพัฒนาการ ติดตาม ความคืบหน้าและปรับปรุงพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ไพฑูริย์ สีนลรัตน์ (2559) กล่าวว่า การประเมินผลผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การประเมินผลผู้เรียนจากความรับผิดชอบ โดยการประเมินผลลัพธ์ของผู้เรียนนั้นต้องอาศัยการประเมินในสภาพจริงของผู้เรียนที่เกิดขึ้น ครูต้องฝึกให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อสังคม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ (2559) กล่าวว่า การประเมินผลผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนของครูโดยใช้วิธีการประเมินผลผู้เรียนผ่านการทำกิจกรรมร่วมกับคุณภาพของผลงาน ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้สร้างสรรค์ผลงาน อันเกิดจากความคิดของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ผู้เรียนรู้สึกถึงคุณค่าในการเรียนรู้ที่ได้รับ

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2563) กล่าวว่า การประเมินผลผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ครูประเมินผู้เรียนใน 3 มิติ ได้แก่ การประเมินกระบวนการเรียนรู้ (Process assessment) การประเมินความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ (Progress assessment) และการประเมินผลผลิตทางการเรียนรู้ (Product assessment) ใช้ผู้ประเมินที่หลากหลาย และใช้วิธีการประเมินที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทการจัดการเรียนรู้ และสะท้อนผลการประเมินไปสู่การพัฒนาผู้เรียนและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

ปัญญาภา วรวิฒนชัย (2563) กล่าวว่า การประเมินผลผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของครูในการสร้างความใกล้ชิดระหว่างครูกับนักเรียนในช่วงเวลาของกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างสร้างสรรค์ เนื่องจากนักเรียนย่อมประสบปัญหาต้องการความช่วยเหลือดูแลทั้งในขณะทำกิจกรรมเดี่ยวและกิจกรรมกลุ่ม ดังนั้นการกำกับติดตามจะช่วยให้เด็กเรียนไปสู่เป้าหมาย

ในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น โดยอาจจะมีการสังเกตการณ์เป็นระยะ ๆ เพื่อบันทึกกิจกรรมมี การสอบถามเพื่อการให้คำแนะนำ และการกระตุ้นให้ได้ก่นำความรู้และประสบการณ์มาต่อยอดสร้างสรรค์ผลงาน

กล่าวโดยสรุป การประเมินผลผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของครู ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดีความ และสรุปผลเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการทำกิจกรรม การมีส่วนร่วมในชั้นเรียนหรือคุณภาพของผลงานที่เกิดจากการเรียนรู้ ใช้การประเมินเป็นระยะและสะท้อนผลการเรียนรู้กลับสู่ผู้เรียนเพื่อเป็นข้อมูลความก้าวหน้าในการเรียนรู้ และสร้างทางเลือกในการประเมินผลการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน รวมทั้งนำผลที่ได้ไปปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความ ต้องการของผู้เรียนและเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. การพัฒนาศักยภาพการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู

การพัฒนาศักยภาพการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครูช่วยให้ครูมีการปรับตัวและเปิดรับ แนวความคิดในการพัฒนาการเรียนการสอนให้แตกต่างไปจากเดิม ทันท่อ การเปลี่ยนแปลงของโลกใน ยุคปัจจุบัน และสามารถนำเสนอสถานการณ์เรียนรู้ที่ท้าทายและสอดคล้องกับความคิดสร้างสรรค์ของ นักเรียนได้ และมีนักวิชาการกล่าวถึง การพัฒนาความรู้และทักษะการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู ไว้ ดังนี้

Huang (2019) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครูหมายถึง การรับรู้ความสามารถในการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู เพื่อนำมากำหนดทิศทางในการพัฒนาตนเอง ใน การจัดการเรียนการสอนให้มีความสร้างสรรค์ รวมถึงการที่ครูได้รับ การพัฒนาด้านวิชาชีพให้มีความสามารถใน การสอนเชิงสร้างสรรค์ที่ดีขึ้น เปิดใจยอมรับที่จะพัฒนาตนเอง มุ่งมั่นในการ พัฒนาการสอนแบบใหม่เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความคิดและทักษะในเชิงสร้างสรรค์

Deng (2020) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครูหมายถึง การปรับเปลี่ยนความคิดหรือทัศนคติของครูเกี่ยวกับการสอนเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามความต้องการ แบบเดิมให้เป็นการเปิดใจยอมรับในการปรับเนื้อหาการสอนและผลลัพธ์ของผู้เรียนให้ยืดหยุ่น และ เน้นความเชื่อมโยงกับชีวิตจริงให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสม

Anderson & Boussetot (2022) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพการสอนเชิง สร้างสรรค์ของครู หมายถึง การยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานสอนของตนเพื่อเป็นแนวทาง ในการออกแบบการเรียนรู้ที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างน่าสนใจและเป็น ธรรมชาติ โดยไม่รู้สึกกังวลหรือฝืนปฏิบัติงานเกินไป ซึ่งครูจำเป็นต้องปรับปรุงวิธีการสอนให้แตกต่าง และเข้าถึงผู้เรียนได้อย่างสร้างสรรค์

Zulkifli (2022) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู หมายถึง การที่ครูก้นหาแนวคิดและการสำรวจความรู้ใหม่ ๆ หรือใช้เรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสนใจของครูและ

ผู้เรียนมาเชื่อมโยงกับเนื้อหาสาระหรือกระบวนการเรียนการสอนที่เป็นกิจกรรม มาพัฒนาเป็นกลยุทธ์ให้ตนเองมีความคิดสร้างสรรค์ในการสอน

บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ (2559) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู หมายถึง การที่ครูพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โดยครูต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาสาระอย่างถูกต้องทั้งในเชิงวิชาการและเชิงทักษะกระบวนการ ในส่วนที่เกี่ยวกับสาระความรู้ที่เปลี่ยนไปและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนในปัจจุบัน ที่มีความแตกต่างไปจากเดิม เรียนรู้วิธีการสอนหรือสื่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา (2563) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู หมายถึง การที่ครูพัฒนาตนเองและนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ด้วยการวิจัย โดยนำปัญหา ที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน หรือปัญหาเฉพาะของผู้เรียนที่ต้องได้รับการแก้ไข มาออกแบบหรือหาวิธีการแก้ปัญหาผ่านกระบวนการวิจัย ซึ่งจะทำให้ผู้สอนพัฒนาทักษะการเป็นโค้ชเพื่อการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

ปัญจนานฎ วรวัฒน์ชัย (2563) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู หมายถึง ความสามารถของครูในการพัฒนาทักษะของตนในการกระตุ้นความอยากรู้อยากเห็นของผู้เรียน ทักษะการใช้คำถามที่ท้าทายซึ่งใช้กระตุ้นการคิดเพื่อให้ผู้เรียนค้นหาคำตอบจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ด้วยตนเอง และทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับที่จะช่วยให้ครูสามารถสะท้อนผลของการทำกิจกรรมแก่นักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

จินดา ลาโพธิ์ (2563) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู หมายถึง ความสามารถของครูในการพัฒนาศาสตร์การสอน ครูต้องสนใจความรู้การเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ทำความเข้าใจในเนื้อหาที่สอนอย่างลึกซึ้ง ถ่องแท้ เพื่อนำมาใช้พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้หรือการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง โดยผสมผสานความรู้ แนวคิดใหม่ ๆ เข้ากับศาสตร์การสอนหรือความรู้ที่เกี่ยวข้อง

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาศักยภาพการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู หมายถึง การที่ครูมีทัศนคติที่ดีและยอมรับการจัดการเรียนการสอนในเชิงสร้างสรรค์ พัฒนาองค์ความรู้สาระความรู้ที่เปลี่ยนไปและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนในปัจจุบัน ทำความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาสาระอย่างถูกต้องทั้งในเชิงวิชาการและพัฒนาทักษะกระบวนการ ในส่วนที่เกี่ยวกับวิธีการสอนหรือสื่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ มีทักษะการสอนในเชิงสร้างสรรค์ รวมถึงแก้ปัญหาและพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการวิจัยเพื่อประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์

3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ระเบปี

3.1 บริบทการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ระเบปี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ระเบปี เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 มาตรา 36 และปฏิบัติหน้าที่ ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2553 และกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับ นโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของ ท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณ งบประมาณอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานใน เขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัด และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพ และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัด การศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่ การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุเป็นหน้าที่ ของหน่วยงาน ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ตั้งอยู่เลขที่ 2 หมู่ 3 ถนนตรัง -สีกา ตำบลบางรัก อำเภอเมือง จังหวัดตรัง โดยรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานครอบคลุม 2 จังหวัด ดังนี้ 1) จังหวัดตรัง ประกอบด้วย 10 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองตรัง อำเภอรังษิภา อำเภอวัง วิเศษ อำเภอห้วยยอด อำเภอสีกา อำเภอนาโยง อำเภอกันตัง อำเภอย่านตาขาว อำเภอหาดสำราญ และอำเภอปะเหลียน มีโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดตั้งอยู่ จำนวน 28 โรงเรียน 2) จังหวัดกระบี่ ประกอบด้วย 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองกระบี่ อำเภออ่าวลึก อำเภอ ปลายพระยา อำเภอคลอง ท่อม อำเภอเกาะลันตา อำเภอลำทับ อำเภอเหนือคลอง และอำเภอเขาพนม มีโรงเรียนมัธยมศึกษาใน สังกัดตั้งอยู่จำนวน 16 โรงเรียน รวมมีจำนวนสถานศึกษาทั้งสิ้น 44 โรงเรียน แบ่งเป็น 1) สถานศึกษา ขนาดเล็กมีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 ถึง 499 คน จำนวน 17 แห่ง 2) สถานศึกษาขนาดกลางมีมีจำนวน นักเรียนตั้งแต่ 500 ถึง 1,499 จำนวน 15 แห่ง 3) สถานศึกษาขนาดใหญ่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 ถึง 2,499 คน จำนวน 9 แห่ง และ 4) สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คน ขึ้นไป จำนวน 3 แห่ง

3.2 ทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ กำหนดทิศทางการบริหารจัดการ การศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

3.2.1 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เน้นการให้โอกาส มีคุณภาพ มาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความมั่นคงของชาติและความเป็นไทย

3.2.2 พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุน ประชากรวัยเรียนทุกคนให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
2. จัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับความปลอดภัย จากภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่
3. ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้ ผู้เรียนมีสมรรถนะ ตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและ ค่านิยมไทย

5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลและส่งเสริมให้ภาคีเครือข่าย เข้ามามีส่วนร่วม

3.2.3 เป้าประสงค์

1. ประชากรวัยเรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ เสมอภาค

2. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

3. ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษา ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพ มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต และสามารถปรับตัวในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและสถานศึกษาบริหารจัดการศึกษาโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

5. ประสาน ส่งเสริมให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีระบบนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

7. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญและจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

3.3.4 กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

เป้าประสงค์

ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับ การดูแลความปลอดภัยจากภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัด สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

แนวทางการพัฒนา

1. สร้างความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจแก่ครู บุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถวิเคราะห์ ประเมินสถานการณ์ความเสี่ยง และดำเนินการตามแนวทางในการจัดการภัยพิบัติ

และภัยคุกคามทุกรูปแบบ ให้สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ รองรับวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)

2. ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความเข้าใจ รู้จักวิธีการป้องกันและแก้ไขเกี่ยวกับ ภัยคุกคาม ภัยจากยาเสพติด ความรุนแรง การคุมคามในชีวิตและทรัพย์สิน การค้ามนุษย์ อาชญากรรมไซเบอร์ ภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉิน โรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ ตลอดจนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย

3. พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่มุ่งเสริมสร้างทักษะชีวิตและทักษะอาชีพให้แก่ผู้เรียน เพื่อรองรับภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ โรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ

4. ส่งเสริม พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและด้านการเรียนรู้ด้วยตัวเองที่นำไปสู่ Digital Life & Learning รวมถึงความพร้อมของครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์เพื่อความปลอดภัยเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ภัยพิบัติและภัยคุกคาม

5. ส่งเสริมให้มีการจัดสภาพแวดล้อมและสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ปลอดภัยในสถานศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัย มีความอบอุ่น และมีความสุขในสถานศึกษา

6. เสริมสร้างแนวทางการป้องกันและแก้ปัญหาจากภัยคุกคามทุกรูปแบบได้อย่างทันท่วงที เช่น ภัยคุกคามทางไซเบอร์ การแสดงออกที่ไม่เหมาะสม พฤติกรรมกลั่นแกล้งรังแกผู้อื่น (Bully) ความรุนแรงในสถานศึกษา การล้วงละเมิดทางเพศและยาเสพติด โดยความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

เป้าประสงค์

1. ประชากรวัยเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาคจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษได้รับการส่งเสริมและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

3. เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคัน ได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. เด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ

แนวทางการพัฒนา

1. สร้างโอกาสและความเสมอภาคการเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพให้แก่ประชากรวัยเรียนทุกคนอย่างต่อเนื่อง โดยจัดการศึกษาตามขีดความสามารถของผู้เรียน ความถนัด และศักยภาพของแต่ละบุคคล วางรากฐานการศึกษาเพื่ออาชีพ

2. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินการค้นหา ใฝ่ระวังติดตาม และประสาน ช่วยเหลือ ประชากรวัยเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่นอกระบบการศึกษาให้เข้าถึงการศึกษามีคุณภาพ และได้รับการพัฒนาตามศักยภาพของแต่ละบุคคลและสนับสนุนให้มีข้อมูลองค์ความรู้ และแนวทาง/วิธีการ/เครื่องมือที่จำเป็นในการป้องกันนักเรียนนอกระบบการศึกษา

3. พัฒนารูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้ สื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษาสำหรับคนพิการ การวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับการพัฒนาศักยภาพของเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส

4. ส่งเสริม พัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างโอกาสทางการศึกษา

5. ระดมการมีส่วนร่วมของสังคมอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างโอกาสและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย

2. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานสอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

3. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ มีความพร้อมทั้งทางด้านวิชาการ เชี่ยวชาญวิชาชีพ มีจรรยาบรรณ และจิตวิญญาณความเป็นครู

4. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของ โลกในศตวรรษที่ 21 อย่างครบถ้วน เป็นคนดี มีวินัย มีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว สู่การปฏิบัติ

2. พัฒนาผู้เรียนตามแนวทางพหุปัญญา (Multiple Intelligences)
3. พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ การคิดขั้นสูง นวัตกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีดิจิทัล และภาษาต่างประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เชื่อมโยงสู่อาชีพ และการมีงานทำ มีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ
4. ส่งเสริม พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนที่นำไปสู่ Digital Life & Learning
5. ดำเนินการคัดกรอง/วัดความสามารถและความถนัดของผู้เรียนเพื่อพัฒนาให้สอดคล้องกับศักยภาพและส่งเสริมขีดความสามารถตามศักยภาพ
6. ส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning/ Co-creation ให้กับผู้เรียนในทุกระดับชั้น
7. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนสู่การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ มีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงมีความรู้และทักษะใน สังคมยุควิถีชีวิตใหม่ (New Normal) มีแรงจูงใจในความเป็นครูมืออาชีพ
8. ส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยมีการพัฒนารายบุคคล ส่งเสริมการทดสอบสมรรถนะรายสาขาในระดับสูง ตามมาตรฐานนานาชาติของครู มีจรรยาบรรณ และจิตวิญญาณความเป็นครู
9. ส่งเสริม สนับสนุนการวัดประเมินผลเพื่อการเรียนรู้ (Assessment for Learning) ที่สอดคล้องกับสภาพบริบทของสถานศึกษา โดยให้มีรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย
10. พัฒนานวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน รวมทั้งดำเนินการให้มีการขยายผล
11. สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนผ่านแพลตฟอร์มด้านการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ
12. เสริมสร้างความเข้มแข็งศูนย์พัฒนาการศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (HCEC) เพื่อ เป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการพัฒนาศักยภาพบุคคลสู่ความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
2. การบริหารงบประมาณและการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

3. มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ

เหมาะสมกับบริบท

แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาระบบฐานข้อมูลกลาง (Big Data) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสารสนเทศที่มี ประสิทธิภาพ ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน

2. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการให้มี

ประสิทธิภาพทุกระดับ

3. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทุกด้านให้มีความพร้อมในการจัดการศึกษาที่มี

คุณภาพ

4. พัฒนาระบบประกันคุณภาพสถานศึกษาและส่งเสริมให้สถานศึกษามีความ

เข้มแข็งในระบบประกันคุณภาพ

5. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

6. จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรด้านการศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบาย ตามความต้องการและจำเป็น สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่

7. บริหารอัตรากำลังในสถานศึกษาและในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ สอดคล้องกับภารกิจ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

8. เพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 ผลการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาตรัง กระบี่

ข้อมูลผลการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาดังกล่าว ประกอบด้วย

3.3.1 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในปี การศึกษา 2565 ในภาพรวมของชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปรากฏตาม รายละเอียดดังตารางที่ 2.3 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่, 2565)

ตารางที่ 2.3 ผลคะแนนเฉลี่ยจากผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ในปีการศึกษา 2565
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำแนกตามรายวิชา 5 วิชา

| รายวิชา | ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 | | ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 | |
|---------------------------------|-----------------------|-----------------|-----------------------|-----------------|
| | ระดับประเทศ | สพม.ตรัง กระบี่ | ระดับประเทศ | สพม.ตรัง กระบี่ |
| ภาษาไทย | 52.95 | 54.13 | 44.09 | 48.88 |
| ภาษาอังกฤษ | 32.05 | 29.48 | 23.44 | 22.92 |
| คณิตศาสตร์ | 24.39 | 23.47 | 21.61 | 23.36 |
| วิทยาศาสตร์ | 33.32 | 33.34 | 28.08 | 29.46 |
| สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | - | - | 33.00 | 35.05 |
| เฉลี่ย | 35.68 | 35.11 | 30.04 | 31.93 |

จากข้อมูลในตารางที่ 2.3 ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ในปีการศึกษา 2565 ของชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศในรายวิชาภาษาไทยและวิทยาศาสตร์ ส่วนรายวิชาภาษาอังกฤษและคณิตศาสตร์ยังต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศในรายวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่วนรายวิชาภาษาอังกฤษยังต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ ซึ่งในภาพรวมของทั้งชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ไม่มีรายวิชาใดเลย ที่มีคะแนนเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ 50 คะแนน เป็นประเด็นที่นำไปให้นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดให้ผลลัพธ์ของผู้เรียนนั้นได้มีการพัฒนาตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

3.3.2 ผลการพัฒนาคู่มือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

จากทิศทางการพัฒนาการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ได้มีการกำหนดเป็นนโยบาย การยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับ
การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดที่สำคัญ ดังนี้

โครงการ การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางสะเต็มศึกษาสำหรับ
ครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาศักยภาพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง รั้ง กระจบปี ในการจัดการเรียนรู้อตามแนวสะเต็มศึกษา

2. เพื่อประเมินความพึงพอใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อตามแนวทาง สะเต็มศึกษาสำหรับ ครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง รั้ง กระจบปี เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. ด้านปริมาณ ครูผู้สอนวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สามารถ เขียนแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางสะเต็มศึกษาได้ จำนวน 44 คน คณะทำงาน จำนวน 16 คน รวมทั้งสิ้น 60 คน

2. ด้านคุณภาพ ครูผู้สอนวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สามารถ เขียนแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้และ จัดกิจกรรมตามแนวทางสะเต็มศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการดำเนินงาน/สภาพความสำเร็จ

ครูผู้สอนวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สามารถเขียนแผนการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางสะเต็มศึกษาได้ จำนวน 44 คน

3.4 ผลการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง รั้ง กระจบปี มีผลการติดตามประเมินผล การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามตัวชี้วัดแผนปฏิบัติ ราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 จำนวน 4 กลยุทธ์ 6 ตัวชี้วัด ในภาพรวมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง รั้ง กระจบปี มีผลการดำเนินงาน บรรลุค่าเป้าหมาย ดีมาก ดังนี้



ตารางที่ 2.4 ผลการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ยุทธศาสตร์ สพฐ.)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

| ตัวชี้วัด | ระดับคุณภาพ | คำอธิบาย ระดับคุณภาพ |
|---|-------------|-------------------------|
| ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละของผู้เรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุน ในการสร้าง ภูมิคุ้มกัน พร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลงและภัยคุกคาม แบบใหม่ทุกรูปแบบ | 4 | ดีมาก |
| ตัวชี้วัดที่ 11 ร้อยละของผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ระดับดี ขึ้นไป | 3 | ดี |
| ตัวชี้วัดที่ 14 ร้อยละของครูสอนภาษาอังกฤษในระดับชั้น ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาได้รับการพัฒนาและยกระดับความรู้ ภาษาอังกฤษโดยใช้ระดับ การพัฒนาทางด้านภาษา (CEFR) ตาม เกณฑ์ที่กำหนด | 3 | ดี |
| ตัวชี้วัดที่ 15 ร้อยละของสถานศึกษาที่สอนในระดับมัธยมศึกษา ตอนต้น ได้รับการเตรียมความพร้อม (ด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ และ วิทยาศาสตร์) ในการประเมินระดับนานาชาติตามโครงการ PISA | 5 | ดีเยี่ยม |
| ตัวชี้วัดที่ 16 ร้อยละของสถานศึกษาที่สามารถจัดการเรียนการสอน ตามหุ้ปัญญา | 5 | ดีเยี่ยม |
| ตัวชี้วัดที่ 17 ร้อยละของนักเรียนที่ได้รับการคัดกรองเพื่อพัฒนาหุ้ ปัญญารายบุคคล | 5 | ดีเยี่ยม |
| ตัวชี้วัดที่ 18 ร้อยละของหน่วยงานและสถานศึกษามีระบบบริหาร จัดการที่เป็นดิจิทัล | 5 | ดีเยี่ยม |
| คะแนนเฉลี่ยรวม 6 ตัวชี้วัด | 4.17 | ดีมาก |

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

4.1.1 งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

Hender (2003) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่า สิ่งจำเป็นสำหรับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Imperative for innovation leadership) ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม (creating a climate innovation) 2) ด้านการคัดเลือกคนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม (recruiting for innovation) 3) ด้านการสร้างทีม (team building) 4) ด้านการจัด การทีมนวัตกรรม (managing innovation teams) 5) ด้านรางวัลผลตอบแทน (rewarding) 6) ด้านการพัฒนาทักษะ (developing skills) 7) ด้านการค้นหาและทำงานกับแหล่งสนับสนุน (Finding and working with supporters)

Gliddon (2006) ได้ศึกษาและคาดการณ์แบบจำลองสมรรถนะสำหรับผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยใช้เทคนิคเดลฟายรูปแบบปรับปรุง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วยสมรรถนะ 10 ประการ ได้แก่ 1) สมรรถนะการเรียนรู้ 2) สมรรถนะการนำกลุ่มและทีมงาน 3) สมรรถนะการจูงใจและระดับของความกระตือรือร้น 4) สมรรถนะการบริหารและการมอบอำนาจ 5) สมรรถนะในการติดต่อสื่อสาร ทักษะระหว่างบุคคลและความฉลาดทางอารมณ์ 6) สมรรถนะในการสร้างความผูกพันและความเป็นเจ้าของงาน 7) สมรรถนะในการคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ 8) สมรรถนะในการแสดงเอกลักษณ์ทางบทบาท อำนาจและการเมือง 9) สมรรถนะในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ 10) สมรรถนะในการเข้าใจสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร โดยสมรรถนะที่ 1- 4 จะประกอบด้วยสมรรถนะเชี่ยวชาญและสมรรถนะหลัก และสมรรถนะที่ 5-10 จะประกอบด้วยสมรรถนะหลักเพียงอย่างเดียว

Vlok (2012) ทำการศึกษาสมรรถนะสำคัญในความสำเร็จของผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่า สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 4 สมรรถนะหลักประกอบด้วย ดังนี้ 1) ด้านยุทธศาสตร์ (Strategist) 2) ความสามารถในการสร้าง (Capability builder) 3) ด้านการเป็นตัวกลางการสื่อสาร (Matchmaker) 4) ด้านผลสำเร็จ (Achiever)

Sen & Eren (2012) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประสบความสำเร็จนั้น ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้ 1) ความรู้ (Knowledge for Innovative Leadership) 2) ความสามารถ ทักษะและคุณค่า (The

talents, skills, and values necessary for innovative leadership) และ 3) แรงขับภายในตนเอง (The Willpower to be an innovative leader)

Al Sharija (2012) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ช่วยปลูกฝังเทคโนโลยีและการสื่อสารข้อมูล ในโรงเรียนประเทศคูเวต พบว่า ผู้บริหารใช้กลยุทธ์หลัก 3 ประการ ที่ส่งผลให้ครูผู้สอนผสมผสาน ICT สู่การปฏิบัติการเรียนการสอนในชั้นเรียน ได้แก่ 1) การส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้ ICT ในการสอน 2) การสนับสนุนและตอบสนองความต้องการด้านอุปกรณ์และบุคลากรของครูผู้สอนที่ใช้ ICT และ 3) ให้คำแนะนำสำหรับครูผู้สอนว่าควรปฏิบัติอย่างไร และทำไมต้องปฏิบัติเช่นนั้น

