



การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์
และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
วีรภัทรา โพธิ์ศรี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
สิงหาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์
และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
วีรภัทรา โพธิ์ศรี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
สิงหาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

DEVELOPMENT OF AN ADMINISTRATION MODEL FOR PROMOTING
CREATIVITY AND INNOVATION SKILLS OF TEACHERS
IN SCHOOLS UNDER SAKON NAKHON PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

BY

Weeraphattha Phosri

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

August 2022

All Right Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ วีรภัทรา โพธิ์ศรี

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ดร.บุญมี ก่อบุญ) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ
(ดร.วสุกฤต สุวรรณเทน) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

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

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 19 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์เรื่องการพัฒนาารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการ
สร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาสกลนคร เขต 1 สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ ความช่วยเหลือ
ความร่วมมือและกำลังใจอย่างดียิ่งจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คณาจารย์
และเพื่อนนักศึกษาหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา
การศึกษา รุ่น 8 ทุกท่าน

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง
ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษา แนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ
ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้เสียสละเวลา
ในการพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ และตรวจสอบความถูกต้อง
ของเครื่องมือการวิจัยอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์
ในการตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัย
สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อและคุณแม่ ซึ่งเป็นผู้ให้กำเนิดชีวิต
คอยอบรมสั่งสอนเลี้ยงดูจนกระทั่งลูกประสบความสำเร็จในวันนี้ ขอขอบคุณเพื่อน
นักศึกษابริญญาโท ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ ห่วงใย
สนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย

คุณค่าและประโยชน์ที่พึงมีจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยอุทิศให้เป็น
กตเวทิตาคุณแด่ผู้ที่มีพระคุณทุกท่าน

วีรภัทรา โพธิ์ศรี

ชื่อเรื่อง	การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ผู้วิจัย	วีรภัทรา โพธิ์ศรี
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ดำเนินการเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน และระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู โดยศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 384 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงตรงเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.50–0.89 และค่าความเชื่อมั่น 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารเพื่อ

เสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู ขอบข่ายของทักษะการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ และผลของการมีทักษะการสร้างสรรค์และ นวัตกรรมของครู

2. รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ใน ระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ขอบข่ายของทักษะการ สร้างสรรค์และนวัตกรรม ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะ การสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ และผลของการมี ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู ตามลำดับ

คำสำคัญ การพัฒนารูปแบบ รูปแบบการบริหาร ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม

TITLE	Development of an Administration Model for Promoting Creativity and Innovation Skills of Teachers in Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1
AUTHOR	Weeraphattha Phosri
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Wannika Chalakbang Dr. Apisit Somsrisuk
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2022

ABSTRACT

The objectives of this study were to develop and examine the suitability of an administration model for promoting creativity and innovation skills of teachers in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1. The study was a mixed method research. The procedures were divided into two phases. The first phase was the development of the administration model for promoting creativity and innovation skills of teachers by reviewing relevant concepts and theories, the synthesis of related research articles, and inquiring of 7 experts' opinions, selected using purposive sampling. The second phase was the exploration the opinions of 384 directors and teachers in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1 in the academic year B.E. 2564, selected using multi-stage sampling. The tool used in data collection was a 5-level rating scale questionnaire with IOC at 1.00, discrimination power index between 0.50–0.89 and reliability index at 0.99. Statistics implemented in data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation.

The research results were as follows.

1. The administration model for promoting creativity and innovation skills of teachers in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1 comprised of four elements, namely 1) factors influencing the administration,

2) components of creativity and innovation skills, 3) strategic management process, 4) results of promoting teachers' creativity and innovation skills.

2. The suitability of the administration model for promoting creativity and innovation skills of teachers in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1 in overall was at high level. Each element could be prioritized as: component of creativity and innovation skills, factors influencing the administration, strategic management process and results of promoting teacher's creativity and innovation skills.

Keywords: Model Development, Administration Model, Creativity and Innovation Skills

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	คำถามของการวิจัย	4
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
	ความสำคัญของการวิจัย	5
	ขอบเขตของการวิจัย	5
	กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
	นิยามศัพท์เฉพาะ	10
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
	แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์	
	และนวัตกรรมของครู	16
	ความหมายของการบริหาร	16
	ความสำคัญของการบริหาร	17
	แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์	18
	ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์	19
	ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์	19
	กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์	20
	แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม	38
	ความหมายของทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม	38
	ความสำคัญของทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม	40
	ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารเพื่อเสริมสร้าง	
	ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู	41
	ขอบข่ายทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม	57
	แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ	78
	ความหมายของรูปแบบ	78

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
องค์ประกอบของรูปแบบ	79
คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี	80
การพัฒนาารูปแบบ	81
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1..	82
อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	82
วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	83
3 วิธีดำเนินการวิจัย	87
ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะ การสร้างสรรคและนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	88
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	89
ระยะที่ 2การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหาร เพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	91
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	91
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาคุณภาพเครื่องมือ	95
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	101
ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะ การสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	102

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหาร เพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	114
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	133
ความมุ่งหมายของการวิจัย	133
วิธีการดำเนินการวิจัย	133
สรุปผลการวิจัย	135
อภิปรายผล	136
ข้อเสนอแนะ	142
บรรณานุกรม.....	143
ภาคผนวก.....	159
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	161
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเหมาะสม ของร่างรูปแบบ.....	167
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย	171
ภาคผนวก ง ผลการพิจารณาองค์ประกอบของรูปแบบของ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ผลการหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของ เครื่องมือรวบรวมข้อมูล	174
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	211
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	225

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์	24
2	การสังเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารเพื่อเสริมสร้าง ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู	43
3	การสังเคราะห์ขอบข่ายทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม	59
4	องค์ประกอบนิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของทักษะ การสร้างสรรค์และนวัตกรรม	67
5	การสังเคราะห์ผลของการเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์ และนวัตกรรมของครู	71
6	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ โรงเรียน และตำแหน่ง	92
7	แสดงระยะการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย ผู้ให้ข้อมูล การวิเคราะห์ ข้อมูลเวลาดำเนินการ และผลที่ได้รับ	100
8	ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับร่างรูปแบบ การบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	105
9	ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	115
10	ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะ การสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	116
11	ความเหมาะสมของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหาร เพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู จำแนกเป็นรายชื่อ	117
12	ความเหมาะสมของขอบข่ายของทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม จำแนกเป็นรายชื่อ	120

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
13	ความเหมาะสมของกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ จำแนกเป็นรายชั้น....	122
14	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของผลของการมีทักษะการ สร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู	131
15	ผลการพิจารณาร่างรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	177
16	ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	192
17	ผลการหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ รวบรวมข้อมูล	202

