



ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้
ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒



สมฤทัย ชัยศิริ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้
ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

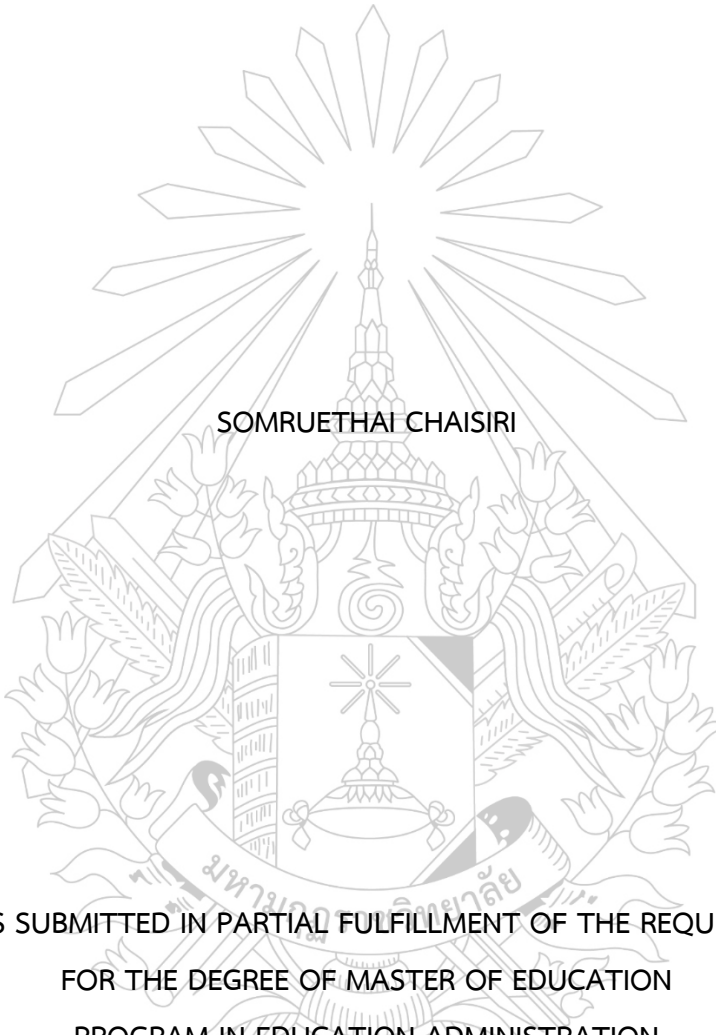
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
LEARNING MANAGEMENT INNOVATION OF TEACHERS IN SCHOOLS
UNDER LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

The logo of Mahamakut Buddhist University is a large, intricate emblem. It features a central shield with a sunburst at the top, a stupa in the middle, and a lotus flower at the bottom. The shield is flanked by two lions and a banner with Thai script. Above the shield is a large, multi-tiered umbrella. The entire emblem is surrounded by a wreath of lotus flowers and leaves.

SOMRUETHAI CHAISIRI

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATION ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2025

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต ๒
ชื่อนักศึกษา	สมฤทัย ชัยศิริ
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชณพงศ์ ศรีจันทร์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิรุณสุนทร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริ)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชณพงศ์ ศรีจันทร์)

กรรมการ

(พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร.)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต ๒
ชื่อนักศึกษา	สมฤทัย ชัยศิริ
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา และ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 302 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ แล้วจึงเลือกแบบการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียสันส์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยนวัตกรรมการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมากและ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 6 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ได้ร้อยละ 71.8 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

Thesis Topic	INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING LEARNING MANAGEMENT INNOVATION OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2
Student's Name	SOMRUETHAI CHAISIRI
Degree Sought	Master of Education
Program	Education Administration
Anno Domini	2025
Advisor	Assistant Professor Dr. Chissanapong Sonchan

The objectives of this research were to study: 1) innovative leadership of school administrators, 2) development of learning management innovations by teachers in schools, 3) the relationship between innovative leadership of school administrators and the development of learning management innovations by teachers in schools, and 4) the effect of innovative leadership of school administrators on the development of learning management innovations by teachers in schools under the Loei Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 302 administrators and teachers in schools under the Loei Primary Educational Service Area Office 2, obtained through stratified random sampling followed by simple random sampling. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire. Statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings revealed that: 1) innovative leadership of school administrators as a whole and in each aspect was at a high level, 2) development of learning management innovations by teachers in schools as a whole and in each aspect was at a high level, 3) there was a very high positive correlation between innovative leadership of school administrators and the development of learning management innovations by teachers in schools, and 4) innovative leadership of school administrators affected the development of learning management

innovations by teachers in schools under the Loei Primary Educational Service Area Office 2, with all 6 aspects of innovative leadership variables collectively predicting 71.8% of learning management innovation development at the .05 significance level.

Keywords: Innovative Leadership, Learning management innovation, School Administrators



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความสะดวกจากท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชีษณพงศ์ ศรีจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจอบรมสั่งสอนให้คำปรึกษา คำแนะนำในการปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องและชี้แนวทางที่เป็นประโยชน์ สนับสนุนส่งเสริมงานวิจัย สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทศิริสิริ พระครูปลัด จักรพล สิริธโร, ดร. รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษและผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล ที่กรุณารับเป็นประธานและกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง และคณาจารย์ผู้สอน ประจำทุกท่านที่ได้ทุ่มเทความรู้ ความสามารถสั่งสอนศิษย์ให้เกิดการเรียนรู้ และนำผลการเรียนรู้ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาเสียสละ เวลาอันมีค่าเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการ เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี ตลอดจนเพื่อนๆ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา ที่เป็นกำลังใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันมาโดยตลอด

ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ ผู้ให้กำเนิด ที่เลี้ยงดูอบรมบ่มเพาะให้เติบโตใหญ่ ให้ สติปัญญา ปลุกฝังจิตวิญญาณของการเป็นคนใฝ่ดี ตลอดจนญาติพี่น้องทุกคนที่ให้โอกาส ให้กำลังใจ และสนับสนุนช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยน้อมรำลึกและบูชาพระคุณ แก่บุพการีของผู้วิจัยและบูรพาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และวางรากฐานทางการ ศึกษาให้กับผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

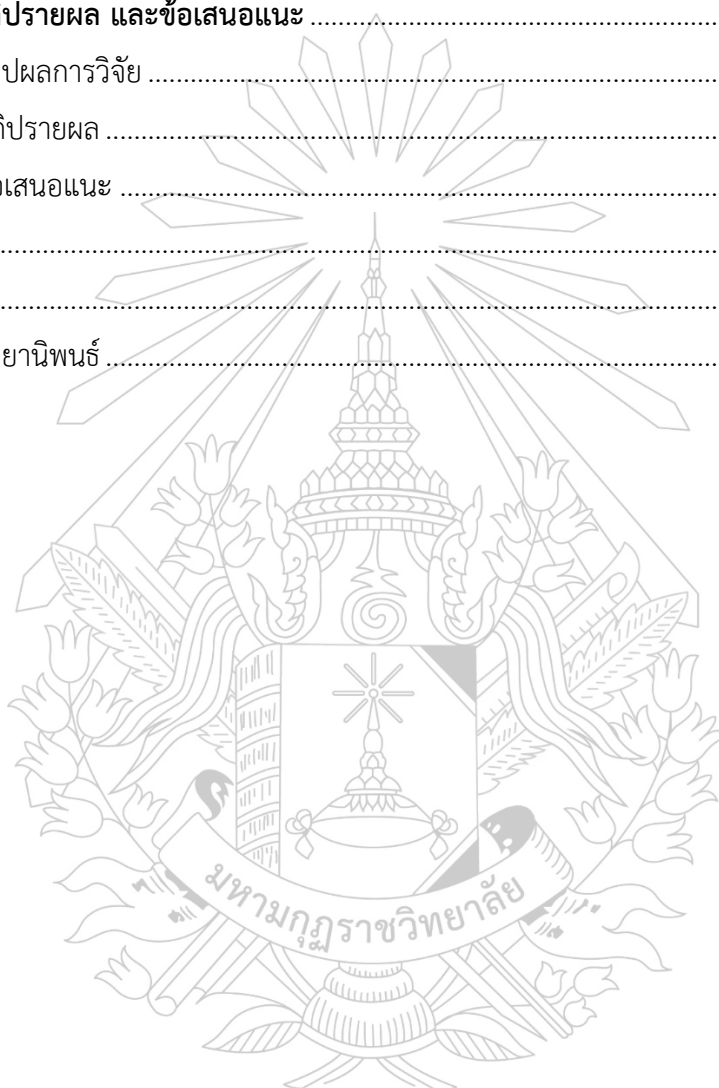
สมฤทัย ชัยศิริ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....	จ
ABSTRACT	ฉ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ.....	ณ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	3
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	4
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
1.8 ประโยชน์ที่จะได้รับ.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	11
2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	13
2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู.....	42
2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.....	55
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	58
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	67
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	67
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	68
3.3 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	69
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	71

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	73
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	674
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	74
4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	76
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	7495
5.1 สรุปผลการวิจัย	95
5.2 อภิปรายผล	96
5.3 ข้อเสนอแนะ	101
บรรณานุกรม.....	102
ภาคผนวก.....	108
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	135



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1	แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา.....	27
ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารและครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 แบ่งตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่ง.....	68
ตารางที่ 3.2	ขั้นตอนกระบวนการสร้างแบบสอบถาม.....	70
ตารางที่ 4.1	จำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล.....	76
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมและรายด้าน	78
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม โดยรวมและรายด้าน.....	79
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การนวัตกรรม โดยรวมและรายด้าน.....	80
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายด้าน	81
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม โดยรวมและรายด้าน	82
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้าน	83
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล โดยรวมและรายด้าน	84

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู โดยรวมและรายด้าน.....	85
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านนวัตกรรมการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมและรายด้าน.....	86
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านนวัตกรรมพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้าน.....	87
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านนวัตกรรมพัฒนาสื่อในการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้าน.....	89
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านนวัตกรรมประเมินผลการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้าน	90
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านนวัตกรรมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ โดยรวมและรายด้าน.....	91
ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้.....	93
ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้	94



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
---------------------------------------	---





บทที่ 1

บทนำ

1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัลและสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลให้ระบบการศึกษาทั่วโลกต้องปรับตัวครั้งใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทยที่ต้องเผชิญกับความท้าทายในการจัดการศึกษารูปแบบใหม่ (วิจารณ์ พานิช, 2565) การปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอนจากรูปแบบดั้งเดิมสู่การเรียนรู้ในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการบริหารจัดการนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรทางการศึกษา โดย Fullan (2020) ได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การศึกษาของ Anderson และคณะ (2021) ยังพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยีและการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่ส่งผลให้ระบบการศึกษาทั่วโลกต้องปรับตัวครั้งใหญ่ ประเทศไทยเองก็ต้องเผชิญกับความท้าทายในการจัดการศึกษารูปแบบใหม่ (วิจารณ์ พานิช, 2565) การปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอนจากรูปแบบดั้งเดิมสู่การเรียนรู้ในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการบริหารจัดการนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การศึกษาวิจัยของ Fullan (2020) ได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้ง Anderson และคณะ (2021) ยังพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน นอกจากนี้ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2564) ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมยังมีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความ

ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนา
 นวัตกรรมการเรียนการสอน รวมถึงการสนับสนุนทรัพยากรและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
 และพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึง
 มี ตามที่ วิโรจน์ สารัตนะ (2564) ได้ระบุไว้ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมที่สามารถมองภาพ
 อนาคตและกำหนดทิศทางการพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างชัดเจน การคิดสร้างสรรค์เชิง
 ระบบที่สามารถวิเคราะห์ปัญหาและพัฒนาแนวทางแก้ไขอย่างสร้างสรรค์และเป็นระบบ การบริหาร
 การเปลี่ยนแปลงที่สามารถนำการเปลี่ยนแปลงและบริหารจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการนำ
 นวัตกรรมมาใช้ และการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อการ
 พัฒนานวัตกรรม การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจำเป็นต้องอาศัยการเรียนรู้และพัฒนาอย่าง
 ต่อเนื่อง จุมพล พูลภัทรชีวิน (2565) เสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาทักษะที่
 จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อาทิ ทักษะด้านดิจิทัล การคิดเชิงออกแบบ และการบริหารจัดการนวัตกรรม
 เพื่อให้สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่มีความพร้อมรับมือกับการ
 เปลี่ยนแปลงในอนาคต การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นคุณลักษณะสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหาร
 สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและบรรลุ
 เป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ, 2564)

การพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครูเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพ
 การศึกษา ซึ่ง สุวิมล ว่องวานิช (2564) ได้เสนอว่า การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาต้องเริ่มจากการ
 พัฒนาครูให้มีความสามารถในการออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง
 สอดคล้องกับ พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และ เพียว ยินดีสุข (2563) ที่กล่าวว่า ครูในยุคปัจจุบันต้อง
 สามารถสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการเทคโนโลยีและการคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มี
 ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูประกอบด้วย
 หลายด้าน โดย Robinson (2021) ได้ระบุว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารเป็นจุดเริ่มต้น
 ของการสร้างการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ขณะที่ Wang และคณะ (2022) พบว่า การสร้าง
 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อนวัตกรรมจะช่วยกระตุ้นให้ครูกล้าคิดและทดลองวิธีการ
 สอนใหม่ๆ นอกจากนี้ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การบริหารการเปลี่ยนแปลง
 และการพัฒนาทักษะดิจิทัล ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่จะส่งผลต่อการ
 พัฒนานวัตกรรม (Thompson, 2023)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัด
 การศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ 6 อำเภอของจังหวัดเลย ประกอบด้วยสถานศึกษาจำนวน 158 แห่ง มี
 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ต้องปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา (สำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2, 2566) จากรายงานผลการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการ

สอนในปีการศึกษา 2565 พบว่า สถานศึกษาในสังกัดมีความแตกต่างกันอย่างมากในด้านการพัฒนา
นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ โดยพบว่าปัจจัยสำคัญประการหนึ่งคือภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการ
พัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมการจัดการ
เรียนรู้ของครู อันจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาในภาพรวมต่อไป

1.2. คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามการวิจัยไว้ดังนี้

1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 2 อยู่ในระดับใด และแต่ละด้านมีลักษณะอย่างไร

1.2.2 การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อยู่ในระดับใด และมีลักษณะการพัฒนาอย่างไร

1.2.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการพัฒนา
นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย
เขต 2 หรือไม่ อย่างไร

1.2.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้างที่สามารถพยากรณ์การ
พัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 2 และมีอำนาจการพยากรณ์เป็นอย่างไร

1.3. วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.3.2 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ
การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 2

1.3.4 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.4. สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1.4.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อยู่ในระดับมาก

1.4.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.4.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้

1.5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 158 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 158 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,456 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 1,614 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 113 คน และครูผู้สอน จำนวน 197 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู โดยศึกษาข้อมูลแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูจากนักวิชาการต่าง ๆ วิเคราะห์สังเคราะห์ได้ ดังนี้

1.5.2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ

- 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
- 2) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การนวัตกรรม
- 3) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์
- 4) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม
- 5) การบริหารการเปลี่ยนแปลง
- 6) การพัฒนาทักษะดิจิทัล

1.5.2.2 การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

- 1) นวัตกรรมพัฒนาหลักสูตร
- 2) นวัตกรรมพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้
- 3) นวัตกรรมพัฒนาสื่อในการจัดการเรียนรู้
- 4) นวัตกรรมประเมินผลการจัดการเรียนรู้
- 5) นวัตกรรมพัฒนาแหล่งเรียนรู้

1.5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ที่ศึกษา

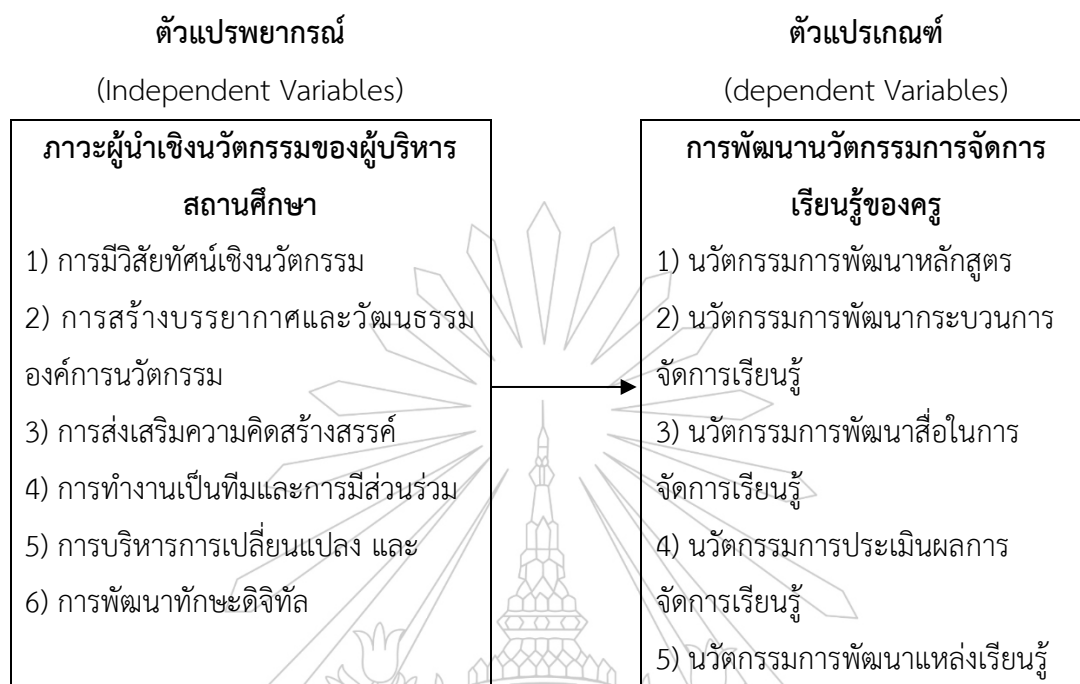
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
จำนวน 158 โรงเรียน

1.6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรพยากรณ์ (Predictor Variables) คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาจากนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้ 1) Hender (2003) 2) Horth (2014) 3) Hunter and Cushenbery (2011) 4) Higgins (1995) 5) Pollock (2008) ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์ จัดกลุ่มลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ใกล้เคียงกัน โดยพิจารณาจากค่าความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป นำมาเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการวิจัยครั้งนี้ 6 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การนวัตกรรม 3) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ 4) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 5) การบริหารการเปลี่ยนแปลง และ 6) การพัฒนาทักษะดิจิทัล

ตัวแปรเกณฑ์ (Criterion Variable) คือ การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี สังเคราะห์ มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) นวัตกรรมพัฒนาหลักสูตร 2) นวัตกรรมพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ 3) นวัตกรรม

การพัฒนาสื่อในการจัดการเรียนรู้ 4) นวัตกรรมการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ และ 5) นวัตกรรม
การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เสนอเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรม
การจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
เพื่อให้มีความเข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการศึกษาที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นิยามศัพท์เฉพาะ
ไว้ดังนี้

1.7.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของผู้บริหาร
สถานศึกษาในการบริหารจัดการและนำองค์กรไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยการกระตุ้น ส่งเสริม
และสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1.7.1.1 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา
ในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และแนวทางการพัฒนานวัตกรรมของสถานศึกษาที่ชัดเจน สามารถ
สื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับ ตลอดจนสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่าง
เป็นรูปธรรม

1.7.1.2 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรม ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร สร้างวัฒนธรรมการยอมรับความคิดใหม่ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทดลองวิธีการใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอน

1.7.1.3 การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ให้อิสระทางความคิด เปิดโอกาสให้ทดลองวิธีการใหม่ๆ และยอมรับความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการทดลองสิ่งใหม่เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้

1.7.1.4 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนานวัตกรรม

1.7.1.5 การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนและดำเนินการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ สร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร บริหารความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และสามารถนำพองค์กรผ่านการเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

1.7.1.6 การพัฒนาทักษะดิจิทัล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาความสามารถด้านดิจิทัลของบุคลากร และจัดหาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับการพัฒนานวัตกรรม

1.7.2 การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการสร้าง และพัฒนาสื่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ครูคิดค้นและจัดทำขึ้น ในการออกแบบหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน หรือการวัดประเมินแบบใหม่ ๆ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ ทำให้การพัฒนาการเรียนรู้อามีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียน มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และพัฒนาครูให้มีทักษะการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพกระบวนการสร้าง และพัฒนาสื่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ครูคิดค้นและจัดทำขึ้น ในการออกแบบหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน หรือการวัดประเมินแบบใหม่ ๆ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ ทำให้การพัฒนาการเรียนรู้อามีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียน มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และพัฒนาครูให้มีทักษะการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1.7.2.1 นวัตกรรมการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ โดยให้ครูวิเคราะห์ปัญหาการสอนที่ผ่านมา แล้วออกแบบหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการที่เชื่อมโยง

เนื้อหาข้ามรายวิชา ลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 พร้อมปรับเปลี่ยนวิธีการสอน โดยลดการบรรยายและเน้นกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสอดคล้องกับบริบทของชุมชนและสังคม

1.7.2.2 นวัตกรรมการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้ (ทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน และรูปแบบการเรียนรู้) จากนั้นจึงร่วมกันออกแบบและสร้างสรรค์นวัตกรรมการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เช่น เทคนิคการสอน สื่อ หรือการจัดชั้นเรียนรูปแบบใหม่ โดยมีงบประมาณสนับสนุนเพื่อขับเคลื่อนการศึกษาที่ใช้นวัตกรรมเป็นฐาน

1.7.2.3 นวัตกรรมพัฒนาสื่อในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมให้ครูมีความรู้และความคิดสร้างสรรค์ในการผลิตสื่อการสอนที่ทันสมัย โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือหลัก เพื่อสร้างสื่อที่หลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหา สามารถพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง และคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนได้ ซึ่งจำเป็นต้องมีโครงการสนับสนุนเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาและใช้สื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.2.4 นวัตกรรมประเมินผลการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การพัฒนาครูให้สามารถออกแบบเครื่องมือวัดผลที่หลากหลาย มีคุณภาพ และสอดคล้องกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง กระบวนการนี้มุ่งให้ผู้เรียนสามารถประเมินความก้าวหน้าของตนเองได้ และครูสามารถนำผลลัพธ์ที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง

1.7.2.5 นวัตกรรมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การพัฒนาและเชื่อมโยงแหล่งเรียนรู้ทุกรูปแบบ ทั้งการปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้ทันสมัยและมีอุปกรณ์เพียงพอ การใช้บริบทของชุมชนเป็นห้องเรียน และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายนอกและแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ ทั้งหมดนี้เพื่อสร้างระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้ (Learning Ecosystem) ที่เปิดกว้างและมีคุณภาพสำหรับครูและผู้เรียน

1.7.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.7.4 ครู หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ หรือครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.7.5 สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.8 ประโยชน์ที่จะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ มีประโยชน์ที่จะได้รับดังนี้

1.8.1 ประโยชน์ด้านองค์ความรู้

1.8.1.1 ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในบริบทของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องต่อไป

1.8.1.2 ได้ทราบความสัมพันธ์และอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีต่อการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำทางการศึกษา

1.8.1.3 ได้สมการพยากรณ์ที่สามารถทำนายการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูจากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ซึ่งเป็นองค์ความรู้ใหม่ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง

1.8.2 ประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

1.8.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการประเมินและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของตนเอง

1.8.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อค้นพบเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาวัตกรรมการไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.8.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการพัฒนาวัตกรรมการในสถานศึกษา

1.8.3 ประโยชน์ต่อการพัฒนาครู

1.8.3.1 ครูได้ทราบแนวทางในการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

1.8.3.2 ครูสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาตนเองด้านการสร้างวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

1.8.3.3 ครูมีความเข้าใจในบทบาทของผู้บริหารที่ส่งเสริมการพัฒนาวัตกรรมการ ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.8.4 ประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา

1.8.4.1 สถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนาระบบการส่งเสริมวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

1.8.4.2 สถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เน้นนวัตกรรม

1.8.4.3 สถานศึกษามีข้อมูลสำหรับการกำหนดนโยบายและมาตรการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมที่เป็นรูปธรรม

1.8.5 ประโยชน์ต่อการพัฒนานโยบาย

1.8.5.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1.8.5.2 หน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำข้อค้นพบไปใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครูด้านการพัฒนานวัตกรรม

1.8.5.3 เป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

2.3.1 ความหมายของนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

2.3.2 ขั้นตอนการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

2.3.3 ประโยชน์ของนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

2.4 บริบทพื้นที่ในการศึกษาวิจัย

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติที่แสดงถึงความสามารถในการนำและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่น เป็นบทบาทที่สำคัญเพื่อส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงหรือกระตุ้นการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารต้องเข้าใจปัญหาและเผชิญหน้ากับความท้าทายในการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ ผลลัพธ์ของการดำเนินงานขององค์กรมักถูกผลักดันด้วยประสิทธิผลต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภายในหรือภายนอกองค์กร ซึ่งผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญที่กำหนดทิศทางขององค์กรผู้บริหารควรมีความเชื่อมั่นและกล้าหาญในการตัดสินใจ สามารถเสนอแนวคิดใหม่ๆ และสร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาหรือดำเนินงาน มีความสามารถในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นหรือรื้อและส่งเสริมการพัฒนาทักษะและ

ศักยภาพของคนในทีม ทั้งนี้ผู้นำสามารถปรับตัวตามสถานการณ์และความต้องการขององค์กรหรือกลุ่มได้อย่างเหมาะสม และสร้างสัมพันธภาพและความร่วมมือในการทำงานให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญที่นักวิจัยหลายคนให้ความสนใจและศึกษาโดยเฉพาะในทฤษฎีทางวิชาการ ที่ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายภาวะผู้นำจากนักวิชาการไว้ ดังนี้