Maladzhi (2012) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีผลต่อความยั่งยืนของกลุ่มบริษัทขนาดเล็ก ในจังหวัดเวสเทิร์นเคป ประเทศสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ พบว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จำนวน 50 องค์การ ค่า p Value ต่ำกว่า .01 ซึ่งบ่งชี้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีผลต่อการเพิ่มขึ้นของผลผลิตและกำไรบริหารในองค์การจำนวน และมีความสำคัญต่อการสร้างวัฒนธรรมเชิงนวัตกรรมและความยั่งยืนขององค์การ

Zenger & Folkman (2014) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยใช้การสัมภาษณ์ พบว่า พฤติกรรมที่มีลักษณะเด่นที่แสดงถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 10 ประการ ดังนี้ 1) การแสดงวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ที่ยอดเยี่ยม 2) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ 3) การสร้างบรรยากาศในองค์กร 4) ความยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง 5) ความเชื่อมั่นในการสื่อสารในองค์กรจากล่างขึ้นบน 6) การโน้มน้าวใจ 7) การตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย 8) ความเร็วในการทำงาน 9) การสื่อสารที่ตรงไปตรงมา 10) การสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นผู้อื่นผ่านการกระทำ

Ubaidillah (2018) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นเป็นภาวะผู้นำที่สามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรม รวมถึงผู้บริหารเองที่เป็นบุคคลสำคัญซึ่งบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารนั้นจะส่งผลต่อการบริหารการศึกษาโดยตรง การที่จะเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้สำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา และโครงสร้างการจัดการศึกษาให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

Kremer (2019) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในเรื่องคำแนะนำแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดสำหรับการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ความเห็น และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของพนักงาน พบว่า ผู้นำไม่ได้สนับสนุนพฤติกรรมของพนักงานที่ให้ความสำคัญกับนวัตกรรมเสมอไป Kremer จึงได้รวมเอกสารเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม รวมถึงความคิดเห็นของพนักงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับพนักงาน ที่จะนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์

และนวัตกรรม จากการวิจัยได้เสนอแนะสิ่งที่จะทำให้ผู้จัดการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

- 1) การพัฒนาบรรทัดฐานของกลุ่มคนที่มีความเหมาะสม
- 2) การออกแบบทีมอย่างมีกลยุทธ์
- 3) การบริหารจัดการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกทีม
- 4) แสดงการสนับสนุนพนักงานในฐานะผู้นำ
- 5) แสดงการสนับสนุนขององค์กรต่อพนักงาน และ
- 6) มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

Pagaura (2020) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในฟิลิปปินส์ที่มีนัยสำคัญต่อการจัดการศึกษา พบว่า คุณลักษณะ 4 ประการของผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์ (visionary) มีคุณลักษณะย่อย ได้แก่ อำนวยความสะดวกในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร วางแผนกลยุทธ์อย่างสม่ำเสมอ กระตุ้นให้เกิดความเข้าใจทิศทางและยุทธศาสตร์ขององค์กร และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม 2) เป็นนักสร้างทีมงาน (team builder) มีคุณลักษณะย่อย ได้แก่ กระตุ้นให้ครูหาวิธีที่หลากหลายในการทำงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ เปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ จากครู ให้ข้อเสนอแนะในเชิงบวก ใช้รูปแบบการสื่อสารที่หลากหลาย (เช่น Facebook, Twitter, Gmail เป็นต้น) เพื่อเข้าถึงและส่งข้อมูล และสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมที่ทำให้ครูมีความก้าวหน้าและการพัฒนาทางวิชาชีพ 3) เป็นนักสร้างความสัมพันธ์ (relationship builder) มีคุณลักษณะย่อย ได้แก่ สร้างความสัมพันธ์ในการทำงานที่อบอุ่นและเน้นความร่วมมือกับผู้อื่น ทำงานโดยคำนึงถึงภูมิหลังของครู ปฏิบัติตนอย่างให้เกียรติและเคารพต่อทุกคน ใส่ใจกับความต้องการของแต่ละบุคคล และเยี่ยมสถานที่ทำงานของครูเพื่อสนทนากับครูแบบตัวต่อตัว และ 4) กล้าเสี่ยง (risk taker) มีคุณลักษณะย่อย ได้แก่ หาวิธีใหม่ ๆ ในการทำสิ่งต่าง ๆ นำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ให้เกิดผลดี คิดค้นวิธีการที่นำไปสู่การคิดสร้างสรรค์และแก้ปัญหาพร้อมที่จะผิดพลาด และตระหนักว่าความสำเร็จที่ล้มเหลวเชื่อมโยงและจำเป็นต่อการเติบโต

4.1.2 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา

อรอนงค์ โรจน์วิฒนบุญย์ (2554) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีองค์ประกอบของคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ด้าน คือ

- 1) องค์ประกอบคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ
- 2) องค์ประกอบคุณลักษณะด้านทักษะ
- 3) องค์ประกอบคุณลักษณะด้านบทบาทหน้าที่
- 4) องค์ประกอบคุณลักษณะด้านทางสังคม

โดยองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงสอดคล้องกัน องค์ประกอบที่สำคัญที่สุด คือ องค์ประกอบคุณลักษณะด้านทักษะที่มีอิทธิพลต่อการผลักดันขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรมสูงสุด

ขวัญชนก โตนาค (2556) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 องค์ประกอบ 40 ตัวแปรสังเกต คือ 1) องค์ประกอบบุคลิกภาพ ภายใน ประกอบด้วย 9 ตัวแปรสังเกตได้ 2) องค์ประกอบบุคลิกภายนอก ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้ 3) องค์ประกอบกรปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 15 ตัวแปรสังเกตได้ และ 4) องค์ประกอบมิตรสัมพันธ์ ประกอบด้วย 12 ตัวแปรสังเกตได้ โดยผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่าองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบบุคลิกภาพภายนอก อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ องค์ประกอบมิตรสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์ประกอบด้านการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

เวียงวิวรรณ์ ทำทูล (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูง ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติในระดับมากทุกตัว เมื่อนำมาเรียงลำดับ 3 ลำดับแรก พบว่า ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ มีการปฏิบัติที่สูงที่สุด รองลงมา เป็นด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมและด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมส่วน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และยังพบอีกว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีความ สัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหาร สถานศึกษาทุกด้าน ทั้งด้านบรรยากาศองค์การนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงและด้านการมีความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนอยู่ในระดับสูงตามลำดับ โดยพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การ ขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน 4 ด้าน จากทั้งหมด 6 ด้าน คือ ด้านบรรยากาศองค์การนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านความมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการบริหารความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อ

พิจารณารายด้าน พบว่า 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก 4) บริหารความเสี่ยงโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก 6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

พีรตนัย จัตูรัส (2560) ได้ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 มีสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด โดยด้านบุคลิกภาพภายในมีความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรก รองลงมา คือด้านบุคลิกภาพภายนอก และด้านการปฏิบัติงาน ส่วนด้านมิตรสัมพันธ์มีความต้องการจำเป็นลำดับสุดท้าย และได้เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 แต่ละองค์ประกอบไว้ ดังนี้ 1) ด้านบุคลิกภาพภายในควรจัดให้มีการอบรมผู้บริหารเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งการเข้าศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ โดยมีการประเมินตนเองตามสมรรถนะและมาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านบุคลิกภาพภายนอก ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าร่วมอบรมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา หมั่นศึกษาหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาขององค์ความรู้ใหม่ ๆ 3) ด้านการปฏิบัติงาน หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดเป็นมาตรฐานและตัวชี้วัดในการพัฒนาผู้บริหารที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้บริหารตระหนักถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยผู้บริหารควรสร้างกรอบแนวคิดการดำเนินงานโดยมีการสร้างเครือข่ายการเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งนี้ ควรมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และจัดให้มีการศึกษาดูงานจากสถานศึกษาต้นแบบที่ประสบผลสำเร็จ 4) ด้านมิตรสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีของบุคลากรภายในสถานศึกษา โดยเรียนรู้จากสถานการณ์จริง เพื่อประโยชน์ต่อการทำงานร่วมกัน และควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รวมทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

एमจิตร สมสืบ (2561) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาการพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่า ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ทั้งหมด 79 ตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถคัดสรร

ไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทุกตัว และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% ซึ่งสามารถแยกได้เป็น 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) องค์ประกอบหลักมีวิสัยทัศน์ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 6 องค์ประกอบ คือ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การสื่อสารวิสัยทัศน์ มีความกระตือรือร้น การสร้างสัมพันธ์ มีการกำหนดเป้าหมาย และสร้างค่านิยมในการทำงาน มีตัวบ่งชี้รวม 26 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบการสร้างความร่วมมือ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบคือ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้อำนาจ เปิดใจ มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และความสามารถในการจัดสรรทรัพยากร มีตัวบ่งชี้รวม 15 ตัวบ่งชี้ 3) องค์ประกอบหลักกล้าเสี่ยง ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ คือ กล้าตัดสินใจ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เชื่อมั่นในตนเอง ยอมรับความล้มเหลว และคำนวณความเสี่ยง มีตัวบ่งชี้รวม 19 ตัวบ่งชี้ 4) องค์ประกอบหลักมุ่งเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ คือ สร้างแรงจูงใจ มีทักษะการสื่อสารที่ดี ความเป็นเอกภาพ มีความฉลาดทางอารมณ์ และมีความมุ่งมั่น มีตัวบ่งชี้รวม 19 ตัวบ่งชี้

รชวิทย์ หล่อศรีศุภชัย (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยการใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ผลการศึกษาพบว่า ระยะที่ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาองค์ประกอบและพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มุ่งสู่วิสัยทัศน์และทันต่อการเปลี่ยนแปลง 2) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 3) ลงมือปฏิบัติอย่างรวดเร็ว 4) สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ส่วนการศึกษาในระยะที่ 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการกับผู้ร่วมวิจัย ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหาร SME เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติ โดยผ่าน 3 ขั้นตอนตามหลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ได้แก่ การวางแผนเพื่อพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ขั้นการลงมือปฏิบัติและสังเกตจนถึงขั้นการสะท้อนผล ซึ่งมีทั้งหมด 3 วงจร โดยใช้แนวทางการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และมีการประเมินผลการเกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้งก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการวิจัย ผลจากการเข้าร่วมโครงการวิจัยพบว่าผู้ร่วมวิจัยมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและพฤติกรรมที่แสดงถึงการมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นหลังจากเข้าโครงการการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติสูงกว่าก่อนเข้าโครงการการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย และ 96 ตัวบ่งชี้ คือ 1) องค์ประกอบหลักด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม มี 19 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การสร้างวิสัยทัศน์ และ การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) องค์ประกอบหลักด้านการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม มี 26 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน และการสร้างความไว้วางใจ 3) องค์ประกอบหลักด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม มี 13 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การมีความคิดริเริ่ม การมีความคิดหลากหลายและยืดหยุ่น และการมีจินตนาการที่ลึกซึ้ง 4) องค์ประกอบหลักด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม มี 18 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การเป็นผู้นำทางความคิด การเป็นนักสร้าง บรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการเป็นนักจัดองค์การและการเป็นแบบอย่างที่ดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 5) องค์ประกอบหลักด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม มี 20 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่อสังคม

ธัญชนก ประยงค์กลิน (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ของโรงเรียนในจังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนมี 6 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลง 2) การคิดเชิงสร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 4) บรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม 5) การมีจริยธรรมและการตรวจสอบได้ 6) การบริหารความเสี่ยง โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการมีจริยธรรมและการตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและเป็นอันดับสูงสุด ส่วนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 พบว่าด้านบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม ด้านการคิดเชิงสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ของโรงเรียนในจังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในภาพรวมร้อยละ 68.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลฎาภา นาคคูบัว (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิง

นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก 23 องค์ประกอบย่อย 81 ตัวบ่งชี้ โดยแต่ละองค์ประกอบย่อยมีค่าความเหมาะสมของตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งจำแนกตามองค์ประกอบได้ดังนี้ 1) ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศในองค์การ การสร้างบรรยากาศที่สร้างสรรค์ในการทำงาน และการสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือในการสร้างนวัตกรรม 2) ด้านการคัดเลือกคนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย 16 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ กระบวนการคัดเลือกบุคลากร การกำหนดบทบาทและหน้าที่ บุคลิกภาพ ประสิทธิภาพในการทำงาน วิธีการคิดสรุปววยอด และสมรรถนะในการทำงาน 3) ด้านการสร้างทีมนวัตกรรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย 23 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การสร้างค่านิยมในทีม การพัฒนาในการแก้ปัญหา การรู้หน้าที่ของสมาชิกในทีม การรักษาสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกองค์การ 4) การจัดการทีมนวัตกรรม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 14 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การบริหารจัดการทีม การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และการประเมินผลการทำงาน 5) ด้านการพัฒนาทักษะนวัตกรรม ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การสร้างทักษะที่จำเป็น และการถ่ายทอดจากผู้เชี่ยวชาญ 6) ด้านการสร้างเครือข่ายสนับสนุน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การสร้างเครือข่ายภายในองค์การ และการสร้างเครือข่ายภายนอกองค์การ 7) ด้านการให้รางวัลผลตอบแทน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การยอมรับและให้คุณค่า และการให้รางวัลที่เหมาะสมและท้าทาย

จุฑารัตน์ ชุ่มประดิษฐ์ (2556) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะครูในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ สมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 มีค่าความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะครูที่ความสัมพันธ์สูงสุด คือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีบุคลิกภาพประชาธิปไตยใช้หลักเหตุผลในการบริการสัมพันธ์กับสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ส่วนที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือคุณลักษณะของผู้บริหารด้านการไวต่อข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศหรือการเปลี่ยนแปลง

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูใน

สถานศึกษา

4.2.1 งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา

Liu & Wang (2019) ได้ศึกษาพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษาในโรงเรียนด้านการดูแลสุขภาพในไต้หวัน โดยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่มีความสร้างสรรค์และพฤติกรรมการสอนที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการสอนเชิงสร้างสรรค์และพฤติกรรมการสอนที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ โดยพบว่า สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่มีความสร้างสรรค์มีส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการสอนที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในเชิงสร้างสรรค์ของครูส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการสอนที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ เช่นเดียวกัน

Deng (2020) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอน การสนับสนุนของโรงเรียน และการสอนเชิงสร้างสรรค์ในครูพลศึกษาระดับอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนจากโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอน และการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู และลักษณะบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอน และการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน โดยการสนับสนุนจากโรงเรียนสามารถวิเคราะห์การถดถอยที่มีต่อความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอนของครูได้ทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การรับรู้ปัญหา การมองโลกในแง่ดี การเห็นอกเห็นใจ และการควบคุมอารมณ์ และสามารถวิเคราะห์การถดถอยที่มีต่อการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครูได้ 4 องค์ประกอบ คือ การอธิบายเชิงโต้ตอบ การยอมรับฟังความคิดเห็น การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การสอนที่แตกต่างหลากหลาย สำหรับการเรียนรู้แบบพึ่งตนเอง ไม่มีความแปรปรวนร่วมกันกับการสนับสนุนของโรงเรียน และลักษณะบุคลิกภาพของครูทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความชอบเข้าสังคม ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ ความเป็นคนเปิดเผย ความยินยอมผู้อื่น สามารถวิเคราะห์การถดถอยที่มีต่อการสอนเชิงสร้างสรรค์ ได้ทั้ง 4 องค์ประกอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน

Mahama (2022) ได้ศึกษาการสอนเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานหลักสูตรใหม่ในประเทศกาน่า มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการสอนอย่างสร้างสรรค์ของครู 2) เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการสอนอย่างสร้างสรรค์ของครูตามเพศ และ 3) เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการสอนอย่างสร้างสรรค์ของครูตามประสบการณ์สอน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนในประเทศกาน่าเกี่ยวกับพฤติกรรมที่นำมาใช้สำหรับการจัดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ 4 มิติ ได้แก่ การคิดเชิงนามธรรมอย่างสร้างสรรค์ความ

อยากรู้ อยากลองสิ่งใหม่ การสร้างบรรยากาศที่มีแรงจูงใจ และการคิดเชิงวิพากษ์ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้เรียนจะได้รับการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์จากครู ผลการวิจัยพบว่า ครูมีการคิดเชิงนามธรรมอย่างสร้างสรรค์และการคิดเชิงวิพากษ์ ในระดับต่ำ และมีความอยากรู้ อยากลองสิ่งใหม่ในระดับปานกลาง สำหรับการสร้างแรงจูงใจจะอยู่ในระดับที่แตกต่างจาก 3 ด้านดังกล่าว เนื่องจากครูมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงอิสระที่จะให้ผู้เรียนได้เข้าถึงสิ่งที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่าการใช้แนวคิดที่ชี้แนะในบทเรียน ซึ่งผลที่ได้ดังกล่าวนี้ ถึงแม้ผลกระทบจากภาระงานครูในโรงเรียนที่มากเกินไปทำให้พฤติกรรมทั้ง 3 ส่วนของครูไม่สอดคล้องกับการสอนกับหลักสูตร ถึงครูจะมีการสร้างบรรยากาศที่ดึงดูดความสนใจให้กับผู้เรียน แต่ผู้เรียนก็ยังขาดแรงจูงใจ ไม่เห็นประโยชน์ในการเรียนตามหลักสูตรขั้นพื้นฐานที่โรงเรียนกำหนด ดังนั้นจึงถือเป็นสิ่งสำคัญและสิ่งที่จำเป็นที่มาตรฐานหลักสูตรใหม่ควรสร้างและพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการสอนเชิงสร้างสรรค์ เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีในด้านการศึกษาในอนาคต

Elsayed (2023) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสอนเชิงสร้างสรรค์สำหรับครูคณิตศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในซาอุดีอาระเบีย มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับทักษะการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครูในการวางแผนการสอน 2) เพื่อศึกษาระดับทักษะการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครูในการจัดการเรียนรู้ 3) เพื่อศึกษาระดับทักษะการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครูในการประเมินผลการเรียนรู้ และ 4) เพื่อศึกษาระดับของการสอนเชิงสร้างสรรค์ในภาพรวมของครู ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามและแบบสังเกตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนใน 3 มิติหลัก ได้แก่ การวางแผนการสอนการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการปฏิบัติของครูด้านทักษะการสอนเชิงสร้างสรรค์เกี่ยวกับการวางแผนการสอนนั้นอยู่ในระดับปานกลางและมีแนวโน้มที่จะ 2) ระดับการปฏิบัติของครูในการสอนเชิงสร้างสรรค์เกี่ยวกับการนำบทเรียนไปใช้จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนอยู่ในระดับปานกลาง 3) ระดับการปฏิบัติของครูด้านทักษะการสอนเชิงสร้างสรรค์เกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลางที่ค่อนข้างน้อย และ 4) ในภาพรวมระดับการปฏิบัติของครูด้านทักษะการสอนเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลลัพธ์นี้อาจเนื่องมาจากภาระงานจำนวนมากของครู เช่น การมอบหมายบทเรียนจำนวนมากให้กับครู หรืองานธุรการบางอย่างภายในโรงเรียน โดยการสอนเชิงสร้างสรรค์นั้นจำเป็นต้องเตรียมแผน การเรียนและทำกิจกรรมต่างๆ นอกห้องเรียนและกิจกรรมการสอนที่สร้างสรรค์อื่น ๆ และครูไม่ได้รับการฝึกอบรมในกระบวนการวัดและประเมินทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทำให้ครูเลือกใช้การวัดผลแบบดั้งเดิมและไม่เหมาะกับการสอนที่สร้างสรรค์และไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

4.2.1 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา

นิตยา ดุลณีย์ (2563) ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการ

เสริมสร้างความคิดเชิงสร้างสรรค์สำหรับครู ประกอบด้วย 1) การเสริมสร้างคุณลักษณะความคิดสร้างสรรค์ ด้านบุคคล ได้แก่ การฝึกทักษะความคิดเชิงสร้างสรรค์ให้กับครู การปรับทัศนคติส่วนบุคคล และการฝึกฝนมุ่งมั่นและเพียรพยายาม 2) การเสริมสร้างความคิดเชิงสร้างสรรค์ ด้านองค์กร ได้แก่ การปรับวัฒนธรรมองค์กร การสร้างบรรยากาศในการทำงาน และการส่งเสริมการสร้างสรรคผลงานและแรงจูงใจ ซึ่งผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้พัฒนาครูโดยคณะผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

อุบล หนูฤกษ์ (2564) ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ โดยใช้การสร้างสรรคเป็นฐานโรงเรียนในเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า 1) สภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคือ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ และด้าน การวางแผนการจัดการเรียนรู้ 2) ผลการพัฒนาครูรูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ โดยใช้การสร้างสรรคเป็นฐาน พบว่า รูปแบบประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย การพัฒนาครู การฝึกอบรม การนิเทศ การประเมินผล การจัดการเรียนรู้โดยใช้การสร้างสรรคเป็นฐาน ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ผลการประเมินการใช้รูปแบบ พบว่า คะแนนการทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ทรงศักดิ์ ชาวไพร (2564) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ และศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่า สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเรียงลำดับตามผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นการพัฒนา ดังนี้ 1) การส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ 2) การจัดการเรียนรู้โดยการปฏิบัติและผ่านประสบการณ์จริง 3) การจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองธรรมชาติและความต้องการของผู้เรียน 4) การบูรณาการองค์ความรู้ และ 5) การสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นความอยากรู้ ตามลำดับ และแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ประกอบด้วย 1) ควรมีการจัดการอบรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ และ 2) ควรจัดทำคู่มือพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ กระบวนการ พัฒนา เนื้อหา และการวัดและประเมินผล

นิกสันต์ กลางพิมาย และปองภพ ภูจอมจิตร (2566) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเรียงลำดับตามผลตามความต้องการจำเป็น ดังนี้ 1) การส่งเสริมทักษะการคิดสร้างสรรค์ 2) การจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองธรรมชาติ ศักยภาพและความต้องการของผู้เรียน และ 3) การจัดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติและประสบการณ์จริง และแนวทางพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ประกอบด้วย 6 แนวทาง ดังนี้ 1) การส่งเสริมทักษะการคิดสร้างสรรค์ มี 2 แนวทาง ได้แก่ พัฒนาทักษะการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง และการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ 2) การจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองธรรมชาติ ศักยภาพและความต้องการของผู้เรียน มี 2 แนวทาง ได้แก่ การสร้างบรรยากาศการคิดสร้างสรรค์ และการส่งเสริมการสร้างสรค์ผลงานด้วยเทคโนโลยี และ 3) ด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติและประสบการณ์จริง มี 2 แนวทาง ได้แก่ การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

กล่าวโดยสรุป การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาตวัน กระบี่ โดยใช้กรอบในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดของนักวิชาการ ได้แก่ Hender (2003) Gliddon (2006) Lindegaard (2009) Roscorla (2010) Volk (2012) Sen & Eren (2012) Horth (2014) Zenger & Folkman (2014) George (2016) อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุรย์ (2553) จุรีวรรณ จันทลา (2553) เวียงวิวรรธน์ ท่ามูล (2557) จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) รชวิทย์ หล่อศรีศุภชัย (2562) หรรษธร บุญเกื้อ (2562) จูตินันท์ นันทะศรี (2563) และ นันทิยา ยิ้มรักษา (2565) ประกอบไปด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอก ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และใช้กรอบในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา จากแนวคิดของนักวิชาการ ได้แก่ Cremin & Barnes (2018) Deng (2020) Crockett (2021) Anderson & Boussetot (2022) Zulkifli (2022) วิริยะ ฤชชัยพาณิชย์ (2558) ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2559) บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ (2559) วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2563) ปัญญา วรวัฒน์ชัย (2563) และทรงศักดิ์ ชาวไพร (2564) ประกอบไปด้วย การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สร้างสรรค์ การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมอิสระในการเรียนรู้ของผู้เรียน การประเมินผลผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ และการพัฒนาศักยภาพการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู มาใช้เป็นกรอบในการวิจัยครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันร้ง กระจบปี โดยใช้วิจัยเชิงสหสัมพันธ์ รายละเอียดในการดำเนินการวิจัย มีดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตตวันร้ง กระจบปี ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 2,275 คน จำแนกเป็นครูโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 322 คน ครูโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 713 คน ครูโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 831 คน และครูโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 409 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตตวันร้ง กระจบปี จำนวน 44 โรงเรียน โดยแบ่งเป็นโรงเรียนในจังหวัดตวันร้ง จำนวน 28 โรงเรียน และโรงเรียนในจังหวัด กระจบปี จำนวน 16 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตตวันร้ง กระจบปี, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตตวันร้ง กระจบปี ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 329 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan จากนั้นใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

| ที่ | ขนาดสถานศึกษา | จำนวน โรงเรียน | ประชากร ครู | กลุ่มตัวอย่าง |
|-----|--|-------------------|----------------|---------------|
| 1 | สถานศึกษาขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 ถึง 499 คน) | 17 | 322 | 47 |
| 2 | สถานศึกษาขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 ถึง 1,499 คน) | 15 | 713 | 103 |
| 3 | สถานศึกษาขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 ถึง 2,499 คน) | 9 | 831 | 120 |
| 4 | สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คน ขึ้นไป) | 3 | 409 | 59 |
| | รวม | 44 | 2,275 | 329 |

ที่มา: ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง
กระบี่

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklists) ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีจำนวนทั้งหมด 35 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำนวน 4 ข้อ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม จำนวน 5 ข้อ ด้านการสร้างแรงจูงใจ จำนวน