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบความคิดการวิจัย	9
2 กรอบแนวคิดการวิจัย	86
3 ระยะในการดำเนินงานวิจัย	99
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคของเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based economy) ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่ต้องอาศัยองค์ความรู้ (Knowledge-based-society) ที่ปัจจัยในการผลิตและการแข่งขันกำลังเปลี่ยนไปเป็นปัจจัยที่ไม่อาจจับต้องได้มากขึ้น เช่น ความรู้ เทคโนโลยี สารสนเทศ และการค้าข้ามประเทศที่อาศัยวัฒนธรรมเป็นสื่อ ดังนั้น การพัฒนานวัตกรรมจึงเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทุกองค์การสร้างจุดยืนที่เข้มแข็ง เป็นองค์การแห่งนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความอยู่รอด การเจริญเติบโต และการสร้างสมรรถนะในการแข่งขันอย่างยั่งยืน สภาพการณ์ดังกล่าวไม่ได้จำเพาะอยู่แต่ในด้านเศรษฐกิจเท่านั้น แต่กระทบกระเทือนไปทุกกิจการ ไม่เว้นแม้ด้านการจัดการศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2553, หน้า 41) ดังนั้น สถานศึกษาต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาองค์กร บุคลากร การบริหารจัดการ กฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ให้สามารถบริการทางการศึกษาได้หลากหลายรูปแบบ โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารและการจัดการเรียนการสอน การให้ความสำคัญอิสระคล่องตัวในการบริหารจัดการ ได้รับการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เพื่อให้เป็นที่เชื่อถือและยอมรับของผู้ใช้บริการ ผู้บริหารและครูต้องได้รับการพัฒนาสู่มาตรฐานวิชาชีพเพื่อสามารถเผชิญกับกระแสความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีคุณภาพ และเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของโรงเรียน ให้มีความสามารถในการบริหารจัดการ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีศักยภาพในการวางแผน และการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ มีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่ชัดเจนสามารถกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน มุ่งมั่นเพื่อสร้างภาพลักษณ์ใหม่ขององค์กร รวมทั้งช่วยให้เกิดการตัดสินใจ การแก้ปัญหาและการสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจและตระหนักในความสำคัญและความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง การบริหารที่จะประสบความสำเร็จได้ในอนาคต ต้องเริ่มต้นด้วยการศึกษารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อที่จะได้นำหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ดีและเหมาะสม มาใช้บริหารงานในสถานศึกษา ช่วยให้สถานศึกษาของตนสามารถจัด

การศึกษาได้อย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ, 2548; พรรณนภา อิงพงษ์พันธ์, 2554, หน้า 5)

การศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยเฉพาะสังคมแห่งการเรียนรู้ในยุคของเทคโนโลยีในการเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่และใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหารระดับสูงจึงจะสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ (ศศิคริตา แพงไทย, 2559, หน้า 7) และสิ่งสำคัญที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายและสามารถนำผลที่ได้ไปพัฒนาประเทศชาติให้มีความก้าวหน้าไปได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ได้แก่ ครูผู้สอน ทั้งนี้หากครูผู้สอนมีการพัฒนาและเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ มีทักษะหรือสมรรถนะที่เหมาะสม (สมพร บัวกล้าธนกิจ, 2562, หน้า 52) ครูเป็นปัจจัยสำคัญในระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนมากที่สุด จึงจำเป็นที่จะต้องให้ครูได้รับการพัฒนาคุณภาพ มีศักยภาพ เป็น “ครูเพื่อศิษย์” อย่างสมบูรณ์ มีทักษะการเรียนรู้ และต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะเป็นการเรียนรู้เพื่อชีวิตของตนเอง ระหว่างเป็นครูเป็นการเรียนรู้และมีศักดิ์ศรีสำหรับการเป็นครูเพื่อศิษย์และเพื่อการดำรงชีวิตของตนเอง มีสมรรถนะและความเชี่ยวชาญในการทำงานที่ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงานที่เน้นทักษะมากกว่าความรู้ (กฤษณพงศ์ กีรติกร, 2557, ไม่ปรากฏเลขหน้า)

ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา มีการเตรียมครูให้พร้อมสำหรับการก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 โดยมีการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาเพื่อให้ครูพร้อมรับความรู้ใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้อำนวยการ จึงต้องทำหน้าที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะของครูหรือบุคลากรในหน่วยงานของตน เพื่อให้ได้เกณฑ์ตามมาตรฐานทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งทักษะสำคัญที่ควรพัฒนามีหลายทักษะ เช่น ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารและการใช้ภาษา เป็นต้น แต่ทักษะที่มีความสำคัญมากกว่าทักษะอื่น ๆ และยังไม่ได้มีการพัฒนาคือความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (นนท์ชนิตร์ อาชวพร, 2558, หน้า 127) ทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เป็นการสร้างความคิดที่หลากหลาย มีกระบวนการความคิดได้มาจากหลาย ๆ วิธีการ สร้างสรรค์นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน วางแผน ออกแบบและพัฒนานวัตกรรมให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับผู้เรียน สร้างความคิดที่ทั้งเป็นความคิดเสริมจากเดิม และความคิดก้าวหน้าใหม่ ๆ สามารถวิเคราะห์และประเมินแนวคิดของตนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการสร้างสรรค์นวัตกรรมจัดการ

เรียนรู้ให้มากขึ้น การปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์กับคนอื่น ๆ (work creativity with others) สร้างและสื่อสารแนวคิดใหม่ ๆ ให้ผู้อื่นทราบอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับแนวทางใหม่ๆ ที่นำมาใช้ ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ สื่อสารความคิดใหม่ ๆ เรียนรู้ และเข้าใจว่า ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมต้องใช้เวลา การนำนวัตกรรมไปใช้ (Implement Innovations) ริเริ่มการประยุกต์นำความคิดไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องาน ทำให้ผลงานนั้น เป็นนวัตกรรม สามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเมินผลการใช้และปรับปรุงแก้ไขนวัตกรรม และยังสามารถประยุกต์กระบวนการคิด นำนวัตกรรมสู่การจัดการเรียนการสอนในเชิงสร้างสรรค์อย่างดี (วรลักษณ์ คำหวาง, 2559, หน้า 5)

จากผลการดำเนินการจัดการศึกษาในช่วงปีที่ผ่านมาของโรงเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้โดยการใช้วัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู มีการใช้นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ในการเรียนการสอนค่อนข้างน้อย เนื่องจากครูยังขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการ สร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ประกอบกับนักเรียนมีผลการเรียนในภาพรวมอยู่ใน ระดับต่ำ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน O-NET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีค่าเฉลี่ยรวมต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่งผลต่อคุณภาพและ มาตรฐานโดยรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (กลุ่ม นิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1, 2564, ออนไลน์) ดังนั้นการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมจัดการ เรียนรู้จึงมีความจำเป็น เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนการแก้ปัญหาผู้เรียน และเพื่อช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในวิชาต่าง ๆ ซึ่งเป็นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ว่าครูต้องมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนอง ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และมีทักษะในการใช้เทคโนโลยี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2564, หน้า 41) เพื่อให้ สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้ สูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีส่วนสำคัญในการวางแผนกลยุทธ์ ปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นกับ การวางแผนกลยุทธ์ กระบวนการของการบริหารเชิงกลยุทธ์จะเป็นเครื่องมือของผู้บริหาร