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ไว้ว่าหมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการที่ทำให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงและลงทั้งความสนใจของตนเอง แล้วหันมาปฏิบัติตามเป้าหมายของกลุ่ม โดยการหล่อหลอมแนวคิดใหม่ การให้คำปรึกษา การแนะนำ การชักชวน และการกระทำเชิงสัญลักษณ์ ซึ่งตลใจและให้ความหมายแก่ผู้อื่น เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, หน้า 53) ได้สรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจบุคคลในองค์กรให้ทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

ภริญา สายศิริสุข (2561, หน้า 12) ภาวะผู้นำ คือ คุณลักษณะของบุคคลพฤติกรรมและกระบวนการของการมีอิทธิพลการจูงใจ การสนับสนุนดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

มัทนา วังถนอมศักดิ์ (2561, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า เป็นกระบวนการภายในกลุ่ม ซึ่งต้องอาศัยอิทธิพลในการสร้างความเปลี่ยนแปลง สามารถชี้นำกระตุ้น โน้มน้าว สร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่เป็นผู้ตาม เกิดการยอมรับเชื่อถือและปฏิบัติตามเพื่อนำไปสู่การทำงานที่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 21-22) ได้กล่าวสรุปทฤษฎีผู้นำว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes) หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการซึ่ง "ภาวะผู้นำ" (Leadership) ต้องใช้ความสามารถในการใช้อิทธิพลที่หลากหลายกับบุคคลอื่นให้ได้มาถึงความสำเร็จของงานนั้น และกระบวนการที่ใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มอื่นที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มโดยใช้การจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ตามความต้องการของตนด้วยความเต็มใจและยินดีที่จะให้ความร่วมมือ โดยการใช้อิทธิพลที่เหนือบุคคลอื่นในกลุ่มโน้มน้าว ชักจูงให้บุคคลอื่นปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติที่ดีก่อให้เกิดผลต่อส่วนรวมภายในกลุ่ม ลักษณะการแสดงออกมานั้นก็คือ ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำนั่นเอง ภาวะผู้นำจึงเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้นำที่มีในการบริหารตนเองและผู้อื่น สามารถครองใจ

ผู้ได้บังคับบัญชา สร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุน โน้มน้าวจิตใจผู้ได้บังคับบัญชา ให้ร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ คุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพล และแรงจูงใจในการชักนำผู้อื่นให้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำจะต้องมีความสามารถในการเข้าใจปัญหา กล้าตัดสินใจ คิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มีวิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจและความร่วมมือในทีม ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก และผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน ซึ่งทั้งหมดนี้สะท้อนให้เห็นว่า "ภาวะผู้นำ" เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดทิศทางและความสำเร็จขององค์กรในทุกระดับ

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีอิทธิพลต่อโดยตรงต่อบุคลากร ปัจจุบันความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรม ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโลกในหลายด้านอย่างรวดเร็วรวมทั้งด้านการศึกษา ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงได้ถูกกล่าวถึงอย่างแพร่หลายว่าเป็นภาวะผู้นำที่ช่วยทำให้การบริหารสถานศึกษามีคุณภาพ ซึ่งได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การประยุกต์ใช้ความสามารถของผู้บริหารในการนำองค์กร ทั้งวิธีการคิด วิธีการทำงานและแนวทางใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างงานให้มีประสิทธิภาพ ประสานความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม การคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

เอมจิตร สมสืบ (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ การสร้างความร่วมมือ มีความกล้าเสี่ยงและมุ่งเปลี่ยนแปลงองค์กร

กุลชลี จงเจริญ (2561, หน้า 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหา หรือโอกาสที่สลับซับซ้อนซึ่งสามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

ยินดี ฮานาฟี (2562, หน้า 5-6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การผู้นำกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ทั้งที่เป็นวิธีการ และการกระทำเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น รวมทั้งการมีทักษะในการแก้ไขปัญหา ที่มีความซับซ้อนมากขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จนบรรลุ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562, หน้า 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และใส่ใจในรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง และกล้าเปิดใจ รับแนวคิดใหม่ กล้าแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งการนำแนวคิดเก่ามาต่อยอดเพื่อเป็นแนวทางใหม่ ในการแก้ปัญหา หรือสร้างสิ่งใหม่ ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

หรรษธร บุญเกื้อ (2562, หน้า 365) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถ ของบุคคลในการหลอมรวมความแตกต่างทางด้านความคิด หรือพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคล อื่นให้สามารถเปิดใจรับแนวคิดใหม่ กล้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์รวมถึงนำแนวคิดเก่ามาต่อยอดให้ เกิดสิ่งใหม่อย่างเป็นรูปธรรม

พลธาวิณ วัชรธำรงค์ (2565, หน้า 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การ ปฏิบัติหรือการประยุกต์ใช้ความรู้ ความสามารถ ในการนำพองค์กรด้วยวิธีการคิด การทำงาน หรือ แนวทางใหม่ ๆ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เพื่อนำองค์กรไปสู่ การสร้างสรรค์นวัตกรรมจนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยคำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม การบริหารความเสี่ยง กลยุทธ์นวัตกรรม การทำงาน เป็นทีม และมีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมถึงการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

Weiss and Legrand (2011, pp. 36-37) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การ แสดงออกของผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่ล้นซับซ้อน และค้นพบแนวทาง ในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทาง นวัตกรรม (Innovative intelligence) เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ จริงได้ดีขึ้น

Sen & Eren (2012) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีการ แนะนำสิ่งใหม่ ๆ เช่น แนวคิด วิธีการ เทคนิค กระบวนการ ผลิตภัณฑ์ บริการ หรือสิ่งที่ค้นพบเพื่อ แก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของผู้คนทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

Sultana & Rahman (2012) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของ ผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมผ่านการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและการกำหนด ทิศทางของกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยสร้างความไว้วางใจให้กับพนักงานในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่

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

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

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถหรือคุณลักษณะของผู้นำในการนำแนวคิด วิธีการ หรือกระบวนการใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ กล้าคิด กล้าทำ กล้าเสี่ยง ยอมรับแนวคิดใหม่ ๆ สามารถประสานความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจ และส่งเสริมวัฒนธรรมขององค์กรให้เอื้อต่อการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

มีนักวิชาการนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังนี้

ปวีณา กันธิน (2560, หน้า 1840-1841) วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้ตลอดเวลา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการประชุมครูและคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อวางแผนการสร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียนในทุกขั้นตอน เพื่อเป็นการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้กับครูและชุมชน ได้รับรู้และเข้าใจตรงกัน

2. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งในระดับเครือข่าย/ระดับอำเภอ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนการจัดตั้งเครือข่ายของครูและสถานศึกษา เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งในเรื่องของกระบวนการจัดการเรียนการสอน หรือการทำงานผลงานของตนเองตลอดจนการเผยแพร่นวัตกรรมของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลงานหรือนวัตกรรมของสถานศึกษาของตนเอง เผยแพร่ให้กับสถานศึกษาอื่น หรือหน่วยงานอื่น และชุมชนได้รับรู้ ควร

เปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานตามที่ตนเองมีความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล และควรเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานตามที่ตนเองสนใจ

3. ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ควรให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่ดีตามความเหมาะสม สำหรับครูในการทำงานต่าง ๆ เมื่อประสบปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การยกย่องหรือชมเชยแก่ครูที่ทำงานประสบความสำเร็จ หรือมีผลงานนวัตกรรมที่โดดเด่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับครู เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการกำหนดกฎเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อพิจารณาผลงานหรือความดีความชอบให้ชัดเจน พร้อมทั้งทำข้อตกลงและสร้างความเข้าใจกับครู เพื่อให้เกิดความยุติธรรมกับทุกคน

4. ด้านการคิดสร้างสรรค์ ศึกษาหาความรู้ และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาซึ่งจะนำไปสู่การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงานด้วยตนเอง พร้อมกับให้ลงมือปฏิบัติเอง โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ให้การสนับสนุน

5. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยีจัดอบรมปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ทันสมัยให้กับผู้บริหารสถานศึกษา และควรจัดทำแอปพลิเคชันเกี่ยวกับสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อเป็นอีกช่องทางหนึ่งให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กรของตนเอง ส่วนตัวผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน และควรส่งเสริมให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีเพื่อสืบค้นผ่านกระบวนการจัดอบรมให้ความรู้ และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการ และจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสมกับการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

6. ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม มีการวางแผนการดำเนินงานและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ อีกทั้งต้องมีการเผยแพร่การปฏิบัติงานสู่สาธารณชน และผู้บริหารสถานศึกษาควรนำหลักการบริหารงานแบบธรรมาภิบาล มาใช้บริหารงานในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

ภริญา สายศิริสุข (2561, หน้า 31) กล่าวถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งเสริม นวัตกรรมสำคัญ ดังนี้ ต้องมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ด้านนวัตกรรม และพันธกิจเกี่ยวกับนวัตกรรมอย่างชัดเจนนำไปใช้สร้างให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการมีความคิดสร้างสรรค์ ต้องสนับสนุนและส่งเสริม นวัตกรรม มีความทุ่มเทมุ่งมั่นด้วยใจจริงในการพัฒนาโดยถ่ายทอดเรื่องราวในการสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการมีความผูกพันและสนับสนุนนวัตกรรม ซึ่งควรที่จะ

มีโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่สนับสนุนการถ่ายโอนความรู้ใหม่ ๆ และติดตามกระบวนการทำงานของพนักงาน เพื่อให้แน่ใจว่างานนั้นจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2561, หน้า 8-9) กล่าวว่า นวัตกรรมมีความสำคัญต่อการพัฒนามนุษย์ในศตวรรษที่ 21 นวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพ นวัตกรรมการศึกษาเป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพการศึกษา และเป็นเครื่องมือในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีบรรยากาศองค์การที่ดีสร้างวัฒนธรรม รวมทั้งผู้บริหารสามารถปฏิบัติตามนโยบายในด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียน มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และสนับสนุนการผลิต จัดหาและใช้สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยีนวัตกรรมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่หลากหลายรวมทั้งการพัฒนา ห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ได้ทั้งในห้องเรียน และนอกห้องเรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 84) การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสรุปได้ ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม มี 4 องค์ประกอบย่อย คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การสร้างวิสัยทัศน์ และการกำหนดวิสัยทัศน์
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม มี 5 ประการย่อย คือ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน และการสร้างความไว้วางใจ
3. ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ การมีความคิดริเริ่ม มีความคิดหลากหลายและยืดหยุ่น และการมีจินตนาการที่ลึกซึ้ง
4. ด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม มี 4 องค์ประกอบย่อย คือ การเป็นผู้นำทางความคิด การเป็นนักสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการเป็นนักจัดองค์การและการเป็นแบบอย่างที่ดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน
5. ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม มี 4 องค์ประกอบย่อย คือ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่อสังคม

Horth and Buchner (2014, pp.10-13) ได้กล่าวถึงทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมว่าประกอบด้วย 6 ทักษะ ดังนี้

1. การใส่ใจหรือการเอาใจใส่ (Paying attention) คือ ความสามารถในการรับรู้รายละเอียดอย่างถี่ถ้วน การเกาะติดสถานการณ์ต่าง ๆ จนสังเกตเห็นความเป็นไปที่ผิดปกติ

สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างลึกซึ้ง ด้วยสายตาที่เฉียบคม การพิจารณาในมุมมองที่แตกต่างและใช้ข้อมูลจากหลาย ๆ แหล่ง ซึ่งจะทำให้เห็นมุมมองใหม่ ๆ ได้ชัดเจนขึ้น

2. การเห็นคุณค่าของคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personalizing) การให้ความสำคัญกับคุณค่าและทำความเข้าใจประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยจำแนกลักษณะบุคคลเป็นกระบวนการสองด้าน

2.1 การเข้าถึงความรู้และประสบการณ์ของบุคลากร ทำให้เกิดมุมมองและความท้าทายใหม่ ๆ ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

2.2 ความเข้าใจลูกค้าหรือผู้รับบริการอย่างซึ่งในแบบฉบับของแต่ละบุคคล คือความสามารถที่จะเข้าถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการ โดยทำความเข้าใจว่าลูกค้าหรือผู้รับบริการคือ ใครมีความเป็นอยู่อย่างไร อะไรเป็นสิ่งสำคัญสำหรับพวกเขาในองค์การทางการศึกษาก็คือ ผู้เรียน ผู้ปกครองชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ นั้นเอง ซึ่งความรู้ที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับบุคคลเหล่านี้จะนำไปสู่ความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนนวัตกรรมขององค์การ

3. การถ่ายทอดจินตนาการ (Imagine) คือ เป็นความสามารถในการคิดให้เป็นรูปธรรมหรือคิดเป็นภาพ โดยการแสดงข้อมูลด้วยภาพเรื่องราวความประทับใจ และอุปมาอุปไมยให้เข้าใจได้ง่าย การคิดในลักษณะนี้เป็นเครื่องมือที่ทรงพลังในการอธิบายถึงสถานการณ์ รวบรวมความคิด และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้จินตนาการในการตอบคำถาม "จะเป็นอย่างไรถ้า" จะนำไปสู่ภาพที่ไม่ธรรมดาและความเป็นไปได้

4. การเล่นอย่างจริงจัง (Serious Play) ในการพัฒนานวัตกรรมต้องการแนวคิดที่แหกกฎบางข้อ การดำเนินการที่แตกต่างและสร้างด้วยความสนุกสนานผ่านหนทางที่ไม่เป็นไปตามแบบแผน ทั้งจากการสำรวจอย่างอิสระ การผสมผสาน การทดลอง ความตลกคะนอง และทำงานให้เหมือนเล่นแต่ผลที่ได้เป็นประโยชน์ที่จริงจัง

5. การร่วมมือในการสืบค้น (Collaborative Inquiry) นวัตกรรมส่วนมากไม่ได้สร้างโดยอัจฉริยะผู้โดดเดี่ยว ความเข้าใจได้มาจากแบ่งปันความคิดที่กว้างขวางโดยไม่มีอคติ ความร่วมมือด้านการสืบค้นคือ กระบวนการที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

6. การปั้นแต่ง (Craftine) ความสามารถในการรับมือกับความคิดที่ขัดแย้งในใจในขณะที่ต้องปฏิบัติการเพื่อให้เกิดนวัตกรรม เป็นการคิดและการพิจารณาภาพรวม รวมถึงความคิดเห็นแย้งเพื่อที่จะเปิดโอกาสให้กับทางเลือกอื่น สำหรับความแตกต่างระหว่างการคิดวิเคราะห์แบบดั้งเดิมและการคิดปั้นแต่ง คือ การคิดวิเคราะห์เป็นการคิดโดยแยกปัญหาเป็นส่วน ๆ ทั้งข้อเท็จจริงและสมมติฐาน แต่การคิดการปั้นแต่งเป็นการสังเคราะห์ การบูรณาการพิจารณาความเป็นไปได้และการตัดทอนอย่างมีเหตุผล

Imaginationcomau (2016, p. 6) กล่าวว่า ในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กร ดังนี้ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิดได้อย่างทันท่วงทีด้วยวิธีการเชิงนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ สามารถใช้ประโยชน์จากบริบทการเปลี่ยนแปลงสามารถบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่โดยการทำงานเป็นทีมในรูปของเครือข่ายที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้กลยุทธ์เชิงนวัตกรรม สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความ คาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์กร

Loader (2016, p. 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญ ดังนี้ สามารถกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม บุคลากรในองค์กรจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานมีความเชื่อใจระหว่างกัน บุคลากรในองค์กรจะได้รับการสื่อสารที่ชัดเจนในกระบวนการและขั้นตอนและสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริงที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรได้ สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ และส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กร สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข สนับสนุนการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการบริหารงานอย่างโปร่งใส ยึดหลักธรรมาภิบาล และสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และเพิ่มคุณภาพการศึกษาผ่านการบริหารจัดการนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์

2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้มีนักวิชาการเสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

ปวีณา กันถิน (2560, หน้า 1840-1841) วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้ตลอดเวลา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการประชุมครูและ

คณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อวางแผนการสร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียนในทุกชั้นตอน เพื่อเป็นการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้กับครูและชุมชน ได้รับรู้และเข้าใจตรงกัน

2. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในระดับเครือข่าย/ระดับอำเภอ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนการจัดตั้งเครือข่ายของครูและสถานศึกษา เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งในเรื่องของกระบวนการจัดการเรียนการสอน หรือการทำงานผลงานของตนเอง ตลอดจนการเผยแพร่นวัตกรรมของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลงานหรือนวัตกรรมของสถานศึกษาของตนเอง เผยแพร่ให้กับสถานศึกษาอื่น หรือหน่วยงานอื่นและชุมชนได้รับรู้ ควรเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานตามที่ตนเองมีความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคลและควรเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานตามที่ตนเองสนใจ

3. ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ควรให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่ดีตามความเหมาะสม สำหรับครูในการทำงานต่าง ๆ เมื่อประสบปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การยกย่องหรือชมเชยแก่ครูที่ทำงานประสบความสำเร็จ หรือมีผลงานนวัตกรรมที่โดดเด่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับครู เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการกำหนดกฎเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อพิจารณาผลงานหรือความดีความชอบให้ชัดเจน พร้อมทั้งทำข้อตกลงและสร้างความเข้าใจกับครู เพื่อให้เกิดความยุติธรรมกับทุกคน

4. ด้านการคิดสร้างสรรค์ ศึกษาหาความรู้ และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาซึ่งจะนำไปสู่การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงานด้วยตนเอง พร้อมกับให้ลงมือปฏิบัติเอง โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ให้การสนับสนุน

5. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยีจัดอบรมปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ทันสมัยให้กับผู้บริหารสถานศึกษา และควรจัดทำแอปพลิเคชันเกี่ยวกับสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อเป็นอีกช่องทางหนึ่งให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กรของตนเอง ส่วนตัวผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน และควรส่งเสริมให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีเพื่อสืบค้นผ่านกระบวนการจัดอบรมให้ความรู้ และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการ และจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสมกับการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

6. ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม มีการวางแผนการดำเนินงานและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ อีกทั้งต้องมีการเผยแพร่การปฏิบัติงานสู่สาธารณชน และผู้บริหาร

สถานศึกษาควรนำหลักการบริหารงานแบบธรรมาภิบาล มาใช้บริหารงานในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

ภิญญา สายศิริสุข (2561, หน้า 31) กล่าวถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งเสริม นวัตกรรมสำคัญ ดังนี้ ต้องมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ด้านนวัตกรรม และพันธกิจเกี่ยวกับนวัตกรรม อย่างชัดเจนนำไปใช้สร้างให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนวัตกรรมจะเกิดขึ้น ได้ต้องอาศัยบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการมีความคิดสร้างสรรค์ ต้องสนับสนุนและส่งเสริม นวัตกรรม มีความทุ่มเทมุ่งมั่นด้วยใจจริงในการพัฒนาโดยถ่ายทอดเรื่องราวในการสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการมีความผูกพันและสนับสนุนนวัตกรรม ซึ่งควรที่จะ มีโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่สนับสนุนการถ่ายโอนความรู้ใหม่ ๆ และติดตามกระบวนการ ทำงานของพนักงาน เพื่อให้แน่ใจว่างานนั้นจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อรพิน อัมรัตน์ (2561, หน้า 6-7) ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมา สังเคราะห์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ 5 ด้าน ดังนี้

- 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- 2) การมีส่วนร่วมในการทำงาน
- 3) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม
- 4) การมีความคิดสร้างสรรค์
- 5) การบริหารความเสี่ยง

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 84) การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยสรุปได้ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม มี 4 องค์ประกอบย่อย คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การสร้างวิสัยทัศน์ และการกำหนดวิสัยทัศน์
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมองค์ มี 5 ประการย่อย คือ การกำหนด เป้าหมายร่วมกัน การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การกำหนด บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน และการสร้างความไว้วางใจ
3. ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ การมี ความคิดริเริ่ม มีความคิดหลากหลายและยืดหยุ่น และการมีจินตนาการที่ลึกซึ้ง
4. ด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม มี 4 องค์ประกอบย่อย คือ การเป็นผู้นำ ทางความคิด การเป็นนักสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการเป็นนักจัดองค์การและ การเป็นแบบอย่างที่ดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

5. ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม มี 4 องค์ประกอบย่อย คือ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่อสังคม

ปาริฉัตร นวนทอง และ ตรัยภูมิินทร์ ตรีตรีศวร (2564, หน้า 1438- 1439) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้องค์ประกอบดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ 5) ด้านการบริหารความเสี่ยง 6) ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563, หน้า 35) ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ 6 ด้าน ดังนี้ 1) การบริหารจัดการ 2) การสร้างองค์กรนวัตกรรม 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) การสร้างเครือข่าย 5) การสร้างบรรยากาศในองค์กร 6) การบริหารแบบมีส่วนร่วม

สุรียา สรวงศิริ และสิทธิชัย สอนสุภี (2564, หน้า 912-920) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้องค์ประกอบดังนี้ 1) วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม 3) การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม 4) การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

ไพฑูรย์ ศิริบูรณ์ และยุวธิดา ขาปัญญา (2565, หน้า 165) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้องค์ประกอบดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการบริหารความเสี่ยง 4) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 5) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

อาฟานตี คอลออาแซ และสร้อยณี อุเสินยาง (2565, หน้า 132) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้องค์ประกอบดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและ 6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

Hender (2003 อ้างอิงใน ลัญญาภา นาคคุบัว, 2564, หน้า 46-47) เป็นอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญการสอนด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมประจำ University of Ulster เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐซึ่งตั้งอยู่ที่ไอร์แลนด์เหนือ เขาได้ทำการวิจัยศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยทบทวนวรรณกรรมจากการสังเคราะห์ เอกสารงานวิจัยและสัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้บริหารระดับสูง 5 ราย ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสร้างความเติบโตของธุรกิจด้วยนวัตกรรมและการลงทุนในองค์การชั้นนำเป็นกรณีศึกษา 3 ราย ในองค์การที่มีความแตกต่างกัน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สำคัญ (Imperative for Innovation Leadership) ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Creating a Climate for Innovation) หมายถึง การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในองค์กรให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม และการคงไว้ซึ่งบรรยากาศที่สร้างสรรค์ในการทำงาน (Create and Maintain Innovative Climate) สนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้สำหรับการสร้างนวัตกรรม (Innovation Engine Supports) และสำหรับธุรกิจขนาดเล็กจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นผู้ประกอบการที่มีความแตกต่างกับธุรกิจขนาดใหญ่อื่น ๆ

2. ด้านการคัดเลือกคนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม (Recruiting for Innovation) หมายถึง การคัดเลือกคนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยเลือกจากความแตกต่างทางภูมิหลัง บทบาทหน้าที่ บุคลิกภาพ ระดับของประสบการณ์และวิธีการคิดสรุปขยาย (Conceptual Thinking)

3. ด้านการสร้างทีม (Team Building) หมายถึง การสร้างค่านิยมในทีม (Set of Values) การพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหา (Develop Skill for Solving Problems) การรักษาสัมพันธภาพระหว่างหน่วยงาน (Manage Relationship Inside and Outside) และการมีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร (Interact with Other Parts of The Organization and outside Stakeholders)

4. ด้านการจัดการทีมนวัตกรรม (Managing Innovation Teams) หมายถึง การบริหารจัดการทีมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยตระหนักถึงความเป็นผู้นำและสมาชิกในทีม เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น (Recognizing Leader and Team Member When to Necessary Change) ให้ความสำคัญกับความคิดใหม่ ๆ และความคิดสร้างสรรค์ (Focus on New Ideas and Creativity) และการบริหารจัดการด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับพนักงานในการทำงานเป็นทีม

5. ด้านการพัฒนาทักษะ (Developing Skills) หมายถึง การจัดอบรมด้านทักษะและการทำงานร่วมกัน (Training Skill and Collaborative Working) และเปิดกว้างการรับรู้ ทำให้ผู้อื่นเข้าใจตนเอง รับรู้ข้อเด่น และข้อจำกัด (Awareness People Understand Themselves) และการให้ผู้เชี่ยวชาญที่มี ความสามารถร่วมถ่ายทอดประสบการณ์ให้พนักงาน

6. ด้านการค้นหาแหล่งสนับสนุน (Finding Supporters) หมายถึง การค้นหาแหล่งสนับสนุนที่มีค่าในองค์กรและจากภายนอกองค์กร เช่น การเชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาร่วมแบ่งปันความคิด (Provide External Specialist to Share Idea) การหาทุนสนับสนุน (Provide Sponsor) และการให้เวลายืดหยุ่นในการทำงาน

7. ด้านรางวัลผลตอบแทน (Rewarding) หมายถึง การให้คุณค่ากับผลงานการดำเนินการและการยอมรับในความสามารถส่วนบุคคล การให้รางวัลที่เหมาะสมกับความเสี่ยงจากการทำงาน และมีการทบทวนกระบวนการนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง (Reviewed The Innovation Process) ให้ผลตอบแทนในรูปแบบความท้าทาย ความตื่นเต้น หรือการร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Horth (2014 อ้างอิงใน จีระศักดิ์ นามวงศ์, 2563, หน้า 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1. วิธีการนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการมีภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมเพื่อนำไปสู่วิธีการบริหารงานแบบใหม่ ซึ่งจะนำมาซึ่งการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
2. ภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรม ผู้นำจะต้องเรียนรู้วิธีการสร้างบรรยากาศองค์การเพื่อให้บุคลากรในองค์การสามารถประยุกต์ใช้ความคิดเชิงนวัตกรรมในการบริหารความเสี่ยง แก้ไขปัญหาและพัฒนาสินค้าและการบริการใหม่ ๆ ภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรมจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีกระบวนการคิดที่แตกต่างและทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ ในการเผชิญสิ่งที่ท้าทาย เช่น การทำงานท่ามกลางทรัพยากรที่ขาดแคลน หรือการทำงานเพื่อความอยู่รอดท่ามกลางการแข่งขัน เป็นต้น