5 ข้อ ด้านการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอก จำนวน 5 ข้อ ด้านการบริหารความเสี่ยง จำนวน 4 ข้อ ด้านการคิดสร้างสรรค์ จำนวน 4 ข้อ ด้านการติดต่อสื่อสาร จำนวน 4 ข้อ ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม จำนวน 5 ข้อ โดยกำหนดวิธีคิดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) คือ มากที่สุด มาก ปากกลาง น้อย น้อยที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี ทั่วประเทศ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีจำนวนทั้งหมด 24 ข้อ ประกอบด้วย การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำนวน 5 ข้อ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ จำนวน 5 ข้อ การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมอิสระในการเรียนรู้ของผู้เรียน จำนวน 5 ข้อ การประเมินผลผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ จำนวน 4 ข้อ การพัฒนาศักยภาพการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู จำนวน 5 ข้อ โดยกำหนดวิธีคิดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) คือ มากที่สุด มาก ปากกลาง น้อย น้อยที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษาอยู่ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษาอยู่ระดับมาก

3 หมายถึง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษาอยู่ระดับปานกลาง

2 หมายถึง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษาอยู่ระดับน้อย

1 หมายถึง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษาอยู่ระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิด นิยามศัพท์เฉพาะ และการกำหนดเนื้อหาของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาเครื่องมือการวิจัยเพื่อนำมาประยุกต์ใช้

2.2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามากำหนดขอบข่ายเนื้อหาของตัวแปรที่มุ่งศึกษา และสร้างแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาความถูกต้องของภาษา แล้วทำการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและสมบูรณ์ครบถ้วน

2.2.3 นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงและผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (ภาคผนวก) พิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบสอดคล้องระหว่างกรอบนิยามตัวแปรและข้อกระทงที่ใช้วัดตัวแปรรวมทั้งความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ได้ทำการแก้ไขแล้วไปใช้ (Try Out) กับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ระเบียบ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) ด้วยสูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา เท่ากับ .98 และ .97 ตามลำดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ขออนุญาตจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ระเบียบ

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาสร้างลงใน Google Form และส่งลิงค์คิวอาร์โค้ดแบบสอบถามเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นประชากรของโรงเรียน

3.3 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ระเบียบ ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมลิงค์คิวอาร์โค้ด แบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยแจ้งไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ พร้อมลิ้งค์คิวอาร์โค้ดแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อได้รับการตอบแบบสอบถามคืนจำนวน 329 ฉบับ และตรวจสอบความสมบูรณ์คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามดำเนินการวิเคราะห์โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูในโรงเรียน โดยใช้การคำนวณหาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) และนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

4.2 วิเคราะห์ระดับของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในส่วนที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (สุภมาส อังศุโชติ และชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2557, น. 21) ดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ โดยวิธีการคำนวณหาค่า (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในส่วนที่เป็นมาตราส่วน

ประมาณค่า 5 ระดับ ใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (สุภมาส อังศุโชติ และชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2557, น. 21)

4.50 - 5.00 หมายถึง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง สมรรถนะสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง สมรรถนะสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง สมรรถนะสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง สมรรถนะสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ใช้เกณฑ์ ดังนี้ (Bartz, 1999 อ้างถึงใน สุภมาส อังศุโชติ และชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2557, น. 58)

ค่า r_{xy} ระหว่าง 0.81 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

ค่า r_{xy} ระหว่าง 0.61 - 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่า r_{xy} ระหว่าง 0.41 - 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่า r_{xy} ระหว่าง 0.21 - 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่า r_{xy} ระหว่าง 0.00 - 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

4.5 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ๒ ๒๕๖๕ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ๒ ๒๕๖๕

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ๒ ๒๕๖๕

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ๒ ๒๕๖๕

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ๒ ๒๕๖๕

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

| | |
|----------------|--|
| n | แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| M | แทน ค่าเฉลี่ย (Mean) |
| SD | แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| X ₁ | ด้านการมีวิสัยทัศน์ |
| X ₂ | ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม |
| X ₃ | ด้านการสร้างแรงจูงใจ |
| X ₄ | ด้านการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอก |
| X ₅ | ด้านการบริหารความเสี่ยง |
| X ₆ | ด้านการคิดสร้างสรรค์ |
| X ₇ | ด้านการติดต่อสื่อสาร |
| X ₈ | ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม |

| | |
|----------------|---|
| X | ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต้ง ระเบียบ |
| Y_1 | การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ |
| Y_2 | การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สร้างสรรค์ |
| Y_3 | การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมอิสระในการเรียนรู้ของผู้เรียน |
| Y_4 | การประเมินผลผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ |
| Y_5 | การพัฒนาศักยภาพการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู |
| Y | สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต้ง ระเบียบ |
| R | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน |
| R^2 | ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย |
| Adjusted R^2 | ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายปรับแก้หรืออำนาจในการทำนาย |
| Std.error | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน |
| B | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนดิบ |
| β | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน |
| \hat{Y} | สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต้ง ระเบียบ |
| \hat{Z}_y | สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต้ง ระเบียบ |

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม

| (n=329) | | |
|-----------------------------|------------|---------------|
| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
| เพศ | | |
| ชาย | 105 | 31.91 |
| หญิง | 224 | 68.09 |
| รวม | 329 | 100.00 |
| อายุ | | |
| ต่ำกว่า 30 ปี | 76 | 23.10 |
| ระหว่าง 31 – 40 ปี | 124 | 37.69 |
| ระหว่าง 41 – 50 ปี | 78 | 23.71 |
| ระหว่าง 51 – 60 ปี | 51 | 15.50 |
| รวม | 329 | 100.00 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ปริญญาตรี | 176 | 53.50 |
| ปริญญาโท | 153 | 46.50 |
| รวม | 329 | 100.00 |
| ประสบการณ์ในการทำงาน | | |
| ต่ำกว่า 5 ปี | 56 | 17.02 |
| 5 – 10 ปี | 49 | 14.89 |
| 11 – 15 ปี | 102 | 31.01 |
| 16 – 20 ปี | 67 | 20.36 |
| 21 ปีขึ้นไป | 55 | 16.72 |
| รวม | 329 | 100.00 |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| สถานภาพทั่วไป | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--|------------|---------------|
| ตำแหน่ง | | |
| ครูผู้ช่วย | 42 | 12.77 |
| ครู | 35 | 10.64 |
| ครูชำนาญการ | 89 | 27.05 |
| ครูชำนาญการพิเศษ | 163 | 49.54 |
| รวม | 329 | 100.00 |
| ขนาดสถานศึกษา | | |
| เล็ก (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 – 499 คน) | 47 | 14.29 |
| กลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 – 1499 คน) | 103 | 31.31 |
| ใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1499 – 2500 คน) | 120 | 36.47 |
| ใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2500 คนขึ้นไป) | 59 | 17.93 |
| รวม | 329 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 68.09 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 37.69 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 53.50 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11 - 15 ปีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 31.01 ดำรงตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 49.54 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1499 - 2500 คน) จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 36.47

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระบี่

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระบี่ ในภาพรวม ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอก ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ปรากฏดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระบี่ ในภาพรวม

(n=329)

| ข้อที่ | รายการ | ค่าเฉลี่ย (M) | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) | ระดับ |
|------------------|--|------------------|-------------------------------|------------|
| 1. | ด้านการมีวิสัยทัศน์ | 4.35 | 0.40 | มาก |
| 2. | ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม | 4.38 | 0.41 | มาก |
| 3. | ด้านการสร้างแรงจูงใจ | 4.45 | 0.38 | มาก |
| 4. | ด้านการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กร ภายนอก | 4.32 | 0.41 | มาก |
| 5. | ด้านการบริหารความเสี่ยง | 4.35 | 0.38 | มาก |
| 6. | ด้านการคิดสร้างสรรค์ | 4.48 | 0.37 | มาก |
| 7. | ด้านการติดต่อสื่อสาร | 4.30 | 0.42 | มาก |
| 8. | ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม | 4.35 | 0.39 | มาก |
| รวมเฉลี่ย | | 4.37 | 0.30 | มาก |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระบี่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.37, SD = 0.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ($M = 4.48, SD = 0.37$) ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($M = 4.45, SD = 0.38$) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($M = 4.38,$

$SD = 0.41$) ด้านการบริหารความเสี่ยง ($M = 4.35, SD = 0.38$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($M = 4.35, SD = 0.40$) ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($M = 4.35, SD = 0.39$) ด้านการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอก ($M = 4.32, SD = 0.41$) และด้านการติดต่อสื่อสาร ($M = 4.30, SD = 0.42$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ เป็นรายด้าน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.3 - 4.10 ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ด้านการมีวิสัยทัศน์

(n = 329)

| ข้อที่ | รายการ | ค่าเฉลี่ย (M) | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) | ระดับ |
|------------------|--|------------------|-------------------------------|------------|
| 1. | ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ทิศทางทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ในการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา | 4.29 | 0.48 | มาก |
| 2. | ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับการนำวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน | 4.37 | 0.53 | มาก |
| 3. | ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา | 4.39 | 0.58 | มาก |
| 4. | ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์เพื่อให้ครูและบุคลากรมองเห็นการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาสถานศึกษา | 4.35 | 0.56 | มาก |
| รวมเฉลี่ย | | 4.35 | 0.40 | มาก |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.35,$

$SD = 0.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ($M = 4.39, SD = 0.58$) ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับการนำวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน ($M = 4.37, SD = 0.53$) ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์เพื่อให้ครูและบุคลากรมองเห็นการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาสถานศึกษา ($M = 4.35, SD = 0.56$) และผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ทิศทางทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ในการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ($M = 4.29, SD = 0.48$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่งรี ทั่วประเทศ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

(n = 329)

| ข้อที่ | รายการ | ค่าเฉลี่ย (M) | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) | ระดับ |
|------------------|---|------------------|-------------------------------|------------|
| 1. | ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของครูและบุคลากรเพื่อกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกัน | 4.36 | 0.57 | มาก |
| 2. | ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดี ต่อกันและช่วยเหลือกันในการทำงาน | 4.34 | 0.54 | มาก |
| 3. | ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน | 4.43 | 0.55 | มาก |
| 4. | ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา | 4.33 | 0.61 | มาก |
| 5. | ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ | 4.41 | 0.55 | มาก |
| รวมเฉลี่ย | | 4.38 | 0.41 | มาก |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน กระจบปี ด้าการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.38, SD = 0.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน ($M = 4.43, SD = 0.55$) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($M = 4.41, SD = 0.55$) ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของครูและบุคลากรเพื่อกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกัน ($M = 4.36, SD = 0.57$) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและช่วยเหลือกันในการทำงาน ($M = 4.34, SD = 0.54$) และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา ($M = 4.33, SD = 0.61$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน กระจบปี ด้าการสร้างแรงจูงใจ

(n = 329)

| ข้อที่ | รายการ | ค่าเฉลี่ย (M) | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) | ระดับ |
|--------|--|---------------|---------------------------|-----------|
| 1. | ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและโน้มน้าวใจให้ครูและบุคลากรใช้ความรู้ความสามารถเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน | 4.36 | 0.55 | มาก |
| 2. | ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำและสอนงานแก่ครูและบุคลากรในการสร้างนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ในการจัดการเรียนการสอน | 4.32 | 0.57 | มาก |
| 3. | ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่มีความท้าทายตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของครูและบุคลากร | 4.50 | 0.52 | มากที่สุด |
| 4. | ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาและสร้างนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ในการจัดการเรียนการสอน | 4.60 | 0.55 | มากที่สุด |

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

(n = 329)

| ข้อที่ | รายการ | ค่าเฉลี่ย (M) | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) | ระดับ |
|--------|---|------------------|-------------------------------|------------|
| 5. | ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลเพื่อสร้างขวัญ กำลังใจแก่ครูและบุคลากรที่สามารถสร้าง นวัตกรรมที่สร้างสรรค์ในการจัดการเรียนการสอน | 4.45 | 0.55 | มาก |
| | รวมเฉลี่ย | 4.45 | 0.38 | มาก |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี ด้ำนการสร้งแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.45$, $SD = 0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มี 2 ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาและสร้างนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ในการจัดการเรียนการสอน ($M = 4.60$, $SD = 0.55$) และผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่มีความท้าทายตรงกับความรูความสามารถและความถนัดของครูและบุคลากร ($M = 4.50$, $SD = 0.52$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากรที่สามารถสร้างนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ในการจัดการเรียนการสอน ($M = 4.45$, $SD = 0.55$) ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและโน้มน้าวใจให้ครูและบุคลากรใช้ความสามารถเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน ($M = 4.36$, $SD = 0.55$) และผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำและสอนงานแก่ครูและบุคลากรในการสร้างนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ในการจัดการเรียนการสอน ($M = 4.32$, $SD = 0.57$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระจบปี **ด้านการสร้างเครือข่ายการ
ทำงานร่วมกับองค์กรภายนอก**

(n = 329)

| ข้อที่ | รายการ | ค่าเฉลี่ย (M) | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) | ระดับ |
|------------------|---|------------------|-------------------------------|------------|
| 1. | ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับ องค์กรภายนอกสถานศึกษาที่มีเป้าหมายร่วมกันใน การสร้างสรรค่นวัตกรรมทางการศึกษา | 4.26 | 0.57 | มาก |
| 2. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการระดมทรัพยากรจาก หน่วยงานภายนอกเพื่อการสร้างสรรค่นวัตกรรม ทางการศึกษา | 4.30 | 0.62 | มาก |
| 3. | ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการสร้างเครือข่าย ของครูและบุคลากรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นวัตกรรมกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น | 4.43 | 0.57 | มาก |
| 4. | ผู้บริหารสถานศึกษาสรุปทเรียนการสร้างสรรค นวัตกรรมทางการศึกษาร่วมกันกับสถานศึกษาและ หน่วยงานอื่น และนำองค์ความรู้ที่ได้ไปพัฒนา นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา | 4.27 | 0.58 | มาก |
| รวมเฉลี่ย | | 4.32 | 0.41 | มาก |

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระจบปี **ด้านการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอก**
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.32, SD = 0.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับ
มาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการสร้าง
เครือข่ายของครูและบุคลากรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น
($M = 4.43, SD = 0.57$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการระดมทรัพยากรจากหน่วยงานภายนอกเพื่อ
การสร้างสรรค่นวัตกรรมทางการศึกษา ($M = 4.30, SD = 0.62$) ผู้บริหารสถานศึกษาสรุปทเรียน
การสร้างสรรค่นวัตกรรมทางการศึกษาร่วมกันกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น และนำองค์ความรู้ที่
ได้ไปพัฒนานวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา ($M = 4.27, SD = 0.58$) และผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง

สัมพันธภาพที่ดีกับองค์กรภายนอกสถานศึกษาที่มีเป้าหมายร่วมกันในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา ($M = 4.26, SD = 0.57$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี ด้ำนการบริหรความเสี้ง (n = 329)

| ข้อที่ | รายการ | ค่าเฉลี่ย (M) | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) | ระดับ |
|------------------|--|---------------|---------------------------|------------|
| 1. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการระบุงความเสี้งจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา | 4.26 | 0.54 | มาก |
| 2. | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินระดับความเสี้งหายที่อาจเกิดจากความเสี้งได้ | 4.43 | 0.55 | มาก |
| 3. | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการกับความเสี่ยง โดยใช้กลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา | 4.37 | 0.57 | มาก |
| 4. | ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและประเมินผลการจัดการกับความเสี่ยงเพื่อปรับมาตรการที่ใช้ในการจัดการความเสี่ยงให้เหมาะสมมากขึ้น | 4.34 | 0.53 | มาก |
| รวมเฉลี่ย | | 4.35 | 0.38 | มาก |

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี ด้ำนการบริหรความเสี้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.35, SD = 0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินระดับความเสี้งหายที่อาจเกิดจากความเสี้งได้ ($M = 4.43, SD = 0.55$) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการกับความเสี่ยง โดยใช้กลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา ($M = 4.37, SD = 0.57$) ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและประเมินผลการจัดการกับความเสี่ยงเพื่อปรับมาตรการที่ใช้ในการจัดการความเสี่ยงให้เหมาะสมมากขึ้น ($M = 4.34, SD = 0.53$) และผู้บริหารสถานศึกษามีการระบุงความเสี้งจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา ($M = 4.26, SD = 0.54$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ระเบียบ ด้านการคิดสร้างสรรค์

(n = 329)

| ข้อที่ | รายการ | ค่าเฉลี่ย (M) | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) | ระดับ |
|------------------|---|------------------|-------------------------------|------------|
| 1. | ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยการบูรณาการกระบวนการคิดที่หลากหลายเพื่อพัฒนาสถานศึกษา | 4.33 | 0.59 | มาก |
| 2. | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาที่มีอยู่ในสถานศึกษาให้ดีขึ้นในเชิงสร้างสรรค์ | 4.51 | 0.54 | มากที่สุด |
| 3. | ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำแนวคิดและนวัตกรรมทางเทคโนโลยีและสารสนเทศมาสนับสนุนการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ | 4.49 | 0.54 | มาก |
| 4. | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดความกล้าในการคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ จนเกิดเป็นนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน | 4.57 | 0.50 | มากที่สุด |
| รวมเฉลี่ย | | 4.48 | 0.37 | มาก |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ระเบียบ ด้านการคิดสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.48, SD = 0.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มี 2 ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดความกล้าในการคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ จนเกิดเป็นนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน ($M = 4.57, SD = 0.50$) และ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาที่มีอยู่ในสถานศึกษาให้ดีขึ้นในเชิงสร้างสรรค์ ($M = 4.51, SD = 0.54$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำแนวคิดและนวัตกรรมทางเทคโนโลยีและสารสนเทศมาสนับสนุนการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ($M = 4.49, SD = 0.54$) และผู้บริหารสถานศึกษามี

ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยการบูรณาการกระบวนการคิดที่หลากหลายเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ($M = 4.33, SD = 0.59$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี ด้ำนการติดต่อสื่อสาร

(n = 329)

| ข้อที่ | รายการ | ค่าเฉลี่ย (M) | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) | ระดับ |
|------------------|--|------------------|-------------------------------|------------|
| 1. | ผู้บริหารสถานศึกษาแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด ความรู้สึก และทัศนคติอย่างตรงไปตรงมากับครูและบุคลากรในสถานศึกษา | 4.33 | 0.58 | มาก |
| 2. | ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นและพยายามทำความเข้าใจภาษากาย ภาษาท่าทางของครูและบุคลากร | 4.36 | 0.59 | มาก |
| 3. | ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้ช่องทางในการสื่อสารกับครูและบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา | 4.31 | 0.55 | มาก |
| 4. | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัยเพื่อให้สามารถสื่อสารกับครูและบุคลากรได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง | 4.20 | 0.62 | มาก |
| รวมเฉลี่ย | | 4.30 | 0.42 | มาก |

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี ด้ำนการติดต่อสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.30, SD = 0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นและพยายามทำความเข้าใจภาษากาย ภาษาท่าทางของครูและบุคลากร ($M = 4.36, SD = 0.59$) ผู้บริหารสถานศึกษาแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด ความรู้สึก และทัศนคติอย่างตรงไปตรงมากับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ($M = 4.33, SD=0.58$) ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้ช่องทางในการสื่อสารกับครูและบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและสอดคล้องกับบริบทของ

สถานศึกษา ($M = 4.31, SD = 0.55$) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัยเพื่อให้สามารถสื่อสารกับครูและบุคลากรได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง ($M = 4.20, SD = 0.62$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

(n = 329)

| ข้อที่ | รายการ | ค่าเฉลี่ย (M) | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) | ระดับ |
|------------------|--|------------------|-------------------------------|------------|
| 1. | ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพ | 4.26 | 0.57 | มาก |
| 2. | ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรในการทำงานตามขอบเขตที่กำหนดร่วมกัน | 4.43 | 0.56 | มาก |
| 3. | ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการจัดบรรยากาศที่สร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานให้แก่ครูและบุคลากร | 4.32 | 0.60 | มาก |
| 4. | ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน | 4.33 | 0.59 | มาก |
| 5. | ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน | 4.39 | 0.56 | มาก |
| รวมเฉลี่ย | | 4.35 | 0.39 | มาก |

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.35, SD = 0.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่

ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรในการทำงานตามขอบเขตที่กำหนดร่วมกัน ($M = 4.43, SD = 0.56$) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน ($M = 4.39, SD=0.56$) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน ($M = 4.33, SD = 0.59$) ผู้บริหาร สถานศึกษาสนับสนุนการจัดบรรยากาศที่สร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานให้แก่ครูและบุคลากร ($M = 4.32, SD = 0.60$) และผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพ ($M = 4.26, SD = 0.57$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการจัดการรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ในภาพรวม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมอิสระในการเรียนรู้ของผู้เรียน การประเมินผลผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ และการพัฒนาศักยภาพการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู ปรากฏดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่
ในภาพรวม

(n = 329)

| ข้อที่ | รายการ | ค่าเฉลี่ย (M) | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) | ระดับ |
|--------|--|------------------|-------------------------------|-------|
| 1. | การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | 4.38 | 0.36 | มาก |
| 2. | การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ | 4.41 | 0.40 | มาก |
| 3. | การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมอิสระในการเรียนรู้ของผู้เรียน | 4.38 | 0.39 | มาก |
| 4. | การประเมินผลผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ | 4.26 | 0.41 | มาก |

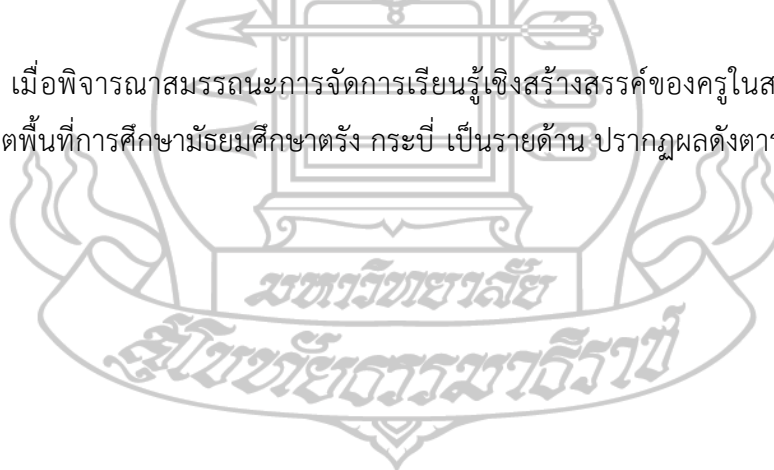
ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

(n = 329)

| ข้อที่ | รายการ | ค่าเฉลี่ย (M) | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) | ระดับ |
|--------|---|------------------|-------------------------------|------------|
| 5. | การพัฒนาศักยภาพการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู | 4.35 | 0.40 | มาก |
| | รวมเฉลี่ย | 4.36 | 0.30 | มาก |

จากตารางที่ 4.11 พบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี ทั่วประเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.36$, $SD = 0.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้สร้างสรรค์ ($M = 4.41$, $SD = 0.40$) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($M = 4.38$, $SD = 0.36$) การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมอิสระในการเรียนรู้ของผู้เรียน ($M = 4.38$, $SD = 0.39$) การพัฒนาศักยภาพการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู ($M = 4.35$, $SD = 0.40$) และการประเมินผลผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ ($M = 4.26$, $SD = 0.41$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี ทั่วประเทศ เป็นรายด้าน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.12 - 4.16 ดังนี้



ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ระเบียบ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

(n = 329)

| ข้อที่ | รายการ | ค่าเฉลี่ย (M) | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) | ระดับ |
|-----------|--|------------------|-------------------------------|-------|
| 1. | ครูสามารถวิเคราะห์หลักสูตรและเนื้อหาสาระเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ | 4.45 | 0.52 | มาก |
| 2. | ครูสามารถวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความสนใจของผู้เรียน | 4.44 | 0.55 | มาก |
| 3. | ครูสามารถวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคล | 4.30 | 0.56 | มาก |
| 4. | ครูสามารถวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน | 4.40 | 0.52 | มาก |
| 5. | ครูสามารถออกแบบสถานการณ์ปัญหาที่ผู้เรียนสามารถประยุกต์และบูรณาการความรู้เพื่อนำมาแก้ปัญหา | 4.33 | 0.58 | มาก |
| รวมเฉลี่ย | | 4.38 | 0.36 | มาก |

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ระเบียบ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.38, SD = 0.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูสามารถวิเคราะห์หลักสูตรและเนื้อหาสาระเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ ($M = 4.45, SD = 0.52$) ครูสามารถวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ($M = 4.44, SD = 0.55$) ครูสามารถวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความสนใจของผู้เรียน ($M = 4.40, SD = 0.52$) ครูสามารถออกแบบสถานการณ์ปัญหาที่ผู้เรียนสามารถประยุกต์และบูรณาการความรู้เพื่อนำมาแก้ปัญหา ($M = 4.33, SD = 0.58$) และครูสามารถ

วางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ($M = 4.30$, $SD = 0.56$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี ด้ำนการจััดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์