ในการกำหนดทิศทางและกำหนดการปฏิบัติงานในระยะยาวขององค์กร ที่จะนำองค์กรสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (พรรณนภา อิงพงษ์พันธ์, 2554, หน้า 23)

จากปัญหาดังกล่าวมาแล้วข้างต้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต่าง ๆ จะต้องเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู ผู้วิจัยเห็นว่าการพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการให้มีความเหมาะสม ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพปัจจุบัน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำรูปแบบการบริหารที่พัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้ต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีลักษณะอย่างไร
2. รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับใด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
2. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนได้รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องได้แนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาและสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาในสังกัดได้

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ดังนี้
 - 1) กลยุทธ์ด้านการบริหาร
 - 2) โครงสร้างองค์การ
 - 3) การเสริมสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค์
 - 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
2. ขอบข่ายของทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม มี 3 ด้าน ดังนี้
 - 1) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)
 - 2) การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ (Work creativity with others)
 - 3) การนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ (Implement innovation)
3. กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ มี 5 ขั้นตอนดังนี้
 - 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร
 - 2) การกำหนดทิศทาง
 - 3) การกำหนดกลยุทธ์/การสร้างกลยุทธ์
 - 4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
 - 5) การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์
4. ผลของการมีทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู ประกอบด้วย
 - 1) การสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้
 - 2) ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

กลุ่มเป้าหมายในการพิจารณารูปแบบ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 7 คน โดยมีคุณสมบัติดังนี้

- 1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษาและมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
- 2) ผู้บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหาร ไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน
- 4) ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การนิเทศ การศึกษาหรือการสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน
- 5) ครูผู้สอน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,262 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 193 คน

และครูผู้สอน จำนวน 2,069 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2564, ออนไลน์)

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 384 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 56 คนและครูผู้สอน จำนวน 328 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณตามวิธีการของ Taro Yamane (1973, p. 125 อ้างถึงใน ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 45)) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยโดยใช้ทฤษฎีระบบเป็นหลักในการสร้างสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู สืบเคราะห์จากทัศนะของนักวิชาการและนักวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ณิชชา นิคมทองดี และคณะ (2558); วรรณญา ศรีริน (2558); อมรรัตน์ อรุณเจริญ (2559); ณัฐนันท์ ชุมแก้ว และจินดา ศรีญาณลักษณ์ (2560); อรชร ปราชันท์ และสุกัญญา แซ่มซ้อย (2561); วีระศักดิ์ พลมณี (2562); Adair (1996) ประกอบด้วย

- 1) กลยุทธ์ด้านการบริหาร
- 2) โครงสร้างองค์การ
- 3) การเสริมสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค์
- 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

2. ขอบข่ายของทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม สืบเคราะห์จากทัศนะของนักวิชาการและนักวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ วิโรจน์ สารรัตน์ (2556); อนุชา โสมาบุตร (2556); มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (2557); วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2560); ชนกานต์ สมานมิตร (2562); Partnership for 21st Century Learner (2015); ประกอบด้วย 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ 3) การนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ

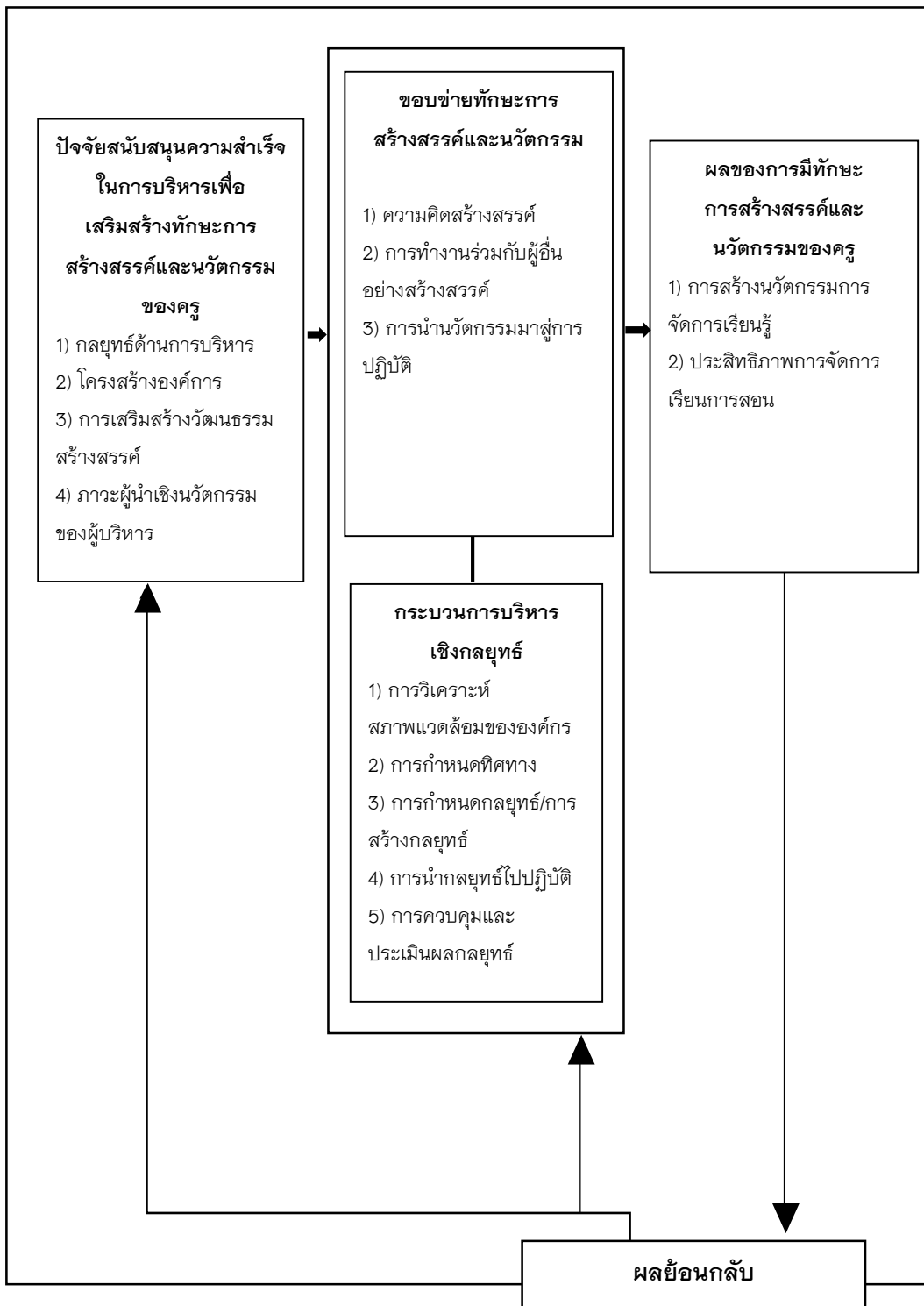
3. กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ สืบเคราะห์จากทัศนะของนักวิชาการและนักวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ จินตนา บุญบังการ (2544); สุภาพร ดันติสม (2545); นิติธร