รชวิทย์ หล่อศรีศุภชัย (2562) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 5 ด้าน โดยแต่ละด้านมีคุณลักษณะย่อย ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์และทันต่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำรู้ว่าอะไรคือเป้าหมายที่สำคัญ แสดงออกถึงการมีความมั่นคงต่อเป้าหมายนั้น สร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ซึ่งมุ่งตรงต่อเป้าหมาย เปิดกว้างรับรู้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลทุกทิศทางเป็นผู้มองการณ์ไกล สามารถคาดการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มองออกว่าสาเหตุและผลลัพธ์ที่ตามมาของความเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้นนั้นเป็นอย่างไร และควรเตรียมการรับมืออย่างไรเพื่อให้องค์กรอยู่รอด โดยการชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของนวัตกรรมและการนำนวัตกรรมเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน กล้าเสี่ยงที่จะนำและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น นอกจากนี้ รู้วิธีการสื่อสารและถ่ายทอดข้อมูลให้พนักงานเข้าใจ และสามารถเตรียมตัวรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้
2. ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้นำส่งเสริมและหล่อหลอมให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในองค์การ ร่วมกันทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยสนับสนุนให้สมาชิกในทีมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน สนับสนุนกัน พึงพากันให้กำลังใจซึ่งกันและกัน รวมถึงสร้างให้เกิดความเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกันในระหว่างสมาชิกของทีมงาน เกิดความยึดเหนี่ยวกันภายในกลุ่ม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีมในกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม นอกจากนี้ผู้นำต้องจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างเพียงพอ ส่งเสริมให้ทีมงานนำนวัตกรรมเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน
3. ด้านการลงมือปฏิบัติอย่างรวดเร็ว หมายถึง ผู้นำแสดงตัวแบบการตอบสนองต่อสิ่งรอบตัวอย่างทันทั่วทั้งที่ โดยรับรู้ต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น จับประเด็นสำคัญของสถานการณ์และหาวิธีการตอบสนองอย่างเหมาะสมได้ทันการ รวมถึงการกระทำในเชิงป้องกันล่วงหน้าเพื่อไม่ให้เกิดเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์การ ผู้นำส่งเสริมค่านิยมการทำงานอย่างรวดเร็วให้เป็น

วัฒนธรรมองค์การให้พนักงานตอบสนองความต้องการทั้งลูกค้าภายในและลูกค้าภายนอกอย่างรวดเร็ว โดยมีการติดตามงานคิดค้นแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

4. ด้านสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ผู้นำส่งผ่านข้อมูลที่สำคัญไปยังผู้ตาม โดยสื่อสารข้อมูลที่ต้องมีเสถียรภาพของข้อมูล สื่อสารข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา และเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมเพื่อให้ข้อมูลไปถึงผู้รับที่ต้องการ ผู้นำเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารสองทาง เน้นการสื่อสารแบบแนวราบ รับฟังความคิดเห็นของผู้ตามและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารแบบสมัยใหม่เข้ากับการทำงาน เพื่อให้มีการสื่อสารข้อมูลถึงผู้รับได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

5. ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในผู้ตาม โดยเริ่มจากการที่เป็นผู้มองโลกในแง่ดี มองไปถึงเป้าหมายขององค์การในอนาคต มีความคิดทางบวก อันนำไปสู่การหาวิธีการกระตุ้นให้ผู้ตามมีแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ผู้ตามเกิดพันธะผูกพันต่อเป้าหมายร่วมกันขององค์การ อันนำไปสู่การอุทิศตนและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ในทางกลับกันผู้นำต้องสร้างให้ผู้ตามเป็นผู้มองโลกในแง่ดีและมีความคิดเชิงบวกเช่นกัน นอกจากนี้ ผู้นำสร้างงานที่ท้าทายและมีความหมายต่อองค์การโดยการประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อเพิ่มความน่าสนใจในงาน และมอบหมายงานที่ท้าทายและมีความหมายให้ผู้ตามทำ

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

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับสภาพของสถานศึกษาได้ สามารถดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง โดยมุ่งเน้น และสามารถสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สร้างโอกาสในการพัฒนาสถานศึกษาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง

2. ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการสร้างทางเลือกใหม่และคิดนอกกรอบ มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงาน

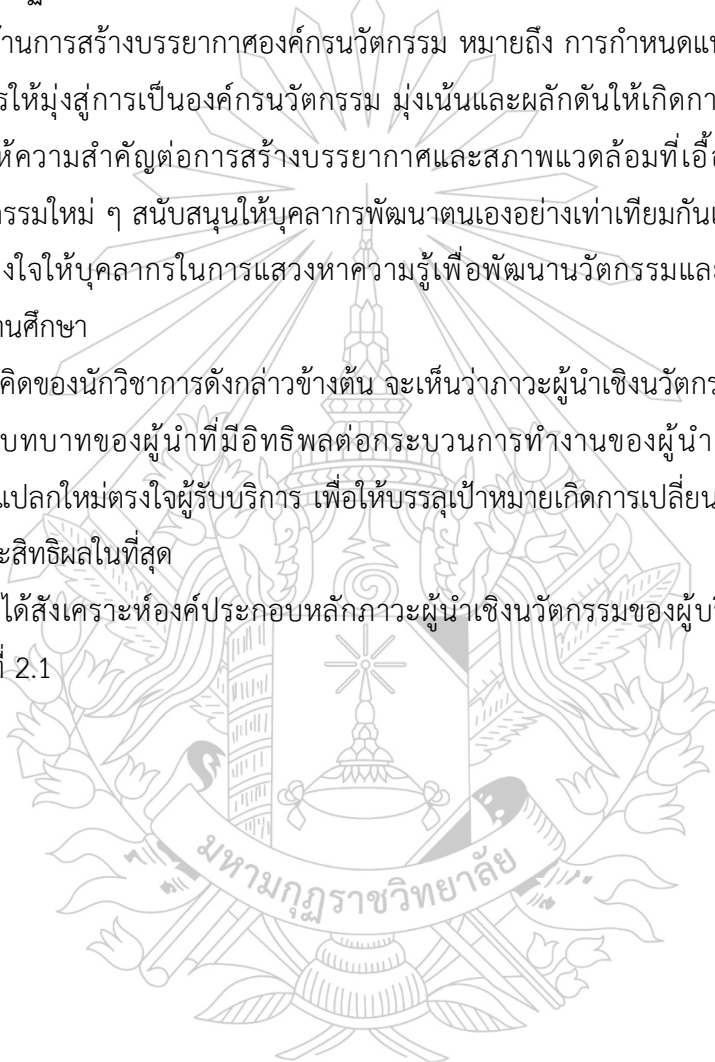
3. ด้านการสร้างความร่วมมือ หมายถึง ความสามารถในการสร้างเครือข่ายและสร้างความสัมพันธ์ในสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษามีความเป็นกลาง เข้าใจบุคคลและวัฒนธรรมในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเพื่อสร้างโอกาสในการทำงานและพัฒนาสถานศึกษา มีความสามารถในการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การให้ความสำคัญในการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในสถานศึกษาและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยในสถานศึกษา จัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และสร้างนวัตกรรมใหม่ เพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร ให้ความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพ และเสริมสร้าง แรงจูงใจให้บุคลากรในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นพฤติกรรมคุณลักษณะและบทบาทของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานของผู้นำเองและบุคคลในหน่วยงานด้วยวิธีแปลกใหม่ตรงใจผู้รับบริการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าแก่องค์การที่มีประสิทธิผลในที่สุด

ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาปรากฏดังตารางที่ 2.1



จากการศึกษา วิเคราะห์ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้ 1) Hender (2003) 2) Horth (2014) 3) Hunter and Cushenbery (2011) 4) Higgins (1995) 5) Pollock (2008) ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์ จัดกลุ่มลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ใกล้เคียงกัน โดยพิจารณาจากค่าความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป นำมาเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการวิจัยครั้งนี้ 6 ด้าน ได้แก่

ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

จากนิยามและแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ดังกล่าวข้างต้น ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการมีหรือการพัฒนาภาวะผู้นำประเภทนี้ให้เกิดขึ้นกับตัวบุคคลในองค์กร โดยเฉพาะกับผู้บริหารสถานศึกษา การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม เป็นการมีความรู้อย่างแท้จริงในเรื่องที่ทำรู้หลักวิชาอย่างรอบด้าน และสามารถประยุกต์ความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเกิดขึ้นได้จากการสังสมประสบการณ์ ไหวพริบ ปฏิภาณ จนกลายเป็นความเชี่ยวชาญพิเศษ การประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา สื่อสารทำความเข้าใจได้ดีมีการสนทนาที่สร้างสรรค์ รู้จักอดทน อดกลั้นเพื่อที่จะได้ทำผลงานที่ตอบสนองความต้องการได้ถูกต้อง การคิดวิเคราะห์ จากการรับทราบข่าวสารข้อมูลความเคลื่อนไหว ทัวโลกในเวลาอันรวดเร็ว เพื่อสร้างทางเลือกเชิงนโยบายให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป และการวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานได้อย่างเป็นระบบ มีนักวิจัยและนักวิชาการให้ความรู้เกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ดังนี้

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553) ที่ได้อธิบายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ว่าต้องมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย กำหนดสาระและวิธีการตามเป้าหมาย มีความฉลาดรอบรู้ในทิศทางหรือแนวโน้มในอนาคต สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ที่สำคัญดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) 4) การทำงานเป็นทีม (Term Work) 5) การมีความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) และ 6) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

นิกัญชล ลั่นเหลือ (2554) ให้ความหมายของการสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) ว่าหมายถึงพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่แสดงออกถึงการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน มองปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรว่าเป็นสิ่งท้าทาย กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงานและสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ได้ และสามารถสรุปตัวบ่งชี้พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการสร้างวิสัยทัศน์ได้ 8 ตัว บ่งชี้ ได้แก่ 1) มีการวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร 2) มีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตองค์การผ่านวิสัยทัศน์ 3) เปิดโอกาสให้กำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อ

เป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน 4) มองปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรว่าเป็นสิ่งท้าทาย 5) มีการค้นหาวิธีการแก้ปัญหาเดิมด้วยวิธีการใหม่ๆ 6) กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน 7) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์ด้วยวิถีทางใหม่ และ 8) สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ได้

พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมนั้น มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันกับการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมดังนี้ การมีจินตนาการที่ยิ่งใหญ่ (Visionary) การกำหนดทิศทางขององค์กร (Modeling the Way) การกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์ (Inspiring a Shared Vision) ซึ่งการมีวิสัยทัศน์ (Vision) เป็นสิ่งที่ผู้นำในการสร้างนวัตกรรม (Leadership for Innovation) มีความมุ่งมั่น (Tenacity) มีการมองอนาคต (Look into the Future) มีมุมมองในการพัฒนา (Development Perspective) มีทัศนคติของผู้บริหารเกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Attitudes of Managers to Creativity and Innovation) การมีวิสัยทัศน์ (Visioning) มีวิสัยทัศน์ (Has the Vision)

สุพิชชา พุกนงาม (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์อนาคตขององค์กร คาดการณ์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในองค์กร สร้างแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเหมาะสมตามเป้าหมาย การดำเนินงานสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่การปฏิบัติ สร้างโอกาสคุณธรรมจริยธรรมขององค์กรให้เป็นยอมรับ ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การปฏิบัติตนเป็นอย่างที่ดี

กมลชนก ชมภูพันธ์ (2563) ได้อธิบายว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม คือ การที่ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีทักษะในการคาดการณ์ล่วงหน้าและทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ เป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดทิศทางขององค์กร ต้องมีการพัฒนาทักษะในการคิด การตัดสินใจ ซึ่งในยุคปัจจุบันทำให้องค์กรสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลต่าง ๆ บนโลกได้มากขึ้น ทั้งข้อมูลการตลาด ข้อมูลพนักงานในองค์กร รวมถึงข้อมูลการใช้งานเครื่องมือทางดิจิทัล ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องสามารถใช้ข้อมูลเหล่านี้มาคิดวิเคราะห์เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์และวางแผนกลยุทธ์ให้กับองค์กร

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ความสามารถในการกระตุ้นโน้มน้าวใจให้บุคลากร ร่วมกันวิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหาอุปสรรคมากำหนดวิสัยทัศน์ร่วม สร้างวิสัยทัศน์สู่การนำไปปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมมี 4 ด้านดังนี้ 1. การกำหนดวิสัยทัศน์หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น ประกอบด้วย การวิเคราะห์องค์กร มากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และเป้าหมาย ผลผลิตหลักเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา 2. การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง

พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสร้างภาพในอนาคตให้เป็นจริง หรือเป็นการสร้างพิมพ์เขียว (blueprint) ของสถานศึกษาใช้เป็นแนวดำเนินงานที่มีความเป็นเลิศในอนาคต 3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของสมาชิกในสถานศึกษา เพื่อให้องค์การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมตามที่กำหนดร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา 4. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การกระทำ และการให้รางวัล เมื่อบุคลากรทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

Hackman, Schmitt-Oliver and Tracy (2002) ได้กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม โดยผ่านกระบวนการวางแผนกลยุทธ์จะเป็นผลสำเร็จก็ต่อเมื่อได้รับการสนับสนุน เน้นย้ำ และให้ความสำคัญจากผู้บริหารขององค์การ รวมทั้งการยอมรับและความรู้สึกเป็นเจ้าของความผูกพันของสมาชิกทุกคนในองค์การ การมีความรับผิดชอบและช่วยเหลือเพื่อทำให้วิสัยทัศน์ของโรงเรียนกลายเป็นความจริง

Wilmore Wilmore (2002) ได้อธิบายว่า ผู้นำนอกจากจะสร้างวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมแล้ว (Formulating) จะต้องมีความสามารถในการสื่อสารหรือเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) ให้บุคคลอื่นเข้าใจและปฏิบัติตามได้ รวมถึงต้องมีความรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นด้วย (Accountability)

Zaccaro & Banks Zaccaro & Banks (2004) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต การสื่อสารวิสัยทัศน์และการทำให้เห็นภาพของผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ ซึ่งสามารถแยกองค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมที่สำคัญ ดังนี้คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) (role model) และการทำงานเป็นทีม (teamwork)

Kahan, Seth (2017) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมจะเป็นผู้นำที่มีลักษณะ ดังนี้คือ การเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม โดยจริยธรรมของผู้นำเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียน ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกระตุ้น โน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์การ โดยการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมสนับสนุนให้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ และการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศขององค์การให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรไปสู่เป้าหมาย องค์การ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วยการสร้าง

วิสัยทัศน์ (formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) การเป็นแบบอย่างที่ดี

Smith, Lynch & Knight (2018) ได้ให้นิยามคำว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (Innovative Vision) ว่ามีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ การมีจินตนาการที่ยิ่งใหญ่ (Visionary) มีการกำหนดทิศทางขององค์กร (Modeling the Way) มีการกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์ (Inspiring a Shared Vision) มีวิสัยทัศน์ (Vision) เป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรม (Leadership for Innovation) มีความมุ่งมั่น (Tenacity) มีการมองอนาคต (Look into the Future) มีมุมมองในการพัฒนา (Development Perspective) มีทัศนคติของผู้บริหารเกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Attitudes of Managers to Creativity and Innovation) การมีวิสัยทัศน์ (Visioning)

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และแนวทางการพัฒนานวัตกรรมของสถานศึกษาที่ชัดเจน สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับ ตลอดจนสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

ด้านที่ 2 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรม

นักวิชาการได้อธิบายองค์ประกอบด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม ดังนี้

เวียงวิวรรณ์ ทำทูล (2557, หน้า 7-10) กล่าวถึง การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองตอบความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 17-19) หมายถึง การกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคมเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้นมีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิด นวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชน

แห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมายเพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ

ปวีณา กันธิณ (2560) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศในการสร้างองค์กรนวัตกรรม โดยรับรู้ถึงศักยภาพของโรงเรียนตนเอง ผู้บริหารมีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานในการอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีการสนับสนุนให้ครูหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความรู้ให้กับตนเอง อีกทั้งสถานศึกษายังมีการสรรหาอุปกรณ์เครื่องมือให้กับผู้เรียนได้เข้าถึงเทคโนโลยีได้อย่างสะดวก

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562) กล่าวถึง การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองตอบความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวความคิดการสร้างนวัตกรรม

ยินดี ฮานาฟี (2562, น.27) หมายถึง ระดับการปฏิบัติของสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อม ประกอบด้วย การให้ความสำคัญต่อบุคคล การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การคิดเชิงระบบ และการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนในการเรียนรู้

1. การให้ความสำคัญต่อบุคคล หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูหรือบุคลากรเป็นรายตัวในการแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างบรรยากาศสนับสนุนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง

3. การคิดเชิงระบบ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ในการคิดเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูง ยึดหลักคุณภาพผู้เรียน มีการการประเมินสภาพปัญหาในภาพรวมทั้งหมด การคิดเชื่อมโยงระบบต่าง ๆ ประกอบกันเป็นเครือข่ายความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบของระบบ ขอบเขตและสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อระบบ มีโครงสร้าง และมีแบบแผน มีการปรับตัวและมีวงจรป้อนกลับในการทำงาน

4. การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุนใช้เครือข่ายเทคโนโลยีและเครื่องมือทางข้อมูลต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนคนในองค์กรเข้าถึงความรู้และมีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

โดยรวมไปถึงตัวระบบและกระบวนการทางเทคโนโลยี ตลอดจนโครงสร้างของความร่วมมือ ที่จะทำให้เกิดทักษะในการประสานงานการสอนงานและทักษะเกี่ยวกับความรู้ด้านอื่น ๆ

จันจิรา น้ำขาว (2562. น.34) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรให้ผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียด กระตุ้นให้บุคลากรมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้รางวัลและเสริมแรงให้กับบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่องค์การนวัตกรรม

Pollock (2008) วัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การ เน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันแบบทีมทั้งโรงเรียน เพื่อมุ่งสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่หลากหลาย การเรียนรู้ทักษะใหม่และการพัฒนาโปรแกรมหรือหลักสูตร การสร้างค่านิยมองค์การใหม่ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและนำประโยชน์สู่สังคมและชุมชนและการบริหารความเสี่ยง

สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรม ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร สร้างวัฒนธรรมการยอมรับความคิดใหม่ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทดลองวิธีการใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอน

ด้านที่ 3 การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

นักวิชาการได้อธิบายองค์ประกอบ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

เวียงวืวรรณ์ ทำพูล (2557) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติในการทำงานของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครูประกอบด้วย การมีจินตนาการ และความยืดหยุ่น

1. การมีจินตนาการ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่แปลกใหม่ที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์ พัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน

2. ความยืดหยุ่น หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร ที่แสดงออกถึงการกระตุ้นให้ครูมีทางเลือก หรือสร้างทางเลือก เพื่อส่งเสริมให้ครูประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลาย

พิสิฐวิวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559, หน้า 22) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Creative) หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่แสดงออกถึงความเชี่ยวชาญที่เกิดจากความรู้ประสบการณ์และทักษะการทำงานขั้นสูง สามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์จากฐานความรู้เดิมไปสู่จินตนาการใหม่ ๆ เรื่องใหม่ ๆ แล้วพัฒนาสิ่งที่เป็นนามธรรมในจินตนาการนั้นให้เป็นรูปธรรมจนใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งวัดได้จากตัวบ่งชี้

1. มีความเชี่ยวชาญ (Expertise) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการใฝ่เรียนใฝ่รู้อยู่ตลอดเวลา มีความรอบรู้ในวิชาชีพสามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี มีทักษะขั้นสูงในการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ของงาน มีความรู้เชิงระบบสามารถแก้ปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อน และสามารถต่อยอดองค์ความรู้เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้

2. การมีจินตนาการ (Innovative mind) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่แสดงออกถึงความสามารถในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจน การแสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ ที่จะทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายและนำความคิดเหล่านั้นมาประเมินคัดเลือกเพื่อให้ได้วิธีการที่ดีที่สุดแล้วนำแนวคิดที่ได้ไปลงมือทำแผนปฏิบัติ

3. การมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่แสดงออกถึงความสามารถในการนิยามปัญหา ที่ผ่านการไตร่ตรองอย่างรอบคอบ และหาแนวทางแก้ไขโดยการรวบรวม และประเมินสารสนเทศเพื่อใช้อ้างอิงและประกอบการตัดสินใจ แล้วตั้งสมมติฐานหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล เพื่อนำไปสู่การแปลความหรือสรุปความเพื่อพิจารณาตัดสินใจข้อมูลได้

ปวีณา กันถิ่น (2560) กล่าวถึง การมีความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นกระบวนการคิดวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ มีการเปิดโอกาสและให้อิสระให้บุคลากรได้คิดและวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์ โดยมีวิธีการกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกที่หลากหลาย ในการพัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในการทำงาน

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 17-19) กล่าวถึง การคิดสร้างสรรค์ ว่าหมายถึงความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้บุคคลมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงานสนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กร และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็น มุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ยินดี ฮานาฟี (2562, หน้า 22) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Creative) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่แสดงออกถึงความเชี่ยวชาญที่เกิดจากความรู้ประสบการณ์และทักษะการทำงานขั้นสูง สามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณในการเชื่อมโยง

ความสัมพันธ์จากฐานความรู้เดิมไปสู่จินตนาการใหม่ ๆ เรื่องใหม่ ๆ แล้วพัฒนาสิ่งที่เป็นนามธรรมในจินตนาการนั้นให้เป็นรูปธรรมจนใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งวัดได้จากตัวบ่งชี้

1. มีความเชี่ยวชาญ (Expertise) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการใฝ่เรียนใฝ่อยู่ตลอดเวลา มีความรอบรู้ในวิชาชีพสามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี มีทักษะขั้นสูงในการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ของงาน มีความรู้เชิงระบบสามารถแก้ปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อน และสามารถต่อยอดองค์ความรู้เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้

2. การมีจินตนาวัตกรรม (Innovative mind) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่แสดงออกถึงความสามารถในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจน การแสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ ที่จะทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายและนำความคิดเหล่านั้นมาประเมินคัดเลือกเพื่อให้ได้วิธีการที่ดีที่สุดแล้วนำแนวคิดที่ได้ไปลงมือทำแผนปฏิบัติ

3. การมีวิจรรย์ญาณ (Critical Thinking) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่แสดงออกถึงความสามารถในการนิยามปัญหา ที่ผ่านการไตร่ตรองอย่างรอบคอบ และหาแนวทางแก้ไขโดยการรวบรวม และประเมินสารสนเทศเพื่อใช้อ้างอิงและประกอบการตัดสินใจ แล้วตั้งสมมติฐานหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล เพื่อนำไปสู่การแปลความหรือสรุปความเพื่อพิจารณาตัดสินใจข้อมูลได้

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562, หน้า 98) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะจากภารกิจที่ได้กล่าวไว้ในข้อ 3 ผู้บริหารมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และนโยบายมากมาย ซึ่งผู้บริหารอาจใช้เวลาส่วนใหญ่ในการปฏิบัติงานตามภารกิจและนโยบาย จึงทำให้ผู้บริหารอาจจะขาดการคิดในเชิงสร้างสรรค์งาน รวมทั้งจินตนาการ

Wooi (2013) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การกระจายอำนาจจากผู้นำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเพิ่มขึ้น เนื่องจากการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เพราะเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์นั้น และยังทำให้รู้สึกดีว่าตนมีคุณค่าที่สามารถเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความรักศรัทธาในผลงาน ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพคุณภาพและศักยภาพยิ่งขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยตรง

Lindegard Richard (2009) ได้กล่าวว่า ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ภาพใหญ่ทั้งในและนอกองค์กร การมองโลกในแง่ดี ซึ่งจะมองเห็นโอกาสมากกว่าปัญหา สร้างการเปลี่ยนแปลงที่ทำหายความสามารถของผู้ร่วมงาน สามารถโน้มน้าวและสร้างขวัญกำลังใจให้ทุกคนสามารถเอาชนะอุปสรรคและมีความมั่นใจในความสามารถของบุคลากรที่จะประสบความสำเร็จในสิ่ง

ที่พวกเขาดำเนินการ มีการผลักดันการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น และร่วมแรงร่วมใจฟันฝ่าอุปสรรคจนบรรลุตามเป้าหมาย ต้องมีความอยากรู้อยากเห็น จะทำให้ผู้นำเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเกี่ยวกับแนวโน้มและการพัฒนานวัตกรรม

สรุปได้ว่า การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ให้อิสระทางความคิด เปิดโอกาสให้ทดลองวิธีการใหม่ๆ และยอมรับความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการทดลองสิ่งใหม่เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้

ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

นักวิชาการได้อธิบายองค์ประกอบ ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม ดังนี้

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน ประกอบด้วย บทบาทของสมาชิก และการมีเป้าหมายร่วมกัน และการมีส่วนร่วมประกอบด้วยการส่งเสริมทักษะในการทำงานและการสร้างสัมพันธภาพ

1. บทบาทของสมาชิก หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่คาดหวังของสมาชิกภายในทีมที่ปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ที่ได้รับ เพื่อให้ผู้บริหารและครูมีการทำงานร่วมกัน รวมทั้งสามารถคาดการณ์พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้

2. การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารถึงการกำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคตที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดให้ครู สะท้อนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเสนอแนะแนวทางในการทำงาน เพื่อสร้างนวัตกรรมของการจัดการศึกษาในรูปของผลลัพธ์สำคัญที่ต้องการ

3. การส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมในการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วันนวัตกรรม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

4. การสร้างสัมพันธภาพ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการสร้างและธำรงรักษาความสัมพันธ์ที่เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู และระหว่างครูด้วยกันเองไม่ได้

ปวีณา กันถิน (2560) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ว่าเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และยังมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรของโรงเรียน และยังมีการจัดการประชุมร่วมกับครู เพื่อช่วยกันกำหนดจุดมุ่งหมาย บทบาท เพื่อสร้างภารกิจในการปฏิบัติงานตามความสามารถและความถนัดและผู้บริหาร ยังมีการส่งเสริมให้ครูมีน้ำใจเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือกันในการทำงานร่วมกัน