($n = 329$)

| ข้อที่ | รายการ | ค่าเฉลี่ย (M) | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) | ระดับ |
|------------------|--|----------------------|-----------------------------------|------------|
| 1. | ครูใช้ประสบการณ์ และความรู้ใหม่ ๆ มาช่วยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ | 4.47 | 0.56 | มาก |
| 2. | ครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลายในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ | 4.53 | 0.63 | มากที่สุด |
| 3. | ครูใช้คำถามหรือสถานการณ์ปัญหาที่เชื่อมโยงกับเนื้อหาสาระมากขึ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด วิเคราะห์ และจินตนาการในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ | 4.38 | 0.61 | มาก |
| 4. | ครูชี้แนะแนวทางในการหาคำตอบอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้ผู้เรียนได้คิดในมุมมองใหม่ผ่านการอภิปรายร่วมกัน | 4.29 | 0.63 | มาก |
| 5. | ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีสมัยใหม่ทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ | 4.39 | 0.57 | มาก |
| รวมเฉลี่ย | | 4.41 | 0.40 | มาก |

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี ด้ำนการจััดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.41$, $SD = 0.40$) เมื่อพิจารณาเป็น

รายชื่อ พบว่า มี 1 ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลายในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ ($M = 4.53, SD = 0.63$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูใช้ประสบการณ์ และความรู้ใหม่ ๆ มาช่วยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ ($M = 4.47, SD = 0.56$) ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีสมัยใหม่ทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($M = 4.39, SD = 0.57$) ครูใช้คำถามหรือสถานการณ์ปัญหาที่เชื่อมโยงกับเนื้อหาสาระมากระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด วิเคราะห์ และจินตนาการในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ($M = 4.38, SD = 0.61$) และครูชี้แนะแนวทางในการหาคำตอบอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้ผู้เรียนได้คิดในมุมมองใหม่ผ่านการอภิปรายร่วมกัน ($M = 4.29, SD = 0.63$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี ทั่วประเทศ **ด้านการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมอิสระในการเรียนรู้ของผู้เรียน**

(n = 329)

| ข้อที่ | รายการ | ค่าเฉลี่ย (M) | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) | ระดับ |
|--------|---|------------------|-------------------------------|-------|
| 1. | ครูจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำกิจกรรมการเรียนรู้อย่างอิสระภายในขอบเขตที่กำหนดร่วมกัน | 4.24 | 0.59 | มาก |
| 2. | ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสร้างสรรค์ผลงานผ่านกระบวนการทำงานร่วมกัน | 4.47 | 0.63 | มาก |
| 3. | ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนค้นพบวิธีการหาคำตอบของกิจกรรมหรือสถานการณ์ปัญหาที่ท้าทายด้วยตนเอง | 4.39 | 0.63 | มาก |
| 4. | ครูคอยชี้แนะในการทำกิจกรรมของผู้เรียน พร้อมทั้งใช้คำถามกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ แล้วให้ผู้เรียนได้สื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแสดงความคิดเห็นระหว่างกัน | 4.44 | 0.61 | มาก |

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

(n = 329)

| ข้อที่ | รายการ | ค่าเฉลี่ย (M) | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) | ระดับ |
|--------|--|------------------|-------------------------------|------------|
| 5. | ครูใช้คำถามปลายเปิดเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียน เกิดความคิดสร้างสรรค์ และสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงความคิดเห็น ระหว่างกัน | 4.38 | 0.63 | มาก |
| | รวมเฉลี่ย | 4.38 | 0.39 | มาก |

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ระเบียบ ด้านการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมอิสระในการเรียนรู้ของผู้เรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.38$, $SD = 0.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสร้างสรรค์ผลงานผ่านกระบวนการทำงานร่วมกัน ($M = 4.47$, $SD = 0.63$) ครูคอยชี้แนะในการทำกิจกรรมของผู้เรียน พร้อมทั้งใช้คำถามกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์แล้วให้ผู้เรียนได้สื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงความคิดเห็นระหว่างกัน ($M = 4.44$, $SD = 0.61$) ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนค้นพบวิธีการหาคำตอบของกิจกรรมหรือสถานการณ์ปัญหาที่ท้าทายด้วยตนเอง ($M = 4.39$, $SD = 0.63$) ครูใช้คำถามปลายเปิดเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ และสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงความคิดเห็นระหว่างกัน ($M = 4.38$, $SD = 0.63$) และครูจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำกิจกรรมการเรียนรู้อย่างอิสระภายในขอบเขตที่กำหนดร่วมกัน ($M = 4.24$, $SD = 0.59$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของ
ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ระเบียบ
การประเมินผลผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์

(n = 329)

| ข้อที่ | รายการ | ค่าเฉลี่ย (M) | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) | ระดับ |
|------------------|--|------------------|-------------------------------|------------|
| 1. | ครูสามารถเก็บรวบรวมข้อมูล ดีความ และสรุปผล เกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการทำกิจกรรม การมีส่วนร่วมในชั้นเรียน หรือคุณภาพของผลงาน ที่เกิดจากการเรียนรู้ | 4.22 | 0.54 | มาก |
| 2. | ครูประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นระยะและ สะท้อนผลการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนรับทราบ ความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของตน | 4.31 | 0.56 | มาก |
| 3. | ครูและนักเรียนร่วมกันสร้างทางเลือกในการ ประเมินผลการเรียนรู้ | 4.28 | 0.60 | มาก |
| 4. | ครูนำผลที่ได้จากการประเมินผลการเรียนรู้ของ ผู้เรียนไปปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสม กับความต้องการของผู้เรียน | 4.26 | 0.60 | มาก |
| รวมเฉลี่ย | | 4.26 | 0.41 | มาก |

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ระเบียบ ด้านการประเมินผลผู้เรียน
อย่างสร้างสรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.26$, $SD = 0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูประเมินผลการเรียนรู้ของ
ผู้เรียนเป็นระยะและสะท้อนผลการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนรับทราบ ($M = 4.31$, $SD = 0.56$) ครูและ
นักเรียนร่วมกันสร้างทางเลือกในการประเมินผลการเรียนรู้ ($M = 4.28$, $SD = 0.60$) ครูนำผลที่ได้จาก
การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนไปปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความต้องการของ
ผู้เรียน ($M = 4.26$, $SD = 0.60$) และครูสามารถเก็บรวบรวมข้อมูล ดีความ และสรุปผลเกี่ยวกับการ
เรียนรู้ของผู้เรียนจากการทำกิจกรรม การมีส่วนร่วมในชั้นเรียน หรือคุณภาพของผลงานที่เกิดจากการ
เรียนรู้ ($M = 4.22$, $SD = 0.54$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์
ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันง าระบปี
ด้านการพัฒนาศักยภาพการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู

(n = 329)

| ข้อที่ | รายการ | ค่าเฉลี่ย (M) | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) | ระดับ |
|------------------|--|------------------|-------------------------------|------------|
| 1. | ครูมีทัศนคติที่ดีและยอมรับการจัดการเรียนการสอนในเชิงสร้างสรรค์ | 4.41 | 0.55 | มาก |
| 2. | ครูพัฒนาตนเองให้มีองค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง | 4.48 | 0.59 | มาก |
| 3. | ครูทำความเข้าใจเกี่ยวกับสาระการจัดการเรียนรู้ อย่างถูกต้องทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับวิธีการสอนหรือสื่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ | 4.39 | 0.60 | มาก |
| 4. | ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ | 4.34 | 0.55 | มาก |
| 5. | ครูใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหาและพัฒนา นวัตกรรมจัดการการเรียนรู้ | 4.12 | 0.60 | มาก |
| รวมเฉลี่ย | | 4.35 | 0.40 | มาก |

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันง าระบปี ด้านการพัฒนาศักยภาพการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.35, SD = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูพัฒนาตนเองให้มีองค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง ($M = 4.48, SD = 0.59$) ครูมีทัศนคติที่ดีและยอมรับการจัดการเรียนการสอนในเชิงสร้างสรรค์ ($M = 4.41, SD = 0.55$) ครูทำความเข้าใจเกี่ยวกับสาระ การจัดการเรียนรู้ อย่างถูกต้องทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับวิธีการสอนหรือสื่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ ($M = 4.39, SD = 0.60$) ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ($M = 4.34, SD = 0.55$) และครูใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหาและพัฒนานวัตกรรมจัดการการเรียนรู้ ($M = 4.12, SD = 0.60$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษากับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' product moment correlation coefficient) ปรากฏดังตารางที่ 4.17 ดังนี้

ตารางที่ 4.17 สรุปค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ในภาพรวมและรายด้าน (n= 329)

| ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา | สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูใน สถานศึกษา | | | | | | ระดับ ความสัมพันธ์ |
|--|---|----------------|----------------|----------------|----------------|--------|-----------------------|
| | Y ₁ | Y ₂ | Y ₃ | Y ₄ | Y ₅ | Y | |
| X ₁ | .479** | .416** | .388** | .406** | .450** | .558** | ปานกลาง |
| X ₂ | .368** | .482** | .513** | .465** | .384** | .578** | ปานกลาง |
| X ₃ | .348** | .405** | .431** | .543** | .474** | .572** | ปานกลาง |
| X ₄ | .501** | .458** | .436** | .532** | .554** | .646** | สูง |
| X ₅ | .400** | .449** | .386** | .499** | .465** | .572** | ปานกลาง |
| X ₆ | .544** | .532** | .442** | .477** | .476** | .645** | สูง |
| X ₇ | .429** | .353** | .327** | .273** | .320** | .445** | ปานกลาง |
| X ₈ | .336** | .367** | .430** | .396** | .318** | .481** | ปานกลาง |
| X | .557** | .573** | .561** | .597** | .566** | .744** | สูง |
| ระดับความสัมพันธ์ | ปาน กลาง | ปาน กลาง | ปาน กลาง | ปาน กลาง | ปาน กลาง | สูง | |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตระกูล มัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูง ($R_{xy} = .744^{**}$) ที่ระดับนัยสำคัญ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา (Y) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง ($R_{xy} = .558^{**}$) ที่ระดับนัยสำคัญ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Y_1) การพัฒนาศักยภาพการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู (Y_5) และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ (Y_2) มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ $.479^{**}$ $.450^{**}$ และ $.416^{**}$ ตามลำดับ ส่วนการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมอิสระในการเรียนรู้ของผู้เรียน (Y_3) และการประเมินผลผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ (Y_4) มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ $.406^{**}$ และ $.388^{**}$ ตามลำดับ

2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X_2) กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา (Y) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง ($R_{xy} = .578^{**}$) ที่ระดับนัยสำคัญ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมอิสระในการเรียนรู้ของผู้เรียน (Y_3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ (Y_2) และการประเมินผลผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ (Y_4) มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ $.513^{**}$ $.482^{**}$ $.465^{**}$ ตามลำดับ ส่วนการพัฒนาศักยภาพการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู (Y_5) และการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Y_1) มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ $.384^{**}$ และ $.368^{**}$ ตามลำดับ

3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการสร้างแรงจูงใจ (X_3) กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา (Y) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง ($R_{xy} = .572^{**}$) ที่ระดับนัยสำคัญ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การประเมินผลผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ (Y_4) การพัฒนาศักยภาพการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู (Y_5) และการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมอิสระในการเรียนรู้ของผู้เรียน (Y_3) มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ $.543^{**}$ $.474^{**}$ $.431^{**}$ ตามลำดับ ส่วนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ (Y_2) และการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Y_1) และ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ $.405^{**}$ และ $.348^{**}$ ตามลำดับ

4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการสร้างเครือข่ายการทำงาน ร่วมกับองค์กรภายนอก (X_4) กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา (Y) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง ($R_{xy} = .646^{**}$) ที่ระดับนัยสำคัญ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพัฒนาศักยภาพการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู (Y_5) การประเมินผลผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ (Y_4) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Y_1) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การรู้อย่างสร้างสรรค์ (Y_2) และการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมอิสระในการเรียนรู้ของผู้เรียน (Y_3) มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ .554** .532** .501** .458** .436** ตามลำดับ

5) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5) กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา (Y) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง ($R_{xy} = .572^{**}$) ที่ระดับนัยสำคัญ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การประเมินผลผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ (Y_4) การพัฒนาศักยภาพการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู (Y_5) และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การรู้อย่างสร้างสรรค์ (Y_2) มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ .499** .465** .449** ตามลำดับ ส่วนการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Y_1) และการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมอิสระในการเรียนรู้ของผู้เรียน (Y_3) มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ .400** และ .386** ตามลำดับ

6) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการคิดสร้างสรรค์ (X_6) กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา (Y) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง ($R_{xy} = .645^{**}$) ที่ระดับนัยสำคัญ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Y_1) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้การรู้อย่างสร้างสรรค์ (Y_2) การประเมินผลผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ (Y_4) การพัฒนาศักยภาพการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู (Y_5) และการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมอิสระในการเรียนรู้ของผู้เรียน (Y_3) มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ .544** .532** .477** .476** .442** ตามลำดับ

7) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม (X_7) กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา (Y) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง ($R_{xy} = .445^{**}$) ที่ระดับนัยสำคัญ .01 เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า ออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Y_1) มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ .429** ส่วนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การรู้อย่างสร้างสรรค์ (Y_2) การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมอิสระในการ

เรียนรู้ของผู้เรียน (Y_3) การพัฒนาศักยภาพการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู (Y_5) และการประเมินผลผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ (Y_4) มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ .353** .327** .320** .273** ตามลำดับ

8) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม (X_8) กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา (Y) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง ($R_{xy} = .481^{**}$) ที่ระดับนัยสำคัญ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมอิสระในการเรียนรู้ของผู้เรียน (Y_3) มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ .430** ส่วนการประเมินผลผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ (Y_4) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ (Y_2) ออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Y_1) และการพัฒนาศักยภาพการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู (Y_5) มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับค่อนข้างต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ .396** .367** .336** .318** ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อค้นหาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ของครูในสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

| ตัวแปรพยากรณ์ | R | R ² | Adjusted R ² | F | p-values | Std.Error _{est} |
|---------------|------|----------------|-------------------------|---------|----------|--------------------------|
| IL_sum (X) | .744 | .554 | .553 | 406.241 | .000 | 0.201 |

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบัง ระเบียบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .744 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .554 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Adjusted_R²) เท่ากับ .553 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Std.Error_{est}) เท่ากับ .201

เมื่อพิจารณาค่าคงที่ ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ที่เป็นตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ผลปรากฏดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวพยากรณ์มาตรฐาน (β) ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการประมาณสัมประสิทธิ์ของการถดถอย และการทดสอบค่านัยสำคัญด้วยค่าทีของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบัง ระเบียบ

| ตัวแปร | คะแนนดิบ | | คะแนนมาตรฐาน | t | p-values |
|---|----------|-----------|--------------|--------|----------|
| | B | Std.error | β | | |
| Constant (f) | 1.072 | 0.164 | | 6.552 | .000 |
| IL_sum (X) | 0.753 | 0.037 | 0.744 | 20.155 | .000 |
| R = .744 R ² = .554 Std.Error _{est} = .201 Adjusted _R ² = .553 F = 406.241 Sig = .000 | | | | | |

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบัง ระเบียบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .753 และมีค่าคงที่ (f) เท่ากับ 1.072 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .744 โดยเขียนสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ (B)

$$\hat{Y} = 1.072 + .753(X)$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน (β)

$$\hat{Z}_y = .744(Z_x)$$

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ผู้วิจัยได้สรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับ

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

1.1.2 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

1.1.4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

1.2 สมมติฐานการวิจัย

1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

1.2.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

1.3 วิธีดำเนินการวิจัย

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาต้ง ทั่วประเทศ จำนวน 44 แห่ง ปีการศึกษา 2566 มีจำนวนทั้งสิ้น 2,275 คน โดยผู้วิจัย กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan จำนวน 329 คน จากนั้นใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต้ง ทั่วประเทศ ซึ่งผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี หลักการและวรรณกรรมต่าง ๆ จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้แบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต้ง ทั่วประเทศ ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะ 8 ด้าน จำนวน 35 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการประมาณค่าของลิเคอร์ท (Likert scale) และ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต้ง ทั่วประเทศ ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน จำนวน 24 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert's scale)

1.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากสาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต้ง ทั่วประเทศ เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในสถานศึกษา โดยส่งแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form ให้กับข้าราชการครูผ่านทางกลุ่มเครือข่ายออนไลน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต้ง ทั่วประเทศ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและติดตามการตอบแบบสอบถาม โดยประสานงานทางโทรศัพท์ ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 329 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้ 1) หาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (percentage) สำหรับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน และขนาดของสถานศึกษา 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบึง กระจบปี วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 3) วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบึง กระจบปี โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson' product moment correlation coefficient) และ 4) วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบึง กระจบปี ใช้การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

1.4 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบึง กระจบปี สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1.4.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบึง กระจบปี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอก และด้านการติดต่อสื่อสาร โดยสรุปแต่ละด้านตามลำดับ ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ทิศทางทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ในการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3) ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มี 2 ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุดและข้อที่เหลือน้อยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาและสร้างนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ในการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำและสอนงานแก่ครูและบุคลากรในการสร้างนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ในการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก

4) ด้านการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการสร้างเครือข่ายของครูและบุคลากรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับองค์กรภายนอกสถานศึกษาที่มีเป้าหมายร่วมกันในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก

5) ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินระดับความเสียหายที่อาจเกิดจากความเสี่ยงได้ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการระบุความเสี่ยงจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อการทำงานของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

6) ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มี 2 ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุดและข้อที่เหลือน้อยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ จนเกิดเป็นนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยการบูรณาการกระบวนการคิดที่หลากหลายเพื่อพัฒนาสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

7) ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นและพยายามทำความเข้าใจภาษากาย ภาษาท่าทางของครูและบุคลากร อยู่ในระดับมาก และข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัยเพื่อให้สามารถสื่อสารกับครูและบุคลากรได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง อยู่ในระดับมาก

8) ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรในการทำงานตามขอบเขตที่กำหนดร่วมกัน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก

1.4.2 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมอิสระในการเรียนรู้ของผู้เรียน การพัฒนาศักยภาพการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู และการประเมินผลผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ โดยสรุปแต่ละด้านตามลำดับดังนี้

1) ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูสามารถวิเคราะห์หลักสูตรและเนื้อหาสาระเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูสามารถวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคล อยู่ในระดับมาก

2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มี 1 ข้อ ที่อยู่ในระดับมากที่สุดและข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลายในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูชี้แนะแนวทางในการหาคำตอบอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้ผู้เรียนได้คิดในมุมมองใหม่ผ่านการอภิปรายร่วมกัน อยู่ในระดับมาก

3) ด้านการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมอิสระในการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสร้างสรรค์ผลงานผ่านกระบวนการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำกิจกรรมการเรียนรู้อย่างอิสระภายในขอบเขตที่กำหนดร่วมกัน อยู่ในระดับมาก

4) ด้านการประเมินผลผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นระยะและสะท้อนผลการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนรับทราบ อยู่ในระดับมาก และ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูสามารถเก็บรวบรวมข้อมูล ดีความ และสรุปผลเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการทำกิจกรรม การมีส่วนร่วมในชั้นเรียน หรือคุณภาพของผลงานที่เกิดจากการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

5) ด้านการพัฒนาศักยภาพการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูพัฒนาตนเองให้มีความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหาและพัฒนานวัตกรรมจัดการการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

1.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ($R_{xy} = .744^{**}$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา คือ ด้านการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอก และด้านการคิดสร้างสรรค์ ส่วนในด้านที่เหลือมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง โดยสรุปแต่ละด้านดังนี้

1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา (Y) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ($R_{xy} = .558^{**}$)

2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม (X_2) กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา (Y) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ($R_{xy} = .578^{**}$)

3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการสร้างแรงจูงใจ (X_3) กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา (Y) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ($R_{xy} = .572^{**}$)

4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอก (X_4) กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา (Y) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ($R_{xy} = .646^{**}$)

5) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5) กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา (Y) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง ระดับนัยสำคัญ .01 ($R_{xy} = .572^{**}$)

6) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการคิดสร้างสรรค์ (X_6) กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา (Y) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ($R_{xy} = .645^{**}$)

7) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม (X_7) กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา (Y) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ($R_{xy} = .445^{**}$)

8) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม (X_8) กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา (Y) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ($R_{xy} = .481^{**}$)

1.4.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ พบว่า ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐาน กล่าวคือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .744 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การถ่วงปรับแก้ ($Adjusted_R^2$) เท่ากับ .553 ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำนายสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ได้ร้อยละ 55.40 ที่ระดับนัยสำคัญ .01 และสามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.072 + .753(X)$$

และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{z}_y = .744(z_x)$$

2. อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

2.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ มีกลยุทธ์ข้อที่ 4 ในแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ.2566-2570) คือ ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยมีแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุน ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาและใช้หลักสูตรสถานศึกษา นวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและสมรรถนะของนักเรียน รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องหมั่นฝึกฝนและพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีการแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ ๆ อีกทั้งต้องเพิ่มพูนประสบการณ์ในการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่เท่าทันกับกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จนผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของสถานศึกษาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ด้วยการพัฒนาและใช้นวัตกรรมทางการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอก และด้านการติดต่อสื่อสาร ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาปทุมธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 21 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติในระดับมาก ทุกตัว ส่วนในรายด้านปรากฏผลดังนี้

2.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับการนำวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน และผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์เพื่อให้ครูและบุคลากรมองเห็นการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน ระเบียบ ส่วนใหญ่มีความสามารถในการกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาที่ต้องการให้เป็นในอนาคตได้อย่างชัดเจน และสื่อสารวิสัยทัศน์นั้นผ่านการสร้างความเข้าใจ เพื่อจูงใจให้ครูและบุคลากรนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงภายในสถานศึกษา รวมถึงมีการประเมินผลวิสัยทัศน์ให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2553 อ้างถึงใน นิภัญชลา ล้นเหลือ, 2554) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ของโรงเรียนโดยมุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียนและมีการสื่อสารทิศทาง วิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติและสร้างแรงจูงใจกระตุ้นบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอมจิตร สมสืบ (2561) ที่กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสามารถแยกได้เป็น 4 องค์ประกอบหลักและการมีวิสัยทัศน์เป็นหนึ่งในองค์ประกอบหลัก ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 6 องค์ประกอบ คือ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ มีความกระตือรือร้น มีการสร้างสัมพันธ์ มีการกำหนดเป้าหมาย และมีการสร้างค่านิยมในการทำงาน

2.1.2 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของครูและบุคลากรเพื่อกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน ระเบียบ ส่วนใหญ่มีการกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกันกับครูและบุคลากร และสนับสนุนให้ครูถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมร่วมกัน รวมทั้งให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Parker (1990) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน

ร่วมกันกับสมาชิกเพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและก่อให้เกิดประโยชน์ สร้างบรรยากาศการทำงานที่เรียบง่าย เน้นการมีส่วนร่วมสมาชิกทุกคน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน ทีมงานทุกคนมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นของตนเอง แม้เป็นความคิดเห็นที่แตกต่าง เชื่อมมั่นและไว้วางใจกัน เน้นการมีภาวะผู้นำร่วม รวมทั้งมีการประเมินผลเพื่อตรวจสอบว่าผลการปฏิบัติงานของทีมงานอยู่ในระดับใดและมีอะไรบ้างที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพของงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณมา พงษ์ผ่องพูล (2558) ที่ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากและการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

2.1.3 ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาและสร้างนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่มีความท้าทายตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของครู และผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากรที่สามารถสร้างนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ในการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันพระปี ส่วนใหญ่มีการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับครูและบุคลากร โดยกระตุ้นให้ครูและบุคลากรใช้ความรู้ความสามารถเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม มอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของครูและบุคลากร สนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะตามความต้องการของตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งมีการให้รางวัลเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธนพรรธ อนุเวช (2564) ที่กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จโดยครูสามารถสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาและตนเอง ส่งผลให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและเกิดแรงจูงใจที่ใช้ประสิทธิภาพของตนในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย มอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของครู โดยเป็นงานที่น่าสนใจมีความท้าทาย ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการทำงาน ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ให้โอกาสครูในการพัฒนาตนเองทั้งความรู้ความสามารถ ทักษะทางวิชาชีพ ตลอดจนส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำความรู้และประสบการณ์มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงานรวมถึงผู้บังคับบัญชา และให้เงินเดือน สวัสดิการและรางวัลเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลฎาภา นาคคุบัว (2564) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน

พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก ซึ่งด้านการให้รางวัลผลตอบแทน เป็นหนึ่งในองค์ประกอบหลัก และประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ การยอมรับและให้คุณค่า และการให้รางวัลที่เหมาะสมและท้าทาย