รุ่งเรือง (2553); มณฑา จำปาเหลือง (2554); สุทธิใจ วันอุดมเดชาชัย (2556); เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556); อลงกต ใหม่น้อย (ม.ป.ป.); Hitt, Ireland, & Hoskisson (1999); Thompson and Strickland (1999); Scribner (2000) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร 2) การกำหนดทิศทาง 3) การกำหนดกลยุทธ์/การสร้างกลยุทธ์ 4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 5) การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์

4. ผลของการมีทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู ผู้วิจัยได้สรุปจาก ทักษะของนักวิชาการและนักวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ วราลี นิมทองดี (2557); สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (2557); เนืองวงศ์ ทวยเจริญ (2559); อริสา นพคุณ (2561); จารุวรรณ เมืองเจริญ (2562); วีระศักดิ์ พลมณี (2562); สุวิสาข์ จรัสกมลพงศ์ (2563) ประกอบด้วย 1) การสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

2) ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน

กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แสดงดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจคำศัพท์ของการวิจัยครั้งนี้ตรงกันผู้วิจัยจึงได้กำหนด นิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. รูปแบบ หมายถึง แนวทางและวิธีการในการดำเนินงานโดยจำลองระบบปฏิบัติงานและคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า ตลอดจนแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ที่นำมาปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางให้การดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
2. การพัฒนารูปแบบ หมายถึง กระบวนการในการสร้างหรือพัฒนาแบบจำลอง แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างรูปแบบโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร หรือจากบุคคล 2) การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ
3. ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม หมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถในการใช้กระบวนการทางความคิดสร้างสรรค์ โดยใช้จินตนาการและการถ่ายทอด เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ๆ พัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ที่ช่วยให้การทำงานดีขึ้น ใช้ทักษะในการสร้างสิ่งที่มีเอกลักษณ์ของตน จนทำให้เกิดสิ่งใหม่หรือนวัตกรรมที่ทันสมัยหรือพัฒนาขึ้น
4. รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู หมายถึง แนวคิดที่แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู ประกอบด้วย
 - 4.1 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู หมายถึง สิ่งที่ทำให้การบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย
 - 4.1.1 กลยุทธ์ด้านการบริหาร หมายถึง แผนปฏิบัติการของผู้บริหารที่เกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 4.1.2 โครงสร้างองค์การ หมายถึง สิ่งที่แสดงถึงกิจกรรมและกระบวนการทั้งหมดขององค์การ โดยแสดงถึงการจัดการความสัมพันธ์ของบุคคล และทรัพยากรภายในอย่างเป็นระบบ เพื่อทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ มีการกำหนดบทบาทและจัดสรรอำนาจหน้าที่ชัดเจน มีการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ มีการควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงานและการใช้กฎระเบียบข้อบังคับ

4.1.3 การเสริมสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค์ หมายถึง การให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงานเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น โดยมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรเกิดการพัฒนางานใหม่ ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความสนุก และเรียนรู้จากความผิดพลาด การจัดระบบและกระบวนการการส่งเสริมการออกแบบสิ่งใหม่ ๆ และความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรม

4.1.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นผลักดันจูงใจให้ผู้ร่วมงานประยุกต์ใช้ความสามารถคิดค้นแนวทางการดำเนินงานแบบใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร

4.2 ขอบข่ายของทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม หมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถในการใช้กระบวนการทางความคิดสร้างสรรค์ โดยใช้จินตนาการและการถ่ายทอด เป็นทักษะที่สร้างแนวคิดใหม่ ๆ พัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ที่ช่วยในการทำงานดีขึ้น ใช้ทักษะในการสร้างสิ่งที่มีเอกลักษณ์ จนทำให้เกิดสิ่งใหม่หรือนวัตกรรมที่ทันสมัยใหม่หรือพัฒนาขึ้น ประกอบด้วย

4.2.1 ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดโดยใช้เทคนิควิธีการคิดที่หลากหลายบนพื้นฐานของข้อมูลหรือความรู้ ประสบการณ์หรือการค้นหาความรู้ใหม่ ๆ และรู้จักประเมินความคิดของตนเองแล้วนำมาบูรณาการนำไปสู่การเกิดผลผลิตใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

4.2.2 การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการการสร้างและสื่อสารแนวคิดใหม่ ๆ ให้ผู้อื่นทราบ การแสดงความคิดริเริ่ม และเปิดใจยอมรับความรู้ใหม่ พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของตนเองเพื่อให้การทำงานในกลุ่มนั้นราบรื่น เกิดความสำเร็จของงาน

4.2.3 การนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ หมายถึง การวางแผน การลงมือสร้างนวัตกรรม การทดสอบประเมินคุณภาพและปรับปรุงข้อบกพร่องจนประสบผลสำเร็จจากการใช้ความคิดสร้างสรรค์

4.3 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง วิธีการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานระยะยาว โดยอาศัยความคิดที่เป็นกลยุทธ์ วิธีการ หรือกระบวนการในการดำเนินงาน ประกอบด้วย

4.3.1 ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร หมายถึง การประเมินสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อที่จะนำไปใช้ในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ต่อไป

4.3.2 ขั้นที่ 2 การกำหนดทิศทาง หมายถึง การนำผลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดภารกิจและตั้งเป้าหมาย เพื่อให้สมาชิกเกิดความเข้าใจ และมีความมุ่งมั่นที่จะทำภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ สามารถกระทำได้ในลักษณะ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ นโยบาย

4.3.3 ขั้นที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์/การสร้างกลยุทธ์ หมายถึง การจัดทำกลยุทธ์หรือวิธีการดำเนินงาน จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์สภาพแวดล้อมและ ทางเลือกด้วยเทคนิคต่าง ๆ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์

4.3.4 ขั้นที่ 4 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การนำวิธีการหรือนโยบายไปดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดรายละเอียดด้านต่าง ๆ เช่น ด้านงบประมาณ หรือกิจกรรมโครงการ เพื่อให้สามารถดำเนินการตามกลยุทธ์ได้

4.3.5 ขั้นที่ 5 การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ หมายถึง การกำกับติดตาม การวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรว่าบรรลุผลสำเร็จตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ได้มากน้อยเพียงไร จำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือไม่อย่างไร

4.4 ผลของการมีทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู หมายถึง ผลที่เกิดจากการเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู ประกอบด้วย