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 17-19) กล่าวถึง ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาส

และโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงานตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึภาคภูมิใจที่ให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ

Soonthorn (2008) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ต้องมีการแบ่งทีมงาน หน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรตามความรู้ ความสามารถ รวมทั้งความถนัดของแต่ละบุคคล ผู้บริหารต้องตระหนักว่าบุคลากรมีความสามารถแตกต่างกัน ถนัดหรือเชี่ยวชาญคนละด้าน การประสานความร่วมมือร่วมใจ การทุ่มเทกำลังความคิดและสติปัญญาเข้ามาซึ่งความสำเร็จของงานบุคลากรตามความรู้ ความสามารถ รวมทั้งความถนัดของแต่ละบุคคล ผู้บริหารต้องตระหนักว่าบุคลากรมีความสามารถแตกต่างกัน ถนัดหรือเชี่ยวชาญคนละด้าน การประสานความร่วมมือร่วมใจ การทุ่มเทกำลังความคิดและสติปัญญาเข้ามาซึ่งความสำเร็จของงาน

Lindegard Richard (2009) ได้อธิบายถึงลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ประสบผลสำเร็จจะต้องมีความสามารถในการสร้างเครือข่าย นวัตกรรมสามารถเกิดจากการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างความคิดใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นร่วมกันตลอดเวลา และสามารถแข่งขันได้

Wooli (2013) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีม หมายถึง ให้ความสำคัญและสนับสนุนสมาชิกของทีม หมายถึง ผู้นำให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมโดยดุษฎีระดมความคิดของพนักงาน รวมทั้งการสนับสนุนทรัพยากรจากผู้นำ เพื่อสร้างความมั่นใจและเป็นเกราะป้องกันทีมนิเทศในการทำงาน และเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงาน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้เวลาแก่พนักงานในองค์กรสามารถปรึกษาหารือในการพัฒนาระบบงานใหม่ ๆ เสมอ

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนานวัตกรรม

ด้านที่ 5 การบริหารการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการได้ให้ความหมายขององค์ประกอบ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ดังนี้

เวียงวัวร์ธน์ ทำทูล (2557, หน้า 48) กล่าวถึงองค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ว่าหมายถึง วิธีการที่จะบรรลุตามวิสัยทัศน์นั้น ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องมีคุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และเป็นแบบอย่างที่ดี

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 17-19) กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ว่าหมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกลแปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นและถ่ายทอดสู่แนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงมีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับเตรียมการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

ปวีณา กันถิน (2560) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงทั้งมีการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร มีการสร้างความเชื่อมั่นให้กับวิสัยทัศน์ของตนเอง และมีวิธีการที่ดีเกี่ยวกับการแก้ปัญหาความขัดแย้งให้กับบุคลากรทุกคนอย่างสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

ภริญา สายศิริสุข (2561, หน้า 6) กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

ยินดี ฮานาฟี (2562) กล่าวว่า เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มีพฤติกรรมให้เพื่อนร่วมงานยอมรับด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างวิสัยทัศน์ เสริมแรงจูงใจ ให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงให้ทุกคนเห็นคุณค่าของตนเอง และแสดงออกถึงความเป็นนักคิดนักวางแผน คิดเชิงระบบ และสามารถวิเคราะห์การทำงานได้อย่างเป็นระบบ มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยส่งเสริมการทำงาน รวมถึงมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อที่จะยกระดับคุณภาพ การศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

ปาริฉัตร พรสุวรรณ (2562, หน้า 10) การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562) การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพลักษณ์ในอนาคตของสถานศึกษาตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรอบด้าน มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ค่านิยมของสถานศึกษาที่ดีขึ้นในอนาคต โดยต้องใช้ทักษะความสามารถ ศักยภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงและยอมรับได้

Zaccaro and Banks (2004) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ซึ่งผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นั้น ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต และการสื่อสารให้ผู้อื่นทราบด้วยคำพูด การกระทำ เพื่อให้มองเห็นภาพในผลสำเร็จที่ต้องการ ผู้นำจะสร้างความไว้วางใจและให้ความสำคัญกับผู้อื่นมากกว่าตนเอง ซึ่งสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) การสร้างความไว้วางใจ(trust) และการให้ความสำคัญกับผู้อื่น

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนและดำเนินการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ สร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร บริหารความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และสามารถนำพาองค์กรผ่านการเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ด้านที่ 6 การพัฒนาทักษะดิจิทัล

นักวิชาการให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีทักษะและสมรรถนะ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนี้

พิสิธธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559) กล่าวถึง การมีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (ICT Competency) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการวางแผน และใช้ ICT ภายในโรงเรียน สามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการทำงาน และใช้ ICT เพื่อการติดต่อสื่อสาร การเข้าถึงแหล่งบริการสารสนเทศเพื่อนำมาใช้บริหารจัดการภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ รวมถึงความสามารถในการจัดระบบสารสนเทศโรงเรียนให้อยู่ในรูปดิจิทัลได้

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวถึง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารหมายถึง การมีความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ เห็นความสำคัญและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ แสดงวิสัยทัศน์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้บุคคลมีความเข้าใจ ยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติ ปรับประยุกต์ให้สอดคล้อง

กับการดำเนินงาน สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย พัฒนาระบบบริหารจัดการ ถ่ายทอด เผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนและหน่วยงานอื่น จัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กร จัดให้บริการความรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้าน ICT ร่วมกัน ตลอดจนจัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน เป็นฐานข้อมูลกลางสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที

ปวีณา กันถิ่น (2560) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำแอปพลิเคชันเกี่ยวกับสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อเป็นอีกช่องทางหนึ่งให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กรของตนเอง ส่วนตัวผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน และควรส่งเสริมให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีเพื่อสืบค้นหาความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองในเรื่องของการใช้เทคโนโลยี โดยผ่านกระบวนการจัดอบรมให้ความรู้ และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการ ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสมกับการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

จุฑามาส ชุนหวน (2562) กล่าวว่า การเข้าถึงเทคโนโลยีเทคโนโลยีกลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต เติบโตใหม่จะใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ บุคลากรในสถานศึกษาก็จำเป็นต้องเป็นคนที่สามารถนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน พร้อมทั้งใช้เป็นเครื่องมือในการค้นคว้าพัฒนาความรู้ของตนเอง ขณะเดียวกันยังจะต้องสามารถนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอีกด้วย แต่ทั้งนี้การยอมรับและการใช้เทคโนโลยีของบุคลากรในสถานศึกษาจะมีระดับความสามารถที่แตกต่างกัน การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้จึงจำเป็นต้องมีแผนการจัดการที่ชัดเจน เช่นเดียวกันกับการวางโครงสร้างพื้นฐานที่เกี่ยวข้องที่จะต้องมีการลงทุนและการพัฒนาบุคลากรไปพร้อม ๆ กัน

ยินดี ฮานาฟี (2562) หน้า 27) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ หมายถึงระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุนใช้เครือข่ายเทคโนโลยีและเครื่องมือทางข้อมูลต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนคนในองค์กรเข้าถึงความรู้และมีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยรวมไปถึงตัวระบบและกระบวนการทางเทคโนโลยี ตลอดจนโครงสร้างของความร่วมมือที่จะทำให้เกิดทักษะในการประสานงานการสอนงาน และทักษะเกี่ยวกับความรู้ด้านอื่น

ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562) ผู้นำมีการวิเคราะห์ สืบหาความต้องการเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่สอดคล้องกับภาระงานที่ได้กำหนดไว้ในโครงสร้างการบริหารงาน รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ เข้าใจวิธีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารทางไกล เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยี

เครือข่ายคอมพิวเตอร์มาใช้ในองค์กรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง พร้อมทั้งประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

Shazia (2000) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของครูในการใช้ ICT ในห้องเรียน คือ การเข้าถึงทรัพยากรที่มีคุณภาพของซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ ความสะดวกในการใช้งานเป็นสิ่งจูงใจในการเปลี่ยนแปลงและความร่วมมือภายในโรงเรียน นอกจากนี้โรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้กำหนดพันธกิจร่วมกันมีความมุ่งมั่นต่อการเรียนรู้อย่างมีอาชีพและมีการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์อย่างเป็นทางการและต้องชี้ให้ครูเห็นว่าการเรียนการสอนกับการเรียนรู้ ICT เป็นศูนย์กลางในการบรรณาการซึ่งเป็นการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จด้าน ICT จำเป็นต้องอาศัยการเชื่อมโยงการเปลี่ยนแปลงของครูโรงเรียนและผู้กำหนดนโยบายหรือฝ่ายบริหาร

สรุปได้ว่า การพัฒนาทักษะดิจิทัล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาความสามารถด้านดิจิทัลของบุคลากร และจัดทำโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับการพัฒนานวัตกรรม

องค์ประกอบทั้ง 6 ด้านของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่กล่าวมาข้างต้น มีความเชื่อมโยงและเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องพัฒนาองค์ประกอบทั้งหมดอย่างสมดุลและบูรณาการ ทั้งนี้ บริบทและความต้องการขององค์กรที่แตกต่างกันอาจต้องการการเน้นองค์ประกอบที่แตกต่างกัน ผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงควรประเมินและปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความต้องการขององค์กร

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

2.3.1 ความหมายของนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

นวัตกรรม (Innovation) มาจากคำบาลีว่า นวตา + คำสันสกฤตว่า กรฺม และคำภาษาอังกฤษ ว่า (Innovation) หมายถึง การกระทำหรือสิ่งที่ทำขึ้นใหม่หรือแปลกไปจากเดิม ซึ่งอาจจะเป็นความคิด วิธีการหรืออุปกรณ์ เป็นต้น (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2554) (เอกสารจากเว็บไซต์)

ในวงการศึกษา มีคำเกี่ยวกับนวัตกรรมอยู่ 3 คำ ได้แก่

1. นวัตกรรมการศึกษา (Educational innovation) หมายถึง สิ่งใหม่ที่นำมาใช้ ในการจัดการศึกษา
2. นวัตกรรมการเรียนการสอน (Instructional innovation) หมายถึง สิ่งใหม่ที่นำมาใช้ ในการจัดการเรียนการสอน

3. นวัตกรรมการเรียนรู้ (Learning innovation) หมายถึง สิ่งใหม่ที่นำมาใช้ให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้

จะเห็นได้ว่านวัตกรรมการศึกษาเป็นนวัตกรรมที่ใช้ในวงกว้างด้านต่าง ๆ ที่เป็นการจัดการศึกษา นวัตกรรมการเรียนการสอนและนวัตกรรมการเรียนรู้ จัดเป็นนวัตกรรมประเภทเดียวกัน มีจุดเน้น ที่การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการศึกษาความหมายจากนักวิชาการ หลากหลาย ดังนี้

จันทรา ตานคงรักษ์ (2556ข, หน้า 21) กล่าวว่า นวัตกรรมทางการศึกษา คือ แนวคิด วิธีการ กระบวนการ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ หรือพัฒนาการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพ และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

อรนุช มั่งมีสุขศิริ (2562, หน้า 17) (เอกสารจากเว็บไซต์) กล่าวว่า นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกที่ช่วยทำให้ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ผู้เรียนได้เผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อผู้เรียนได้เรียนรู้ มีความรู้ ได้คิด ได้ปฏิบัติงาน เกิดทักษะ และคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์และให้สามารถบูรณาการความรู้ ประยุกต์ใช้ความรู้ในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาในชีวิตจริง ซึ่งนวัตกรรมจัดการเรียนรู้สำหรับครูจึงควรเป็นนวัตกรรมสำเร็จรูป สะดวก และง่ายต่อการนำไปใช้ ได้ประโยชน์โดยไม่กระทบบริบทการจัดการเรียนการสอนที่มีอยู่เดิม

มนสิข สิริสมบุญ (ม.ป.ป.) (เอกสารจากเว็บไซต์) กล่าวว่า การกระทำใหม่ ๆ หรือการพัฒนา ดัดแปลงจากสิ่งใด ๆ แล้วทำให้ดีขึ้นและเมื่อนำนวัตกรรมมาใช้ในวงการศึกษาจึง เรียกว่า “นวัตกรรมการศึกษา”

Rogers (2003, p. 12) (เอกสารจากเว็บไซต์) ให้ความหมายของคำว่า “นวัตกรรม” (Innovation) คือ ความคิด การกระทำ หรือวัตถุใหม่ ๆ ที่รับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่ อาจรับรู้ด้วยตัวบุคคลแต่ละคนหรือหน่วยอื่น ๆ ของการยอมรับในสังคมนวัตกรรมของสังคมใดสังคมหนึ่งอาจไม่ใช่ นวัตกรรม ของสังคมอื่นก็ได้ ดังนั้น ความใหม่ของนวัตกรรม มี 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) สิ่งใหม่ที่ยังไม่มีใครทำมาก่อน 2) สิ่งใหม่ที่เคยทำมาแล้วและถูกลืมเลิกไปและถูกรื้อฟื้นขึ้นมาใหม่เพราะเหมาะสม 3) สิ่งใหม่ที่พัฒนา มาจากของเก่าที่มีอยู่เดิม

Schilling (2008, p. 1) นวัตกรรม เป็นเรื่องของการนำความคิดไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อให้ได้ สิ่งใหม่หรือกระบวนการใหม่

ในงานวิจัยนี้ ใช้คำว่า นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ซึ่งจัดเป็นนวัตกรรมการเรียนการสอน หมายถึง สิ่งใหม่หรือวิธีการใหม่ที่นำมาใช้ในวงการศึกษา ได้แก่ แนวคิด วิธีการ กระบวนการ เทคนิค แนวปฏิบัติ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เพื่อแก้ปัญหามานagementการเรียนการสอนในชั้นเรียนหรือพัฒนา นักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.2 ขั้นตอนการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เป็นการการกระทำใหม่ การสร้างใหม่ หรือการพัฒนา ดัดแปลงจากสิ่งใด ๆ แล้วทำให้การศึกษาหรือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้ เกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว มีแรงจูงใจในการเรียน ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดกับผู้เรียน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กำหนดขั้นตอน การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ดังเช่น

มนสิข สิริสมบุญ (ม.ป.ป.) (เอกสารจากเว็บไซต์) กล่าวถึง ขั้นตอนของการพัฒนานวัตกรรมโดยใช้แนวทางการวิจัยเชิงการพัฒนา (Research and Development) กำหนดเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสร้างและหาประสิทธิภาพ โดยดำเนินการในขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

- 1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 1.2 ยกร่างนวัตกรรม (สื่อ วิธีการสอน หลักสูตร การวัดและการประเมิน และกระบวนการบริหาร)
- 1.3 เสนอผู้เชี่ยวชาญ
- 1.4 ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง/เป้าหมาย 1, 2, (อาจจะหาประสิทธิภาพ E1/E2)

ขั้นที่ 2 ศึกษาผลการนำไปใช้

- 2.1 นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มเป้าหมาย
- 2.2 ทำการทดสอบผลและประเมินผลการใช้ โดยอาจจะ
 - เปรียบเทียบก่อนใช้และหลังใช้ (ใช้ t - test แบบ t - pair)
 - เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด (ใช้ t - test แบบ one - sample)

ขั้นที่ 3 ประเมินผล

3.1 ใช้แบบวัดความพึงพอใจ แบบวัดทัศนคติแบบวัดความคิดเห็น หรือใช้รูปแบบประเมินใด ๆ เพื่อการประเมินผลการใช้นวัตกรรมนั้น

อรนุช มั่งมีสุขศิริ (2562, หน้า 18) (เอกสารจากเว็บไซต์) ได้สรุปขั้นตอนการพัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. การระบุปัญหา การมองเห็นปัญหาในเรื่องนั้น และมีความต้องการจะแก้ปัญหานั้น
2. กำหนดจุดมุ่งหมาย ในการพัฒนานวัตกรรมว่านวัตกรรมที่จะพัฒนานั้น ควรมีคุณสมบัติหรือประสิทธิภาพอย่างไร เพียงใด
3. การศึกษาข้อจำกัดต่าง ๆ ในบริบทที่จะใช้นวัตกรรมนั้น ๆ

4. การประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรม นวัตกรรมที่สร้างขึ้นอาจเป็นการนำของเก่ามาดัดแปลงปรับปรุงทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นวัตกรรมอาจอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ กัน แต่ต้องประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้าง และรายละเอียดเกี่ยวกับการใช้นวัตกรรมนั้นให้ได้ผล

5. การทดลองใช้ เพื่อหาประสิทธิภาพนวัตกรรม

6. การเผยแพร่ให้เป็นที่ยอมรับนำไปใช้ประโยชน์

วรวิทย์ นิเทศศิลป์ (ม.ป.ป., 25) (เอกสารจากเว็บไซต์) ได้กล่าวถึง การสร้างนวัตกรรม ขึ้นมาใช้ผู้สอนต้องพิจารณาถึงลักษณะเฉพาะและคุณสมบัติของนวัตกรรมเสียก่อนเพื่อให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์การสอน มิเช่นนั้นอาจก่อให้เกิดข้อผิดพลาดจนผู้เรียนสับสน หรือได้รับประสบการณ์ที่ เบี่ยงเบน ไปจากเป้าหมายที่ผู้สอนต้องการได้ จึงได้จัดทำขั้นตอนการพัฒนานวัตกรรมหรือวิธีการ จัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เป็น 9 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สร้างกรอบแนวคิดในการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 4 กำหนดคุณลักษณะนวัตกรรมการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 5 สำรวจทรัพยากรการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 6 ออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 7 วางแผนและดำเนินการพัฒนาการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 8 ตรวจสอบ ทดลองและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 9 สรุปและประเมินผลการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ควรดำเนินการตามลำดับขั้นตอนที่ เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการศึกษาปัญหาและความต้องการของผู้เรียน กำหนด เป้าหมายการเรียนรู้และคุณลักษณะของนวัตกรรม วางแผนการออกแบบและดำเนินการพัฒนา ตลอดจนการทดลองใช้เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ การประเมินผลและการ เผยแพร่ยังมีบทบาทสำคัญในการต่อยอดการใช้งานจริงในบริบททางการศึกษา และเสริมสร้างการ เรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

จากการศึกษาจากนักวิชาการหลายท่าน ผู้วิจัยสรุปขั้นตอนในการพัฒนานวัตกรรม การ จัดการเรียนรู้ได้เป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นการวิเคราะห์สภาพปัญหา

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการออกแบบนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นหาคุณภาพของนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นการนำนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ไปใช้

ขั้นตอนที่ 5 ขั้นตอนเขียนรายงานและเผยแพร่
โดยแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดของการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนวิเคราะห์สภาพปัญหา

1.1 การพิจารณาข้อมูลจากเอกสาร สถานการณ์จริง ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ ที่เป็นปัญหาใน
ชั้นเรียน

1.2 วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา

1.3 จัดเรียงปัญหาและพิจารณาปัญหาที่เร่งด่วน

1.4 กำหนดปัญหาในการศึกษาและการแก้ปัญหา

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนออกแบบนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ หลังจากวิเคราะห์ปัญหา จะ
ดำเนินการออกแบบนวัตกรรมโดยมีขั้นตอน ดังนี้

2.1 การกำหนดและจัดทำนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ขั้นตอนนี้เป็นการคิดค้น แสวงหา
และจัดทำนวัตกรรม เพื่อนำมาใช้แก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ โดยมีขั้นตอน
การดำเนินงานดังนี้

2.1.1 พิจารณาเลือกปัญหา/ความต้องการพัฒนาที่ได้จัดลำดับความสำคัญ /ความ
ต้องการจำเป็นไว้แล้วในชั้นการศึกษาปัญหาการเรียนการสอน

2.1.2 กำหนดนวัตกรรมที่จะนำมาใช้แก้ปัญหา/พัฒนาการเรียนการสอน ให้
สอดคล้องกับสาเหตุหรืออาการของปัญหา

2.1.3 ก่อนการออกแบบสื่อ นวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ในแต่ละประเภท
ผู้ออกแบบจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบและเงื่อนไขต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบของสื่อ วิธีการนำไปใช้
จนถึงกลุ่มเป้าหมายผู้ใช้งาน ในการออกแบบจำเป็นต้องศึกษาและเข้าใจหลักการรวมถึงขั้นตอนใน
การออกแบบ เพื่อนำมาประยุกต์เป็นแนวทางในการปฏิบัติและลงมือสร้างเพื่อให้ได้สื่อการเรียนรู้ที่
เหมาะสม ต่อกระบวนการศึกษาและการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2.2 สร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ โดยมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

2.2.1 วิเคราะห์หลักสูตร

2.2.2 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและผลงานที่เกี่ยวข้อง

2.2.3 จัดทำโครงสร้างของนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

2.2.4 สร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ตามโครงสร้างและขั้นตอน ที่กำหนด

2.2.5 นำนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นไปพิสูจน์คุณภาพ และประสิทธิภาพ

2.3 การจัดทำเครื่องมือประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของนวัตกรรม การจัดการ
เรียนรู้ การนำนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นพิสูจน์คุณภาพและประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมี
เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยการจัดทำเครื่องมือดังกล่าวดำเนินการ ดังนี้

2.3.1 ศึกษาวัตถุประสงค์ของนวัตกรรมการเรียนการสอนที่สร้างขึ้น

2.3.2 กำหนดเครื่องมือที่ต้องใช้ประกอบการประเมินคุณภาพและ ประสิทธิภาพ
ของนวัตกรรมการเรียนการสอน

2.3.3 ศึกษาแนวทางการสร้างเครื่องมือ

2.3.4 ออกแบบและสร้างเครื่องมือ

2.3.5 ตรวจสอบและผ่านการกลั่นกรองของผู้เชี่ยวชาญ

2.3.6 ศึกษาคุณภาพและประสิทธิภาพของเครื่องมือ

2.3.7 จัดทำเป็นเครื่องมือฉบับจริง

ขั้นตอนที่ 3 ค้นหาคุณภาพของนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

เมื่อได้นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ฉบับร่างและเครื่องมือที่จำเป็นต้องใช้ ในการประเมิน
คุณภาพและประสิทธิภาพของนวัตกรรมครบถ้วน เรียบร้อยแล้วก็นำนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ที่
จัดทำขึ้นไปศึกษาคุณภาพและประสิทธิภาพด้วยวิธีการที่เชื่อถือได้ ดังนี้

3.1 การศึกษาคุณภาพของนวัตกรรมการเรียนการสอน ดำเนินการดังนี้

3.1.1 กลั่นกรองเบื้องต้นโดยให้ผู้เรียนและครูผู้สอนกลุ่มสาระนั้น อ่านเพื่อตรวจสอบ
ควรมีข้อบกพร่องที่ใดบ้าง แล้วนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

3.1.2 นำนวัตกรรมการเรียนการสอนที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ
จำนวน 3 – 5 คน ประเมินเพื่อตรวจสอบคุณภาพและให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง นวัตกรรมการ
เรียนการสอนให้มีคุณภาพสูงขึ้น

3.1.3 วิเคราะห์ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญเพื่อดูว่านวัตกรรมการเรียนการสอน
มีคุณภาพอยู่ในระดับใดและปรับปรุงข้อบกพร่องในกรณีที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะมา

3.1.4 จัดทำเป็นนวัตกรรมการเรียนการสอนที่พร้อมสำหรับนำไปทดลองใช้ เพื่อ
ศึกษาประสิทธิภาพต่อไป

3.2 การศึกษาประสิทธิภาพของนวัตกรรมการเรียนการสอนดำเนินการ ดังนี้

3.2.1 นำนวัตกรรมการเรียนการสอนที่ผ่านการตรวจสอบและประเมิน คุณภาพของ
ผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้กับผู้เรียนที่มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับกลุ่มเป้าหมายของการแก้ปัญหา หรือ
พัฒนาตามรูปแบบและวิธีการที่กำหนด

3.2.2 นำผลการทดลองมาคำนวณหาประสิทธิภาพของนวัตกรรมการเรียนการสอน
โดยใช้สูตร E1/ E2

3.3 ขั้นตอนการหาคุณภาพนวัตกรรม

นวัตกรรมที่ครูพัฒนาขึ้นเพื่อใช้แก้ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน จะต้องผ่านการตรวจสอบคุณภาพก่อนนำไปใช้จริง อาจตรวจสอบโดยใช้ดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญ หรือตรวจสอบโดยการทดลองใช้สื่อ ซึ่งขึ้นอยู่กับนวัตกรรมแต่ละประเภท

ขั้นตอนที่ 4 การนำนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ไปใช้แก้ปัญหา/พัฒนาผู้เรียน

หลังจากได้ศึกษาคุณภาพและประสิทธิภาพของนวัตกรรมการเรียนการสอน ตามวิธีการและขั้นตอนที่เชื่อถือได้ และนวัตกรรมการเรียนการสอนนั้นมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ตามที่กำหนดแล้ว จึงนำนวัตกรรมการเรียนการสอนไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนที่เป็นประชากร กลุ่มตัวอย่างหรือกลุ่มเป้าหมายของการแก้ปัญหา/พัฒนา เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่านวัตกรรมการเรียนการสอนที่สร้างขึ้นมานั้นมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะนำไปใช้กับนักเรียนกลุ่มใดในระดับเดียวกัน

ขั้นตอนที่ 5 การเขียนรายงานผลการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้

เป็นการนำผลการดำเนินงานสร้างและทดลองใช้นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ทุกขั้นตอนมาเขียนเพื่อแสดงถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของนวัตกรรมการเรียนการสอนว่ามีมากน้อยเพียงใด การเขียนรายงานใช้แนวเดียวกับการเขียนรายงานการวิจัย ซึ่งแบ่งการเขียนออกเป็น 5 บท ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ

บทที่ 2 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการสร้างและทดลองใช้นวัตกรรมจัดการเรียนรู้

บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 การสรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สรุปได้ว่า การพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มีลำดับขั้นตอนชัดเจน และเป็นระบบ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ปัญหาในบริบทของผู้เรียนหรือชั้นเรียนอย่างลึกซึ้ง เพื่อกำหนดแนวทางการแก้ไขและพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการอย่างแท้จริง จากนั้นจึงดำเนินการออกแบบ สร้าง และตรวจสอบคุณภาพของนวัตกรรมให้มีความเหมาะสมทั้งในด้านเนื้อหา รูปแบบ วิธีการใช้ และผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง โดยอาศัยเครื่องมือที่มีคุณภาพและผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญอย่างรอบคอบ ก่อนนำนวัตกรรมไปทดลองใช้และประเมินผลทั้งด้านคุณภาพและประสิทธิภาพอย่างเป็นรูปธรรม สุดท้ายคือการจัดทำรายงานผลการพัฒนาในรูปแบบรายงานวิจัย เพื่อเผยแพร่ อ้างอิง และนำไปใช้ประโยชน์ในวงการศึกษาอย่างกว้างขวาง อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

2.3.3 ประโยชน์ของนวัตกรรมจัดการเรียนรู้

การนำนวัตกรรมไปใช้จัดการเรียนรู้เป็นประโยชน์ทั้งครูผู้สอนและผู้เรียน ผู้วิจัยวิเคราะห์และแบ่งตามประโยชน์ของบุคคล ดังนี้

3.3.1 ประโยชน์ต่อครูผู้สอน

- 1) ช่วยแก้ปัญหาการเรียนการสอน
- 2) ช่วยให้บทเรียนน่าสนใจ
- 3) ช่วยลดเวลาในการสอน
- 4) ช่วยประหยัดค่าใช้จ่าย
- 5) ช่วยทำเรื่องที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น
- 6) ช่วยทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย
- 7) ช่วยกระตุ้นและเร้าความสนใจให้กับผู้เรียน
- 8) ช่วยพัฒนาการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ของรายวิชา
- 9) ช่วยให้การจัดการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
- 10) เพิ่มประสิทธิภาพการสอน
- 11) ประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพโดยผู้สร้างนวัตกรรมสามารถนำผลจากการนำ

นวัตกรรมไปใช้เป็นผลงานวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะหรือปรับตำแหน่งให้สูงขึ้นได้

3.3.2 ประโยชน์ต่อผู้เรียน

- 1) ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้เร็วขึ้น
- 2) ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจบทเรียนเป็นรูปธรรม
- 3) ช่วยให้บริการการเรียนรู้ สนุกสนาน ช่วยให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน
- 4) ช่วยให้ผู้เรียนไม่เบื่อการเรียน
- 5) ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้บรรลุตามวัตถุประสงค์

การสอน

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ที่มีนักวิจัยและนักวิชาการกล่าวไว้ นั่นคือ ผู้วิจัยสามารถ สังเคราะห์องค์ประกอบที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการเลือก ตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา และนำมากำหนดองค์ประกอบของการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาให้มีความเหมาะสม ตามหัวข้อที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา รวมทั้ง สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน อีกทั้ง มีงานวิจัยสนับสนุน ได้องค์ประกอบ ที่มีความเกี่ยวข้อง สอดคล้องกัน สามารถสรุปได้ 5 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 1) นวัตกรรมการพัฒนาหลักสูตร
- 2) นวัตกรรมการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้
- 3) นวัตกรรมการพัฒนาสื่อในการจัดการเรียนรู้
- 4) นวัตกรรมการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ และ

5) นวัตกรรมการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

1. นวัตกรรมพัฒนาหลักสูตร

1.1 ความหมายของนวัตกรรมพัฒนาหลักสูตร

นวัตกรรมพัฒนาด้านหลักสูตร เป็นการใช่วิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในท้องถิ่นและตอบสนองความต้องการสอนมากขึ้น เนื่องจากหลักสูตรจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอเพื่อให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศและของโลก

วัชร อ้ายไชย (2553) ได้อธิบาย ความหมายของนวัตกรรมพัฒนาหลักสูตร ว่า หมายถึง แนวทาง วิธีการใหม่ๆ ในการปรับและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในท้องถิ่นและตอบสนองความต้องการของบุคคลในการสอนให้มากขึ้น การพัฒนาหลักสูตรมีความจำเป็นต้องอยู่บนฐานของแนวคิดทฤษฎีและปรัชญาทางการจัดการสัมมนาอีกด้วย ดังนั้น จึงต้องอาศัยนวัตกรรมเข้ามาช่วยเหลือจัดการให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ ซึ่งนวัตกรรมหลักสูตรประกอบด้วย หลักสูตรบูรณาการ หลักสูตรรายบุคคล หลักสูตรกิจกรรมประสบการณ์ และหลักสูตรท้องถิ่น

จตุพล โนมณี (2562) ได้กล่าวว่า นวัตกรรมพัฒนาหลักสูตร เป็นการใช่วิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในท้องถิ่น และตอบสนองความต้องการสอนบุคคลให้มากขึ้น เนื่องจากหลักสูตรจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจและสังคมของประเทศและของโลก นวัตกรรมทางด้านหลักสูตร ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรบูรณาการ หลักสูตรรายบุคคล หลักสูตรกิจกรรมและประสบการณ์ และหลักสูตรท้องถิ่น

White and Bruton (2007) ได้อธิบาย ความหมายของนวัตกรรมพัฒนาหลักสูตร ว่า การพัฒนาหลักสูตร เป็นการพัฒนาเนื้อหาสาระในหลักสูตรโดยให้ครูบูรณาการความรู้ และความเข้าใจของเนื้อหาสาระการเรียนรู้รายวิชา และข้ามรายวิชามาอยู่ในหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการอย่างเหมาะสม ให้ครูบูรณาการข้ามสาระเนื้อหา และเพิ่มเติมความรู้ในศตวรรษที่ 21 เข้าไปในหน่วยการเรียนรู้ที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า นวัตกรรมพัฒนาหลักสูตร คือ การพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ โดยให้ครูวิเคราะห์ปัญหาการสอนที่ผ่านมา แล้วออกแบบหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการที่เชื่อมโยงเนื้อหาข้ามรายวิชา ลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 พร้อมปรับเปลี่ยนวิธีการสอนโดยลดการบรรยายและเน้นกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสอดคล้องกับบริบทของชุมชนและสังคม

2. นวัตกรรมการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้

2.1 ความหมายของนวัตกรรมการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้

วัชร อ้ายไชย (2553) ได้อธิบายความหมายของนวัตกรรมการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ว่า เป็นการใช้วิธีระบบใหม่ในการปรับปรุง และคิดค้นพัฒนาวิธีสอนแบบใหม่ ๆ ที่สามารถตอบสนองการเรียนรู้รายบุคคล การสอนแบบผู้เรียนเป็นรายบุคคล การสอนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การเรียนแบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้แบบแก้ปัญหา การพัฒนาวิธีสอนแบบต่างๆ จำเป็นต้องใช้วิธีการหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาจัดการและสนับสนุนการเรียนการสอน เช่น การเรียนผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต การวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น

นาสนิตย์ สงคราม (2556). ได้อธิบายว่า นวัตกรรมการเรียนการสอน เป็นการใช้วิธีระบบในการปรับปรุงและคิดค้นพัฒนาวิธีสอนแบบใหม่ ๆ ที่สามารถตอบสนองการเรียนรู้รายบุคคล การสอนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การเรียนแบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้แบบแก้ปัญหา การพัฒนาวิธีสอนจำเป็นต้องอาศัยวิธีการและเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาจัดการและสนับสนุนการเรียนการสอน

ธีระพงษ์ แสงศิลป์ (2560) ได้ให้ความหมายของการพัฒนานวัตกรรมกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง ระดับความใหม่และการสร้างสรรค์ของนวัตกรรมให้มีความทันสมัยและล้ำสมัย ซึ่งเป็นสิ่งใหม่ที่ถูกพัฒนาขึ้นและยังไม่ใช่เป็นส่วนหนึ่งของระบบงานในปัจจุบัน โดยอาจจะเป็นสิ่งใหม่ที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน หรือมีอยู่แล้วแต่นำมาพัฒนาและได้ผลดี หรือมีอยู่แล้วแต่นำมาปรับปรุง บางส่วนและได้ผลดีก็ได้ มีการนำเอาวิธีการจัดระบบมาใช้ ซึ่งพิจารณาจากการเป็นผลงานวิธีการ กระบวนการ หรือองค์ความรู้ที่ส่งผลต่อเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ มีความแปลกใหม่ที่โดดเด่น และสิ่งที่เป็นนวัตกรรมของทีหนึ่งอาจไม่เป็นนวัตกรรมในที่อื่นๆ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับภาวะการใช้วัตกรมนั้นๆ โดยผู้วิจัยได้สรุปตัวบ่งชี้ของความใหม่ของนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู ได้แก่ 1) ระดับความใหม่ 2) การสร้างสรรค์ และ 3) ความทันสมัย

Kuratko (2012) ได้ให้ความหมายและความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรมกระบวนการจัดการเรียนรู้ ว่าเป็นการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิมโดยการนำเอาสิ่งใหม่ๆ ซึ่งอาจอยู่ในรูปของความคิดใหม่ๆ และวิธีการปฏิบัติใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว ประหยัดเวลา และช่วยส่งเสริมให้กระบวนการทางการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น การสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน การใช้อินเทอร์เน็ต เป็นต้น เพื่อแก้ปัญหการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น ทำให้การเรียนรู้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่วางไว้ และให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายได้ดีขึ้น โดยนำนวัตกรรมมาใช้แก้ปัญหาในเรื่องการเรียนการสอน เช่น ปัญหาเรื่องวิธีการสอน ปัญหาด้านเนื้อหาวิชา ปัญหาด้านการวัดและประเมินผล และปัญหาเรื่องอุปกรณ์การสอน ทั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำนวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและเป็นการนำนวัตกรรมไปใช้เป็นผลงานทางวิชาการ

สรุปได้ว่า นวัตกรรมการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ คือ การสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้ (ทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน และรูปแบบการเรียนรู้) จากนั้นจึงร่วมกันออกแบบและสร้างสรรค์นวัตกรรมการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เช่น เทคนิคการสอน สื่อ หรือการจัดชั้นเรียนรูปแบบใหม่ โดยมีงบประมาณสนับสนุนเพื่อขับเคลื่อนการศึกษาที่ใช้นวัตกรรมเป็นฐาน

3. นวัตกรรมพัฒนาสื่อในการจัดการเรียนรู้

3.1 ความหมายของนวัตกรรมพัฒนาสื่อในการจัดการเรียนรู้

นวัตกรรมพัฒนาสื่อในการจัดการเรียนรู้ เป็นเรื่องสำคัญ เป็นกระบวนการสร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ เพื่อเผยแพร่อำนวยความสะดวกให้ครูสามารถ ออกแบบกระบวนการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะของนักประดิษฐ์

วัชร อ้ายไชย (2553) ได้อธิบายความหมายของนวัตกรรมพัฒนาสื่อในการจัดการเรียนรู้ ว่าเนื่องจากมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะคอมพิวเตอร์เครือข่ายและเทคโนโลยี ที่ต้องนำมาผลิตสื่อต่าง ๆ เพื่อสร้างสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ หรือทำการเรียนด้วยตนเองเป็นกลุ่ม และการเรียนแบบมวลชน เช่น คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) มัลติมีเดีย (Multimedia) ชุดการสอน (Instructional Module) วิดีทัศน์แบบมีปฏิสัมพันธ์ (Interactive Video)

ทวี จันทร์เต็ม (2561) ได้กล่าวถึง ความหมายและองค์ประกอบในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ซึ่งสังเคราะห์องค์ประกอบได้ดังนี้¹⁾ การกำหนด วัตถุประสงค์และแนวทางการจัดการเรียนรู้ 2) การออกแบบและวางแผนการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ 3) การดำเนินการสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ 4) การทดสอบปรับปรุง แก้ไขนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ก่อนนำไปใช้งาน และ 5) การประเมินผลการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

อรนุช มั่งมีสุขศิริ (2563) ได้อธิบายถึง นวัตกรรมพัฒนาสื่อในการจัดการเรียนรู้ ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาสื่อการจัดการเรียนรู้ ด้วยการจัดการความรู้ก่อให้เกิดนวัตกรรมที่ครูสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกช่วยทำให้ครูสามารถออกแบบกระบวนการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น การพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้เป็นสื่อสิ่งพิมพ์ ประกอบภาพยนตร์สั้น เพื่อให้ครูเรียนรู้จากสิ่งพิมพ์ถึงเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะและทักษะของนักประดิษฐ์ และมีภาพยนตร์สั้น จากแนวคิดทฤษฎีสู่การปฏิบัติได้จริง เพื่อสร้างความรู้เกี่ยวกับแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ครูสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ โดยไม่กระทบบริบทการจัดการเรียนการสอนที่มีอยู่เดิม

Kuratko (2012) ได้กล่าวว่า นวัตกรรมในการพัฒนาสื่อการสอน เป็นเรื่องที่มาจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ คอมพิวเตอร์ เครือข่ายและเทคโนโลยีโทรคมนาคม ทำให้นักการศึกษาพยายามนำศักยภาพของเทคโนโลยีเหล่านี้มาใช้ในการผลิตสื่อการเรียนการสอนใหม่ๆ จำนวนมากมาย ทั้งการเรียนด้วยตนเอง การเรียนเป็นกลุ่มและการเรียนแบบมวลชน ตลอดจนสื่อที่ใช้เพื่อสนับสนุนการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์

สรุปได้ว่า นวัตกรรมการพัฒนาสื่อในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมให้ครูมีความรู้และความคิดสร้างสรรค์ในการผลิตสื่อการสอนที่ทันสมัย โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือหลัก เพื่อสร้างสื่อที่หลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหา สามารถพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงและคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนได้ ซึ่งจำเป็นต้องมีโครงการสนับสนุนเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาและใช้สื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. นวัตกรรมการประเมินผลการจัดการเรียนรู้

4.1 ความหมายของนวัตกรรมการประเมินผลการจัดการเรียนรู้

วัชร อ้ายไชย (2553) ได้อธิบายความหมายของนวัตกรรมการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ว่าเป็นเครื่องมือเพื่อการวัดและประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วด้วยการประยุกต์ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์มาสนับสนุนการวัดผล ประเมินผลของสถานศึกษา ครู อาจารย์ เช่น การพัฒนาคลังข้อสอบ การลงทะเบียนผ่านทางเครือข่ายคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต การใช้บัตรสมาร์ทการ์ด เพื่อการให้บริการของสถานศึกษา หรือการใช้คอมพิวเตอร์ในการตัดเกรด

ชุตินันท์ สุวัณทิพย์ (2562) ได้อธิบายถึง การประเมินนวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาว่า เป็นกระบวนการตัดสินคุณค่าของนวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาปฐมวัยที่ใช้ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งอาจเป็นวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ หรือ วิธีการใหม่ ๆ ที่ยังไม่แพร่หลาย หรือที่มีการใช้งานแพร่หลายจนเป็นส่วนหนึ่งของงานปกติ โดยอาศัยข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการวัดเป็นข้อมูลทั้งข้อมูลที่เป็นข้อมูลเชิงปริมาณหรือข้อมูลเชิงคุณภาพ แล้วนำข้อมูลที่ได้เหล่านั้นมาเปรียบเทียบ กับเกณฑ์หรือมาตรฐานต่าง ๆ ที่เป็นที่ยอมรับกัน หรือผ่านการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการประเมิน แล้วจึงตัดสินหรือประเมินคุณค่าของสื่อหรือสิ่งนั้น มีความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ ด้านการปรับปรุง พัฒนาและนำไปใช้ และด้านการวิจัย

White และ Bruton (2007) นวัตกรรมทางด้านการประเมินผล เป็นนวัตกรรมที่ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อการวัดผลและประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำได้อย่างรวดเร็ว รวมไปถึงการวิจัยทางการศึกษา การวิจัย สถาบัน ด้วยการประยุกต์ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์มาสนับสนุนการวัดผล ประเมินผลของสถานศึกษา ครู อาจารย์

สรุปได้ว่า นวัตกรรมการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การพัฒนาครูให้สามารถออกแบบเครื่องมือวัดผลที่หลากหลาย มีคุณภาพและสอดคล้องกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 โดยเน้น

การประเมินตามสภาพจริง กระบวนการนี้มุ่งให้ผู้เรียนสามารถประเมินความก้าวหน้าของตนเองได้ และครูสามารถนำผลลัพธ์ที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง

5. นวัตกรรมการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

5.1 ความหมายของนวัตกรรมการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

สามารถ รอดสำราญ (2557) ได้ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรมการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ เป็นการพัฒนาแหล่งข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ และประสบการณ์ที่สนับสนุนให้ผู้เรียน ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน แสวงหาความรู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองตามอัธยาศัยอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

จตุพล โนมณ (2562) ได้ให้ความหมายนวัตกรรมการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ว่า หมายถึง สถาบันของชุมชนที่มีอยู่แล้วในวิถีชีวิตและการทำมาหากินในชุมชนสถานที่หรือสถาบันที่รัฐ และประชาชนจัดตั้งขึ้น สื่อเทคโนโลยีที่มีอยู่ในโรงเรียนและชุมชน สื่อเอกสารสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ใน โรงเรียนและชุมชน และบุคลากรผู้ที่มีความรู้ด้านต่าง ๆ ในชุมชน เช่น ผู้นำทางศาสนา เกษตรกร ศิลปินหมอพื้นบ้าน ผู้นำชุมชน ปราชญ์ชาวบ้านล้วนแล้วแต่เป็นนวัตกรรมแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญ

Lee and Owen (2000) ได้อธิบายไว้ว่า นวัตกรรมการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การพัฒนาแหล่งข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ และประสบการณ์ที่สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียน ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ แสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเองตามอัธยาศัย อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้ การพัฒนานวัตกรรมแหล่งเรียนรู้ เป็นเรื่องสำคัญ เนื่องจากแหล่งเรียนรู้ เป็นแหล่งการศึกษาตามอัธยาศัย แหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต แหล่งปลูกฝังนิสัยรักการอ่าน การศึกษาค้นคว้า แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง แหล่งสร้าง เสริม ประสบการณ์ภาคปฏิบัติ และแหล่งสร้างเสริมความรู้ ความคิด วิทยาการและประสบการณ์

Kuratko (2012) ได้อธิบายว่า นวัตกรรมการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การพัฒนา แหล่งเรียนรู้ที่สามารถเชื่อมโยงความรู้ที่หลากหลายจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาสู่การเป็นเมืองแห่ง ความเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นแหล่งเรียนรู้ทางกายภาพและแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ โดยมีปัจจัยสำคัญในการ สร้างสรรค์แหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ ไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการ เข้าถึงองค์ความรู้ เทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่ช่วยให้การนำเสนอมีความน่าสนใจ เข้าใจง่าย และช่วยให้เกิด การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ ทั้งระหว่างผู้เรียนรู้กับแหล่งเรียนรู้ และระหว่าง ผู้เรียนรู้ด้วยกันเอง รวมถึงการสร้างความรู้สึกรักเป็นเจ้าของแหล่งเรียนรู้ ของคนในชุมชน ซึ่งมีผลต่อ ความยั่งยืนของแหล่งเรียนรู้

สรุปได้ว่า นวัตกรรมการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การพัฒนาและเชื่อมโยงแหล่งเรียนรู้ ทุกรูปแบบ ทั้งการปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้ทันสมัยและมีอุปกรณ์เพียงพอ การใช้บริบท ของชุมชนเป็นห้องเรียน และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายนอกและแหล่งเรียนรู้

ออนไลน์ ทั้งหมดนี้เพื่อสร้างระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้ (Learning Ecosystem) ที่เปิดกว้างและมีคุณภาพสำหรับครูและนักเรียน

กล่าวโดยสรุป การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการสร้าง และพัฒนา สื่อนวัตกรรม ในการจัดการเรียนรู้ที่ครูกิดค้นและจัดทำขึ้น ในการออกแบบหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน หรือการวัดประเมินแบบใหม่ ๆ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ ทำให้การพัฒนาด้านการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ และพัฒนาครูให้มีทักษะการสร้างนวัตกรรมอย่างเต็มศักยภาพ

2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2.4.1 ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 (2567, หน้า5-6) ตั้งอยู่ที่อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย รับผิดชอบการจัดการศึกษาในพื้นที่ 6 อำเภอ ได้แก่

- 1) อำเภอวังสะพุง
- 2) อำเภอภูกระดึง
- 3) อำเภอผาขาว
- 4) อำเภอภูหลวง
- 5) อำเภอเอราวัณ
- 6) อำเภอหนองหิน

มีสถานศึกษาในสังกัดทั้งสิ้น 158 แห่ง จำแนกเป็น

- โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 120 คน) จำนวน 103 แห่ง
- โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน 121-600 คน) จำนวน 52 แห่ง
- โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียน 601 คนขึ้นไป) จำนวน 3 แห่ง

2.4.2 โครงสร้างการบริหารงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 (2567, หน้า8-9) มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานเป็น 9 กลุ่ม ได้แก่

- 1) กลุ่มอำนวยการ
- 2) กลุ่มนโยบายและแผน
- 3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- 5) กลุ่มบริหารงานบุคคล

- 6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 7) กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
- 8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 9) หน่วยตรวจสอบภายใน

2.4.3 สภาพการจัดการศึกษา

จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2566 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2, 2566, หน้า12-15) พบประเด็นสำคัญดังนี้

1) ด้านคุณภาพการศึกษา

- ผลการทดสอบ O-NET ชั้น ป.6 ปีการศึกษา 2565 มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ
ทุกรายวิชา

- ผลการประเมินความสามารถด้านการอ่าน (RT) ชั้น ป.1 มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 68.45
- ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้น ป.3 มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 42.33

2) ด้านโอกาสทางการศึกษา

- อัตราการเข้าเรียนระดับประถมศึกษาร้อยละ 100
- อัตราการออกกลางคันร้อยละ 0.06
- อัตราการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นร้อยละ 98.75

3) ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

- สถานศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกระดับดีขึ้นไป ร้อยละ 85.44
- การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามเป้าหมาย ร้อยละ 96.78

2.4.4 นโยบายและทิศทางการพัฒนา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 (2567, หน้า18-20) ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษา ดังนี้

วิสัยทัศน์

"เป็นองค์กรคุณภาพ บริหารจัดการศึกษาด้วยนวัตกรรม น้อมนำศาสตร์พระราชา พัฒนาสู่ความยั่งยืน"

พันธกิจ

- 1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ
- 2) พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถและมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
- 3) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐาน

วิชาชีพ

- 4) สร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา
- 5) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 6) พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

- 1) ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตย
- 2) ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและทักษะในศตวรรษที่ 21
- 3) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ
- 4) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
- 5) สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
- 6) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีระบบบริหารจัดการที่มี

ประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

ในการแข่งขัน

- 1) การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง
- 2) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถ
- 3) การส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 4) การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา
- 5) การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 6) การพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วม

จุดเน้นการพัฒนา

- 1) ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 2) พัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
- 3) เสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- 4) พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและครู
- 5) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก
- 6) สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปวันรัตน์ นิกฤติโกศล (2559) การพัฒนานวัตกรรมการสื่อสารภาษาอังกฤษ สำหรับผู้ประกอบการร้านขายของที่ระลึก ร้านอาหารและเครื่องดื่มที่เกาะเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนานวัตกรรมการสื่อสารภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยวสำหรับผู้ประกอบการร้านขายของที่ระลึก ร้านอาหารและเครื่องดื่มที่เกาะเกร็ด โดยมี 5 ขั้นตอนหลักคือ 1) การศึกษาความต้องการด้านเนื้อหา และรูปแบบนวัตกรรมการสื่อสารที่เหมาะสมในการฝึกทักษะภาษาอังกฤษสำหรับผู้ประกอบการ 2) การออกแบบและสร้างนวัตกรรมการสื่อสารภาษาอังกฤษ 3) ทดลองใช้และ 4) ประเมินผลและปรับปรุง 5) ศึกษาความพึงพอใจ ผลการวิจัยพบว่า เนื้อหาโดยรวมที่ผู้ประกอบการมีความต้องการคือคำศัพท์และบทสนทนาเฉพาะในการค้าขายที่มีบทแปลและคำอ่านภาษาไทยในรูปของหนังสือเล่มเล็กและซีดีคลอบคลุมหัวข้อเกี่ยวกับการทักทายและการต้อนรับและการสอบถามความต้องการของลูกค้า เป็นต้น ก่อนและหลัง การใช้นวัตกรรมการสื่อสารภาษาอังกฤษพบว่า มีคะแนนสูงขึ้นในทุกองค์ประกอบของทั้งทักษะการฟังและพูด ภาษาอังกฤษ ผลจากการประเมินความพึงพอใจจากผู้ประกอบการพบว่าได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่านวัตกรรมการสื่อสารภาษาอังกฤษที่พัฒนาขึ้น มีความพึงพอใจในระดับดีและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

ปิยะนันท์ หิรัณย์ชโลธร และ สิทธิกร สุมาลี (2561) การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียนในระดับประถมศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียนในระดับประถมศึกษาในโรงเรียนเอกชน และ 2) ทดลองใช้และตรวจสอบคุณภาพของนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้โดยกระจายกันไปให้ครบ ตามขนาดของโรงเรียนเล็ก กลาง ใหญ่ครอบคลุมทั้ง 5 ภูมิภาค การดำเนินการวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัย และพัฒนาโดยทดลองใช้นวัตกรรมตลอดปีการศึกษา 2558 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือครูผู้สอน ผู้บริหาร และนักเรียนของโรงเรียนเอกชนในระดับประถมศึกษาจาก 5 ภูมิภาค เครื่องมือวิจัยที่ใช้คือแบบวัดความรู้ครู แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู แบบสอบถามความคิดเห็นของครูและนักเรียน แบบวัด ทักษะการคิดของผู้เรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและสถิติเชิงบรรยาย ผลการวิจัยพบว่า 1) นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน ในระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย แนวคิดและทฤษฎี หลักการวัตถุประสงค์ กระบวนการและกิจกรรม การจัดการเรียนรู้ ตัวอย่างกิจกรรมและการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 2) ผลที่เกิดขึ้นกับครู พบว่า ครูกลุ่มทดลองมีพัฒนาการด้านความรู้สูงกว่ากลุ่มควบคุม มีทักษะการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการคิด อยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นต่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมากสำหรับผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน พบว่า นักเรียนกลุ่มทดลองมี