2.1.4 ด้านการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการสร้างเครือข่ายของครูและบุคลากรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมกับสถานศึกษาและหน่วยงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการระดมทรัพยากรจากหน่วยงานภายนอกเพื่อการสร้างสรรค่นวัตกรรมทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาสรุปทเรียนการสร้างสรรค่นวัตกรรมทางการศึกษาร่วมกันกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น และนำองค์ความรู้ที่ได้ไปพัฒนานวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่งกรกระปี ส่วนใหญ่มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับองค์กรภายนอกสถานศึกษา ทำให้ได้รับการสนับสนุนทรัพยากรจากภายนอกทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ เวลา วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมถึงแหล่งเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษา ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายของครูในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นและมีการสรุปทเรียนร่วมกันเพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปพัฒนานวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมบูรณ์ บุรีศิริรักษ์ (2559) ที่กล่าวว่า ตัวชี้วัดสำคัญที่แสดงถึงความเข้มแข็งของเครือข่ายการศึกษา คือ ต้องมีเป้าหมายร่วมกัน มีระบบบริหารจัดการที่ดี มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความต่อเนื่องของกิจกรรม การสนับสนุนทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร ผลประโยชน์ร่วมกันในลักษณะ win-win การไหลเวียนของข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง มีนวัตกรรมที่เกิดจากการทำงานเครือข่าย และมีการสรุปทเรียนร่วมกันอย่างชัดเจน ซึ่งการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอก จะเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและหน่วยงานทางการศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญชนก โตนาค (2557) ที่ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบที่ 2 บุคลิกภาพ ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ มีมนุษยสัมพันธ์ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเล็งเห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำเป็นต้องอาศัยการทำงานร่วมงานกับสังคมหรือหน่วยงานต่าง ๆ ไม่สามารถที่จะปฏิบัติหรือดำเนินการเพียงผู้เดียวแล้วจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นการที่ต้องร่วมงานกับสังคมหรือหน่วยงานต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีมนุษยสัมพันธ์ มีการสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น มีกิริยามารยาทที่ดี พูดคุยอย่างแย้มแจ่มใส มีเมตตริจิตที่ดีต่อผู้อื่น ผู้อื่นมองเห็นและสัมผัสได้ถึงความจริงใจ เกิดความไว้วางใจ เกิดการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข จึงจะทำให้การบริหารงานหรือการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.1.5 ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินระดับความเสียหายที่อาจเกิดจากความเสียหายได้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการกับความเสียหายโดยใช้กลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและประเมินผลการจัดการกับความเสียหายเพื่อปรับมาตรการที่ใช้ในการจัดการความเสี่ยงให้เหมาะสมมากขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบัง กระบี่ ส่วนใหญ่สามารถระบุความเสี่ยงจากปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของสถานศึกษา ประเมินระดับความเสียหายที่อาจเกิดจากความเสียหาย และหาวิธีการจัดการความเสี่ยงโดยใช้กลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษาได้ รวมทั้งติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าในการจัดการความเสี่ยงเพื่อปรับมาตรการที่ใช้ในการจัดการความเสี่ยงให้เหมาะสมมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Wilson & Tingle (1999) ที่กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยงเป็นการแสดงออกถึงการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพและสิ่งแวดล้อมเพื่อลดจำนวน หรือโอกาสความเสี่ยงจากการบริหารงานตามกระบวนการบริหารความเสี่ยง ซึ่งประกอบไปด้วย การค้นหาความเสี่ยง การวิเคราะห์ความเสี่ยง การจัดการความเสี่ยง และการประเมินผลการจัดการความเสี่ยงเพื่อควบคุม ป้องกัน หรือลดโอกาสของการเกิดความสูญเสียหรือผลลัพธ์ไม่พึงประสงค์ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พอรุ่ง แสงนวล (2563) ที่ได้ศึกษาการบริหารความเสี่ยงกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การจัดการและการจัดทำแผนการบริหารความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การรายงานและติดตามผล การระบุความเสี่ยง/เหตุการณ์ความเสี่ยง และการกำหนดวัตถุประสงค์

2.1.6 ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดความกล้าในการคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ จนเกิดเป็นนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาที่มีอยู่ในสถานศึกษาให้ดีขึ้นในเชิงสร้างสรรค์ และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำแนวคิดและนวัตกรรมทางเทคโนโลยีและสารสนเทศมาสนับสนุนการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบัง กระบี่ ส่วนใหญ่สามารถคิดริเริ่มสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา บูรณาการกระบวนการคิดที่หลากหลายในการแก้ปัญหา นำแนวคิดและนวัตกรรมที่ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยมาสนับสนุนการบริหารงานของสถานศึกษา และส่งเสริมให้ครูกล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ ที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gliddon

(2006) ที่กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการคาดการณ์ปัญหาล่วงหน้า สร้างแนวคิดใหม่ ๆ สนับสนุนความคิดใหม่ ๆ ของบุคลากร เน้นการคิดเชิงวิเคราะห์ สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น มีการคิดนอกกรอบและความยืดหยุ่นในการทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชภา สุนทรไชย และคณะ (2561) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง ในภาพรวม อยู่ในระดับมากและมากที่สุดตามลำดับ โดยเฉพาะเรื่องการประเมินและคัดเลือกแนวคิดหรือวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด ก่อนนำไปวางแผนพัฒนา เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพและดีที่สุดในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจน แสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ ที่จะทำให้บรรลุผลตามเป้าหมาย และนำความคิดเหล่านั้นมาประเมินและคัดเลือกเพื่อให้ได้วิธีการที่ดีที่สุด

2.1.7 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นและพยายามทำความเข้าใจภาษากาย ภาษาท่าทางของครูและบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด ความรู้สึก และทัศนคติอย่างตรงไปตรงมากับครูและบุคลากรในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้ช่องทางในการสื่อสารกับครูและบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่าง ทั่วประเทศ ส่วนใหญ่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด ความรู้สึก และทัศนคติกับครูในสถานศึกษาอย่างเป็นกันเอง เลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม สร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและครูโดยพยายามทำความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากร ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัย เพื่อให้สามารถสื่อสารข้อมูลถึงครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง สอดคล้องกับแนวคิดของ สรรณูญ์ เถระวงศ์ (2562) ที่กล่าวว่า การสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้มนุษย์มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน โดยในองค์กรนั้นการสื่อสารที่มีประสิทธิผลจะช่วยสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสำหรับนำไปปฏิบัติงานให้เกิดบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร ในปัจจุบันนักวิชาการ นักศึกษา รวมถึงนักวิจัยได้ให้ความสำคัญและสนใจศึกษาแนวความคิดทางด้านการสื่อสารภายในองค์กรเพิ่มมากขึ้น เพราะการสื่อสารภายในองค์กรมีส่วนสำคัญเป็นอย่างมากต่อความสำเร็จตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมาย ช่วยสนับสนุนส่งเสริมการทำงานให้เป็นไปตามนโยบายหรือทิศทางเดียวกันทั้ง วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์องค์กรรวมถึงเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ช่วยแบ่งปันข้อมูลข่าวสารและความรู้ที่เป็นประโยชน์ให้แก่พนักงานภายในองค์กร ช่วยสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันระหว่างสมาชิกภายในองค์กร ตลอดจนผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวมถึงช่วยเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานภายในองค์กรให้เกิดขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

รชวิทย์ หล่อศรีศุภชัย (2562) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยการใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) พบว่า องค์ประกอบด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน .77 แสดงว่าผู้บริหารมีส่งผ่านข้อมูลที่สำคัญไปยังผู้ตาม โดยสื่อสารข้อมูลที่ถูกต้อง มีเสถียรภาพของข้อมูล สื่อสารข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา และเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมเพื่อให้ข้อมูลไปถึงผู้รับที่ถูกต้อง ผู้นำเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารสองทาง เน้นการสื่อสารแบบแนวราบ รับฟังความคิดเห็นของผู้ตาม ให้ข้อมูลตอบกลับแก่ผู้ตามอย่างตรงไปตรงมาและสร้างสรรค์ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารแบบสมัยใหม่เข้ากับการทำงาน เพื่อให้มีการสื่อสารข้อมูลถึงผู้รับได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

2.1.8 ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับ

มาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรในการทำงานตามขอบเขตที่กำหนดร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา ต.ระพี ส่วนใหญ่จัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพของครู ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้อิสระแก่ครูในการทำงาน รวมถึงสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม อีกทั้งสนับสนุนให้มีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ พัชชานันท์ โภชมงคล (2562) ที่กล่าวว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาเป็นลักษณะของโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่งโดยเฉพาะที่แตกต่างจากโรงเรียนอื่น ๆ และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของครูและนักเรียน หรือความรู้สึกรักของครูและนักเรียนที่มีต่อโรงเรียน ซึ่งบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลเหนือบุคคลและกลุ่มบุคคลซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การ บรรยากาศที่แตกต่างกันย่อมทำให้ประสิทธิผลแตกต่างกันไปด้วย เนื่องจากมีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจของบุคคลได้แตกต่างกัน และการสร้างความพึงพอใจของบุคคลได้แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและเกิดผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจและควรสร้างบรรยากาศองค์การให้เป็นที่พึงพอใจอันเป็นการเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นการสร้างความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในองค์การอีกด้วย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม

สนับสนุนให้บุคลากรเข้าถึงความรู้และหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

2.2 ผลการศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบัง ระเบียบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบัง ระเบียบ มีการพัฒนาทักษะ ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้ และวิทยาการคำนวณและการออกแบบเทคโนโลยี และส่งเสริมศึกษาให้กับครู และพัฒนาครูให้สามารถบูรณาการกระบวนการจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผล เพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักเรียนสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลายยืดหยุ่นตอบสนองต่อความถนัดและความสนใจของนักเรียน อีกทั้งส่งเสริมและพัฒนาให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) และเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม (Co-creation) ให้กับนักเรียน ซึ่งเป็นไปตามแนวทางการพัฒนาตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ.2566-2570) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษาทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียน การรู้อย่างสร้างสรรค์ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมอิสระในการเรียนรู้ของผู้เรียน การพัฒนาศักยภาพการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู และการประเมินผลผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงศักดิ์ ชาวไพร (2564) ที่ได้ทำการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ และศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่า สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเรียงลำดับตามผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นการพัฒนา ดังนี้ การส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ การจัดการเรียนรู้โดยการปฏิบัติและผ่านประสบการณ์จริง การจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองธรรมชาติและความต้องการของผู้เรียน การบูรณาการองค์ความรู้ และการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นความอยากรู้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้อง นิกสันต์ กลางพิมาย และปองภพภูจอมจิตร (2566) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเรียงลำดับตามผลตามความต้องการจำเป็น ได้ดังนี้ การส่งเสริมทักษะการคิดสร้างสรรค์ การจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองธรรมชาติและศักยภาพและความต้องการของผู้เรียน และการจัดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติและประสบการณ์จริง

2.2.1 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ครูสามารถวิเคราะห์หลักสูตรและเนื้อหาสาระ

เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ ครูสามารถวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน และครูสามารถวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความสนใจของผู้เรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ระเบียบ ส่วนใหญ่มีการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน เน้นกิจกรรมที่ผู้เรียนสามารถประยุกต์ความรู้เพื่อนำมาแก้ปัญหา วิเคราะห์ หลักสูตรและเนื้อหาสาระต่าง ๆ ที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้จนสามารถกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา (2563) ที่กล่าวว่า การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้ตอบสนองความสนใจและความต้องการของผู้เรียน โดยครูต้องเข้าใจความแตกต่างหลากหลายของผู้เรียนในแต่ละชั้นเรียน เข้าใจความเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันเพื่อเลือกใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับธรรมชาติและรูปแบบการรับรู้ของผู้เรียน จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เร็ว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทร์ธีรา ปลื้มจิตต์ (2562) ที่ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันการออกแบบการเรียนรู้การคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2.2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลายในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ ครูใช้ประสบการณ์และความรู้ใหม่ ๆ มาช่วยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ และครูใช้สื่อและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ระเบียบ ส่วนใหญ่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยวิธีการสอนที่หลากหลายและเน้นความคิดสร้างสรรค์ ใช้คำถามหรือสถานการณ์ปัญหากระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด การวิเคราะห์ และจินตนาการ โดยครูเป็นผู้ชี้แนะแนวทางในการหาคำตอบอย่างสร้างสรรค์ในมุมมองใหม่ ๆ ผ่านการอภิปรายร่วมกัน รวมถึงมีการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่น่าสนใจมาช่วยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิผลมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ บุญอยู่ ขอพร ประเสริฐ (2559) ที่กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ เป็นการใช้ประสบการณ์ ความรู้ใหม่ ๆ และความคิดสร้างสรรค์มาช่วยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีแนวทางการสอนที่น่าสนใจเน้นการคิดวิเคราะห์ วิเคราะห์เป็นหลัก ส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดในมุมมองใหม่ และใช้การฝึกปฏิบัติทำงานต่าง ๆ จนผู้เรียนเกิดความมั่นใจในทักษะที่เกิดขึ้นกับตนเอง ประยุกต์ใช้สถานการณ์จริงมาวางเงื่อนไขให้ผู้เรียนได้คิดและแนะแนวทางคำตอบให้ผู้เรียนได้มองประเด็นหรือแง่มุมใหม่ ๆ และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติมา ภมรคล (2560) ที่ได้ศึกษา สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มบ่อ

ทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2.3 ด้านการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมอิสระในการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสร้างสรรค์ผลงานผ่านกระบวนการทำงานร่วมกัน ครูคอยชี้แนะในการทำกิจกรรมของผู้เรียน พร้อมทั้งใช้คำถามกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์แล้วให้ผู้เรียนได้สื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงความคิดเห็นระหว่างกัน และครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนค้นพบวิธีการหาคำตอบของกิจกรรมหรือสถานการณ์ปัญหาที่ท้าทายด้วยตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบัง กระบี่ ส่วนใหญ่จัดสภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนทำกิจกรรมการเรียนรู้อย่างอิสระ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสร้างสรรค์ผลงานหรือค้นพบวิธีการหาคำตอบของกิจกรรมด้วยตนเองผ่านกระบวนการทำงานร่วมกัน รวมทั้งครูสามารถจัดสรรเวลาในการค้นหาคำตอบและสร้างผลงานที่เหมาะสมกับชั้นเรียนหรือเนื้อหาที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้ได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิริยะ ฤชชัยพาณิชย์ (2558) ที่กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมอิสระในการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาคำตอบหรือแนวทางการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ครูควรให้เวลาที่ยาวนานกว่าปกติ เพื่อให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาคำตอบด้วยตนเองอย่างอิสระ และคอยกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันของผู้เรียน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mahama (2022) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การสอนเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานหลักสูตรใหม่ในประเทศกาน่า โดยครูผู้สอนในประเทศกาน่ามีพฤติกรรมที่นำมาใช้สำหรับการจัดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์อยู่ 4 มิติ ได้แก่ การคิดเชิงนามธรรมอย่างสร้างสรรค์ ความอยากรู้อยากลองสิ่งใหม่ การสร้างบรรยากาศที่มีแรงจูงใจ และการคิดเชิงวิพากษ์ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้เรียนจะได้รับการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์จากครู ผลการวิจัยพบว่า การสร้างบรรยากาศที่มีแรงจูงใจ จะอยู่ในระดับที่แตกต่างจากและดีกว่า 3 มิติที่เหลือ เนื่องจากครูมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงอิสระที่จะให้ผู้เรียนได้เข้าถึงสิ่งที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่าการใช้แนวคิดที่ชี้นำในบทเรียน

2.2.4 การประเมินผลผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ครูประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นระยะและสะท้อนผลการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนรับทราบ ครูและนักเรียนร่วมกันสร้างทางเลือกในการประเมินผลการเรียนรู้ และครูนำผลที่ได้จากการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนไปปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบัง กระบี่ ส่วนใหญ่ สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลและสรุปผลการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการทำกิจกรรม การมีส่วนร่วมในชั้นเรียน หรือคุณภาพของผลงานที่เกิดจากการเรียนรู้ โดยใช้การประเมินเป็นระยะ และมีการสะท้อนผลการเรียนรู้กลับสู่ผู้เรียน รวมทั้งครูนำผลการเรียนรู้ที่ได้ไปปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับกับผู้เรียนและเป็นไปตามเป้าหมายของบทเรียนที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ

แนวคิดของ วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2563) ที่กล่าวว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ควร ส่งเสริมการเรียนรู้มากกว่าตัดสินผลการเรียนรู้ การประเมินแบบตัดสินไม่มีประโยชน์ต่อผู้เรียนแต่การ ประเมินเพื่อพัฒนาช่วยทำให้ผู้เรียนได้รับการตอบสนองต่อกระบวนการเรียนรู้อย่างถูกต้องและมี ประสิทธิภาพนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็ว และยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ยรรยงค์ ณ บางช้าง (2562) ที่ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ของนักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 4-6 พบว่าครูผู้สอนที่ สนใจนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ไปใช้ในการดำเนินการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ของนักเรียน ในระหว่างการจัดกิจกรรมหนึ่งในสิ่งที่ครูผู้สอน คำนึงถึง คือ การประเมินผล โดยครูผู้สอนร่วมกับนักเรียนในการประเมินผลการเรียนรู้จากผลงานที่ได้ รวมทั้งสรุปกระบวนการในการปฏิบัติงานทั้งหมดที่ได้เรียนรู้เพื่อให้ได้ความรู้จากการจัดการเรียนรู้นั้น

2.2.5 ด้านการพัฒนาศักยภาพการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู โดยรวมอยู่ในระดับ

มาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ครูพัฒนาตนเองให้มีองค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการ จัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง ครูมีทัศนคติที่ดีและยอมรับการจัดการเรียนการสอนในเชิง สร้างสรรค์ และครูทำความเข้าใจเกี่ยวกับสาระการจัดการเรียนรู้อย่างถูกต้องทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับการสอนหรือสื่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อการจัดการเรียนการสอนในเชิง สร้างสรรค์ มีการพัฒนาองค์ความรู้ทั้งด้านเนื้อหาสาระและด้านวิธีการสอนหรือสื่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ รวมถึงมีการแก้ปัญหาและพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Huang (2019) ที่กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู เป็นการ รับรู้ความสามารถในการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู เพื่อนำมากำหนดทิศทางในการพัฒนาตนเองใน การจัดการเรียนการสอนให้มีความสร้างสรรค์ รวมถึงการที่ครูได้รับการพัฒนาด้านวิชาชีพให้ มีความสามารถในการสอนเชิงสร้างสรรค์ที่ดีขึ้น เปิดใจยอมรับที่จะพัฒนาตนเอง มุ่งมั่น ในการพัฒนาการสอนแบบใหม่เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความคิดและทักษะในเชิงสร้างสรรค์ และยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ วิชรพงศ์ โนนทะนะ (2565) ที่ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการ จัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์เชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพตามทฤษฎีสร้างสรรค์ความรู้ผ่านชิ้นงานร่วมกับ แนวคิดการเสริมต่อความรู้ พบว่า ครูวิทยาศาสตร์ที่เข้ารับการพัฒนามาตามรูปแบบเสริมสร้างสมรรถนะ ครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์เชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพตามทฤษฎีสร้างสรรค์ความรู้ผ่าน ชิ้นงานร่วมกับแนวคิดการเสริมต่อความรู้ มีเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์เชิงสร้างสรรค์ และผลิตภาพสูงกว่าก่อนพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearsons' Product Moment Correlation Coefficient) เท่ากับ .744 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจากเกณฑ์การแปลผล พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงทางบวก นั่นคือ ถ้าระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มขึ้นระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ก็จะเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง คือ ด้านการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอก และด้านการคิดสร้างสรรค์ ส่วนในด้านที่เหลือมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอกของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีส่วนช่วยให้ครูได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ แนวคิด และวิธีปฏิบัติที่ใหม่ ๆ ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และทรัพยากรระหว่างองค์กร และได้รับข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญภายนอก รวมทั้งการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือภายนอกอาจมีกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้ครูได้เพิ่มพูนทักษะและพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ อีกทั้งยังช่วยเพิ่มทัศนคติเชิงบวกเมื่อได้เห็นตัวอย่างความสำเร็จและวิธีการปฏิบัติที่ดีจากองค์กรอื่น ๆ และช่วยครูมีแรงบันดาลใจในการพัฒนาการเรียนการสอนเชิงสร้างสรรค์ของตนเองเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Firestone & Pennell (1993) ที่กล่าวว่า การได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ แนวคิด และวิธีการจัดการเรียนรู้แนวใหม่ ๆ จากองค์กรภายนอก จะช่วยเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ของครูได้ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ (2559) ที่กล่าวว่าการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอกจะเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและหน่วยงานทางการศึกษาอย่างน้อย 6 ประการ คือ 1) เป็นเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ ข้อมูลข่าวสาร และความรู้ใหม่ ๆ ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกและองค์กรเครือข่ายเพื่อนำไปสู่การพัฒนาเครือข่ายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) เป็นแหล่งระดมทรัพยากรนำไปสู่การแลกเปลี่ยนทรัพยากรและการจัดการทรัพยากรร่วมกันไม่ว่าเป็นบุคลากร เงินทุน สถานที่ หรือวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อเป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 3) เป็นการระดมสรรพกำลังเพื่อร่วมคิดร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน นำไปสู่ความสามัคคีของสมาชิกและเครือข่าย 4) เป็นการป้องกันการทำงานซ้ำซ้อน ลดความสิ้นเปลืองของทรัพยากรด้วยการทำงานร่วมกันอย่างมีระบบและรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง 5) เป็นเวทีกลางสำหรับการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่มีความประสงค์จะทำงานร่วมกันในรูปแบบเครือข่าย และ 6) เป็นการรวมพลังในการทำงานซึ่งยากที่คนหรือหน่วยงานเดียวจะสามารถทำได้สำเร็จต้องอาศัยความร่วมมือแรงร่วมใจของกลุ่มหรือทีมหรือหลาย ๆ หน่วยงาน มาร่วมกันทำงานในลักษณะของเครือข่ายความร่วมมือ ส่วนด้านการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครู

ในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบัง ระเบียบ สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากร เป็นแรงบันดาลใจให้ครูได้เห็นเป็นตัวอย่างและปรับเปลี่ยนแนวคิดมุมมองใหม่ใหม่ในการจัดการเรียนการสอน และให้การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครูได้ลองจัดการเรียนรู้ในแนวใหม่ รวมทั้งจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้ครูได้ทดลองและพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยากร ยาสิงห์ทอง (2560) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูทุกด้าน มีความสัมพันธ์ในทางบวก เมื่อพิจารณารายละเอียดแล้วพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์จะพัฒนาองค์การและสมาชิกให้สร้างสรรค์ผลงานพัฒนาตนเองและทำให้เป็นผู้สร้างสรรค์ด้วยความรู้ซึ่งผู้บริหารมีหน้าที่สำคัญในการส่งเสริมคุณภาพของการคิดของทุกคนที่รวมตัวกันเป็นชุมชนโรงเรียนลดการบริหารแบบควบคุมสั่งการให้น้อยลงแต่หันมาสร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างความสามารถของครูและบุคลากรเหล่านี้ให้กลายเป็นผู้นำที่สามารถนำการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้โดยมีการสร้างสรรค์ผลงานที่ดี นอกจากนี้ยังพบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 329 คน มาจากโรงเรียนที่มีความแตกต่างของขนาดสถานศึกษา ซึ่งมีความพร้อมในด้านงบประมาณและทรัพยากรต่าง ๆ ที่ต่างกัน ซึ่งนับเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถ สนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน หรือจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมให้แก่ครูและบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวัฒน์ มีสุวรรณ (2561) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้าน สื่อการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษาสำหรับปฏิบัติการสอน เครือข่ายมหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า ตัวแปรที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านสื่อการเรียนการสอนของครู จากผลการวิจัยปัจจัยที่ดีที่สุด คือ การจูงใจ โดยมีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ทรัพยากรและงบประมาณ เป็นปัจจัยเสริมหรือปัจจัยโดยอ้อม ที่จะช่วยให้ครูสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และเชื่อมโยงไปสู่การคิดค้นนวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้

2.4 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบัง ระเบียบ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาตรัง กระบี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย และมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายปรับแก้หรือความสามารถในการทำนาย (Adjusted R²) เท่ากับ .553 ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำนายสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ได้ร้อยละ 55.40 ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ได้รับการส่งเสริมจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาให้มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบท และมีแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกและเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับนักเรียน รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครูในด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล จึงเป็นเหตุให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะช่วยส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์สูงขึ้น ผ่านการการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาจะช่วยให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้ แนวปฏิบัติที่ดี ตลอดจนรับรู้แนวคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้กับการจัดการเรียนรู้ได้อย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารสามารถเป็นแบบอย่างในการคิดนอกกรอบและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กล้าเผชิญความเสี่ยงกับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ครูนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ควบคู่ไปกับการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ในการนำสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถสื่อสารแนวคิดหรือนวัตกรรมทางการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ไปสู่ครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดฝึกอบรม เพื่อเสริมสมรรถนะของครูในด้านการคิดเชิงนวัตกรรมให้สามารถการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบใหม่และใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้รางวัลกับนวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ของครูและจัดบรรยากาศภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของครู ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองค้นหาวิธีการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตรี ภูวิโคตรธนกุล (2562) ที่ได้ศึกษา โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา : โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำเชิงวิชาการ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลค่อนข้างสูงต่อสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ให้ครูในโรงเรียนมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาได้โดยตรง แต่ต้องใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการจัดบรรยากาศองค์กรและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม จะช่วยกระตุ้นให้ครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาได้ และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ศราวุฒิ การิรัตน์ (2567) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยตัวแปรทั้ง 3 ร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพการสอนของครู ได้ร้อยละ 44.20 อย่างมีนัยสำคัญ .01

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มแม้ว่าจะอยู่ในระดับมาก ดังนั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี ทั่วประเทศ จึงควรจัดโครงการที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการพัฒนาคุณลักษณะด้านการติดต่อสื่อสารให้มากขึ้น จะเป็นส่วนช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด ความรู้สึก และทัศนคติอย่างตรงไปตรงมากับครูได้อย่างมีจิตวิทยา โดยรับฟังความคิดเห็นและพยายามทำความเข้าใจภาษากาย ภาษาท่าทางของครูและบุคลากร รวมทั้ง และช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัยเพื่อให้สามารถสื่อสารกับครูและบุคลากรได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

3.1.2 จากผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา ด้านการประเมินผลผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มแม้ว่าจะอยู่ในระดับมาก ดังนั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี ทั่วประเทศ จึงควรจัดโครงการที่ส่งเสริมให้ครูศักยภาพครูในด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคลให้มากยิ่งขึ้น เพื่อช่วยพัฒนาศักยภาพของครูให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและสร้างสรรค์ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในปัจจุบัน

3.1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี ทั่วประเทศ ในระดับปานกลาง แต่เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ ปรากฏว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุดในกลุ่ม ซึ่งเป็นผลมาจากการกระจายของข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างทางความคิดของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนั้น สำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระจบ ควรจัดให้มีโครงการที่สนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน หรือจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อเป็นส่วนช่วยในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารสถานศึกษาให้มีระบบการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นฐานในการพัฒนาตามเป้าประสงค์ในแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ.2566-2570) ของเขตสำนักพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระจบ

3.1.4 จากผลการวิจัยที่ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำนายสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระจบ ได้ร้อยละ 55.40 ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระจบ ควรจัดให้มีนโยบายหรือโครงการที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา และพัฒนานาครูให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์สูงขึ้น และจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของสังคมต่อไป

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรรศึกษาปัจจัยอื่นที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา เช่น รูปแบบในการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา

3.2.2 ควรมีการพัฒนาตัวแบบด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

3.2.3 ควรมีการพัฒนาตัวชี้วัดด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชภัฏ

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *คู่มือการประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงแนวทางการดำเนินงานโครงการ
สถานพลัง ประชากรรัฐ ด้านการศึกษาพื้นฐานและการพัฒนาผู้นำ*. โรงพิมพ์คุรุสภา
ลาดพร้าว.
- กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล. (2558). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
กลุ่มเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในประเทศไทย*.
[งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีปทุม ไม่ได้ตีพิมพ์].
มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาอาชีวศึกษา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น].
- กุลชลี จงเจริญ. (2561). หน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. ใน *น้ำฝน รุ่งสว่าง (บ.ก.), ประมวลสาระ
ชุดวิชานวัตกรรมการศึกษาและภาวะผู้นำ หน่วยที่ 8-15*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). (น.1-38).
สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกรียงกานต์ กาญจนะโกคิน. (2555, สิงหาคม 22). *ผู้นำด้านนวัตกรรม (INNOVATION
LEADERSHIP)*. Bangkokbiznews.
- ขจรวรรณ ภู่อจ. (2564). *รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือระหว่างองค์กรเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียน
การสอนภาษาจีนในโรงเรียนเอกชน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
นเรศวร].
- ขวัญชนก โตนาค. (2556). *การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัย
นเรศวร.
- ขวัญชนก บุญนาค. (2561). *สมรรถนะครู: เครื่องมือที่มีความสำคัญในการบริหารการศึกษา*. รายงาน
การประชุม Graduate School Conference, 2(1), 129-137.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). *รูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ
ด้านทักษะความคิดระดับสูง*. บริษัท รัตนพรชัยจำกัด.
- จริญา น้อยประชา. (2564). *การพัฒนาการเรียนรู้อุซุซศึกษาโดยใช้การเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน
เพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการคิดขั้นสูงของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา*.
[วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].