4.4.1 การสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การสร้างหรือพัฒนาสิ่งใหม่เพื่อทำให้การศึกษาหรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็วและมีแรงจูงใจในการเรียนเพิ่มขึ้น

4.4.2 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการใช้ทรัพยากรที่เอื้อให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

5. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในปีการศึกษา 2564

6. ครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในปีการศึกษา 2564

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หมายถึง
หน่วยงานราชการตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่ส่งเสริมการจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พัฒนาคุณภาพการศึกษาและควบคุมดูแลสถานศึกษาในสังกัด จำนวน
7 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโพนนาแก้ว
อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอเต่างอย อำเภอภูพาน อำเภอกุดบาก

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยนำเสนอสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู
 - 1.1 ความหมายของการบริหาร
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหาร
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์
 - 2.1 ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์
 - 2.2 ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์
 - 2.3 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์
3. แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมหรือทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
 - 3.1 ความหมายของทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม
 - 3.2 ความสำคัญของทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม
 - 3.3 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม
 - 3.4 ขอบข่ายทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม
 - 3.5 ผลของการมีทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู
4. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
 - 4.1 ความหมายของรูปแบบ
 - 4.2 องค์ประกอบของรูปแบบ
 - 4.3 คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี
 - 4.4 การพัฒนารูปแบบ
5. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู

1.1 ความหมายของการบริหาร

ได้มีนักการศึกษากล่าวถึงความหมายของการบริหารการศึกษาไว้หลากหลาย ดังนี้

จอมพงษ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 13) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลซึ่งอาจจะเป็นผู้บริหารร่วมกับคณะครูบุคลากรทางการศึกษาและชุมชน ในสถานศึกษาหรือผู้บริหารระดับสูงเพื่อร่วมกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพโดยร่วมกันดำเนินการบริหารการศึกษาซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของการบริหาร ไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 5) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึงกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลโดยอาศัยหน้าที่ของการบริหารและความร่วมของสมาชิกในองค์การ

สมาน อัครวภูมิ (2558, หน้า 13 - 14) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการกิจกรรมและวิธีดำเนินงานร่วมกันของผู้บริหาร บุคลากรผู้ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดพันธกิจและวัตถุประสงค์ขององค์การ วางแผนจัดองค์การระดมทรัพยากรบุคคลปัจจัยเทคโนโลยีในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการประเมินผลการดำเนินงานขององค์การการพัฒนางานขององค์การอย่างต่อเนื่องให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ส่วนการบริหารการศึกษาแตกต่างจากการบริหารอื่น คือ พันธกิจขององค์การซึ่งได้แก่ การจัดการศึกษาตนเอง

Drucker (2006, p. 27) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

Hoy and Miskel (2008, p. 437) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ด้วยองค์ประกอบหลายประการ อาทิ การตัดสินใจ องค์การแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาและสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตด้วย

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการ กิจกรรมและวิธีดำเนินงาน ร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากรผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 ความสำคัญของการบริหาร

ได้มีนักการศึกษากล่าวถึงความสำคัญของการบริหารไว้หลากหลาย ดังนี้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 22) กล่าวว่า ความสำคัญของการ บริหารเป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้เพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมายขององค์การ

นพพงษ์ บุญจิตราตุลย์ (2557, หน้า 3) กล่าวว่า ความสำคัญของการ บริหารเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการ อย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

เมธินี จิตติขานนท์ (2561, ออนไลน์) ได้กล่าวว่า การบริหารมี ความสำคัญต่อมนุษยต่อองค์การและประเทศในหลายด้าน ดังนี้ 1. การจัดการถูกพัฒนา คู่กับการดำเนินชีวิตของมนุษย์และช่วยให้มนุษย์ดำรงอยู่อย่างผาสุก 2. จำนวนประชากร ของแต่ละประเทศเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเป็นผลทำให้องค์การต่าง ๆ ต้องให้ความสำคัญและ ขยายงานด้านการจัดการให้กว้างขวางยิ่งขึ้น 3. การจัดการเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึง ความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะ ด้านอุตสาหกรรม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว 4. การ จัดการเป็นกรรมวิธีที่สำคัญที่จะนำสังคมและโลกไปสู่ความเจริญก้าวหน้าแบบไร้พรมแดน 5. การจัดการมีลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในสังกัด เพราะฉะนั้น ความสำเร็จของการจัดการขึ้นกับปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคม เทคโนโลยี วัฒนธรรม และการเมือง 6. ชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าจะอยู่ในครอบครัวหรือสำนักงาน ย่อมมี ส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการอยู่เสมอ ดังนั้นการจัดการเป็นเรื่องที่น่าสนใจมีอิทธิพลและ จำเป็นต่อการดำรงชีวิตอย่างฉลาด

สุนิสา มุ้ยจิ้น (2563, หน้า 10) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหาร เป็นกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

ซึ่งอาศัยความร่วมมือแรงร่วมใจจากบุคลากรอย่างมีระเบียบกฎเกณฑ์ และใช้ทรัพยากรเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

Hoy and Miskel (2008, p. 4) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหาร ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในงานของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการนำและการใช้ภาวะผู้นำในการปรับเปลี่ยนและพัฒนางานให้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า การบริหารมีความสำคัญเพราะเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมาย โดยบุคคลร่วมกันกำหนด ใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์

ในปัจจุบันการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) เป็นวิธีการจัดการที่ได้รับการยอมรับและนิยมนำมาใช้ในองค์กรต่าง ๆ มากที่สุด จึงอาจพูดได้ว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นวิธีการจัดการที่ดีที่สุดในปัจจุบัน การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) เป็นนวัตกรรมในการบริหารองค์กร(Organizational process Innovation) ที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถของการจัดการองค์กรให้สูงขึ้นเพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนา แนวคิดการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) โดยเฉพาะในสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรไม่หวังผลกำไรก็สามารถบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ได้ เพราะเน้นการนำกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ที่มีอยู่ไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา (เบญจมาศ ต้นสูงเนิน, 2561, หน้า 319) ดังนั้น การบริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารนำหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ไปประยุกต์ใช้ จะช่วยให้ทิศทางการจัดการศึกษา เป้าหมายของสถานศึกษา (School Goals) การระดมทรัพยากร และการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานเครือข่ายประสบความสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นการบริหารเชิงรุกที่สร้างความพร้อมให้กับองค์กร โดยสมาชิกเข้าใจตัวตนขององค์กร จึงกำหนดทิศทางการดำเนินงาน สร้างความสอดคล้องของการปฏิบัติงานให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม สามารถพัฒนาศักยภาพขีดความสามารถและเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขัน นำไปสู่การเพิ่มโอกาสความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.1 ความหมายการบริหารเชิงกลยุทธ์