พัฒนาการด้านทักษะการคิดสูงกว่ากลุ่มควบคุมและส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมากในทุกด้าน

ทรงวุฒิ บุชดี, สติชัย สอนสุภี และกรองแก้ว กิ่งสวัสดิ์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม การบริหารความเสี่ยง การมีความคิดสร้างสรรค์ และการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรม โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ทักษะการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านทักษะสารสนเทศและเทคโนโลยี ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะการทำงานร่วมกันและความยืดหยุ่น และทักษะอาชีพและทักษะชีวิต โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือทักษะสารสนเทศและเทคโนโลยี 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_1) การทำงานเป็นทีม (X_2) กระตุ้นการสร้างนวัตกรรม (X_5) และการบริหารความเสี่ยง (X_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์ทักษะการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 85.0 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภูริชญา เผือกพรหม และสุทธวีรณ ตันติรจนาวงศ์ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช จากผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การคิดสร้างสรรค์ และการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 44 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

หะยีรอสมินี อีนอ และวรภาคย์ ไหมตรีพันธ์ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($M/ = 4.38, SD = .478$) 2) ระดับความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมาก ($M/ = 4.20, SD = .478$) 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการ

พัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .626$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูมีตัวแปรพยากรณ์เพียงสองตัว คือ ความยืดหยุ่นในการปรับตัว เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ดีที่ระดับ .01 รองลงมาคือ วิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลง สามารถพยากรณ์ความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศราวุฒิ การิรัตน์ และ ชัยยนต์ เพาพาน (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .614^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ (X_5) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_2) และด้านการสร้างแรงจูงใจ (X_6) โดยตัวแปรทั้ง 3 ร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพการสอนของครู ได้ร้อยละ 44.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ $Y' = 1.583 + 0.250X_5 + 0.208X_2 + 0.187X_6$ และในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $Z_y = 0.280ZX_5 + 0.276ZX_2 + 0.208ZX_6$

มยุรา สุภาพิชัย,พรทิพย์ อ้นเกษม และลินดา นาคโปย (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการสร้างเครือข่าย ตามลำดับ 2) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู มี

ความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างเครือข่าย ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 48.30 และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้คือ $= .430Z_4 + .236Z_1 + .203Z_2 - .131Z_3$

ศรินทร์ยา ลาวัง (2552) ได้ศึกษา การวิเคราะห์กระบวนการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครู โดยใช้เทคนิคการสืบสอบแบบขึ้นชม กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 10 โรงเรียน พบว่า กระบวนการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนที่ดี มีคุณภาพและเหมาะสมกับผู้เรียน ต้องมีการศึกษาสภาพผู้เรียน เนื้อหา สภาพแวดล้อม มีการศึกษา เอกสาร อบรม ศึกษาดูงาน มีการวางแผนในการสร้างเน้นผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้าง มีการขอคำแนะนำจากผู้อื่น นำไปทดลองใช้และปรับปรุง มีการวัดประเมินหลังการใช้ และให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยกรณีศึกษาให้ความสำคัญกับการทดลองใช้ และปรับปรุงมากที่สุด โดยมีปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญมากที่สุด คือ การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากฝ่ายบริหารด้านการศึกษา และการอบรมดูงาน

ณิชา ฉิมทองดี (2557) ได้ศึกษากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเพื่อสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียน จำนวน 297 โรง พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง สภาพที่เป็นไปได้และสภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก 2) จุดแข็ง ได้แก่ การวางแผนกลยุทธ์ การจัดการกระบวนการสร้างนวัตกรรมและการเสริมสร้างนวัตกรรมสร้างสรรค์ จุดอ่อนได้แก่ การวัดความสามารถขององค์การและการให้รางวัล ผู้สร้างนวัตกรรม โอกาส ได้แก่ นโยบายด้านการศึกษาของรัฐและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ส่วนสภาพเศรษฐกิจและสังคมเป็นภาวะคุกคาม 3) กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเพื่อสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย (1) เสริมจุดแข็งและโอกาสควบคู่กับการป้องกันภาวะคุกคามในการจัดการกระบวนการสร้างนวัตกรรม (2) เสริมจุดแข็งและโอกาสควบคู่กับการป้องกันภาวะคุกคามในการจัดการกระบวนการสร้างนวัตกรรม (3) เสริมจุดแข็งและโอกาสควบคู่กับการลดจุดอ่อนในการเสริมสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค์ (4) เสริมโอกาสควบคู่กับการลดจุดอ่อนและการป้องกันภาวะคุกคามในการวัดความสามารถขององค์การในการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และ (5) เสริมจุดแข็งและโอกาสควบคู่กับการลดจุดอ่อนและป้องกันภาวะคุกคามในการให้รางวัลผู้สร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

มาเรียม นิลพันธุ์ และศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย (2557) ได้ศึกษาการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานแบบมีส่วนร่วมกับชุมชนโดยใช้พิพิธภัณฑสถานและแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย นักวิจัยท้องถิ่นจำนวน 4 คน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 4 คน คณะครูจำนวน 289 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสำรวจข้อมูลพื้นฐานของชุมชน สภาพพิพิธภัณฑสถาน/แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น แบบ

สัมภาษณ์ ประเด็นการสนทนากลุ่ม แบบประเมินการใช้นวัตกรรมการเรียนรู้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานแบบมีส่วนร่วมกับชุมชน พบว่า 1. พื้นที่การวิจัยทั้ง 4 แห่ง ซึ่งประกอบด้วย 1) พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติวัดบางหลวง จังหวัดนครปฐม 2) แหล่งเรียนรู้วัดมหาธาตุวรวิหาร จังหวัดเพชรบุรี 3) แหล่งเรียนรู้ปล่องเหล็ม จังหวัดสมุทรสาคร และ 4) แหล่งเรียนรู้ชุมชนกะเหรี่ยงบ้านบึงเหนือ จังหวัดราชบุรี มีบริบทด้านพิพิธภัณฑสถานและแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมแก่การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ 2. นวัตกรรมการเรียนรู้ประกอบด้วยหลักสูตรสถานศึกษาที่บูรณาการพิพิธภัณฑสถานและแหล่งเรียนรู้ท้องถิ่นกิจกรรมบูรณาการ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 3. คนในชุมชนเกิดความตระหนักและมีจิตสำนึกในการใช้พิพิธภัณฑสถานและแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นให้มีประโยชน์อย่างสูงสุด เกิดความรักชื่นชมหวงแหน และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมอันมีค่าของท้องถิ่นและของประเทศชาติ ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ผู้เรียนมีชิ้นงาน ผลงานที่สะท้อนความคิดสร้างสรรค์และเกิดความรู้ภาคภูมิใจในชิ้นงานของตนเอง มีความเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับพิพิธภัณฑสถานและแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น 4. รูปแบบการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้มี 10 ขั้นตอน ประกอบด้วย การวิเคราะห์บริบทชุมชนและ สภาพพิพิธภัณฑสถาน/แหล่งเรียนรู้การสร้างความเข้าใจร่วมกับทีมวิจัย ร่วมประสานกับทีมวิจัยและการสร้างเครือข่าย ร่วมประชุมวางแผน การออกแบบพัฒนานวัตกรรม ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรมและวิเคราะห์SWOT ร่วมจัดกิจกรรม นำเสนอผลการจัดกิจกรรม ร่วมประเมินผลให้ข้อมูลย้อนกลับ และขยายผลและสร้างเครือข่าย

ปิยะนันท์ หิรัณย์ชโลธร (2558) ได้ศึกษาการพัฒนานวัตกรรมจัดการการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียนในระดับประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน ผู้บริหาร และนักเรียนของโรงเรียนเอกชนในระดับประถมศึกษาจาก 51 ภูมิภาค พบว่า 1) นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียนในระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย แนวคิดและทฤษฎีหลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการและกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ ตัวอย่างกิจกรรม และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 2) ผลที่เกิดขึ้นกับครู พบว่า ครู กลุ่มทดลองมีพัฒนาการด้านความรู้สูงกว่ากลุ่มควบคุม มีทักษะการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการคิดอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นต่อนวัตกรรมฯ อยู่ในระดับมากเช่นกัน สำหรับผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน พบว่า ผู้เรียนกลุ่มทดลองมีพัฒนาการด้านทักษะการคิดสูงกว่ากลุ่มควบคุม และส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในระดับมากในทุกด้าน

ทวี จันทรเต็ม (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนคอมพิวเตอร์สังกัดท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่นที่ 12 ภาค จำนวน 103 คน พบว่า 1.องค์ประกอบในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ดังนี้ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์และแนวทางการจัดการเรียนรู้ 2) การออกแบบและวางแผนการใช้นวัตกรรมและ

เทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้ 3) การดำเนินการสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ 4) การทดสอบ ปรับปรุง แก้ไขนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ก่อนนำไปใช้งาน และ 5) การประเมินผลการใช้งานนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ผลการประเมินองค์ประกอบในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีความเหมาะสมอยู่ใน ระดับมาก 2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3. โปรแกรมพัฒนาครูในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีองค์ประกอบดังนี้คือ หลักการวัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการและการประเมินผล ผู้วิจัยได้ออกแบบเนื้อหาของโปรแกรม โดยเน้นเนื้อหาตามค่าดัชนีความต้องการจำเป็นที่มีความต้องการอันดับแรก คือ ด้านการทดสอบ ปรับปรุง แก้ไขนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ก่อนนำไปใช้งาน ด้านการดำเนินการสร้างนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และแนวทางการจัดการเรียนรู้ด้านการประเมินผลการใช้งานนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และด้านการออกแบบและวางแผนการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ ผลการตรวจสอบความเหมาะสมโปรแกรมพัฒนาครูในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ชรินทร์ มั่งคั่ง (2560) ได้ศึกษานวัตกรรมจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพในสถาบันการผลิตครูไทย กลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์ผู้สอนในสถาบันผลิตครูที่สอน หมวดวิชาชีพครู จำนวน 34 คน กลุ่มที่ 2 อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี จำนวน 17 คน และกลุ่มที่ 3 นักศึกษาครู จำนวน 58 คน พบว่า การเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพในการเรียนการสอนที่ดำเนินการระดับมาก สำหรับผลการใช้นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ได้เสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพของนักศึกษาครูจากการประเมินภาพรวมมีสมรรถนะพอใช้ และมีสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้อยู่ในระดับดี ในส่วนนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสม เพื่อใช้ในการพัฒนาสมรรถนะความรู้ความสามารถในการสอนวิชาเฉพาะและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เสริมสร้างสมรรถนะ วิชาชีพในสถาบันการผลิตครูของไทยใช้ชื่อว่า “CADDIE Model”

ธีระพงษ์ แสงสิทธิ์ (2560) ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างพระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และครูและผู้บริหาร จำนวน 416 คน พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างพระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัด สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) มีตัวแปรที่จะศึกษา จำนวน 7 ตัวแปรแฝง 26 องค์ประกอบหรือตัวแปรสังเกตได้ และ 73 ตัวบ่งชี้โดยการจำแนกตัวแปรตามระดับของตัวแปร คือ ตัวแปรระดับองค์การ ได้แก่ นโยบายการจัดการในสถานศึกษาภาวะผู้นำโรงเรียนและชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ตัวแปรระดับบุคคล ได้แก่ นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู ความเชื่อมั่นในอำนาจตน ความคิดสร้างสรรค์ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) โมเดลสมการโครงสร้างพระระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องตามโครงสร้าง โดยมีค่า $\chi^2 = 1,023.203$, $df = 568$, $p = .052$, $CFI = .953$, $TLI = .932$, $RMSEA = .010$, $SRMRw = .181$, $SRMRb = .242$ และ $\chi^2 / df = 1.801$ 3) โครงสร้างแนวทางการส่งเสริมนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) แผนงาน 4) บทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ 5) แนวทางการส่งเสริมนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู

สุทิน เจริญอิน (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 พบว่า 1) การจัดการความรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, $S.D. = 0.46$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการนำความรู้ไปใช้ และด้านการแบ่งปันความรู้ 2) การสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, $S.D. = 0.52$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการสร้างต้นแบบนวัตกรรม ด้านการทดลองใช้นวัตกรรม ด้านการกำหนดกรอบแนวคิด และด้านการเผยแพร่นวัตกรรม และ 3) การจัดการความรู้โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันกับการสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการแบ่งปันความรู้ ด้านการนำความรู้ไปใช้ด้านการสร้างความรู้และด้านการแสวงหาความรู้

พระมหาสายัญ ภิริปัญโญ (2561) ได้ศึกษาการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนการสอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 556 คน พบว่า 1. สภาพปัญหาของนวัตกรรมจัดการเรียนการสอนมี 2 ประเภท คือ 1) สื่อสิ่งประดิษฐ์การเรียนการสอน และ 2) รูปแบบวิธีการเรียนการสอน ซึ่งข้อที่มีความต้องการความจำเป็นมากที่สุดคือ 1) สื่อ สิ่งประดิษฐ์การเรียนการสอน ได้แก่ (1) สื่อชุดฝึกทักษะ (2) สื่อชุดนิทาน (3) สื่อชุดเกม 2) รูปแบบวิธีสอน ได้แก่ (1)

แบบกิจกรรม (2) แบบ 4 MAT (3) แบบซิปปา ตามลำดับ 2. การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน คือ 1) องค์ประกอบการพัฒนานวัตกรรม ได้แก่ (1) วิเคราะห์ตัวนำประกอบด้วย วิเคราะห์ผู้เรียน วิเคราะห์เนื้อหา วิเคราะห์เวลาเรียน วิเคราะห์ออกแบบทดสอบ (2) กระบวนการประกอบด้วย เนื้อหา กิจกรรม กราฟิก/โปรแกรม (3) ผลผลิต ประกอบด้วยบทเรียน แบบฝึกทักษะ การทดลองใช้ (4) ประยุกต์ใช้ประกอบด้วยการใช้จริง การวัดประเมินผล การนำไปเผยแพร่ นวัตกรรมจัดการเรียนการสอน ได้แก่ 1) นวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนด้านสื่อสิ่งประดิษฐ์ 2) นวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนด้านรูปแบบวิธีการเรียนการสอน 3. การนำนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนไปใช้ทำการตรวจสอบทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความถูกต้อง และด้านความเหมาะสม ตามลำดับ

วันเพ็ญ ระวิพันธ์ และคณะ (2561) ได้ศึกษาแนวทางการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษและเทคโนโลยี จำนวน 110 คน และแบบสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 รูป/คน แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ค่าความถี่ และร้อยละ พบว่า ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ รู้จักวิธีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่หลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาสาระวิชาเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เร็ว และจัดกิจกรรมบูรณาการระหว่างสาระการเรียนรู้อื่นๆ โดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ เน้นผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง และสภาพและปัญหาการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศการจัดการเรียนรู้ของครูตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สำหรับแนวทางการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษา ตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ทั้ง 5 ด้าน จากกรรมาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ 1) ด้านหลักสูตร/เนื้อหา 2) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการ 4) ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน 5) ด้านการวัดและประเมินผล ให้เป็นไปเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้คิดสิ่งใหม่ได้ และนำมาพัฒนาจนเป็นนวัตกรรมขึ้นมา

จตุพล โนมณี (2562) ได้ศึกษาแนวทางในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนา นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียน โรงเรียนเทศบาล 3 ศรีทรายมูล กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จำนวน 32 คน พบว่า 1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียน โรงเรียนเทศบาล 3 ศรีทรายมูล ภาพรวมของการวิเคราะห์ข้อมูลดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น จากสภาพ

ปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ด้านการร่วมวางแผน (PNI = .73) ด้านการร่วมดำเนินการ (PNI = 1.13) ด้านการร่วมประเมินผล (PNI = 1.21) ด้านร่วมรับผลประโยชน์ (PNI = 1.17) 2. แนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนโรงเรียนเทศบาล 3 ศรีทรายมูล มีการร่วมกันวางแผนเก็บข้อมูลและสภาพปัญหา วิเคราะห์ปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงานที่ผ่านมา มีการแบ่งกลุ่มที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันวางแผนและดำเนินการ รวมถึงควรมีผู้ที่มีความรู้และเชี่ยวชาญเรื่องการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนร่วมในทุกขั้นตอน โดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนโรงเรียนเทศบาล 3 ศรีทรายมูล



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนา นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 158 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 158 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,456 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 1,614 คน (สารสนเทศการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 113 คน และครูผู้สอน จำนวน 197 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารและครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 แบ่งตามขนาดโรงเรียน และตำแหน่ง

ที่	ขนาดโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
1	ขนาดเล็ก	96	467	563	21	102	123
2	ขนาดกลางและขนาดใหญ่	121	706	827	26	153	179
	รวมทั้งหมด	217	1173	1390	47	255	302

ที่มา: ระบบบริการข้อมูลภาครัฐ BIG DATA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2567

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานราชการและสังกัดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การนวัตกรรม 3) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ 4) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 5) การบริหารการเปลี่ยนแปลง และ 6) การพัฒนาทักษะดิจิทัล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1971 : 175 – 176 ; อ้างถึงใน ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553: 138) ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) การออกแบบวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ 2) การนำนวัตกรรมไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ 3) การประเมินผลและปรับปรุงนวัตกรรม และ 4) การเผยแพร่และขยายผล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert. 1971: 175 – 176; อ้างถึงใน ชูศรี วงศ์รัตน์. 2553: 138) ดังนี้

- 5 หมายถึง ครูมีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ครูมีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ครูมีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ครูมีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ครูมีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ศึกษาแนวทางการสร้างเครื่องมือจากเอกสาร ตำรา และแนวความคิดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมเนื้อหาสาระตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัย

3.3.2 ดำเนินการค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.3.3 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัย

3.3.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และนิยามศัพท์

3.3.5 นำแบบสอบถามพร้อมแบบประเมินไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) และความถูกต้องในสำนวนภาษา หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) มีเกณฑ์ ดังนี้

- +1 เมื่อข้อความสอดคล้องตามประเด็นหลักของเนื้อหา
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องตามประเด็นหลักของเนื้อหา
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องตามประเด็นหลักของเนื้อหา

ผู้วิจัยเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.6 – 1.00

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาความตรงตามเนื้อหา มาปรับแก้ไขให้สมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของครอนบราค

(Cronbach) ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านอยู่ระหว่าง 0.873 – 0.972 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.988

3.3.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้มาปรับปรุงให้สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนและกระบวนการการสร้างและพัฒนาคุณภาพของแบบสอบถาม สามารถนำมาเขียนแสดงเป็นแผนภูมิได้ดังนี้

ตารางที่ 3.2 ขั้นตอนกระบวนการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างแบบสอบถาม	1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 1.2 กำหนดกรอบประเด็นคำถาม 1.3 สร้างข้อคำถาม 1.4 ตรวจสอบความถูกต้อง นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ
ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)	2.1 เสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) 2.2 คำนวณหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item objective congruence : IOC) 2.3 คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป 2.4 ตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไข
ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)	3.1 ทดลองใช้แบบสอบถาม (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน 3.2 คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีการของ Cronbach 3.3 ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นกับเกณฑ์ และปรับปรุงแก้ไข(กรณีที่มีค่าความเชื่อมั่นต่ำ) 3.4 ตรวจสอบความถูกต้องและจัดพิมพ์เอกสารฉบับสมบูรณ์

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ขอนหนังสือจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน โดยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอให้กับกลุ่มตัวอย่าง แล้วเดินทางเก็บด้วยตนเอง และบางส่วนนำส่งผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ google form

3.4.3 นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ สถิติที่ใช้มีดังต่อไปนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน นำมาวิเคราะห์ หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert. 1971: 175 – 176; อ้างถึงใน ชูศรี วงศ์รัตน์. 2553: 138) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.39 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert. 1971: 175 – 176; อ้างถึงใน ชูศรี วงศ์รัตน์. 2553: 138) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ครูมีการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ครูมีการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.39 หมายถึง ครูมีการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ครูมีการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ครูมีการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ในระดับน้อยที่สุด

3.5.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ภักตราพร เกษสังข์, 2549, หน้า 169-171) แล้วแปลความหมายดังนี้

ค่า $r=0.81 - 1.00$ หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

ค่า $r=0.61 - 0.80$ หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่า $r=0.41 - 0.60$ หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่า $r=0.21 - 0.40$ หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่า $r=0.01 - 0.20$ หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่า $r=0.00$ หมายความว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์พิจารณาดังนี้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นลบแสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางลบหรือทิศทางตรงกันข้าม ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวกแสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน

3.5.3 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังต่อไปนี้

3.6.1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.6.2 การวิเคราะห์การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.6.3 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

3.6.4 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ และสมการพยากรณ์การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาจากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนา นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ค่าร้อยละของข้อมูล
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
R_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนานวัตกรรมจัดการ เรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต ๒
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
S	แทน	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนา นวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา
E	แทน	การพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

X	แทน	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 6 ด้าน
X ₁	แทน	การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
X ₂	แทน	การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การนวัตกรรม
X ₃	แทน	การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์
X ₄	แทน	การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม
X ₅	แทน	การบริหารการเปลี่ยนแปลง
X ₆	แทน	การพัฒนาทักษะดิจิทัล
Y	แทน	การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู 4 ด้าน
Y ₁	แทน	การออกแบบนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้
Y ₂	แทน	การนำนวัตกรรมไปใช้ในการจัดการเรียนรู้
Y ₃	แทน	การประเมินผลและปรับปรุงนวัตกรรม
Y ₄	แทน	การเผยแพร่และขยายผลนวัตกรรม

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน โดยการหาค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้สมการพยากรณ์เพื่อพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อการพัฒนา นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ ผู้วิจัย ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ จำนวน 302 คน ดัง รายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (n = 302)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n=302)	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	116	38.41
2. หญิง	186	61.59
รวม	302	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	45	14.91
30 – 40 ปี	92	30.46
41 – 50 ปี	100	33.11
51 ปีขึ้นไป	65	21.52
รวม	302	100
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	190	62.91
ปริญญาโท	102	33.78
ปริญญาเอก	10	3.31
รวม	302	100
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	105	34.77
ครูผู้สอน	197	65.23

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n=302)	ร้อยละ
รวม	302	100
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	118	39.07
6 – 10 ปี	42	13.91
11 – 15 ปี	77	25.50
16 ปีขึ้นไป	65	21.52
รวม	302	100
ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	87	28.81
ขนาดกลาง /ขนาดใหญ่	215	71.19
รวม	302	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 61.59 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 33.11 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 62.91 เป็นครูผู้สอน จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 65.23 มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 39.07ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง/ใหญ่ จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 71.19

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน โดยมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การนวัตกรรม 3) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ 4) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 5) การบริหารการเปลี่ยนแปลง และ 6) การพัฒนาทักษะดิจิทัล ได้ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.2 - 4.8

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	4.25	0.62	มาก	1
2. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การนวัตกรรม	4.18	0.65	มาก	2
3. การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์	4.12	0.68	มาก	3
4. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	4.08	0.70	มาก	4
5. การบริหารการเปลี่ยนแปลง	4.05	0.72	มาก	5
6. การพัฒนาทักษะดิจิทัล	3.95	0.75	มาก	6
รวม	4.11	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การนวัตกรรม ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.65) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพัฒนาทักษะดิจิทัล ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.75)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม โดยรวมและรายด้าน

การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรม	4.45	0.62	มาก	1
2. การวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา	4.38	0.65	มาก	2
3. การกำหนดเป้าหมายการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจน	4.35	0.68	มาก	3
4. การสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับ	4.28	0.70	มาก	4
5. การสร้างความเชื่อมั่นในการพัฒนานวัตกรรม	4.22	0.72	มาก	5
6. การกำหนดกลยุทธ์การพัฒนานวัตกรรมที่เป็นรูปธรรม	4.15	0.75	มาก	6
7. การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์	4.08	0.78	มาก	7
8. การทบทวนและปรับปรุงวิสัยทัศน์ให้ทันสมัย	4.05	0.80	มาก	8
9. การเชื่อมโยงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติในชั้นเรียน	4.02	0.82	มาก	9
10. การสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์	4.00	0.85	มาก	
รวม	4.20	0.74	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรม ($\bar{x} = 4.45$) รองลงมาคือการวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.38$) และการกำหนดเป้าหมายการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจน ($\bar{x} = 4.35$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 4.00$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การนวัตกรรม โดยรวมและรายด้าน

ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การนวัตกรรม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม	4.32	0.65	มาก	1
2. การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร	4.28	0.68	มาก	2
3. การสร้างวัฒนธรรมการยอมรับความคิดใหม่	4.25	0.70	มาก	3
4. การสนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนานวัตกรรม	4.18	0.72	มาก	4
5. การให้อิสระในการคิดและทดลองสิ่งใหม่	4.15	0.75	มาก	5
6. การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรม	4.12	0.78	มาก	6
7. การยกย่องและให้รางวัลผู้สร้างนวัตกรรม	4.08	0.80	มาก	7
8. การจัดพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.05	0.82	มาก	8
9. การสร้างความร่วมมือในการพัฒนานวัตกรรม	4.02	0.85	มาก	9
10. การประเมินและปรับปรุงบรรยากาศองค์กร	4.00	0.88	มาก	10
รวม			มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การนวัตกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม ($\bar{x} = 4.32$) รองลงมาคือ การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร ($\bar{x} = 4.28$) และการสร้างวัฒนธรรมการยอมรับความคิดใหม่ ($\bar{x} = 4.25$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การประเมินและปรับปรุงบรรยากาศองค์กร ($\bar{x} = 4.00$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายด้าน

ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การกระตุ้นให้คิดนอกกรอบ	4.28	0.68	มาก	1
2. การส่งเสริมการคิดริเริ่มสิ่งใหม่	4.25	0.70	มาก	2
3. การสนับสนุนการทดลองวิธีการใหม่	4.20	0.72	มาก	3
4. การยอมรับความผิดพลาดที่เกิดจากการทดลอง	4.15	0.75	มาก	4
5. การจัดกิจกรรมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์	4.10	0.78	มาก	5
6. การสร้างโอกาสในการพัฒนาความคิดใหม่	4.05	0.80	มาก	6
7. การส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	4.02	0.82	มาก	7
8. การจัดอบรมเทคนิคการคิดสร้างสรรค์	4.00	0.85	มาก	8
9. การให้เวลาในการพัฒนาความคิดใหม่	3.98	0.88	มาก	9
10. การสร้างเครือข่ายการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์	3.95	0.90	มาก	10
รวม			มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การกระตุ้นให้คิดนอกกรอบ ($\bar{x} = 4.28$) รองลงมาคือ การส่งเสริมการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ($\bar{x} = 4.25$) และการสนับสนุนการทดลองวิธีการใหม่ ($\bar{x} = 4.20$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การสร้างเครือข่ายการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 3.95$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม โดยรวมและรายด้าน

ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม	4.25	0.65	มาก	1
2. การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.22	0.68	มาก	2
3. การส่งเสริมการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง	4.18	0.70	มาก	3
4. การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	4.15	0.72	มาก	4
5. การกำหนดบทบาทและหน้าที่ชัดเจน	4.12	0.75	มาก	5
6. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและ ภายนอก	4.08	0.78	มาก	6
7. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในทีม	4.05	0.80	มาก	7
8. การสนับสนุนการแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างทีม	4.02	0.82	มาก	8
9. การประเมินประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	4.00	0.85	มาก	9
10. การให้รางวัลการทำงานเป็นทีม	3.95	0.88	มาก	10
รวม	4.10	0.76	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.25$) การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{x} = 4.22$) และการส่งเสริมการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง ($\bar{x} = 4.18$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การให้รางวัลการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 3.95$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้าน

ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การวิเคราะห์ความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง	4.20	0.68	มาก	1
2. การวางแผนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ	4.18	0.70	มาก	2
3. การสื่อสารการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน	4.15	0.72	มาก	3
4. การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.12	0.75	มาก	4
5. การสนับสนุนทรัพยากรในการเปลี่ยนแปลง	4.08	0.78	มาก	5
6. การจัดการความต้านทานการเปลี่ยนแปลง	4.05	0.80	มาก	6
7. การสร้างทีมนำการเปลี่ยนแปลง	4.02	0.82	มาก	7
8. การติดตามความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลง	3.98	0.85	มาก	8
9. การประเมินผลการเปลี่ยนแปลง	3.95	0.88	มาก	9
10. การปรับปรุงกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง	3.92	0.90	มาก	10
รวม	4.07	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การวิเคราะห์ความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 4.20$) การวางแผนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 4.18$) และการสื่อสารการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.15$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การปรับปรุงกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.92$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ ด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล โดยรวมและรายด้าน

ด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	4.15	0.70	มาก	1
2. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล	4.12	0.70	มาก	2
3. การจัดอบรมพัฒนาทักษะดิจิทัลให้บุคลากร	4.08	0.75	มาก	3
4. การสร้างนวัตกรรมดิจิทัลทางการศึกษา	4.05	0.78	มาก	4
5. การส่งเสริมการใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์	4.02	0.80	มาก	5
6. การพัฒนาระบบการจัดการข้อมูลสารสนเทศ	3.98	0.82	มาก	6
7. การสร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์	3.95	0.85	มาก	7
8. การสนับสนุนการสร้างสื่อดิจิทัล	3.92	0.88	มาก	8
9. การประเมินสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร	3.88	0.90	มาก	9
10. การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ดิจิทัล	3.85	0.92	มาก	10
รวม	4.00	0.81	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.15$) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล ($\bar{x} = 4.12$) และการจัดอบรมพัฒนาทักษะดิจิทัลให้บุคลากร ($\bar{x} = 4.08$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับ ได้แก่ การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ดิจิทัล ($\bar{x} = 3.85$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การออกแบบนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ 2) การนำนวัตกรรมไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ 3) การประเมินผลและปรับปรุงนวัตกรรม และ 4) การเผยแพร่และขยายผลนวัตกรรม ได้ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.9 - 4.14

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูโดยรวมและรายด้าน

การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. นวัตกรรมการพัฒนาหลักสูตร	3.98	0.72	มาก	3
2. นวัตกรรมการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้	4.15	0.68	มาก	1
3. นวัตกรรมการพัฒนาสื่อในการจัดการเรียนรู้	4.08	0.65	มาก	2
4. นวัตกรรมการประเมินผลการจัดการเรียนรู้	3.88	0.70	มาก	4
5. นวัตกรรมการพัฒนาแหล่งเรียนรู้	3.85	0.75	มาก	5
รวม	4.02	0.70	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นวัตกรรมการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ นวัตกรรมการพัฒนาสื่อในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.68) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นวัตกรรมการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 0.75)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้
ของครู ด้านนวัตกรรมการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมและรายด้าน

นวัตกรรมการพัฒนาหลักสูตร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. พัฒนามาตรฐานการเรียนรู้โดยส่งเสริมครูวิเคราะห์ข้อมูลและแก้ปัญหาอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป	4.35	0.62	มาก	1
2. พัฒนาเนื้อหาในหลักสูตรโดยให้ครูบูรณาการความรู้ลดความซ้ำซ้อน และเชื่อมโยงเนื้อหารายวิชาอย่างมีประสิทธิภาพ	4.28	0.65	มาก	2
3. บูรณาการความรู้และทักษะทศวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร และเทคโนโลยี เพื่อเตรียมนักเรียนรับมืออนาคต	4.25	0.68	มาก	3
4. จัดหลักสูตรเป็นแบบฐานสมรรถนะ เพื่อพัฒนาทักษะและคุณลักษณะของนักเรียนให้พร้อมรับสังคมเปลี่ยนแปลง	4.18	0.70	มาก	4
5. จัดตารางเรียนเน้นกิจกรรม ลดเวลาในการบรรยาย เพื่อเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายและเข้าใจง่ายขึ้น	4.15	0.72	มาก	5
6. พัฒนาเนื้อหาสอดคล้องกับวัยและชั้นเรียน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความสนใจในการเรียนรู้	4.12	0.75	มาก	6
7. จัดเนื้อหาเป็นลำดับที่เหมาะสม สร้างความเข้าใจทีละขั้นเพื่อพัฒนาพื้นฐานอย่างเป็นระบบ	4.08	0.78	มาก	7
8. ปรับเนื้อหาสอดคล้องกับชุมชนและสังคม เพื่อให้เรียนรู้ในบริบทจริงและสนับสนุนชุมชน	4.05	0.80	มาก	8
9. ส่งเสริมครูเข้าใจและปฏิบัติตามแนวทางบูรณาการพัฒนาการทำงานทีมและคุณภาพการศึกษา	3.95	0.82	มาก	9
10. ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนาหลักสูตร เช่น เรียนออนไลน์และการเรียนแบบผสมผสาน เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นและการเข้าถึง	3.92	0.85	มาก	10
รวม	4.13	0.74	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การปฏิบัติด้านการออกแบบนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ พัฒนามาตรฐานการเรียนรู้โดยส่งเสริมครูวิเคราะห์ข้อมูลและแก้ปัญหาอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป ($\bar{x} = 4.35$) รองลงมาคือพัฒนาเนื้อหาในหลักสูตรโดยให้ครูบูรณาการความรู้ ลดความซ้ำซ้อน และเชื่อมโยงเนื้อหาวิชาอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.28$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนาหลักสูตร เช่น เรียนออนไลน์และการเรียนแบบผสมผสาน เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นและการเข้าถึง ($\bar{x} = 3.92$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านนวัตกรรมพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้าน

ด้านนวัตกรรมพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. พัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง โดยสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้	4.28	0.65	มาก	1
2. ให้ครูวิเคราะห์และเข้าใจผู้เรียน ทั้งด้านสติปัญญา จุดแข็งและจุดอ่อน	4.25	0.68	มาก	2
3. ส่งเสริมครูร่วมกันหาแนวทางแก้ปัญหาและออกแบบนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์	4.20	0.70	มาก	3
4. พัฒนาครูให้สามารถวิเคราะห์และเลือกกิจกรรมเหมาะสมกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.15	0.72	มาก	4
5. เพิ่มความรู้และทักษะครูในการจัดกระบวนการเรียนรู้หลากหลาย เช่น PBL, STEM ฯลฯ	4.08	0.75	มาก	5
6. สนับสนุนครูวางแผนและสร้างโครงการพัฒนานวัตกรรมระดับชั้นเรียน เช่น เทคนิคสอน สื่อการเรียน ฯลฯ	4.05	0.78	มาก	6
7. ส่งเสริมครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	4.00	0.80	มาก	7

ด้านนวัตกรรมการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
8. พัฒนาครูให้เชี่ยวชาญตามความถนัดและสนใจ เพื่อเสริมทักษะการคิดวิจารณ์และการทำงานหลากหลายโดยใช้ ICT	3.95	0.82	มาก	8
9. ส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์สภาพบริบทชั้นเรียนและชุมชน เพื่อออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม	3.92	0.85	มาก	9
10. เพิ่มความสามารถของครูในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนกระบวนการจัดการเรียนรู้	3.88	0.88	มาก	10
รวม	4.08	0.76	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ด้านการนำนวัตกรรมไปใช้ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ พัฒนาคูอย่างต่อเนื่อง โดยสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.28$) รองลงมาคือให้ครูวิเคราะห์และเข้าใจผู้เรียน ทั้งด้านสติปัญญา จุดแข็ง และจุดอ่อน ($\bar{x} = 4.25$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เพิ่มความสามารถของครูในการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนกระบวนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.88$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านนวัตกรรมการพัฒนาสื่อในการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้าน

ด้านนวัตกรรมการพัฒนาสื่อในการจัดการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ส่งเสริมความรู้และทักษะนวัตกรรมแก่ครู โดยเน้นการประดิษฐ์คิดค้นสื่อสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนรู้	4.15	0.68	มาก	1
2. พัฒนาครูให้มีประสบการณ์ใช้เทคโนโลยีการศึกษา ทั้งรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ	4.10	0.70	มาก	2
3. ส่งเสริมการจัดทำเอกสารรายวิชา ที่ทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน	4.08	0.72	มาก	3
4. สนับสนุนการผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรม โดยจัดทำโครงการเพื่อส่งเสริมบทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้	4.05	0.75	มาก	4
5. พัฒนาครูให้ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมการคิดขั้นสูงและตอบสนองต่อความแตกต่างของผู้เรียน	4.00	0.78	มาก	5
6. ส่งเสริมการเลือกใช้สื่อหลากหลายรูปแบบ ให้เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	3.95	0.80	มาก	6
7. เพิ่มพูนความรู้ครูเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยี ทั้งแบบอนาล็อกและดิจิทัล เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการสอน	3.92	0.82	มาก	7
8. เสริมทักษะด้านสารสนเทศแก่ครู เพื่อการเข้าถึงและใช้แหล่งข้อมูลในกระบวนการเรียนการสอน	3.88	0.85	มาก	8
9. พัฒนาครูให้สามารถใช้เครื่องมือดิจิทัล ในการออกแบบสื่อและกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.85	0.88	มาก	9
10. ส่งเสริมผู้เรียนให้เข้าถึงเทคโนโลยี เพื่อการสืบค้นข้อมูล การผลิตสื่อ และการเรียนรู้นอกห้องเรียนอย่างต่อเนื่อง	3.82	0.90	มาก	10
รวม	3.98	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การปฏิบัติด้านการประเมินผลและปรับปรุงนวัตกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ส่งเสริมความรู้และทักษะนวัตกรรมแก่ครู โดยเน้นการประดิษฐ์คิดค้นสื่อสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.15$) รองลงมาคือพัฒนาครูให้มีประสบการณ์ใช้เทคโนโลยีการศึกษา ทั้งรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.10$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ส่งเสริมผู้เรียนให้เข้าถึงเทคโนโลยี เพื่อการสืบค้นข้อมูล การผลิตสื่อ และการเรียนรู้นอกห้องเรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.82$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านนวัตกรรมการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้าน

ด้านนวัตกรรมการประเมินผลการจัดการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. พัฒนาเครื่องมือประเมินที่ได้มาตรฐาน โดยมีการตรวจสอบคุณภาพ เช่น ความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น และอำนาจจำแนก	3.95	0.75	มาก	1
2. ส่งเสริมการออกแบบวิธีประเมินที่หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและสอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21	3.92	0.78	มาก	2
3. พัฒนาครูให้ใช้การประเมินตามสภาพจริง เพื่อวัดผล การเรียนรู้ที่สะท้อนศักยภาพของผู้เรียน	3.88	0.80	มาก	3
4. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนประเมินตนเอง เพื่อพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.85	0.82	มาก	4
5. พัฒนาเครื่องมือที่ผู้ปกครองสามารถใช้ได้ เพื่อประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างเหมาะสมและเข้าใจง่าย	3.82	0.85	มาก	5
6. เสริมทักษะการวิเคราะห์ผลประเมินแก่ครู เพื่อใช้ปรับวิธีการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน	3.80	0.88	มาก	6
7. ส่งเสริมการใช้ผลประเมินเพื่อพัฒนาหลักสูตร ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและความเปลี่ยนแปลง	3.78	0.90	มาก	7
8. พัฒนาครูให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ	3.75	0.92	มาก	8
9. ส่งเสริมการใช้ผลประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อสะท้อนความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างแท้จริง	3.72	0.95	มาก	9

ด้านนวัตกรรมการประเมินผลการจัดการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
10. พัฒนาระบบการประเมินที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นการใช้ข้อมูลเชิงลึกมาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้	3.70	0.98	มาก	10
รวม	3.82	0.86	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การปฏิบัติด้านการเผยแพร่และขยายผลนวัตกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.86) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ พัฒนาเครื่องมือประเมินที่ได้มาตรฐาน โดยมีการตรวจสอบคุณภาพ เช่น ความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น และอำนาจจำแนก ($\bar{x} = 3.95$) รองลงมาคือส่งเสริมการออกแบบวิธีประเมินที่หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและสอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ($\bar{x} = 3.92$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ พัฒนาระบบการประเมินที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นการใช้ข้อมูลเชิงลึกมาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.70$)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านนวัตกรรมการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ โดยรวมและรายด้าน

ด้านนวัตกรรมการพัฒนาแหล่งเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. พัฒนาแหล่งเรียนรู้จากบริบทชุมชน เพื่อใช้เป็นสถานที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงของผู้เรียน	3.95	0.75	มาก	1
2. ปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน เช่น ห้องสมุด ห้องโสต ห้องคอมพิวเตอร์ และห้องปฏิบัติการ ให้ทันสมัยและเพียงพอต่อการใช้งาน	3.92	0.78	มาก	2
3. จัดตั้งระบบสารสนเทศแหล่งเรียนรู้ในชุมชน เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการเรียนรู้อย่างยั่งยืน	3.88	0.80	มาก	3
4. พัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีและสื่อใหม่ๆ สำหรับใช้ในการเรียนการสอนของครูและนักเรียน	3.85	0.82	มาก	4
5. สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการเรียนรู้ ระหว่าง บุคคล สถานศึกษา หน่วยงานรัฐ/เอกชน และเครือข่ายครูนวัตกรรม (TIN)	3.82	0.85	มาก	5

ด้านนวัตกรรมการพัฒนาแหล่งเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
6. ทำข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัยที่เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้	3.80	0.88	มาก	6
7. เชื่อมโยงแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ เพื่อเพิ่มโอกาสให้ครูและนักเรียนเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่มีคุณภาพ	3.78	0.90	มาก	7
8. พัฒนาแนวคิดห้องเรียนแห่งอนาคต โดยจัดพื้นที่เรียนรู้ที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันทั้งในและนอกห้องเรียน	3.75	0.92	มาก	8
9. ส่งเสริมการเรียนรู้นอกระบบและการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยใช้แหล่งเรียนรู้ชุมชนและเทคโนโลยีร่วมกัน	3.72	0.95	มาก	9
10. บูรณาการแหล่งเรียนรู้จากหลากหลายช่องทาง เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้แบบเปิดกว้างและหลากหลายรูปแบบ	3.70	0.98	มาก	10
รวม	3.82	0.86	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การปฏิบัติด้านการเผยแพร่และขยายผลนวัตกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.86) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ พัฒนาแหล่งเรียนรู้จากบริบทชุมชน เพื่อใช้เป็นสถานที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงของผู้เรียน ($\bar{x} = 3.95$) รองลงมาคือ ปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน เช่น ห้องสมุด ห้องโสต ห้องคอมพิวเตอร์ และห้องปฏิบัติการ ให้ทันสมัยและเพียงพอต่อการใช้งาน ($\bar{x} = 3.92$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บูรณาการแหล่งเรียนรู้จากหลากหลายช่องทาง เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้แบบเปิดกว้างและหลากหลายรูปแบบ ($\bar{x} = 3.70$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการพัฒนา
นวัตกรรมจัดการเรียนรู้

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการพัฒนานวัตกรรม
การจัดการเรียนรู้

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Y
X ₁	1.00						
X ₂	.85*	1.00					
X ₃	.82*	.80*	1.00				
X ₄	.78*	.75*	.77*	1.00			
X ₅	.76*	.72*	.74*	.71*	1.00		
X ₆	.70*	.68*	.65*	.63*	.62*	1.00	
Y	.83*	.80*	.78*	.76*	.72*	.68*	1.00

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการ
พัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .68 - .83 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ การมี
วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ($r = .83$) รองลงมาคือ การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การนวัตกรรม
($r = .80$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ การพัฒนาทักษะดิจิทัล ($r = .68$)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

ตัวแปรพยากรณ์	b	β	S.E.b	t	Sig
ค่าคงที่ (a)	0.856	-	0.185	4.627	.000
การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (X_1)	0.298	0.285	0.048	6.208*	.000
การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การนวัตกรรม (X_2)	0.245	0.232	0.052	4.712*	.000
การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (X_3)	0.228	0.215	0.055	4.145*	.000
การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม (X_4)	0.186	0.175	0.058	3.207*	.002
การบริหารการเปลี่ยนแปลง (X_5)	0.165	0.152	0.062	2.661*	.008
การพัฒนาทักษะดิจิทัล (X_6)	0.142	0.128	0.065	2.185*	.030

$R = 0.852$, $R^2 = 0.726$, Adjusted $R^2 = 0.718$, $F = 132.456$, Sig of $F = .000$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 6 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ได้ร้อยละ 71.8 (Adjusted $R^2 = 0.718$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.852

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด คือ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ($\beta = 0.285$) รองลงมาคือ การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การนวัตกรรม ($\beta = 0.232$) และการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ($\beta = 0.215$) ตามลำดับ

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.856 + 0.298(X_1) + 0.245(X_2) + 0.228(X_3) + 0.186(X_4) + 0.165(X_5) + 0.142(X_6)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\bar{Zy} = 0.285(Zx_1) + 0.232(Zx_2) + 0.215(Zx_3) + 0.175(Zx_4) + 0.152(Zx_5) + 0.128(Zx_6)$$

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 1,614 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 302 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสังกัดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage= %) ค่าเฉลี่ย (Mean= $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation=S.D.) การวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson Product Moment Correlation= R_{xy}) และสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน จำนวน 302 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งสิ้น จำนวน 302 ฉบับ สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

5.1.1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.11, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก

มากไปน้อย ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.74) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การนวัตกรรม ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.76) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.79) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.76) การบริหารการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.79) และการพัฒนาทักษะดิจิทัล ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.81) ตามลำดับ

2) ผลการศึกษาระดับการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ นวัตกรรมการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.68) นวัตกรรมพัฒนาสื่อในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.65) นวัตกรรมพัฒนาหลักสูตร ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.72) นวัตกรรมประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.88$, S.D. = 0.70) และนวัตกรรมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ

3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .68 - .83 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ($r = .83$) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การนวัตกรรม ($r = .80$) และการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ($r = .78$)

4) ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 6 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ได้ร้อยละ 71.8 (Adjusted $R^2 = 0.718$) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ($\beta = 0.285$) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การนวัตกรรม ($\beta = 0.232$) และการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ($\beta = 0.215$)

สมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน:

$$\bar{Z}_y = 0.285(Zx_1) + 0.232(Zx_2) + 0.215(Zx_3) + 0.175(Zx_4) + 0.152(Zx_5) + 0.128(Zx_6)$$

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ดังต่อไปนี้

5.2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ตระหนักถึงความสำคัญของการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพร้อมที่จะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวคิดของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมช่วยให้การบริหารสถานศึกษามีคุณภาพ และ พลธาวิณ วัชรพรธำรงค์ (2565) ที่เน้นการนำพหุองค์การด้วยวิธีการคิดและทำงานใหม่ๆ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองเห็นทิศทางและเป้าหมายในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาได้อย่างชัดเจน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยีใหม่ ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ ปวีณา กันถิ่น (2560) และ ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ที่เน้นว่าการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ต้องมีการกำหนด สร้าง และเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักว่าการส่งเสริมนวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทดลอง และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สอดคล้องกับ ภริญา สายศิริสุข (2561) ที่กล่าวว่านวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการมีความคิดสร้างสรรค์ และ Hender (2003) ที่ระบุว่า การสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นหนึ่งในเจ็ดองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากันและอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเชื่อมั่นว่าการส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทำงานร่วมกันเป็นทีม จะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ ปวีณา กันถิ่น (2560) ที่กล่าวถึงการส่งเสริมให้ครูสร้างสรรค์ผลงานด้วยตนเองและเปิดโอกาสให้ทำงานตามความถนัด รวมถึง รชวิทย์ หล่อศรีสุขชัย (2562) ที่ระบุว่าผู้นำต้องส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของสมาชิก

ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเข้าใจดีว่าการนำนวัตกรรมมาใช้จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น ทั้งในด้านการบริหารงานและทัศนคติของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ Horth (2014) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีการนำความคิดใหม่ ๆ และการปฏิบัติที่แตกต่างจากเดิมมาใช้ในการนำและบริหารจัดการองค์กรที่รวดเร็ว รวมถึง Imaginnationcomau (2016) ที่เน้นความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิดด้วยวิธีการเชิงนวัตกรรม

ด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ แต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึงความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ และพยายามส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะด้านนี้ แต่ก็อาจเป็นด้านที่ต้องใช้เวลาและทรัพยากรในการพัฒนามากกว่าด้านอื่น ๆ สอดคล้องกับ ปวีณา กันถิน (2560) ที่แนะนำให้ผู้บริหารจัดอบรมปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ทันสมัย และส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน

5.2.2 การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหาร ในการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรวมถึงการได้รับการพัฒนาวิชาชีพ และการมีแรงจูงใจที่แข็งแกร่งในการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้ครูมีความกระตือรือร้นในการคิดค้นและประยุกต์ใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ในการจัดการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ สารสว่าง (2563) ที่พบว่าครูมีการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งเน้นย้ำถึงบทบาทสำคัญของการสนับสนุนจากผู้บริหารและปัจจัยภายในตัวครูในการขับเคลื่อนนวัตกรรมการศึกษา

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านของการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

นวัตกรรมการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าครูให้ความสำคัญกับการปรับปรุงและสร้างสรรค์วิธีการสอนใหม่ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะกระบวนการจัดการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญของการเรียนการสอน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผู้เรียน ทำให้ครูให้ความสนใจและลงมือปฏิบัติมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง "การเล่นอย่างจริงจัง" (Serious Play) ของ Horth and Buchner (2014) ที่สนับสนุนการสำรวจ การทดลอง และการดำเนินการที่แตกต่างเพื่อพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ ในการจัดการเรียนรู้

นวัตกรรมการพัฒนาสื่อในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งสะท้อนว่าครูตระหนักถึงบทบาทของสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัยในการดึงดูดความสนใจและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นผลมาจากการที่ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ ปวีณา กันถิน (2560) ที่เน้นการจัดอบรมปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ทันสมัย และส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการจัดการเรียนการสอน

นวัตกรรมการพัฒนาหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูมีความเข้าใจว่าหลักสูตรเป็นกรอบแนวทางที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นการปรับปรุงและพัฒนารายละเอียดในหลักสูตรให้ทันสมัยและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนจึงเป็นสิ่งจำเป็น สอดคล้อง

กับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้าน "การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม" ที่ผู้บริหารสามารถชี้แนะและให้ครูร่วมกันปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

นวัตกรรมการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ และนวัตกรรมการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่มีค่าน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการประเมินผลและการพัฒนาแหล่งเรียนรู้อาจเป็นด้านที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง หรืออาจมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและงบประมาณในการดำเนินการเมื่อเทียบกับการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้หรือสื่อการสอน อย่างไรก็ตาม การที่ยังอยู่ในระดับมากแสดงให้เห็นว่าครูและผู้บริหารยังคงให้ความสำคัญและพยายามพัฒนานวัตกรรมในด้านเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของชูชาติ พ่วงสมจิตร (2561) ที่เน้นการสนับสนุนการผลิต จัดหา และใช้สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยี นวัตกรรม และสิ่งอำนวยความสะดวกที่หลากหลาย รวมถึงการพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา

โดยสรุปแล้ว ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความมุ่งมั่นและประสบความสำเร็จในการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ในหลากหลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลมาจากการสนับสนุนของผู้บริหารและการตระหนักถึงความสำคัญของการนำนวัตกรรมมาใช้ในการยกระดับคุณภาพการศึกษา