- จินดา ลาโพธิ์. (2562). พฤติกรรมการสอนของครูกับการเรียนรู้ของผู้เรียน. *วารสารมหาจุฬานาค
รทรรคนันท์*, 7(5). 34-45.
- จิราประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคนสร้างผลงาน*. ก.พลพิมพ์ (1996).
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตาม
ความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.
[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].*
- จรีวรรณ จันทลา. (2557). *การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูป
อาหาร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนคร
เหนือ].*
- ฉัตรนรงค์ ศักดิ์สุธรรมดี และจินตกาน ศักดิ์สุธรรมดี. (2560). การประยุกต์ใช้สมรรถนะเพื่อพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 11(1), 262-269.
- ชไมพร อินทร์แก้ว และวิชัย นภาพงศ์. (2563). แนวคิดการเรียนรู้บนความท้าทายและการเรียนรู้เชิง
สร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21.
- ชาญชัย อาจินสมการ. (2548). *ปฏิสัมพันธ์ในองค์การ*. บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- ชูชัย สมितिไกร. (2556). *การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.
(พิมพ์ครั้งที่ 4). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2561). หน่วยที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ.
ใน *น้ำฝน รุ่งสว่าง (บ.ก.),ประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะ
ผู้นำ หน่วยที่ 1-5. (พิมพ์ครั้งที่ 1). (น.1-35). สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. [วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].*
- ฐิติมา ภมรคล. (2560). *การศึกษาศมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มบ่อทอง 3 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา].*
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2549). สมรรถนะกับการบริหารบุคลากรสมัยใหม่. *วารสารดำรงราชานุภาพ*,
6(18), 25.
- ณิชภา สุนทรไชย. (2561). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน
ในจังหวัดกาฬสินธุ์. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น].*

- เดชา ลุนาวงค์. (2564). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- ตรี ภูวิโคตรธนกุล. (2562). โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำเชิงวิชาการ.
- ทรงศักดิ์ ชาวไพร (2564). แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม.
- ธนพรรค อนุเวช. (2564). แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. [วิทยานิพนธ์ปริญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- ธัญญวรรณ บุญมณี (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(2), 365-378.
- ธัญชนก ประยงค์กลิ่น. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ของโรงเรียนในจังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 8(32), 101-111.
- นริรัตน์ บุญเพชรแก้ว. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 8(2),
- นันทิยา ยิ้มรักษา. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 6(3), 880-891.
- นิกสันต์ กลางพิมาย และปองภพ ภูจอมจิตร์. (2566). แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. *วารสารวิชาการรัตนบุศย์*, 5 (2), 230-245.
- นิกสันต์ กลางพิมาย. (2564). แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม.

- นิกัญชลา ลั่นเหลือ. (2554). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น].
- นิตยา ตูลณีย์. (2563). แนวทางการเสริมสร้างความคิดเชิงสร้างสรรค์สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม].
- บริวัฒน์ สารผล. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
บุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี.
[วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ. (2559). ปัจจัยการศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ. *วารสารร่วมพฤษ*
มหาวิทยาลัยเกริก, 34(3), 203-216.
- บริวัฒน์ ยืนยิ่ง. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิค
อุบลราชธานี. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 4(3), 330-344.
- ปัญญาญ วรวัฒนชัย. (2563). ทักษะสำหรับครูเพื่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์. *วารสารครุศาสตร์*
สาร, 14(1), 146 – 158.
- ปิยาภรณ์ พลเสนา. (2064). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. *วารสาร*
มจร อุบลปริทรรศน์, 6(1), 207-222.
- พระครูปริยัติเจตยคุณ. (2565). การพัฒนาสมรรถนะโดยการสร้างเครือข่ายของโรงเรียนพระปริยัติ
ธรรมแผนกสามัญศึกษา.
- พวงเพ็ญ อินทรประวัตติ. (2564). สมรรถนะของครู 4 ด้านที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนมากที่สุด.
วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ ศรีนครินทรวิโรฒ.
- พอรัฐ แสงนวล. (2563). การบริหารความเสี่ยงกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- พัชชานันท์ โภชฌงค์. (2562). บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ศิลปากร].
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน. (2551). สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่
เปลี่ยนแปลง. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2550). การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ: แนวคิดวิธีและเทคนิค
การสอน. เดอะมาสเตอร์กรุ๊ปแมเนจเม้นท์.

- พีรตนัย จัตุรัส. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์].
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2559). CCPR MODEL: คู่มือการเรียนการสอนเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพในสังคมไทย. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์].
- ภัทร์ธีรา ปลื้มจิตต์. (2562). โปรแกรมพัฒนาคู่มือการออกแบบการเรียนรู้การคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- มงคล เรียงณรงค์ และลัดดา คีลาน้อย. (2558). การวิจัยพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้รูปแบบการสอนแบบสร้างสรรค์เป็นฐาน (CBL) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 รายวิชา ส 21103 สังคมศึกษา 2. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 38 (4), 141-148.
- ยรรยงค์ ณ บางช้าง. (2562). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- รชวิทย์ หล่อศรีสุภชัย (2562). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยการใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME). [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. อรุณการพิมพ์.
- ลฎาภา นาคคูบัว. (2564). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- วัชรพงศ์ โนนทะนะ. (2565). การพัฒนารูปแบบเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์เชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพตามทฤษฎีสร้างสรรค์ความรู้ผ่านชิ้นงานร่วมกับแนวคิดการเสริมต่อความรู้. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์].
- วัลลภ วรรณโอสธ. (2562). บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์].
- วารินทร์ แก้วอุไร. (2562). การพัฒนาเครือข่ายครูในการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งส่งเสริมผู้เรียนด้านทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม. วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคเหนือ. 9(2), 77-92.
- วาสนา เกอแผละ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม].

- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. (2562). *การพัฒนาทักษะสร้างสรรค์นวัตกรรม*.
 _____ . (2563). *การประเมินการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์*.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. (2563). *การเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์*. (พิมพ์ครั้งที่ 4).
[http://www.curriculumandlearning.com/upload/Books/การเรียนรู้เชิง
 สร้างสรรค์%202567_1704086899.pdf](http://www.curriculumandlearning.com/upload/Books/การเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์%202567_1704086899.pdf).
- วิทยากร ยาสิงห์ทอง. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25. *Journal of Education Khon
 Kaen University (Graduate Studies Research)*, 11(3), 234-244.
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDGKKUJ/article/view/124361>.
- วิริยะ ฤกษ์พาณิชย์. (2558). การสอนแบบสร้างสรรค์เป็นฐาน. *วารสารนวัตกรรมการเรียนรู้*, 1(2),
 23-37 สืบค้น 20 กรกฎาคม 2566, จาก [https://so03.tci-
 thaijo.org/index.php/jliwu/article/download/95056/74245](https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jliwu/article/download/95056/74245).
- วิวัฒน์ มีสุวรรณ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านสื่อการเรียนการสอนของครู
 ในสถานศึกษาสำหรับปฏิบัติการสอน เครือข่ายมหาวิทยาลัยนเรศวร. [กองทุนวิจัย,
 มหาวิทยาลัยนเรศวร].
- เวียงวิวรรณ ทำทูล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูง
 ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21. [วิทยานิพนธ์
 ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น].
- ศราวดี การิรัตน์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
 การสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. *ศึกษา
 วารสาร ศึกษาศาสตร์*, 11(1), 163-177.
- ศิวินันท์ ศิวพิทักษ์. (2554). *การจัดการนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจที่มีผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม
 ของพนักงาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์. (2559). การบริหารเครือข่ายการศึกษา. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาศาสตร์ คณะ
 ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 41(2559), 6-11.
- สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี. (2561). *การจัดการห้องเรียนในศตวรรษที่ 21*. ทริปเพิ้ลเอ็ดดูเคชั่น.
- สร้อย เถระวงศ์. (2562). นวัตกรรมจัดการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของ
 พนักงานต่อองค์กรและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในองค์กรชั้นนำของประเทศ
 ไทย. *วารสารนิเทศศาสตร์ปริทัศน์*, 23(3), 16-31.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2562). *กรอบสมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ซี-ทีซีเอฟ)*. บริษัท
 ออนป้า จำกัด.

- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะในระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนที่ปรับปรุงใหม่ของภาคราชการพลเรือนไทย*. สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระจบ. (2564). *รายงานผลการดำเนินงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระจบ ประจำปีงบประมาณ 2563*.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระจบ. (2565). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2565*.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระจบ. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระจบ. (2565). *รายงานผลการทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2565*.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระจบ. (2565). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2565*.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระจบ. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ.2566-2570)*.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *โครงการวิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค้เป็นฐาน*. สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *เข้าใจสมรรถนะอย่างง่าย ๆ ฉบับประชาชน และเข้าใจหลักสูตรฐานสมรรถนะอย่างง่าย ๆ ฉบับครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา*. 21 เซ็นจูรี่ จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *วารสารการศึกษาไทย*, 18 (1), 9.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566). *รายงานผลการวิจัยและพัฒนาวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำมาตรฐานการศึกษาของชาติสู่การปฏิบัติ*. กลุ่มมาตรฐานการศึกษา สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้.
<https://online.fliphtml5.com/asdiq/nyah/>.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2012). *แนวคิดเชิงนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 14 (2), 117-128.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2549). *แนวทางการพัฒนาคักยภาพมนุษย์ด้วย Competency based learning*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). บริษัท ซีเอ็ด ยูเคชั่น จำกัด.

- สุธรรม ธรรมพัฒน์ (2566). การจัดการสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 11(4), 1658-1667.
- สุภมาส อังศุโชติ. (2560). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน*. เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- สุภมาส อังศุโชติ และชูชาติ พวงสมจิตร. (2557). การวิเคราะห์และการแปลผลข้อมูลเชิงปริมาณ. ใน สุภารัตน์ บัวศรี (บ.ก.), *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา. หน่วยที่ 11-15* (พิมพ์ครั้งที่ 3). (น. 1-95). สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุวณี อึ้งวารการ. (2558). ครู: อกวีพัฒนาการเรียนรู้สู่คุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, 2 (1), 65.
- สุวรรณนา พงษ์ผ่องพล. (2558). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- หรรษธร บุญเกื้อ (2562). ความต้องการจำเป็นในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักเรียน. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 15 (1), 360-374.
- อนรรฆ สมพงษ์ และลดาวัลย์ มะลิไทย. (2560, กรกฎาคม 4). *การศึกษาการจัดการเรียนการสอนโดยวิธีการสอนแบบสร้างสรรค์เป็นฐานในรายวิชาการศึกษาเอกสารและหลักฐานทางประวัติศาสตร์*.
- อนุสร สวรรณวงศ์. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative leadership)*.
- อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์. (2554). *การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขุภักดิ์บัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].
- อุบล หนูฤกษ์. (2564). *รูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้การสร้างสรรค์เป็นฐานโรงเรียนในเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี].
- เอมจิตร สมสืบ. (2561). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา: การพัฒนาและทดสอบโมเดลความล้มพันธ์เชิงโครงสร้าง*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขุภักดิ์บัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- Amber M. (2019). *The Importance of Innovative Leadership in Today's World*.
Linkedin.

- Anderson, R. C., Katz-Buonincontro, J., Boussetot, T., Mattson, D., Beard, N., Land, J., & Livie, M. (2022). How am I a creative teacher? Beliefs, values, and affect for integrating creativity in the classroom. *Teaching and Teacher Education*, 110, 103583.
- Antley, E. M. (1966). Creativity in educational administration. *The journal of experimental education*, 34 (4), 21-27.
- B.S. Blanchard. (2004). *Logistics Engineering and Management*. ed. 6th. Pearson.
- Boyatzis, R.E. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. John Wiley & Sons.
- Cremin, T. & Barnes, J. (2018). *Creativity and Creative teaching and Learning*. Oro.
- Crockett, L. (2021). *The 8 Best Ways of Teaching Creatively That Will Never Fail*.
- Daft, R.L. (1991). *Management*. (2nd ed). Dryden Press.
- Deng, Q. (2020). The relationship between personality traits, Resilience, School support, and Creative teaching in higher school physical education teachers. *Frontiers in psychology*, 11(1), 1–11.
- Dubois, D. D., & Rothwell, W. J. (2004). *Competency-based human resource management: Discover a new system for unleashing the productive power of exemplary performers*. Nicholas Brealey.
- Elsayed, S. (2023). Investigation of creative teaching for high school mathematics teachers in Saudi Arabia. *International education studies*, 16(1), 54-68.
- Firestone, W. A., & Pennell, J. R. (1993). Teacher commitment, working conditions, and differential incentive policies. *Review of educational research*, 63(4), 489-525.
- George, B. (2016, April 6). *Innovation Leaders Create Long-Term Value*. *Huffington Post*. http://www.huffingtonpost.com/bill-george/innovation-leaders-create_b_9626336.html.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1973). *Organizations: Structure, Processes, Behavior*. Business Publication Inc.
- Gliddon, D. G. (2006). *Forecasting a competency model for innovation leaders using a modified Delphi technique*. The Pennsylvania State University, ProQuest, 2006.

- Hender, J. (2003). *Innovation leadership: Roles and key imperatives*. Grist Ltd.
- Horth, D. (2014) *Innovation leadership: How to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive results*. Greensborough, Center for creative leadership.
- Soares, L., Gagliardi, J. S., Wilkinson, P. J., & Hughes, S. L. (2018). *Innovative Leadership*.
- Huang, X., Lee, J. C. K., & Dong, X. (2019). Mapping the factors influencing creative teaching in mainland China: An exploratory study. *Thinking skills and creativity*, 31, 79-90.
- Jackson. (2003). *Systems Thinking: Creative Holism for Managers*. John Wiley & Sons.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). "Determining sample size for research activities". *Educational and psychological measurement*, 30 (3), 607-610.
- LeSourd, S. J. (1990). *Validation of a Visionary Leadership Attitude Instrument Using Factor Analysis*. Eric.
- Lindegaard, G. (2009). *The open innovation revolution: essentials, roadblocks, and leadership skills*. John Wiley & Sons.
- Liu, H. Y., & Wang, I. T. (2019). Creative teaching behaviors of health care schoolteachers in Taiwan: mediating and moderating effects. *BMC medical education*, 19, 1-10. Biomedcentral.
- Mahama, I. (2022). Creative teaching as a component of the new standard-based curriculum in Ghana: Curriculum rushed, or curriculum planned? *Mediterranean Journal of social & behavioral research*, 6(1), 27-33.
- McClelland, D. C. (1975). *A competency model for human resource management specialists to be used in the delivery of the human resource management cycle*. Mcber,3.
- Michael E. Rock. (1999, February 1). *The 7 Pillars of visionary leadership: Aligning your organization for enduring success*. Canadaone.
- Parker, G.M. (1990). *Team players and teamwork: The new competitive business strategy*. Jossey-Bass.
- Roscorla, T. (2010). *The 7 Steps to Innovative Leadership*.

- Schleicher, A. (2015). *Schools for 21st-century learners: Strong leaders, Confident teachers, Innovative approaches. International summit on the teaching profession*. OECD Publishing, 2, rue Andre Pascal, F-75775 Paris Cedex 16, France.
- Sen, A., & Eren, E. (2012). Innovative leadership for the twenty-first century. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 41, 1-14.
- Sultana, N., & Rahman, M. A. (2012). Innovative leadership (people). *The Jahangirnagar Journal of Business Studies*, 2 (1).
- Sunarto, S. and Supriadi, D. (2018). *Development Of creative learning management in students of education management*.
- Tan, A. G., & Goh, S. C. (2007). *Creative Teaching: A Positive Beginning*. Pearson education.
- Vlok, A. (2012). A leadership competency profile for innovation leaders in a science-based research and innovation organization in South Africa. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 41, 209-226.
- Wilson & Tiger. J. (1999). *Clinical Risk Modification: A Route to Clinical Governance*. Butterworth-Heinemann.
- Wilson J. and Tingle J. (1999). *Clinical risk modification: A route to clinical governance*. Butterworth-Heinemann.
- Zaccaro, S. J., & Banks, D. (2004). Leader visioning and adaptability: Bridging the gap between research and practice on developing the ability to manage change. *Human resource management*, 43(4), 367-380.
- Zenger, Jack, and Joseph Folkman. (2014, December 20). *Research: 10 Traits of Innovative Leaders*. Harvard Business. Hbr.

This is Mendeley biography



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

สุโขทัยวิทยาเขตราชภัฏวชิรเวศน์



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

1. อาจารย์ ดร.สรรัชต์ ชูชีพ

ตำแหน่ง รองคณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประสบการณ์หรือความชำนาญ การบริหารการศึกษา บริหารงานวิชาการ บริหารทรัพยากร
การศึกษา การสร้างรูปแบบและพัฒนากิจกรรมการบริหาร

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประทุมทอง ไตรรัตน์

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

สถานที่ทำงาน คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประสบการณ์หรือความชำนาญ การบริหารการศึกษา บริหารงานวิชาการ บริหารทรัพยากร
การศึกษา การสร้างรูปแบบและพัฒนากิจกรรมการบริหาร

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีมปรีชญ์ คณินพศุตย์

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประสบการณ์หรือความชำนาญ การวัดและประเมินผลการศึกษา การวิจัยการศึกษา
สถิติและคณิตศาสตร์

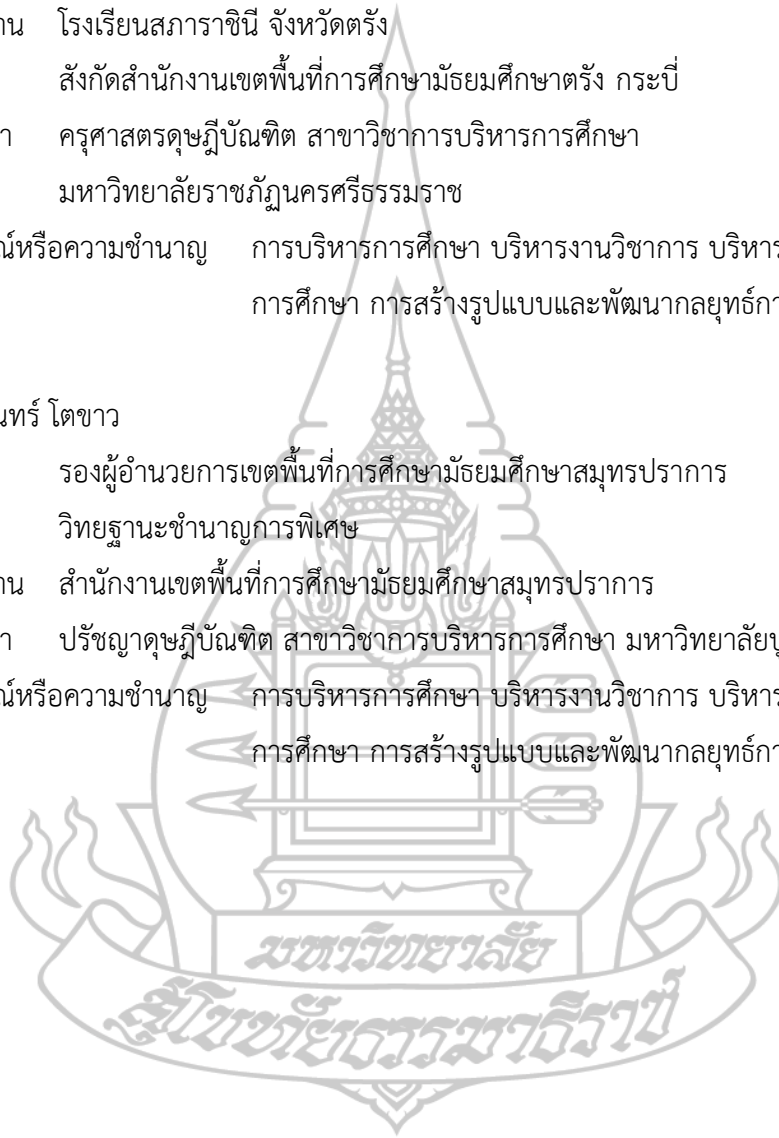
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม) (ต่อ)

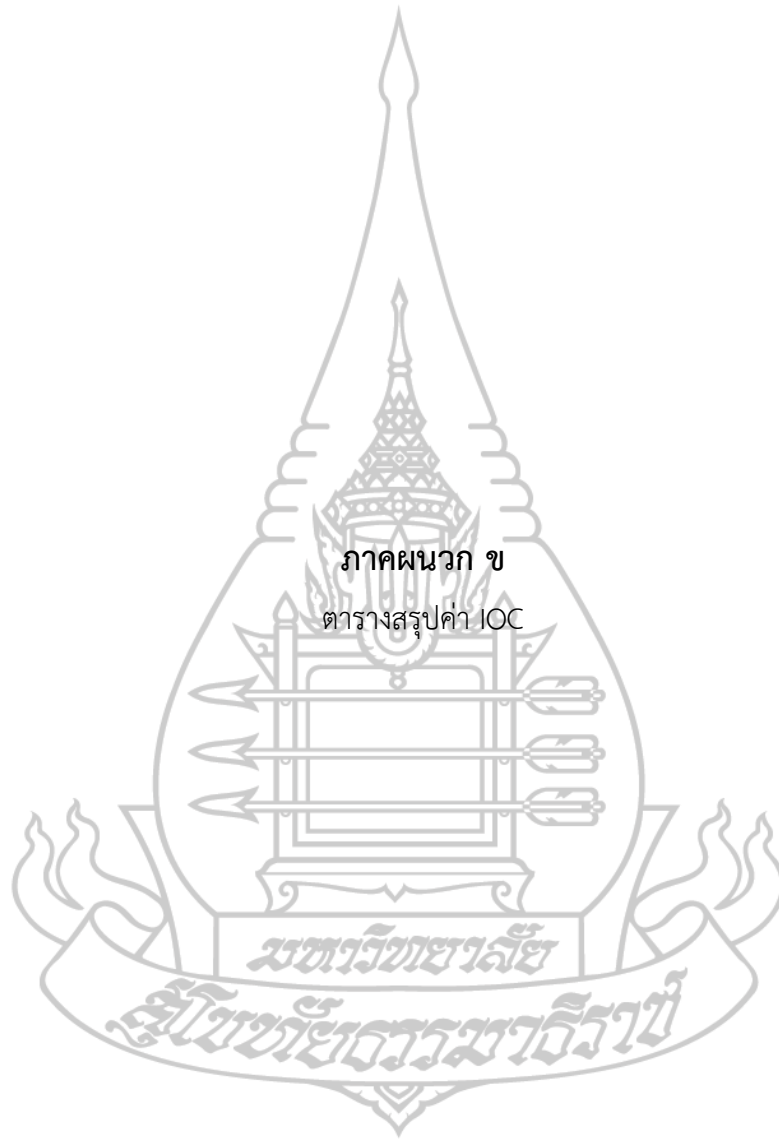
4. นายสุมิตร สามช่วย

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนสภาราชนิ จังหวัดตรัง วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนสภาราชนิ จังหวัดตรัง
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่
 วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ การบริหารการศึกษา บริหารงานวิชาการ บริหารทรัพยากร
 การศึกษา การสร้างรูปแบบและพัฒนากลยุทธ์การบริหาร

5. นายวัชรินทร์ โตขาว

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
 สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
 วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ การบริหารการศึกษา บริหารงานวิชาการ บริหารทรัพยากร
 การศึกษา การสร้างรูปแบบและพัฒนากลยุทธ์การบริหาร





ภาคผนวก ข
ตารางสรุปค่า IOC

ตารางที่ 6.1 ผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ระเบียบ

| ข้อ | คำถาม (ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา) | ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ | | | | | ค่า IOC | แปล ผล |
|---|--|-------------------------------|----|----|----|----|------------|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| ด้านการมีวิสัยทัศน์ | | | | | | | | |
| 1. | ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ทิศทางทาง การเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา เพื่อนำมา กำหนดวิสัยทัศน์ในการสร้างหรือพัฒนา นวัตกรรมในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 2. | ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารสร้างความเข้าใจ ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการนำวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ไปสู่การปฏิบัติแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 3. | ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำ วิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติเพื่อสร้างความเชื่อมั่น ให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 4. | ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการดำเนินงาน ตามวิสัยทัศน์เพื่อให้ครูและบุคลากรมองเห็น การเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาสถานศึกษา | +1 | 0 | +1 | +1 | +1 | 0.8 | ใช้ได้ |
| ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม | | | | | | | | |
| 5. | ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนของครูและบุคลากรเพื่อกำหนด แนวทางการทำงานร่วมกัน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 6. | ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากร มีความสัมพันธ์อันดี ต่อกันและช่วยเหลือกัน ในการทำงาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 7. | ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากร แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมในการ จัดการเรียนการสอนร่วมกัน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |

| ข้อ | คำถาม (ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา) | ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ | | | | | ค่า IOC | แปล ผล |
|-----------------------------|---|-------------------------------|----|----|----|----|------------|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 8. | ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 9. | ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 0.8 | ใช้ได้ |
| ด้านการสร้างแรงจูงใจ | | | | | | | | |
| 10. | ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและโน้มน้าวใจให้ครูและบุคลากรใช้ความรู้ความสามารถเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 11. | ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำและสอนงานแก่ครูและบุคลากรในการสร้างนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ในการจัดการเรียนการสอน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 12. | ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่มีความท้าทายตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของครูและบุคลากร | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 13. | ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาและสร้างนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ในการจัดการเรียนการสอน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 14. | ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากรที่สามารถสร้างนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ในการจัดการเรียนการสอน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |

| ข้อ | คำถาม (ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา) | ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ | | | | | ค่า IOC | แปล ผล |
|---|---|-------------------------------|----|----|----|----|------------|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| ด้านการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอก | | | | | | | | |
| 15. | ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับองค์กรภายนอกสถานศึกษาที่มีเป้าหมายร่วมกันในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 16. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการระดมทรัพยากรจากหน่วยงานภายนอกเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 17. | ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการสร้างเครือข่ายของครูและบุคลากรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 18. | ผู้บริหารสถานศึกษาสรุปบทเรียนการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาร่วมกันกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น และนำองค์ความรู้ที่ได้ไปพัฒนานวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| ด้านการบริหารความเสี่ยง | | | | | | | | |
| 19. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการระบุความเสี่ยงจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อ การดำเนินงานของสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 20. | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินระดับ ความเสียหายที่อาจเกิดจากรisk ได้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 21. | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการกับ ความเสี่ยง โดยใช้กลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนโยบาย ของสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 22. | ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและประเมินผล การจัดการกับความเสี่ยงเพื่อปรับมาตรการ ที่ใช้ในการจัดการความเสี่ยงให้เหมาะสมมากขึ้น | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |

| ข้อ | คำถาม (ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา) | ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ | | | | | ค่า IOC | แปล ผล |
|-----------------------------|--|-------------------------------|----|----|----|----|------------|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| ด้านการคิดสร้างสรรค์ | | | | | | | | |
| 23. | ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยการบูรณาการกระบวนการคิดที่หลากหลายเพื่อพัฒนาสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 24. | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาที่มีอยู่ในสถานศึกษาให้ดีขึ้นในเชิงสร้างสรรค์ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 25. | ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำแนวคิดและนวัตกรรมทางเทคโนโลยีและสารสนเทศมาสนับสนุนการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 26. | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดความกล้าในการคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ จนเกิดเป็นนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| ด้านการติดต่อสื่อสาร | | | | | | | | |
| 27. | ผู้บริหารสถานศึกษาแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด ความรู้สึก และทัศนคติอย่างตรงไปตรงมากับครูและบุคลากรในสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 28. | ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นและพยายามทำความเข้าใจภาษากาย ภาษาท่าทางของครูและบุคลากร | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 29. | ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้ช่องทางในการสื่อสารกับครูและบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 30. | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัยเพื่อให้สามารถ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |

| ข้อ | คำถาม (ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา) | ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ | | | | | ค่า IOC | แปล ผล |
|--|--|-------------------------------|----|----|----|----|------------|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| | สื่อสารกับครูและบุคลากรได้อย่างรวดเร็วและ ถูกต้อง | | | | | | | |
| ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม | | | | | | | | |
| 31. | ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมภายใน สถานศึกษาให้เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมและ สร้างผลงานที่มีคุณภาพ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 32. | ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากร ในการทำงานตามขอบเขตที่กำหนดร่วมกัน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 33. | ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการจัดบรรยากาศ ที่สร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานให้แก่ครูและ บุคลากร | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 34. | ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ หรือเครื่องมือ ที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ในการจัดการเรียนการสอน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 35. | ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม ในการจัดการเรียนการสอน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |

ตารางที่ 6.2 ผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันง กระบี่

| ข้อ | คำถาม (สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เชิงสร้างสรรค์ของครู) | ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | ค่า IOC | แปลผล |
|---|--|--------------------------|----|----|----|----|------------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | | | | | | | | |
| 1. | ครูสามารถวิเคราะห์หลักสูตรและเนื้อหาสาระ เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ ของผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 2. | ครูสามารถวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่ตอบสนองต่อความสนใจของผู้เรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 3. | ครูสามารถวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่ตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน เป็นรายบุคคล | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 4. | ครูสามารถวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน | 0 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 5. | ครูสามารถออกแบบสถานการณ์ปัญหาที่ ผู้เรียนสามารถประยุกต์และบูรณาการความรู้ เพื่อนำมาแก้ปัญหา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ | | | | | | | | |
| 6. | ครูใช้ประสบการณ์ และความรู้ใหม่ ๆ มาช่วย จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียน เกิดความคิดสร้างสรรค์ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 7. | ครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลายในการจัด กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความคิด สร้างสรรค์ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 8. | ครูใช้คำถามหรือสถานการณ์ปัญหาที่เชื่อมโยง กับเนื้อหาสาระมากระตุ้นให้ผู้เรียนเกิด กระบวนการคิด วิเคราะห์ และจินตนาการใน การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |

| ข้อ | คำถาม (สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เชิงสร้างสรรค์ของครู) | ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | ค่า IOC | แปลผล |
|---|--|--------------------------|----|----|----|----|------------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 9. | ครูชี้แนะแนวทางในการหาคำตอบอย่าง สร้างสรรค์เพื่อให้ผู้เรียนได้คิดในมุมมองใหม่ ผ่านการอภิปรายร่วมกัน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 10. | ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีสมัยใหม่ทั้งในรูปแบบ ออนไลน์และออฟไลน์มาใช้ในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| ด้านการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมอิสระในการเรียนรู้ของผู้เรียน | | | | | | | | |
| 11. | ครูจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำ กิจกรรมการเรียนรู้อย่างอิสระภายในขอบเขต ที่กำหนดร่วมกัน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 12. | ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสร้างสรรค์ผลงานผ่าน กระบวนการทำงานร่วมกัน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 13. | ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนค้นพบวิธีการหา คำตอบของกิจกรรมหรือสถานการณ์ปัญหาที่ ท้าทายด้วยตนเอง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 14. | ครูคอยชี้แนะในการทำกิจกรรมของผู้เรียน พร้อมทั้งใช้คำถามกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ แล้วให้ผู้เรียนได้สื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแสดงความคิดเห็นระหว่างกัน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 15. | ครูใช้คำถามปลายเปิดเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียน เกิดความคิดสร้างสรรค์ และสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงความคิดเห็น ระหว่างกัน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| ด้านการประเมินผลผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ | | | | | | | | |
| 16. | ครูสามารถเก็บรวบรวมข้อมูล ดีความ และ สรุปผลเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |

| ข้อ | คำถาม (สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เชิงสร้างสรรค์ของครู) | ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | ค่า IOC | แปลผล |
|--|---|--------------------------|----|----|----|----|------------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| | ทำกิจกรรม การมีส่วนร่วมในชั้นเรียน หรือ คุณภาพของผลงานที่เกิดจากการเรียนรู้ | | | | | | | |
| 17. | ครูประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นระยะ และสะท้อนผลการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียน รับทราบความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของตน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 18. | ครูและนักเรียนร่วมกันสร้างทางเลือกในการ ประเมินผลการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 19. | ครูนำผลที่ได้จากการประเมินผลการเรียนรู้ ของผู้เรียนไปปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้ให้ เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| ด้านการพัฒนาศักยภาพการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู | | | | | | | | |
| 20. | ครูมีทัศนคติที่ดีและยอมรับการจัดการเรียน การสอนในเชิงสร้างสรรค์ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 21. | ครูพัฒนาตนเองให้มีความรู้เกี่ยวกับ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยอย่าง ต่อเนื่อง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 22. | ครูทำความเข้าใจเกี่ยวกับสาระการจัดการ เรียนรู้อย่างถูกต้องทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับวิธีการ สอนหรือสื่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 23. | ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 24. | ครูใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหาและ พัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |



ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชภัฏ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ (SPSS)

ตาราง Reliability Statistics แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 30 ฉบับ

Reliability

ตอนที่ 1

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .980 | 35 |

ตอนที่ 2

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .968 | 24 |

ตาราง Frequencies แสดงจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

Frequencies

Statistics

| | | เพศ | อายุ | ระดับการศึกษา สูงสุด | ประสบการณ์ใน การทำงาน | ตำแหน่ง | ขนาด สถานศึกษา |
|---|---------|-----|------|-------------------------|--------------------------|---------|-------------------|
| N | Valid | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

ตาราง Frequency Table แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา
สูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา

Frequency Table

เพศ

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | ชาย | 105 | 31.9 | 31.9 | 31.9 |
| | หญิง | 224 | 68.1 | 68.1 | 100.0 |
| Total | | 329 | 100.0 | 100.0 | |

อายุ

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid | ต่ำกว่า 30 ปี | 76 | 23.1 | 23.1 | 23.1 |
| | 31 – 40 ปี | 124 | 37.7 | 37.7 | 60.8 |
| | 41 – 50 ปี | 78 | 23.7 | 23.7 | 84.5 |
| | 51 – 60 ปี | 51 | 15.5 | 15.5 | 100.0 |
| | Total | 329 | 100.0 | 100.0 | |

ระดับการศึกษาสูงสุด

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid | ปริญญาตรี | 176 | 53.5 | 53.5 | 53.5 |
| | ปริญญาโท | 153 | 46.5 | 46.5 | 100.0 |
| | Total | 329 | 100.0 | 100.0 | |

ประสบการณ์ในการทำงาน

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid | ต่ำกว่า 5 ปี | 56 | 17.0 | 17.0 | 17.0 |
| | 5 – 10 ปี | 49 | 14.9 | 14.9 | 31.9 |
| | 11 – 15 ปี | 102 | 31.0 | 31.0 | 62.9 |
| | 16 – 20 ปี | 67 | 20.4 | 20.4 | 83.3 |
| | 21 ปีขึ้นไป | 55 | 16.7 | 16.7 | 100.0 |
| | Total | 329 | 100.0 | 100.0 | |

ตำแหน่ง

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid | ครูผู้ช่วย | 42 | 12.8 | 12.8 | 12.8 |
| | ครู | 35 | 10.6 | 10.6 | 23.4 |
| | ครูชำนาญการ | 89 | 27.1 | 27.1 | 50.5 |
| | ครูชำนาญการพิเศษ | 163 | 49.5 | 49.5 | 100.0 |
| | Total | 329 | 100.0 | 100.0 | |

ขนาดสถานศึกษา

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | เล็ก (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 – 499 คน) | 47 | 14.3 | 14.3 | 14.3 |
| | กลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 – 1499 คน) | 103 | 31.3 | 31.3 | 45.6 |
| | ใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1499 – 2500 คน) | 120 | 36.5 | 36.5 | 82.1 |
| | ใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2500 คนขึ้นไป) | 59 | 17.9 | 17.9 | 100.0 |
| | Total | 329 | 100.0 | 100.0 | |

ตาราง Descriptives แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา รายด้านและรายข้อ

Descriptives

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|-------------------------|-----|---------|---------|--------|----------------|
| Vision_IL1_IL4 | 329 | 3.50 | 5.00 | 4.3495 | .39693 |
| Team_IL5_IL9 | 329 | 3.60 | 5.00 | 4.3751 | .41229 |
| Motivation_IL10_IL14 | 329 | 3.60 | 5.00 | 4.4474 | .38215 |
| Networking_IL15_IL18 | 329 | 3.50 | 5.00 | 4.3184 | .41490 |
| Risk_IL19_IL22 | 329 | 3.50 | 5.00 | 4.3518 | .37940 |
| Creative_IL23_IL26 | 329 | 3.50 | 5.00 | 4.4757 | .37063 |
| Communication_IL27_IL31 | 329 | 3.25 | 5.00 | 4.3009 | .41581 |
| Environment_IL31_IL35 | 329 | 3.20 | 5.00 | 4.3453 | .38720 |
| IL_sum | 329 | 3.60 | 5.00 | 4.3721 | .29703 |
| Valid N (listwise) | 329 | | | | |

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|-----|---------|---------|--------|-------------------|
| IL1 | 329 | 3 | 5 | 4.29 | .479 |
| IL2 | 329 | 3 | 5 | 4.37 | .525 |
| IL3 | 329 | 3 | 5 | 4.39 | .575 |
| IL4 | 329 | 3 | 5 | 4.35 | .555 |
| Vision_IL1_IL4 | 329 | 3.50 | 5.00 | 4.3495 | .39693 |
| Valid N (listwise) | 329 | | | | |

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|-----|---------|---------|--------|-------------------|
| IL5 | 329 | 3 | 5 | 4.36 | .572 |
| IL6 | 329 | 3 | 5 | 4.34 | .536 |
| IL7 | 329 | 3 | 5 | 4.43 | .554 |
| IL8 | 329 | 3 | 5 | 4.33 | .607 |
| IL9 | 329 | 3 | 5 | 4.41 | .551 |
| Team_IL5_IL9 | 329 | 3.60 | 5.00 | 4.3751 | .41229 |
| Valid N (listwise) | 329 | | | | |

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|----------------------|-----|---------|---------|--------|-------------------|
| IL10 | 329 | 3 | 5 | 4.36 | .552 |
| IL11 | 329 | 3 | 5 | 4.32 | .573 |
| IL12 | 329 | 3 | 5 | 4.50 | .525 |
| IL13 | 329 | 3 | 5 | 4.60 | .549 |
| IL14 | 329 | 3 | 5 | 4.45 | .545 |
| Motivation_IL10_IL14 | 329 | 3.60 | 5.00 | 4.4474 | .38215 |
| Valid N (listwise) | 329 | | | | |

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|----------------------|-----|---------|---------|--------|----------------|
| IL15 | 329 | 3 | 5 | 4.26 | .568 |
| IL16 | 329 | 3 | 5 | 4.30 | .623 |
| IL17 | 329 | 3 | 5 | 4.43 | .565 |
| IL18 | 329 | 3 | 5 | 4.27 | .577 |
| IL19 | 329 | 3 | 5 | 4.26 | .543 |
| Networking_IL15_IL18 | 329 | 3.50 | 5.00 | 4.3184 | .41490 |
| Valid N (listwise) | 329 | | | | |

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|-----|---------|---------|--------|----------------|
| IL19 | 329 | 3 | 5 | 4.26 | .543 |
| IL20 | 329 | 3 | 5 | 4.43 | .554 |
| IL21 | 329 | 3 | 5 | 4.37 | .571 |
| IL22 | 329 | 3 | 5 | 4.34 | .530 |
| Risk_IL19_IL22 | 329 | 3.50 | 5.00 | 4.3518 | .37940 |
| Valid N (listwise) | 329 | | | | |

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|-----|---------|---------|--------|----------------|
| IL23 | 329 | 3 | 5 | 4.33 | .587 |
| IL24 | 329 | 3 | 5 | 4.51 | .542 |
| IL25 | 329 | 3 | 5 | 4.49 | .542 |
| IL26 | 329 | 3 | 5 | 4.57 | .502 |
| Creative_IL23_IL26 | 329 | 3.50 | 5.00 | 4.4757 | .37063 |
| Valid N (listwise) | 329 | | | | |

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|-------------------------|-----|---------|---------|--------|----------------|
| IL27 | 329 | 3 | 5 | 4.33 | .576 |
| IL28 | 329 | 3 | 5 | 4.36 | .589 |
| IL29 | 329 | 3 | 5 | 4.31 | .552 |
| IL30 | 329 | 3 | 5 | 4.20 | .623 |
| IL31 | 329 | 3 | 5 | 4.26 | .565 |
| Communication_IL27_IL31 | 329 | 3.25 | 5.00 | 4.3009 | .41581 |
| Valid N (listwise) | 329 | | | | |

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|-----------------------|-----|---------|---------|--------|----------------|
| IL32 | 329 | 3 | 5 | 4.43 | .559 |
| IL33 | 329 | 3 | 5 | 4.32 | .599 |
| IL34 | 329 | 3 | 5 | 4.33 | .593 |
| IL35 | 329 | 3 | 5 | 4.39 | .558 |
| Environment_IL31_IL35 | 329 | 3.20 | 5.00 | 4.3453 | .38720 |
| Valid N (listwise) | 329 | | | | |

ตาราง Descriptives แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา รายด้าน

Descriptives

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|-------------------------|-----|---------|---------|--------|----------------|
| Design_CLC1_CLC5 | 329 | 3.20 | 5.00 | 4.3848 | .36344 |
| Teaching_CLC6_CLC10 | 329 | 3.40 | 5.00 | 4.4122 | .40194 |
| Independent_CLC11_CLC15 | 329 | 3.40 | 5.00 | 4.3842 | .39105 |
| Evaluate_CLC16_CLC19 | 329 | 3.50 | 5.00 | 4.2644 | .40713 |
| Potential_CLC20_CLC24 | 329 | 3.40 | 5.00 | 4.3483 | .39924 |
| CLC_sum | 329 | 3.88 | 5.00 | 4.3627 | .30034 |
| Valid N (listwise) | 329 | | | | |



Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|-----|---------|---------|--------|----------------|
| CLC1 | 329 | 3 | 5 | 4.45 | .522 |
| CLC2 | 329 | 3 | 5 | 4.44 | .550 |
| CLC3 | 329 | 3 | 5 | 4.30 | .557 |
| CLC4 | 329 | 3 | 5 | 4.40 | .515 |
| CLC5 | 329 | 3 | 5 | 4.33 | .577 |
| Design_CLC1_CLC5 | 329 | 3.20 | 5.00 | 4.3848 | .36344 |
| Valid N (listwise) | 329 | | | | |

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---------------------|-----|---------|---------|--------|----------------|
| CLC6 | 329 | 3 | 5 | 4.47 | .557 |
| CLC7 | 329 | 3 | 5 | 4.53 | .634 |
| CLC8 | 329 | 3 | 5 | 4.38 | .614 |
| CLC9 | 329 | 3 | 5 | 4.29 | .631 |
| CLC10 | 329 | 3 | 5 | 4.39 | .570 |
| Teaching_CLC6_CLC10 | 329 | 3.40 | 5.00 | 4.4122 | .40194 |
| Valid N (listwise) | 329 | | | | |

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|-------------------------|-----|---------|---------|--------|----------------|
| CLC11 | 329 | 3 | 5 | 4.24 | .586 |
| CLC12 | 329 | 3 | 5 | 4.47 | .634 |
| CLC13 | 329 | 3 | 5 | 4.39 | .626 |
| CLC14 | 329 | 3 | 5 | 4.44 | .612 |
| CLC15 | 329 | 3 | 5 | 4.38 | .629 |
| Independent_CLC11_CLC15 | 329 | 3.40 | 5.00 | 4.3842 | .39105 |
| Valid N (listwise) | 329 | | | | |

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|----------------------|-----|---------|---------|--------|----------------|
| CLC16 | 329 | 3 | 5 | 4.22 | .536 |
| CLC17 | 329 | 3 | 5 | 4.31 | .558 |
| CLC18 | 329 | 3 | 5 | 4.28 | .599 |
| CLC19 | 329 | 3 | 5 | 4.26 | .601 |
| Evaluate_CLC16_CLC19 | 329 | 3.50 | 5.00 | 4.2644 | .40713 |
| Valid N (listwise) | 329 | | | | |

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|----------------------|-----|---------|---------|--------|----------------|
| CLC16 | 329 | 3 | 5 | 4.22 | .536 |
| CLC17 | 329 | 3 | 5 | 4.31 | .558 |
| CLC18 | 329 | 3 | 5 | 4.28 | .599 |
| CLC19 | 329 | 3 | 5 | 4.26 | .601 |
| Evaluate_CLC16_CLC19 | 329 | 3.50 | 5.00 | 4.2644 | .40713 |
| Valid N (listwise) | 329 | | | | |

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|-----------------------|-----|---------|---------|--------|----------------|
| CLC20 | 329 | 3 | 5 | 4.41 | .546 |
| CLC21 | 329 | 3 | 5 | 4.48 | .585 |
| CLC22 | 329 | 3 | 5 | 4.39 | .596 |
| CLC23 | 329 | 3 | 5 | 4.34 | .546 |
| CLC24 | 329 | 3 | 5 | 4.12 | .603 |
| Potential_CLC20_CLC24 | 329 | 3.40 | 5.00 | 4.3483 | .39924 |
| Valid N (listwise) | 329 | | | | |

ตาราง Correlations แสดงค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร

| | | Correlations | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------|---------------------|----------------|--------------|----------------------|----------------------|----------------|--------------------|-------------------------|-----------------------|--------|------------------|---------------------|-------------------------|----------------------|-----------------------|---------|
| | | Vision_IL1_IL4 | Team_IL5_IL9 | Motivation_IL10_IL14 | Networking_IL15_IL18 | Risk_IL19_IL22 | Creative_IL23_IL26 | Communication_IL27_IL31 | Environment_IL31_IL35 | IL_sum | Design_CLC1_CLC5 | Teaching_CLC6_CLC10 | Independent_CLC11_CLC15 | Evaluate_CLC16_CLC19 | Potential_CLC20_CLC24 | CLC_sum |
| Vision_IL1_IL4 | Pearson Correlation | 1 | .587** | .354** | .482** | .313** | .419** | .469** | .471** | .679** | .479** | .416** | .389** | .406** | .450** | .559** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 |
| Team_IL5_IL9 | Pearson Correlation | .587** | 1 | .589** | .504** | .417** | .439** | .484** | .581** | .782** | .368** | .482** | .513** | .465** | .384** | .578** |
| | Sig. (2-tailed) | | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 |
| Motivation_IL10_IL14 | Pearson Correlation | .354** | .589** | 1 | .522** | .513** | .559** | .435** | .453** | .743** | .348** | .405** | .431** | .543** | .474** | .572** |
| | Sig. (2-tailed) | | | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 |
| Networking_IL15_IL18 | Pearson Correlation | .482** | .504** | .522** | 1 | .567** | .591** | .586** | .581** | .798** | .501** | .458** | .436** | .532** | .554** | .646** |
| | Sig. (2-tailed) | | | | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 |
| Risk_IL19_IL22 | Pearson Correlation | .313** | .417** | .513** | .567** | 1 | .554** | .455** | .501** | .706** | .400** | .449** | .386** | .499** | .465** | .572** |
| | Sig. (2-tailed) | | | | | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 |
| Creative_IL23_IL26 | Pearson Correlation | .419** | .439** | .559** | .591** | .554** | 1 | .479** | .466** | .735** | .544** | .532** | .442** | .477** | .476** | .645** |
| | Sig. (2-tailed) | | | | | | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 |
| Communication_IL27_IL31 | Pearson Correlation | .469** | .484** | .435** | .586** | .455** | .479** | 1 | .660** | .759** | .429** | .353** | .327** | .273** | .320** | .445** |
| | Sig. (2-tailed) | | | | | | | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 |
| Environment_IL31_IL35 | Pearson Correlation | .471** | .581** | .453** | .581** | .501** | .466** | .660** | 1 | .795** | .336** | .367** | .430** | .396** | .318** | .481** |
| | Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 |
| IL_sum | Pearson Correlation | .679** | .782** | .743** | .798** | .706** | .735** | .759** | .795** | 1 | .557** | .573** | .561** | .597** | .566** | .744** |
| | Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 |
| Design_CLC1_CLC5 | Pearson Correlation | .479** | .368** | .348** | .501** | .400** | .544** | .429** | .336** | .557** | 1 | .571** | .341** | .375** | .380** | .694** |
| | Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 |
| Teaching_CLC6_CLC10 | Pearson Correlation | .416** | .482** | .405** | .458** | .446** | .532** | .353** | .367** | .573** | .571** | 1 | .568** | .511** | .455** | .818** |
| | Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | | | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 |
| Independent_CLC11_CLC15 | Pearson Correlation | .388** | .513** | .431** | .436** | .386** | .442** | .327** | .430** | .561** | .341** | .568** | 1 | .545** | .469** | .766** |
| | Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | | | | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 |
| Evaluate_CLC16_CLC19 | Pearson Correlation | .406** | .465** | .543** | .532** | .499** | .477** | .273** | .396** | .597** | .375** | .511** | .545** | 1 | .614** | .781** |
| | Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | | | | | | .000 | .000 |
| | N | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 |
| Potential_CLC20_CLC24 | Pearson Correlation | .450** | .384** | .474** | .554** | .465** | .476** | .320** | .318** | .566** | .380** | .455** | .469** | .614** | 1 | .766** |
| | Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | | | | | | | .000 |
| | N | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 |
| CLC_sum | Pearson Correlation | .558** | .578** | .572** | .646** | .572** | .645** | .445** | .481** | .744** | .694** | .818** | .768** | .781** | .766** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | | | | | | | |
| | N | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 | 329 |

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



ตาราง การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---------------------|-------------------|--------|
| 1 | IL_sum ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: CLC_sum
b. All requested variables entered.