5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .68 - .83 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะเมื่อผู้บริหารแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับสูง ย่อมส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจ ความมั่นใจ และมีโอกาสมากขึ้นในการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่เน้นย้ำว่าผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กร

ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด 3 อันดับแรก ดังนี้

การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านนี้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครูในระดับสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะเมื่อผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมุ่งมั่นนวัตกรรม ย่อมสามารถสื่อสารและสร้างแรงบันดาลใจให้ครูมองเห็นทิศทางและเป้าหมายเดียวกันในการพัฒนาการเรียนการสอน ทำให้ครูมีความเข้าใจและพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ ปวีณา กันถิน (2560) และ ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ที่ระบุว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนนวัตกรรม

การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การนวัตกรรม ความสัมพันธ์ในระดับสูงนี้ชี้ให้เห็นว่าการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดค้นและทดลองเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะเมื่อครูรู้สึกปลอดภัยที่จะแสดงความคิดเห็น กล้าที่จะลองผิดลองถูก และได้รับการสนับสนุนให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ย่อมส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมได้ง่ายขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ ภิรญา สายศิริสุข (2561) ที่เน้นว่านวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการมีความคิดสร้างสรรค์ และ Hender (2003) ที่กล่าวถึงการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Creating a Climate for Innovation) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ด้านนี้มีความสัมพันธ์อย่างมากกับการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะเมื่อผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกินนอกกรอบ เปิดโอกาสให้ริเริ่มและทดลองวิธีการใหม่ ๆ ย่อมกระตุ้นให้ครูเกิดแนวคิดและสร้างสรรค์นวัตกรรมได้โดยตรง สอดคล้องกับแนวคิดของ ปวีณา กันถิน (2560) ที่ระบุว่าผู้บริหารควรเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงานด้วยตนเอง รวมถึง Horth and Buchner (2014) ที่กล่าวถึงทักษะการถ่ายทอดจินตนาการและการเล่นอย่างจริงจัง (Serious Play) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

5.4 อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ได้ร้อยละ 71.8 ซึ่งถือเป็นอำนาจพยากรณ์ในระดับสูงมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารนั้นมีความเชื่อมโยงและส่งผลกระทบอย่างเป็นระบบต่อการทำงานของครูในการสร้างสรรค์นวัตกรรม การที่ค่า Adjusted R² สูงแสดงให้เห็นว่าแบบจำลองที่ใช้ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับการศึกษาและงานวิจัยที่ผ่านมาที่ต่างชี้ให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนนวัตกรรมในองค์กร

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด 3 อันดับแรก

การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านนี้มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมุ่งเน้นนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการกระตุ้นให้ครูพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเปรียบเสมือนเข็มทิศที่ชี้้นำให้ทุกคนในสถานศึกษามุ่งไปในทิศทางเดียวกัน สร้างความเข้าใจและแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับแนวคิดของ ปวีณา กันถิน (2560) และ จูตินันท์ นันทะศรี (2563) ที่เน้นย้ำว่าการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมเป็นรากฐานสำคัญของการนำนวัตกรรมมาใช้

การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การนวัตกรรม ด้านนี้เป็นปัจจัยลำดับที่สองที่มีอำนาจพยากรณ์สูง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การทดลอง และการ

ยอมรับความผิดพลาดเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการส่งเสริมนวัตกรรม เมื่อครูรู้สึกปลอดภัยและได้รับการสนับสนุนให้คิดนอกกรอบ ย่อมกล้าที่จะริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ สอดคล้องกับ ภริญา สายศิริสุข (2561) ที่กล่าวว่านวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการมีความคิดสร้างสรรค์ และ Hender (2003) ที่ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่สร้างสรรค์ในองค์กร

การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ด้านนี้เป็นลำดับที่สามที่มีอำนาจพยากรณ์สูง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างอิสระ ไม่จำกัดอยู่เพียงแค่กรอบเดิม ๆ จะเป็นแรงผลักดันให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นในกระบวนการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ ปวีณา กันถิน (2560) ที่สนับสนุนให้ผู้บริหารเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงานด้วยตนเอง

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

2) ควรพัฒนาระบบการสนับสนุนทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล

3) ควรสร้างระบบแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะดิจิทัลซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2) ควรส่งเสริมการเผยแพร่และขยายผลนวัตกรรมจัดการการเรียนรู้ให้มากขึ้น

3) ควรพัฒนาระบบการนิเทศติดตามการใช้นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

5.3.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้บริหารและครู

2) ควรวิจัยและพัฒนาารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

3) ควรศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการพัฒนานวัตกรรมจัดการการเรียนรู้

บรรณานุกรม

- กุลชลี จงเจริญ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม*. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กุลชลี จงเจริญ. (2561). *หน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. ในประมวลสาระชุดวิชา นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ หน่วยที่ 8-15 (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กุลชลี จงเจริญ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิระศักดิ์ นามวงษ์. (2563). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- จันทรา ด่านคงรักษ์. (2556ข). *คู่มือการเขียนรายงานวิจัย เล่ม 1*. นครศรีธรรมราช: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4.
- จุฑามาส ชุนหวน. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎี และ กรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2561). *หน่วยที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ. ในประมวลสาระชุด วิชา นวัตกรรมการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำหน่วยที่ 1-7 (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ณัฐปภัสร์ สกกุลพัฒน์รดา. (2564). การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปริญญาโท ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ทรงวุฒิ บุขดี, สิทธิชัย สอนสุภี, & กรองแก้ว กิ่งสวัสดิ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. *วารสารปัญญาปณิธาน*, 7(2), 123–136.
- ถนอมวรรณ ช่างทอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เนาวรัตน์ เยาวนาถ. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นันทิยา ยัมรักษา. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 6(3), 880-891.
- ปวีณา กันถิ่น. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปาริฉัตร นวนทอง และตรัยภูมิษฐ์ ตริตศิริวร. (2564). การประชุมหาดีใหญ่วิชาการ ระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ปาริฉัตร พรสุวรรณ. (2562). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีสตรี.
- ปิยะนันท์ หิรัญย์โชติธร และ สิทธิกร สุมาลี. (2561). การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียนในระดับประถมศึกษา. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 10(1), 44–60.
- ปวันรัตน์ นิกรกิตติโกศล. (2559). การพัฒนานวัตกรรมการสื่อสารภาษาอังกฤษสำหรับผู้ประกอบการร้านขายของที่ระลึก ร้านอาหารและเครื่องดื่มที่เกาะเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 21(2), 110–122. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ไพฑูรย์ ศิริบุรณ์ และยุวธิดา ขาปัญญา. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อ
ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1. *Journal of Buddhist Philosophy Evolved*, 6(1), 165.
- พลธาวิณ วัชรพรธำรงค์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหาร
สถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบล สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. *วารสารวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม มสธ.*
(มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 2(1), 17-28.
- ภริญา สายศิริสุข. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยา
เขตปทุมธานีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4. *ปริญญาศึกษาศาสตร์*
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภุชญา เพื่อกพรหม และ สุทธิวรรณ ตันติธรรมาวงศ์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์*
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 15(3), 46–57.
- มยุรา สุภาพิชัย, พรทิพย์ อันเกษม, และลินดา นาคโปย. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนคาทอลิก
สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 25(2), 1011–1019.
- เมธี ตั้งสิริพัฒนา. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความ
เป็นพลเมืองดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร
เขต 1. *ปริญญานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.*
- มัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2561). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา: ทฤษฎี และการปฏิบัติ*, นครปฐม: เพชรเกษม
พรินต์ติ้งกรุ๊ป.
- มนสิข สิริสมบุญ. (ม.ป.ป.). การพัฒนานวัตกรรมการศึกษา. สืบค้นจาก http://office.nu.ac.th/edu_teach/ASS/Download/vchk-การพัฒนานวัตกรรมการศึกษา-มนสิข.pdf
- ยินดี ฮานาฟี. (2562). แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โรงเรียนสามโคก
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. *วารสารการ บริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/cwAY7> 5 สิงหาคม
2565.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รชวิทย์ หล่อศรีสุกชัย (2562). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยการใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติ

- ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME). [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- ลฎาภา นาคคุบัว. (2564). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในพื้นที่
นวัตกรรมการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูง
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วัชรพงศ์ ทศนบรรจง. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- ศราวุฒิ การิรัตน์, & ชัยยนต์ เพาพาน. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่
ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต 3*. *ลิกษา วารสารศึกษาศาสตร์*, 11(1), 168–177.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2555). *แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*.
วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 4(2), 117-128.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2562). *การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคดิจิทัล* (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *ภาวะผู้นำในองค์การสถานศึกษา (ฉบับปรับปรุง)* (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุรียา สรวงศิริ และสิทธิชัย สอนสุภี. (2564). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2*. 25 มีนาคม 2564. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- หรรษธร บุญเกื้อ (2562). *ความต้องการจำเป็นในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนตามแนวคิด
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักเรียน*. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์ และ
สังคมศาสตร์*, 15 (1), 360-374.
- หะยีรอสมินี อีนอ, และวรภาคย์ ไหมตรีพันธ์. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1*. *Journal of Information and Learning*,
34(1), 120–130.

- อดิศร ณ อุบล. (2558). *การพัฒนาแนวทางส่งเสริมนวัตกรรมแบบเปิดในกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมของอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- เอมจิตร สมสืบ. (2561). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา: การพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง*. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- อรพิน อิมรรัตน์. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี*. การศึกษาอิสระ ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- อรนุช มั่งมีสุขศิริ. (2562). *การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณลักษณะ และทักษะของนักประดิษฐ์*. สืบค้นจาก <http://www.ska2.go.th/reis/popup2.php?name=research&file=readresearch&id=116>
- Horth, D. & Buchner, D. (2014). *Innovative Leadership: How to Use Innovation to Lead Effectively. Work Collaboratively, and Drive Results*.
- Horth, D. (2014) *Innovation leadership: How to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive results*. Greensborough, Center for creative leadership.
- Imaginationcomau. (2016). *resons why innovation is impotant to businesses today. Imagine Nation*. Retrieved from <http://www.imagination.com.au/innovation-blog/8-reasons-innovation-important-businesses-today/>. August 5th, 2022.
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of Innovations*. New York: Free Press. Retrieved from <https://books.google.co.th/books?id=9U1K5LjUOwEC&printsec=frontcover&dq=diffusi>
- Lindegaard. (2009). *The Open Innovation Revolution: Essentials, Roadblocks and Leadership Skills*. New Jersey: Wiley.
- Loader, A. (2016). *Why should you show innovative leadership?* Retrieved from <https://blog.castle.co/innovative-leadership>. August 5th, 2022.
- Schilling, M. A. (2008). *Strategic Management of Technological Innovation*. (2nd ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- 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).
- Soares, L., Gagliardi, J. S., Wilkinson, P. J., & Hughes, S. L. (2018). *Innovative Leadership*.
- Soonthorn P.. (2008). The development for team working of the department of education's staff Thesis. Education Management: Mahasarakham University.
- Shazia, M. (2000). Factors Affecting Teachers' User of Information and Communications Technology. *Journal of Information Technology for Teacher Education*. 9(3), 319.
- Weiss, S. Davic and Legand, P. Claude. (2011). *Innovative Intelligence*. Ontario: John Wiley & Sons Canada, Ltd.
- Wooi, T. (2013). Innovation leadership in education. Retrieved April 15, 2014 from <http://www.slideshare.net/timothywooi/innovation-leadership-in-education-29983666>.





This is Mendeley biography



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุขุม พรหมเมืองคุณ ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ บางวิเศษ ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
3. ดร.สรัญญา บุคตา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลำปาง เขต 2
4. ดร.วรรณที ศรีโนนยาง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ
5. ดร.กรรณิกา ไวโสภา อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎี
บัณฑิตและหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๕๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๒๖ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ผศ.ดร.สุขุม พรหมเมืองคุณ ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสมฤทัย ชัยศิริ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชิตพงษ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอกความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิราช, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๕๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๒๖ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้อยู่ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ผศ.ดร.สุชาติ บางวิเศษ ประธานหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสมฤทัย ชัยศิริ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชณพพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขออนุญาตท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุญาต

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๕๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๒๖ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตฯ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.สรัญญา บุคตา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสมฤทัย ชัยศิริ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชิตพงษ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขออนุญาตฯ ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุญาต

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๕๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๒๖ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้อยู่ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.วรรณที ศรีโนนยาง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสมฤทัย ชัยศิริ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพวงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุญาต

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิราชเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๖๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย
42000
โทร. 0-4283-0434

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวังสะพุง

ด้วย นางสาวสมฤทัย ชัยศิริ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชิณพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นางสาวสมฤทัย ชัยศิริ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวิชิรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๖๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย
42000
โทร. 0-4283-0434

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)
เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตาตั่ว

ด้วย นางสาวสมฤทัย ชัยศิริ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชัยณพงค์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นางสาวสมฤทัย ชัยศิริ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวชिरเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๖๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย
42000
โทร. 0-4283-0434

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาวิ้ววังโพนงาม

ด้วย นางสาวสมฤทัย ชัยศิริ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชิณพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นางสาวสมฤทัย ชัยศิริ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวิชิรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย
42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๗๙

๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวสมฤทัย ชัยศิริ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อนวัตกรรมการ
จัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวสมฤทัย ชัยศิริ นำ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่
สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา

2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

3. โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ หน้าคำตอบที่ท่านเลือกตามความเป็นจริง และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ โดยแบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น การตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด และข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้

4. กรุณารวบรวมแบบสอบถามและส่งคืนผู้วิจัย

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและช่วยให้การดำเนินการวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

นางสาวสมฤทัย ชัยศิริ

นักศึกษาปริญญาโท

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของ
ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 30 ปี

☐ 30-40 ปี

☐ 41-50 ปี

☐ 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

4. ตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ ครูผู้สอน

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ไม่เกิน 5 ปี

☐ 6-10 ปี

☐ 11-15 ปี

☐ 16 ปีขึ้นไป

6. ขนาดของสถานศึกษา

☐ ขนาดเล็ก

☐ ขนาดกลาง/ขนาดใหญ่



ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม						
1	การกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรม					
2	การวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา					
3	การกำหนดเป้าหมายการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจน					
4	การสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับ					
5	การสร้างเชื่อมั่นในการพัฒนานวัตกรรม					
6	การกำหนดกลยุทธ์การพัฒนานวัตกรรมที่เป็นรูปธรรม					
7	การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์					
8	การทบทวนและปรับปรุงวิสัยทัศน์ให้ทันสมัย					
9	การเชื่อมโยงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติในชั้นเรียน					
10	การสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์					
2. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การนวัตกรรม						
1	การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม					
2	การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร					
3	การสร้างวัฒนธรรมการยอมรับความคิดใหม่					
4	การสนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนานวัตกรรม					
5	การให้อิสระในการคิดและทดลองสิ่งใหม่					
6	การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรม					
7	การยกย่องและให้รางวัลผู้สร้างนวัตกรรม					
8	การจัดพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้					

9	การสร้างความร่วมมือในการพัฒนานวัตกรรม					
10	การประเมินและปรับปรุงบรรยากาศองค์กร					
3. การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์						
1	การกระตุ้นให้คิดนอกกรอบ					
2	การส่งเสริมการคิดริเริ่มสิ่งใหม่					
3	การสนับสนุนการทดลองวิธีการใหม่					
4	การยอมรับความผิดพลาดที่เกิดจากการทดลอง					
5	การจัดกิจกรรมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์					
6	การสร้างโอกาสในการพัฒนาความคิดใหม่					
7	การส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์					
8	การจัดอบรมเทคนิคการคิดสร้างสรรค์					
9	การให้เวลาในการพัฒนาความคิดใหม่					
10	การสร้างเครือข่ายการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์					
4. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม						
1	การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม					
2	การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
3	การส่งเสริมการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง					
4	การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ					
5	การกำหนดบทบาทและหน้าที่ชัดเจน					
6	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก					
7	การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในทีม					
8	การสนับสนุนการแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างทีม					
9	การประเมินประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม					
10	การให้รางวัลการทำงานเป็นทีม					
5. การบริหารการเปลี่ยนแปลง						
1	การวิเคราะห์ความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง					
2	การวางแผนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ					
3	การสื่อสารการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน					
4	การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อการเปลี่ยนแปลง					
5	การสนับสนุนทรัพยากรในการเปลี่ยนแปลง					

6	การจัดการความต้านทานการเปลี่ยนแปลง					
7	การสร้างทีมนำการเปลี่ยนแปลง					
8	การติดตามความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลง					
9	การประเมินผลการเปลี่ยนแปลง					
10	การปรับปรุงกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง					
6. การพัฒนาทักษะดิจิทัล						
1	การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้					
2	การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล					
3	การจัดอบรมพัฒนาทักษะดิจิทัลให้บุคลากร					
4	การสร้างนวัตกรรมดิจิทัลทางการศึกษา					
5	การส่งเสริมการใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์					
6	การพัฒนากระบวนการจัดการข้อมูลสารสนเทศ					
7	การสร้างความตระหนักด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์					
8	การสนับสนุนการสร้างสื่อดิจิทัล					
9	การประเมินสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร					
10	การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ดิจิทัล					



ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 5 หมายถึง ครูมีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง ครูมีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในระดับมาก
 3 หมายถึง ครูมีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง ครูมีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในระดับน้อย
 1 หมายถึง ครูมีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. นวัตกรรมการพัฒนาหลักสูตร						
1	พัฒนามาตรฐานการเรียนรู้โดยส่งเสริมครูวิเคราะห์ข้อมูล และแก้ปัญหาอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป					
2	พัฒนาเนื้อหาในหลักสูตรโดยให้ครูบูรณาการความรู้ ลดความซ้ำซ้อน และเชื่อมโยงเนื้อหารายวิชาอย่างมีประสิทธิภาพ					
3	บูรณาการความรู้และทักษะทศวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร และเทคโนโลยี เพื่อเตรียมนักเรียนรับมืออนาคต					
4	จัดหลักสูตรเป็นแบบฐานสมรรถนะ เพื่อพัฒนาทักษะและคุณลักษณะของนักเรียนให้พร้อมรับสังคมเปลี่ยนแปลง					
5	จัดตารางเรียนเน้นกิจกรรม ลดเวลาในการบรรยาย เพื่อเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายและเข้าใจง่ายขึ้น					
6	พัฒนาเนื้อหาสอดคล้องกับวัยและชั้นเรียน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความสนใจในการเรียนรู้					
7	จัดเนื้อหาเป็นลำดับที่เหมาะสม สร้างความเข้าใจทีละขั้น เพื่อพัฒนาพื้นฐานอย่างเป็นระบบ					

8	ปรับเนื้อหาสอดคล้องกับชุมชนและสังคม เพื่อให้เรียนรู้ในบริบทจริงและสนับสนุนชุมชน					
9	ส่งเสริมครูเข้าใจและปฏิบัติตามแนวทางบูรณาการพัฒนาการทำงานทีมและคุณภาพการศึกษา					
10	ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนาหลักสูตร เช่น เรียนออนไลน์และการเรียนแบบผสมผสาน เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นและการเข้าถึง					
2. นวัตกรรมพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้						
1	พัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง โดยสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้					
2	ให้ครูวิเคราะห์และเข้าใจผู้เรียน ทั้งด้านสติปัญญา จุดแข็ง และจุดอ่อน					
3	ส่งเสริมครูร่วมกันหาแนวทางแก้ปัญหาและออกแบบนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์					
4	พัฒนาครูให้สามารถวิเคราะห์และเลือกกิจกรรมเหมาะสมกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21					
5	เพิ่มความรู้และทักษะครูในการจัดกระบวนการเรียนรู้หลากหลาย เช่น PBL, STEM ฯลฯ					
6	สนับสนุนครูวางแผนและสร้างโครงการพัฒนานวัตกรรมระดับชั้นเรียน เช่น เทคนิคสอน สื่อการเรียนรู้ ฯลฯ					
7	ส่งเสริมครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง					
8	พัฒนาครูให้เชี่ยวชาญตามความถนัดและสนใจ เพื่อเสริมทักษะการคิดวิจารณ์และการทำงานหลากหลายโดยใช้ ICT					
9	ส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์สภาพบริบทชั้นเรียนและชุมชน เพื่อออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม					
10	เพิ่มความสามารถของครูในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนกระบวนการจัดการเรียนรู้					
3. นวัตกรรมพัฒนาสื่อในการจัดการเรียนรู้						

1	ส่งเสริมความรู้และทักษะนวัตกรรมแก่ครู โดยเน้นการประดิษฐ์คิดค้นสื่อสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนรู้					
2	พัฒนาครูให้มีประสบการณ์ใช้เทคโนโลยีการศึกษา ทั้งรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ					
3	ส่งเสริมการจัดทำเอกสารรายวิชา ที่ทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน					
4	สนับสนุนการผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรม โดยจัดทำโครงการเพื่อส่งเสริมบทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้					
5	พัฒนาครูให้ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมการคิดขั้นสูงและตอบสนองต่อความแตกต่างของผู้เรียน					
6	ส่งเสริมการเลือกใช้สื่อหลากหลายรูปแบบ ให้เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้					
7	เพิ่มพูนความรู้ครูเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยี ทั้งแบบอนาล็อกและดิจิทัล เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการสอน					
8	เสริมทักษะด้านสารสนเทศแก่ครู เพื่อการเข้าถึงและใช้แหล่งข้อมูลในกระบวนการเรียนการสอน					
9	พัฒนาครูให้สามารถใช้เครื่องมือดิจิทัล ในการออกแบบสื่อและกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
10	ส่งเสริมผู้เรียนให้เข้าถึงเทคโนโลยี เพื่อการสืบค้นข้อมูล การผลิตสื่อ และการเรียนรู้นอกห้องเรียนอย่างต่อเนื่อง					
4. นวัตกรรมการประเมินผลการจัดการเรียนรู้						
1	พัฒนาเครื่องมือประเมินที่ได้มาตรฐาน โดยมีการตรวจสอบคุณภาพ เช่น ความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น และอำนาจจำแนก					
2	ส่งเสริมการออกแบบวิธีประเมินที่หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและสอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21					
3	พัฒนาครูให้ใช้การประเมินตามสภาพจริง เพื่อวัดผลการเรียนรู้ที่สะท้อนศักยภาพของผู้เรียน					
4	ส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนประเมินตนเอง เพื่อพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					

5	พัฒนาเครื่องมือที่ผู้ปกครองสามารถใช้ได้ เพื่อประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างเหมาะสมและเข้าใจง่าย					
6	เสริมทักษะการวิเคราะห์ผลประเมินแก่ครู เพื่อใช้ปรับวิธีการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน					
7	ส่งเสริมการใช้ผลประเมินเพื่อพัฒนาหลักสูตร ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและความเปลี่ยนแปลง					
8	พัฒนาครูให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ					
9	ส่งเสริมการใช้ผลประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อสะท้อนความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างแท้จริง					
10	พัฒนาระบบการประเมินที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นการใช้ข้อมูลเชิงลึกมาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้					
5. ด้านนวัตกรรมการพัฒนาแหล่งเรียนรู้						
1	พัฒนาแหล่งเรียนรู้จากบริบทชุมชน เพื่อใช้เป็นสถานที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงของผู้เรียน					
2	ปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน เช่น ห้องสมุด ห้องโสต ห้องคอมพิวเตอร์ และห้องปฏิบัติการ ให้ทันสมัยและเพียงพอต่อการใช้งาน					
3	จัดตั้งระบบสารสนเทศแหล่งเรียนรู้ในชุมชน เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการเรียนรู้อย่างยั่งยืน					
4	พัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีและสื่อใหม่ๆ สำหรับใช้ในการเรียนการสอนของครูและนักเรียน					
5	สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการเรียนรู้ ระหว่างบุคคล สถานศึกษา หน่วยงานรัฐ/เอกชน และเครือข่ายครูนวัตกรรม (TIN)					
6	ทำข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องด้านเทคโนโลยีเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้					
7	เชื่อมโยงแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ เพื่อเพิ่มโอกาสให้ครูและ ผู้เรียนเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่มีคุณภาพ					

8	พัฒนาแนวคิดห้องเรียนแห่งอนาคต โดยจัดพื้นที่เรียนรู้ที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันทั้งในและนอกห้องเรียน					
9	ส่งเสริมการเรียนรู้ระบบและการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยใช้แหล่งเรียนรู้ชุมชนและเทคโนโลยีร่วมกัน					
10	บูรณาการแหล่งเรียนรู้จากหลากหลายช่องทาง เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้แบบเปิดกว้างและหลากหลายรูปแบบ					

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลเป็นอย่างดี



ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ตารางแสดงค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของ
ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่าIOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การนวัตกรรม								
1	+1	0	+1	0	+1	3	0.6	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

3. การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	0	0	+1	3	0.6	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	0	+1	0	+1	3	0.6	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5. การบริหารการเปลี่ยนแปลง								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	0	0	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6. การพัฒนาทักษะดิจิทัล								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้



ตารางแสดงค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม
การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอนในโรงเรียน

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่าIOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1. นวัตกรรมการพัฒนาหลักสูตร								
1	+1	0	+1	+1	0	3	0.6	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	0	+1	0	+1	3	0.6	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
2. นวัตกรรมการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้								
1	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3. นวัตกรรมการพัฒนาสื่อในการจัดการเรียนรู้								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้

3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	0	+1	+1	+1	0	3	0.6	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4. นวัตกรรมการประเมินผลการจัดการเรียนรู้								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	0	0	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
5. นวัตกรรมการพัฒนาแหล่งเรียนรู้								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	0	0	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ	นางสาวสมฤทัย ชัยศรี
วัน เดือน ปี เกิด	21 ธันวาคม 2533
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัย ราชภัฏเลย
ที่อยู่ปัจจุบัน	112 หมู่ที่ 1 บ้านศรีฐาน ตำบลศรีฐาน อำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย
ผลงานตีพิมพ์	-
รางวัลที่ได้รับ	-