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .744 ^a | .554 | .553 | .20088 | 1.736 |

a. Predictors: (Constant), IL_sum
b. Dependent Variable: CLC_sum

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 16.393 | 1 | 16.393 | 406.241 | .000 ^b |
| | Residual | 13.195 | 327 | .040 | | |
| | Total | 29.588 | 328 | | | |

a. Dependent Variable: CLC_sum
b. Predictors: (Constant), IL_sum

ตาราง การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (ต่อ)

| Coefficients^a | | | | | | |
|---------------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.072 | .164 | | 6.552 | .000 |
| | IL_sum | .753 | .037 | .744 | 20.155 | .000 |

a. Dependent Variable: CLC_sum

| Residuals Statistics^a | | | | | |
|---|---------|---------|--------|----------------|-----|
| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
| Predicted Value | 3.7816 | 4.8353 | 4.3627 | .22356 | 329 |
| Residual | -.50060 | .64183 | .00000 | .20057 | 329 |
| Std. Predicted Value | -2.599 | 2.114 | .000 | 1.000 | 329 |
| Std. Residual | -2.492 | 3.195 | .000 | .998 | 329 |

a. Dependent Variable: CLC_sum





ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

สุโขทัยวิทยาเขตราชภัฏวชิรเวศน์



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ระเบปี

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ระเบปี
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ประสบการณ์ในการทำงาน 5) ตำแหน่ง และ 6) ขนาดของสถานศึกษา
 - ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ระเบปี
 - ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ระเบปี
3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีการทบทวน ต่อตัวท่านแต่อย่างใด ซึ่งคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะนำไปพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาในการตอบแบบสอบถาม

นายสุทธิวิทย์ อานุภาพเสถียร
 นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
 แขนงวิชาบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี

31 – 40 ปี

41 – 50 ปี

51 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

ต่ำกว่า 5 ปี

5 - 10 ปี

11 – 15 ปี

16 – 20 ปี

21 ปีขึ้นไป

5. ตำแหน่ง

ครูผู้ช่วย

ครู

ครูชำนาญการ

ครูชำนาญการพิเศษ

อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

6. ขนาดสถานศึกษา

เล็ก (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 – 499 คน)

กลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 -1499 คน)

ใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1499 – 2500 คน)

ใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2500 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาต้ง กระบี่

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

| ข้อที่ | ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับของการปฏิบัติ | | | | |
|--|---|--------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <p>การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการวิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาโดยมุ่งเน้นการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา จนนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีการสื่อสารวิสัยทัศน์โดยการสร้างความเข้าใจในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงภายในสถานศึกษา เน้นการเป็นแบบอย่างที่ดีซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ให้กับสมาชิกในสถานศึกษา รวมถึงการประเมินผลวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดความตื่นตัวในสถานศึกษาและสร้างโอกาสในการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต</p> | | | | | | |
| 1. | ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ในการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา | | | | | |
| 2. | ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับการนำวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน | | | | | |
| 3. | ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา | | | | | |

| ข้อที่ | ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับของการปฏิบัติ | | | | |
|--|---|--------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. | ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ เพื่อให้ครูและบุคลากรมองเห็นการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาสถานศึกษา | | | | | |
| <p>การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกันโดยตระหนักถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของทีมงาน สนับสนุนให้ครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงาน รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของทีมงานอย่างสม่ำเสมอ</p> | | | | | | |
| 5. | ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของครูและบุคลากรเพื่อกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกัน | | | | | |
| 6. | ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและช่วยเหลือกันในการทำงาน | | | | | |
| 7. | ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน | | | | | |
| 8. | ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา | | | | | |
| 9. | ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| <p>การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับครูและบุคลากร โดยกระตุ้นและโน้มน้าวใจให้ครูและบุคลากรใช้ความรู้ความสามารถเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ให้คำแนะนำและสอนงานแก่ครูและบุคลากร มอบหมายงานที่มีความท้าทายตรงกับความรู้อาสาและความถนัดครูและบุคลากร พร้อมทั้งสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้ารับฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะตามความต้องการของตนเอง รวมทั้งมีการให้รางวัลเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย</p> | | | | | | |
| 10. | ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและโน้มน้าวใจให้ครูและบุคลากรใช้ความรู้ความสามารถเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน | | | | | |

| ข้อที่ | ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับของการปฏิบัติ | | | | |
|---|---|--------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11. | ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำและสอนงานแก่ครูและบุคลากรในการสร้างนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ในการจัดการเรียนการสอน | | | | | |
| 12. | ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่มีความท้าทายตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของครูและบุคลากร | | | | | |
| 13. | ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาและสร้างนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ในการจัดการเรียนการสอน | | | | | |
| 14. | ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากรที่สามารถสร้างนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ในการจัดการเรียนการสอน | | | | | |
| <p>การสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอก หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับองค์กรภายนอกสถานศึกษาที่มีเป้าหมายร่วมกัน มีการได้รับการสนับสนุนทรัพยากรจากภายนอกที่ครอบคลุมทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ เวลา วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมถึงแหล่งเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษา สร้างเครือข่ายของครูในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น รวมทั้งมีการสรุปบทเรียนร่วมกันกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปพัฒนานวัตกรรมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> | | | | | | |
| 15. | ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับองค์กรภายนอกสถานศึกษาที่มีเป้าหมายร่วมกันในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา | | | | | |
| 16. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการระดมทรัพยากรจากหน่วยงานภายนอกเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา | | | | | |
| 17. | ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการสร้างเครือข่ายของครูและบุคลากรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น | | | | | |

| ข้อที่ | ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับของการปฏิบัติ | | | | |
|--|--|--------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18. | ผู้บริหารสถานศึกษาสรุปทเรียนการสร้างสรรค่นวัตกรรมทางการศึกษาร่วมกันกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น และนำองค์ความรู้ที่ได้ไปพัฒนานวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา | | | | | |
| การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการระบุงความเสี่ยงจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อการทำงานของสถานศึกษา มีการประเมินระดับความเสียหายที่อาจเกิดจากความเสี่ยง และหาวิธีการจัดการความเสี่ยงโดยใช้กลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา รวมทั้งติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าในการจัดการความเสี่ยงเพื่อปรับมาตรการที่ใช้ในการจัดการความเสี่ยงให้เหมาะสมมากขึ้น | | | | | | |
| 19. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการระบุงความเสี่ยงจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อการทำงานของสถานศึกษา | | | | | |
| 20. | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินระดับความเสียหายที่อาจเกิดจากความเสี่ยงได้ | | | | | |
| 21. | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการกับความเสี่ยง โดยใช้กลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา | | | | | |
| 22. | ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและประเมินผลการจัดการกับความเสี่ยงเพื่อปรับมาตรการที่ใช้ในการจัดการความเสี่ยงให้เหมาะสมมากขึ้น | | | | | |
| การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เน้นบูรณาการกระบวนการคิดที่หลากหลายเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือแก้ปัญหาที่มีอยู่ให้ดีขึ้น นำเสนอแนวคิดและนวัตกรรมที่ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนการศึกษาค่นคว่าที่มีความสร้างสรรค์ และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกล้าคิดกล้าวางแผน และทำสิ่งใหม่ ๆ นำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมในการทำงาน | | | | | | |
| 23. | ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยการบูรณาการกระบวนการคิดที่หลากหลายเพื่อพัฒนาสถานศึกษา | | | | | |
| 24. | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหามีอยู่ในสถานศึกษาให้ดีขึ้นในเชิงสร้างสรรค์ | | | | | |

| ข้อที่ | ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับของการปฏิบัติ | | | | |
|---|---|--------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 25. | ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำแนวคิดและนวัตกรรมทางเทคโนโลยีและสารสนเทศมาสนับสนุนการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ | | | | | |
| 26. | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดความกล้าในการคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ จนเกิดเป็นนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน | | | | | |
| <p>การติดต่อสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด ความรู้สึกและทัศนคติอย่างตรงไปตรงมา เลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น สร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและครู โดยรับฟังความคิดเห็นและพยายามทำความเข้าใจภาษากาย ภาษาท่าทางของครูและบุคลากร อีกทั้งมีการจัดการสื่อสารแบบเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารแบบสมัยใหม่ เพื่อให้สามารถสื่อสารข้อมูลถึงผู้รับได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง</p> | | | | | | |
| 27. | ผู้บริหารสถานศึกษาแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด ความรู้สึก และทัศนคติอย่างตรงไปตรงมากับครูและบุคลากรในสถานศึกษา | | | | | |
| 28. | ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นและพยายามทำความเข้าใจภาษากาย ภาษาท่าทางของครูและบุคลากร | | | | | |
| 29. | ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้ช่องทางในการสื่อสารกับครูและบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา | | | | | |
| 30. | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัยเพื่อให้สามารถสื่อสารกับครูและบุคลากรได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง | | | | | |
| <p>การสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสร้างสรรค์โดยให้อิสระแก่ครูในการทำงานและคงไว้ซึ่งบรรยากาศที่ปลอดภัยต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมถึงสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่ส่งเสริมการ</p> | | | | | | |

| ข้อที่ | ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับของการปฏิบัติ | | | | | | | | |
|--|--|--------------------|---|---|---|---|--|--|--|--|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | |
| สร้างนวัตกรรม ตลอดจนสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมเพื่อกระตุ้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา | | | | | | | | | | |
| 31. | ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพ | | | | | | | | | |
| 32. | ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูและบุคลากรในการทำงานตามขอบเขตที่กำหนดร่วมกัน | | | | | | | | | |
| 33. | ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการจัดบรรยากาศที่สร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานให้แก่ครูและบุคลากร | | | | | | | | | |
| 34. | ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน | | | | | | | | | |
| 35. | ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน | | | | | | | | | |



ตอนที่ 3 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันงั ักรบปี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว ในแต่ละข้อโดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

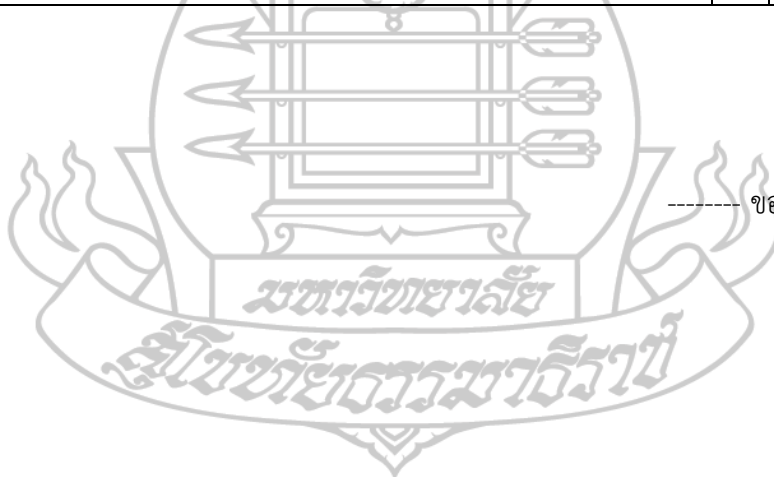
- 5 หมายถึง ครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ในระดับน้อยที่สุด

| ข้อที่ | ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับของการปฏิบัติ | | | | |
|--|--|--------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <p>การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง ความสามารถของครูในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ตอบสนองความสนใจและความต้องการของผู้เรียน ทำความเข้าใจความแตกต่างของผู้เรียน วิเคราะห์หลักสูตรและเนื้อหาสาระต่าง ๆ ที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ โดยครูออกแบบสถานการณ์ปัญหาที่ผู้เรียนสามารถประยุกต์และบูรณาการความรู้ในหลายวิชาพร้อมกันเพื่อนำมาแก้ปัญหา</p> | | | | | | |
| 1. | ครูสามารถวิเคราะห์หลักสูตรและเนื้อหาสาระเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ | | | | | |
| 2. | ครูสามารถวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความสนใจของผู้เรียน | | | | | |
| 3. | ครูสามารถวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคล | | | | | |
| 4. | ครูสามารถวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน | | | | | |
| 5. | ครูสามารถออกแบบสถานการณ์ปัญหาที่ผู้เรียนสามารถประยุกต์และบูรณาการความรู้เพื่อนำมาแก้ปัญหา | | | | | |
| <p>การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของครูในการใช้ประสบการณ์ ความรู้ใหม่ ๆ มาช่วยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยวิธีการสอนที่หลากหลายและ</p> | | | | | | |

| ข้อที่ | ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับของการปฏิบัติ | | | | |
|--|--|--------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <p>เน้นความคิดสร้างสรรค์ โดยครูใช้คำถามหรือสถานการณ์ปัญหาที่เชื่อมโยงกับเนื้อหาสาระมากระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด การวิเคราะห์ และจินตนาการในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และครูเป็นผู้ชี้แนะแนวทางในการหาคำตอบอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ผู้เรียนได้คิดในมุมมองใหม่ผ่านการอภิปรายร่วมกัน รวมถึงการนำเสนอและเทคโนโลยีที่เป็นพลวัตหรือสื่อการเรียนรู้ที่เป็นแพลตฟอร์มออนไลน์มาช่วยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้การเรียนรู้น่าสนใจและมีประสิทธิภาพมากขึ้น</p> | | | | | | |
| 6. | ครูใช้ประสบการณ์ และความรู้ใหม่ ๆ มาช่วยจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ | | | | | |
| 7. | ครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลายในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ | | | | | |
| 8. | ครูใช้คำถามหรือสถานการณ์ปัญหาที่เชื่อมโยงกับเนื้อหาสาระมากระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด วิเคราะห์ และจินตนาการในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ | | | | | |
| 9. | ครูชี้แนะแนวทางในการหาคำตอบอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้ผู้เรียนได้คิดในมุมมองใหม่ผ่านการอภิปรายร่วมกัน | | | | | |
| 10. | ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีสมัยใหม่ทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ | | | | | |
| <p>การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมอิสระในการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำกิจกรรมการเรียนรู้อย่างอิสระ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสร้างสรรค์ผลงานหรือค้นพบวิธีการหาคำตอบของกิจกรรมหรือสถานการณ์ปัญหาที่ท้าทายด้วยตนเองผ่านกระบวนการทำงานร่วมกัน โดยครูจัดสรรเวลาในการค้นหาคำตอบและสร้างผลงานที่เหมาะสมกับชั้นเรียนหรือเนื้อหาที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้ ควบคุมจังหวะความรวดเร็วในการทำกิจกรรมของผู้เรียน พร้อมทั้งเลือกใช้คำถามปลายเปิดและความคิดเห็นที่แตกต่างกันในชั้นเรียนกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ แล้วให้ผู้เรียนได้สื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงความคิดเห็นระหว่างกัน</p> | | | | | | |
| 11. | ครูจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำกิจกรรมการเรียนรู้อย่างอิสระภายในขอบเขตที่กำหนดร่วมกัน | | | | | |
| 12. | ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสร้างสรรค์ผลงานผ่านกระบวนการทำงานร่วมกัน | | | | | |

| ข้อที่ | ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับของการปฏิบัติ | | | | |
|---|---|--------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13. | ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนค้นพบวิธีการหาคำตอบของกิจกรรมหรือสถานการณ์ปัญหาที่ท้าทายด้วยตนเอง | | | | | |
| 14. | ครูคอยชี้แนะในการทำกิจกรรมของผู้เรียน พร้อมทั้งใช้คำถามกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์แล้วให้ผู้เรียนได้สื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงความคิดเห็นระหว่างกัน | | | | | |
| 15. | ครูใช้คำถามปลายเปิดเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ และสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงความคิดเห็นระหว่างกัน | | | | | |
| <p>การประเมินผลผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของครูในการเก็บรวบรวมข้อมูลตีความ และสรุปผลเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการทำกิจกรรม การมีส่วนร่วมในชั้นเรียนหรือคุณภาพของผลงานที่เกิดจากการเรียนรู้ ใช้การประเมินเป็นระยะและสะท้อนผลการเรียนรู้กลับสู่ผู้เรียนเพื่อเป็นข้อมูลความก้าวหน้าในการเรียนรู้ และสร้างทางเลือกในการประเมินผลการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน รวมทั้งนำผลที่ได้ไปปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนและเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้</p> | | | | | | |
| 16. | ครูสามารถเก็บรวบรวมข้อมูล ตีความ และสรุปผลเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการทำกิจกรรม การมีส่วนร่วมในชั้นเรียนหรือคุณภาพของผลงานที่เกิดจากการเรียนรู้ | | | | | |
| 17. | ครูประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นระยะและสะท้อนผลการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนรับทราบความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของตน | | | | | |
| 18. | ครูและนักเรียนร่วมกันสร้างทางเลือกในการประเมินผลการเรียนรู้ | | | | | |
| 19. | ครูนำผลที่ได้จากการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนไปปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน | | | | | |
| <p>การพัฒนาศักยภาพการสอนเชิงสร้างสรรค์ของครู หมายถึง การที่ครูมีทัศนคติที่ดีและยอมรับการจัดการเรียนการสอนในเชิงสร้างสรรค์ พัฒนาองค์ความรู้ สาระความรู้ที่เปลี่ยนไปและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนในปัจจุบัน ทำความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาสาระอย่างถูกต้องทั้งในเชิง</p> | | | | | | |

| ข้อที่ | ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับของการปฏิบัติ | | | | |
|--|--|--------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| วิชาการและพัฒนาทักษะกระบวนการ ในส่วนที่เกี่ยวกับวิธีการสอนหรือสื่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ มีทักษะการสอนในเชิงสร้างสรรค์ รวมถึงแก้ปัญหาและพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการวิจัยเพื่อประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ | | | | | | |
| 20. | ครูมีทัศนคติที่ดีและยอมรับการจัดการเรียนการสอนในเชิงสร้างสรรค์ | | | | | |
| 21. | ครูพัฒนาตนเองให้มีองค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 22. | ครูทำความเข้าใจเกี่ยวกับสาระการจัดการเรียนรู้อย่างถูกต้อง ทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับวิธีการสอนหรือสื่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ | | | | | |
| 23. | ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ | | | | | |
| 24. | ครูใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหาและพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ | | | | | |



----- ขอขอบคุณครับ -----



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช



ที่ อว.0602.16 (ว) / 43

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

19 มกราคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประทุมทอง ไตรรัตน์
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายนายสุทธิวิทย์ อานุกาฬเสถียร นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาต้ง กระบี่ ตามเค้าโครงวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความ
เห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุม
เนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุง
เครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 086-951-0615



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ โทร. 8506

ที่ อว 0602.16 (บ)/ 43 วันที่ 19 มกราคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปฐมปรีชญ์ คณินพศุทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายนายสุทธิวิทย์ อานุภาพเสถียร นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แห่งการบริหาร การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาตรีง กระบี่ ตามเค้าโครงวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความ เห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุม เนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุง เครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ จะขอบคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 086-951-0615



ที่ อว.0602.16 (บ) / 43

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

19 มกราคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสมิทร สามห้วย

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายนายสุทธิวิทย์ อานุภาพเสถียร นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำ เชนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาตรง กระบี่ ตามเค้าโครงวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความ เห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุม เนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุง เครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษานี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย

รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 086-951-0615



ที่ อว.0602.16 (บ) / 43

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

19 มกราคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายวัชรินทร์ โตขาว

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายนายสุทธิวิทย์ อาณาพาสเสถียร นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำ เจริญนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาต่ง ระเบียบ ตามเค้าโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความ เห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุม เนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุง เครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย

รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 086-951-0615



ที่ อว.0602.16 (บ) / 43

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

19 มกราคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายนายสุทธิวิทย์ อานุกาฬเสถียร นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของคุณครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาตรง กระบี่ ตามเค้าโครงวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความ
เห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุม
เนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุง
เครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย

รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 086-951-0615



ที่ อว.0602.16 (ว) / 132

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

25 มีนาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาต่ง กระทบี่

| | | |
|------------------|-----------------------------------|--------------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย | 1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย | จำนวน 1 ฉบับ |
| | 2. QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย | จำนวน 1 ฉบับ |

ด้วยนายสุทธิวิทย์ อานุกาฬเสถียร นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหาร การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระทบี่

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในวิทยานิพนธ์ โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ กับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระทบี่ จำนวน 30 คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลา เรียนตามปกติของนักเรียน และผลวิทยานิพนธ์ที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศันสนีย์ สังสรรค์อนันต์)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 086-951-0615



ที่ อว.0602.16 (บ) / 139

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

26 มีนาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาต่ง ระเบียบ

| | | |
|------------------|-----------------------------------|--------------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย | 1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย | จำนวน 1 ฉบับ |
| | 2. QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย | จำนวน 1 ฉบับ |

ด้วยนายสุทธิวิทย์ อานุภาพเสถียร นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหาร การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ระเบียบ โดยนักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากข้าราชการครู ในสถานศึกษาในสังกัดของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามสิ่งที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สันนีย์ สังสรรค์อนันต์)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 086-951-0615



โรงเรียนหาดสำราญวิทยาคม
 รับที่ ๕๑๖
 วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๗
 เวลา ๑๖:๑๖:๐๑

ที่ ศธ ๐๔๓๐๒/๑๗๕๖

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระจบ
 ตำบลบางรัก อำเภอมืองต่ง จังหัดต่ง ๙๒๐๐๐

๕ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ อว. ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๑๓๕ จำนวน ๑ ฉบับ
 ลงวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๗

ด้วยมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ขอความอนุเคราะห์ให้ นายสุทธิวิทย์ อานภาพเสถียร นักศึกษา
 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ซึ่งกำลังทำวิทยานิพนธ์
 เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์
 ของครู ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระจบ โรงเรียนละ ๑๐ คนขึ้นไป ภายในวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๗ โดยสแกน QR Code
 แบบสอบถามการวิจัย รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระจบ อนุญาตให้ นายสุทธิวิทย์ อานภาพเสถียร
 นักศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าว และขอความร่วมมือ
 สถานศึกษาในสังกัดให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผู้อำนวยการ
 สทม.ต่ง กระจบ ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 ของนายสุทธิวิทย์ อานภาพเสถียร
 จึงเรียนเพื่อโปรดทราบ และเห็นสมควรมอบกลุ่มบริหารงานบุคคล

นางพรณี เขาทรง
 ๕ เมษายน ๒๕๖๗

ขอแสดงความนับถือ

(นายอุทัย กังเซ่ง)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระจบ

ทราบ
 คำนินการ

(นายอดุลย์ ชูเนตร)
 ผู้อำนวยการโรงเรียนหาดสำราญวิทยาคม
 ๑๑ เมษายน ๒๕๖๗

กลุ่มอำนวยการ
 งานประสาน
 โทร. ๐ ๗๕๒๑ ๓๗๕๒ ต่อ ๑๑
 โทรสาร ๐ ๗๕๒๑ ๕๙๙๑

ประวัติผู้วิจัย

| | |
|-------------------|--|
| ชื่อ | นายสุทธิวิทย์ อานุภาพเสถียร |
| วัน เดือน ปี เกิด | 6 พฤษภาคม 2537 |
| สถานที่เกิด | อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง |
| ประวัติการศึกษา | การศึกษาระดับปริญญาตรี วิชาเอกคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ.2560 |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนคูเมืองวิทยาคม อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ |
| ตำแหน่ง | ครูชำนาญการ |