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ดังนี้

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2554, หน้า 27) กล่าวว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นการดำเนินงานที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ลุ่มลึกและแยกแยะเพื่อกำหนดทิศทาง แนวทาง แผนงาน กระบวนการในการดำเนินงาน การควบคุมตรวจสอบและเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ พร้อมทั้งใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เบญจมาศ ต้นสูงเนิน (2561, หน้า 321) กล่าวว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นวิธีการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยอาศัยความคิดที่เป็นกลยุทธ์ วิธีการ หรือกระบวนการในการดำเนินงานที่สำคัญ ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และการควบคุมกลยุทธ์

Thompson and Strickland (2003, p. 6) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์หมายถึง ขั้นตอนของการบริหารที่ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (strategic vision) การกำหนดจุดประสงค์ (setting objective) การกำหนดกลยุทธ์ (strategic formulation) และการปฏิบัติตามกลยุทธ์ (strategic implementation) การบริหารเชิงกลยุทธ์จึงเริ่มจากวิสัยทัศน์ จุดประสงค์และการกำหนดกลยุทธ์แล้วบริหารให้เหมาะสม

Wheelen and Hunger (2006, p. 8) ให้ความหมายของการจัดการเชิงกลยุทธ์ว่าหมายถึง การตัดสินใจในการปฏิบัติการเพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานระยะยาว

สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง วิธีการบริหารจัดการเพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานระยะยาว โดยอาศัยความคิดที่เป็นกลยุทธ์ วิธีการ หรือกระบวนการในการดำเนินงาน

2.2 ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์

ได้มีนักการศึกษากล่าวถึงความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้หลากหลาย ดังนี้

จินตนา บุญบงการ (2544, หน้า 48 อ้างถึงใน พรรณนภา อิงพงษ์พันธ์, 2554, หน้า 22) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ว่า 1) เป็นการกำหนดทิศทางขององค์กร ช่วยให้ผู้บริหารมีความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถดำเนินธุรกิจได้

อย่างเป็นทางการ 2) สร้างความสอดคล้องในการปฏิบัติการกำหนด การประยุกต์ การตรวจสอบ และการควบคุมกลยุทธ์ขององค์กร และ 3) สร้างความพร้อมให้แก่องค์กร การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และการกำหนดกลยุทธ์ ช่วยให้ผู้บริหารและสมาชิกเกิดความเข้าใจในภาพรวม ตลอดจนอิทธิพลของปัจจัยแวดล้อมที่มีต่อองค์กร

วรางคณา ผลประเสริฐ (2556, หน้า 9) ได้จำแนกความสำคัญของการจัดการเชิงกลยุทธ์ไว้ 6 ประการ ดังนี้ 1) ช่วยให้องค์กรมีกรอบและทิศทางที่ชัดเจน 2) ช่วยให้ผู้บริหารคิดอย่างเป็นระบบ 3) ช่วยสร้างความพร้อมให้แก่องค์กร 4) ช่วยสร้างประสิทธิภาพในการแข่งขัน 4) ช่วยให้การทำงานเกิดความสอดคล้องในการปฏิบัติหน้าที่ 5) ช่วยให้องค์กรที่มีมุมมองที่ครอบคลุม

วิทยา พัฒนเมธาดา (2560, ออนไลน์) กล่าวว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารกำหนดทิศทางขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับองค์กร เพื่อที่จะนำกลยุทธ์เหล่านั้นไปประยุกต์ปฏิบัติและควบคุมประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรได้ กลยุทธ์การบริหารที่ทรงคุณภาพนี้ จะต้องดีพร้อมสมบูรณ์ตามความหมายทั้ง 2 อย่างคือ การมีประสิทธิภาพ ที่สามารถบรรลุผลสำเร็จในเป้าหมายนั้น ๆ ได้ และมีประสิทธิภาพ ที่สำเร็จในเป้าหมายเหล่านั้นโดยมีต้นทุนค่าใช้จ่ายที่ต่ำที่สุดด้วย

สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กร เพราะช่วยให้ผู้บริหารกำหนดทิศทางขององค์กร ทำให้องค์กรมีกรอบและทิศทางที่ชัดเจน มีมุมมองที่ครอบคลุม สามารถกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับองค์กรจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร นำไปประยุกต์ปฏิบัติและควบคุมประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรได้

2.3 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์

สุภาพร ตันติสม (2545 อ้างถึงใน มณฑา จำปาเหลือง, 2554, หน้า 87) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้ 1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Analysis) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อองค์กร เพื่อให้ทราบถึงสภาพที่เป็นจุดแข็งหรือจุดอ่อนของกิจการ ตลอดจนมองเห็นโอกาสและอุปสรรคขององค์กร 2. การกำหนดทิศทางขององค์กร (Direction Setting) เป็นการกำหนดทิศทางขององค์กรให้ทราบว่าองค์กรต้องการมุ่งเน้นไปในทิศทางใด เป็นการเริ่มต้นการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร จึงจำเป็นต้อง

กำหนดทิศทางของธุรกิจด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม ภารกิจ ปรัชญา เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์การ 3. การจัดทำกลยุทธ์ (Strategic Formulation) นักกลยุทธ์ต้องเลือกกลยุทธ์ที่ให้ประโยชน์แก่กิจการ มีข้อได้เปรียบในการแข่งขันระยะยาว ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการมองเห็นถึงเหตุการณ์ข้างหน้า 4. การดำเนินกลยุทธ์ (Strategic Implementation) ความสำเร็จในการดำเนินกลยุทธ์ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหาร การใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การจูงใจบุคลากร และการมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์การ 5. การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ (Strategic Control and Evaluation) เน้นการตรวจสอบและการประเมินผลกลยุทธ์ที่นำไปปฏิบัติ การประเมินกลยุทธ์เป็นวิธีที่จะได้รับข้อมูลที่เกิดขึ้นซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขในอนาคต

นิติธร รุ่งเรือง (2553, หน้า 19) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียนประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ 4) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

มณฑา จำปาเหลือง (2554, หน้า 92) ได้สรุปการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นหลักการบริหารที่เหมาะสมกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีการแข่งขันสูงในยุคของการจัดการความรู้ ดังนั้นผู้บริหารในองค์กรจะต้องใช้กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่เป็นระบบและต่อเนื่อง มีการปรับปรุงและสร้างแผนกลยุทธ์เพื่อสร้างข้อมูลป้อนกลับตลอดเวลา โดยกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (Environment Analysis /Environment Scanning) หมายถึง การวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในขององค์กร โดยสภาพแวดล้อมภายนอก เป็นการวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกทั่วไป และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานที่มีผลกระทบโดยตรง เพื่อวิเคราะห์โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ที่จะเกิดกับองค์กร ส่วนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เป็นการวิเคราะห์ทั้งทางด้านวัฒนธรรม โครงสร้างองค์กร ทัศนคติ ความเชื่อ ความผูกพัน การบริหาร ความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กร และผลการดำเนินการที่ผ่านมาขององค์กร รวมทั้งนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weakness) ขององค์กรหรือโดยทั่วไปเรียกรวมการวิเคราะห์ในขั้นนี้ว่าการวิเคราะห์สวอท (SWOT Analysis) 2. การกำหนดทิศทาง (Direction Setting Organizational) หมายถึง กระบวนการนำผลการวิเคราะห์จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาสรุป เพื่อสังเคราะห์กำหนดทิศทางองค์กรเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ

เป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ นโยบาย 3. การกำหนดกลยุทธ์/การสร้างกลยุทธ์ (Strategy Formulation) หมายถึง กระบวนการพิจารณาทิศทางองค์กร และการรวบรวมแผนงานฝ่ายต่าง ๆ มาวิเคราะห์และสร้างทางเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร ดังนั้น การสร้างกลยุทธ์จึงเป็นกระบวนการออกแบบกลยุทธ์ ซึ่งจะนำไปสู่ความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน และเป็นการสร้างโอกาสในด้านต่าง ๆ ให้แก่องค์กรอย่าง ต่อเนื่องตลอดไป

4. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) หมายถึง กระบวนการนำโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ กำหนดไว้ในแต่ละกลยุทธ์สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยได้รับการสนับสนุนจากนโยบายขององค์กรในด้านการจัดสรรทรัพยากรทางการบริหาร ได้แก่ คน งบประมาณ การบริหารจัดการและวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้ง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน

5. การควบคุมและประเมินผลสัมฤทธิ์ (Strategy Control and Evaluation) หมายถึง กระบวนการในการดูแลติดตามการดำเนินงานในทุกขั้นตอนของโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ พร้อมทั้งสร้างเกณฑ์การประเมินผลที่สอดคล้องกับหลักการแนวคิด/ทฤษฎีของโครงการ

สุดใจ วันอุดมเดชาชัย (2556, หน้า 21-36) ได้อธิบายกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ว่าประกอบด้วย 4 ขั้นตอนดังนี้ 1. การตรวจสอบสภาพแวดล้อม 2. การกำหนดกลยุทธ์ 3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 4. การควบคุมและการประเมินผลกลยุทธ์

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556, หน้า 55-77) ได้อธิบายกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1. การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายขององค์กร 2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 3. การกำหนดกลยุทธ์ 4. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 5. การควบคุมกลยุทธ์

จินตนา บุญบงการ (2544, หน้า 19 อ้างถึงใน สุนทรหัสส์ เพชรรัชคำ คำ, 2559, หน้า 49) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย ส่วนประกอบสำคัญ 5 ส่วน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Analysis) 2) การกำหนดทิศทางขององค์กร (Set Organization Direction) 3) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) 4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) 5) การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ (Strategy Evaluation and Control)

อลงกต ไหมน้อย (ม.ป.ป., ออนไลน์) กล่าวว่า องค์ประกอบของการจัดการเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยพื้นฐาน 5 ประการ คือ 1. การกำหนด

ทิศทาง (Direction Setting) 2. การประเมินองค์การและสภาพแวดล้อม (Environment Scanning) 3. การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) 4. การดำเนินกลยุทธ์ (Strategy Implementation) 5. การประเมินผลและการควบคุม (Evaluation and Control)

Hitt, Ireland, & Hoskisson (1999, p. 80) กล่าวว่า กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ขั้นที่ 2 การสร้างทิศทางขององค์กร ขั้นที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์ ขั้นที่ 4 การปฏิบัติตามกลยุทธ์ในองค์กร ขั้นที่ 5 การควบคุมกลยุทธ์

Thompson and Strickland (1999, pp. 3-4) ได้ให้นิยามไว้ว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการดำเนินงาน 5 ขั้นตอน เกี่ยวกับการจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Making) และการปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy-implementing) ที่สัมพันธ์ซึ่งกันและกันได้แก่ 1. การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Forming a Strategic Vision) ซึ่งบ่งบอกลักษณะของธุรกิจในอนาคตของบริษัทว่ามีลักษณะอย่างไร องค์กรจะมุ่งหน้าไปทางไหน ทั้งนี้เพื่อเป็นการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานในระยะยาวให้กับองค์กร บอกชนิดของธุรกิจที่บริษัทพยายามอยากจะเป็นไป และแจ้งให้ทุกคนได้ทราบ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางตามที่มุ่งหวังร่วมกัน 2. การกำหนดวัตถุประสงค์ (Setting Objectives) เป็นการเปลี่ยนวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ให้เป็นเป้าหมายในการดำเนินงานโดยเฉพาะเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ 3. การจัดทำกลยุทธ์ (Crafting a Strategy) เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งความมุ่งหวังไว้ 4. การนำกลยุทธ์ที่เลือกไว้ไปปฏิบัติ (Implementing and Executing the Chosen Strategy) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด 5. การประเมินผลการดำเนินงานและการปรับปรุงแก้ไขเพื่อเริ่มต้นใหม่ (Evaluating Performance and Initiating Corrective Adjustment) การปรับปรุงแก้ไขจะเริ่มตั้งแต่ การกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดทิศทางในการดำเนินงานระยะยาว การกำหนดวัตถุประสงค์ การจัดทำกลยุทธ์ หรือการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยพิจารณาจากประสบการณ์จริง และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ใหม่ ความคิดใหม่และโอกาสที่เกิดขึ้นใหม่

Scribner (2000, p. 65) กล่าวถึงห้าเหลี่ยมเพชรในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ว่าประกอบด้วย 5 ขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การวิเคราะห์ 3) กำหนดกลยุทธ์ 4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 5) การติดตามกลยุทธ์

จากทัศนะของนักวิชาการข้างต้น สามารถสังเคราะห์กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์

กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์	จินตนา บุญบงการ (2544)	สุภาพร ตันติสม (2545)	นิติธร รุ่งเรือง (2553)	มณฑกา จำปาเหลือง (2554)	อลงกต ไหมน้อย (ม.ป.ป.)	สุดใจ วันอุดมเดชชัย (2556)	เนตรวิมลเนมา ยากวิราช (2556)	Hitt, Ireland, & Hoskisson (1999)	Thompson and Strickland (1999)	Scribner (2000)	ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่มุ่งศึกษา
1.การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร											9	90	√
- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	√	√	√				√	√					
- การตรวจสอบสภาพแวดล้อม						√							
- การประเมินองค์การและสภาพแวดล้อม					√								
- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร				√									
- การวิเคราะห์									√				
2.การกำหนดทิศทาง											8	80	√
- การกำหนดทิศทางขององค์กร	√	√			√								
- การกำหนดทิศทาง				√									
- การสร้างทิศทางขององค์กร								√					
- การกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมาย							√						
- การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์									√				
- การกำหนดเป้าหมาย										√			

ตาราง 1 (ต่อ)

กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์	คินตนา บบงการ (2544)	สภาพร ต้นติสม (2545)	นิตธิร รุ่งเรือง (2553)	มณฑทา จำปาเหลือง (2554)	อลงกต ไหมน้อย (ม.ป.ป.)	สดีใจ วันอุดมเดชชัย (2556)	เนตรัพฒณา ยาวีราษ (2556)	Hitt, Ireland, & Hoskisson (1999)	Thompson and Strickland (1999)	Scribner (2000)	คามณี	ร้อยละ	ตัวแปรที่มุ่งศึกษา
- การประเมิน ผลการดำเนินงานและการปรับปรุงแก้ไขเพื่อเริ่มต้นใหม่									√				
- การติดตามกลยุทธ์										√			
6. การกำหนดวัตถุประสงค์											1	10	
- การกำหนดวัตถุประสงค์									√				
รวม	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	-	-	5

จากตาราง 1 การสังเคราะห์กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการเลือกความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้ 5 ชั้น ดังนี้ 1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร 2. การกำหนดทิศทาง 3. การกำหนดกลยุทธ์/การสร้างกลยุทธ์ 4. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 5. การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ มีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร

1.1 ความหมายของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร

เนตรัพฒณา ยาวีราษ (2553, หน้า 55-77) กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หมายถึง การศึกษาองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินการของสถานศึกษากำหนดกลยุทธ์ได้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น ผู้บริหารต้องตระหนักถึงโครงสร้าง สภาพแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ 2) สภาพแวดล้อมทางสังคม 3) สภาพแวดล้อมทางการเมือง 4) สภาพแวดล้อมทางกฎหมาย 5) สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี และ 6) สภาพแวดล้อมทางการดำเนินการ

มณฑา จำปาเหลือง (2554, หน้า 92) กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร หมายถึง การวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในขององค์กร โดยสภาพแวดล้อมภายนอก เป็นการวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกทั่วไปและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานที่มีผลกระทบโดยตรง เพื่อวิเคราะห์โอกาส และอุปสรรคที่จะเกิดกับองค์กร ส่วนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เป็นการวิเคราะห์ทั้งทางด้านวัฒนธรรม โครงสร้างองค์กร ทัศนคติ ความเชื่อ ความผูกพัน การบริหาร ความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กร และผลการดำเนินการที่ผ่านมาขององค์กร รวมทั้งนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรหรือโดยทั่วไปเรียกการวิเคราะห์ในขั้นนี้ว่าการวิเคราะห์สวอท

อาทิตย์ วงษ์สง่า (2555, ออนไลน์) กล่าวว่า การวิเคราะห์ SWOT เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบที่มีศักยภาพจากปัจจัยเหล่านี้ต่อการทำงานขององค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า SWOT Analysis หมายถึง การวิเคราะห์และประเมินว่า องค์กรมีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค อย่างไรเพื่อที่จะนำไปใช้ในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ต่อไป

ศิริลักษณ์ ทิพน้อม (2559, หน้า 114) กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นการวิเคราะห์เพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค โดยใช้เป็นรากฐานของการกำหนดกลยุทธ์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ประกอบไปด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

สรุปว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร หมายถึง การประเมินสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อที่จะนำไปใช้ในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ต่อไป

1.2 ลักษณะของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร

นิศารัตน์ คงสวัสดิ์ (2554, หน้า 8) กล่าวว่า การวิเคราะห์ SWOT มีขั้นตอนดังนี้ 1) การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร โดยสามารถค้นหา

1.1 โอกาสและอุปสรรคที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ เช่น อัตราการขยายทางเศรษฐกิจ นโยบาย การเงิน งบประมาณ สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น ระดับการศึกษา การตั้งถิ่นฐานและการอพยพของประชาชน ลักษณะของชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่น

พระราชบัญญัติพระราชกฤษฎีกามติคณะรัฐมนตรี และสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี หมายถึง กรรมวิธีใหม่ ๆ และพัฒนาการทางด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ ที่จะช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการผลิตและให้บริการ 1.2 โอกาสทางสภาพแวดล้อม เป็นการวิเคราะห์ ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อในระดับมหภาคอันจะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและ ทางอ้อม ซึ่งองค์กรจำต้องหลีกเลี่ยงหรือปรับสภาพองค์กรให้มีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะ เผชิญแรงกระทบดังกล่าวได้ 2) การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน ได้แก่ ระบบข้อมูลเพื่อการบริหารที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในโครงสร้างระบบ ระเบียบวิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงาน และทรัพยากรในการบริหาร รวมถึงการ พิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์กร เพื่อที่จะเข้าใจสถานการณ์และผลการ ดำเนินงานตามกลยุทธ์ก่อนหน้านี้ด้วย จุดแข็งขององค์กรเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในว่า ปัจจัยใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้ เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร จุดอ่อนขององค์กรเป็นการวิเคราะห์จุดด้อย หรือข้อเสียเปรียบที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร 3) ระบุสถานการณ์จากการประเมินสภาพแวดล้อม เมื่อได้ข้อมูลแล้วให้นำจุดแข็ง – จุดอ่อนภายในมาเปรียบเทียบกับ โอกาส-อุปสรรคจากภายนอกเพื่อดูว่าองค์กรกำลัง เผชิญสถานการณ์เช่นใด และควรจะทำอย่างไร

ดิษย์ชัย แก่นท้าว (2556, หน้า 28-29) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบ ของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาว่า ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั่วไป เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของสถานศึกษา การพิจารณาประเด็นที่เป็นโอกาสและอุปสรรคในการจัดการศึกษา ได้แก่ (1) สภาพ แวดล้อมด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้ อาชีพ ภาวะเงินเฟ้อ หนี้สิน และการมีงานทำ (2) สภาพแวดล้อมด้านสังคมและวัฒนธรรม ได้แก่ จำนวนประชากร การคมนาคม การ สื่อสาร ค่านิยม ความเชื่อ เจตคติ ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม และปัญหาสังคม ต่าง ๆ (3) สภาพแวดล้อมทางด้านเทคโนโลยี ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางนวัตกรรมและ เทคโนโลยีต่าง ๆ ความทันสมัยของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการดำเนินงาน และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น (4) สภาพแวดล้อมด้านการศึกษา ได้แก่ โครงสร้าง วิสัยทัศน์ พันธกิจ หลักสูตร มาตรฐานการศึกษา แหล่งเรียนรู้ ความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แนวโน้มการจัดการศึกษาระดับชาติหรือนานาชาติ บทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแลควบคุม ของรัฐ เป็นต้น (5) สภาพแวดล้อมด้านการเมืองและกฎหมาย ได้แก่ รัฐธรรมนูญ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ นโยบายของรัฐ และนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด และการแทรกแซงทางการเมือง 2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ประกอบด้วย (1) วิเคราะห์โครงสร้างของสถานศึกษา ได้แก่ โครงสร้าง นโยบาย ระบบงานของสถานศึกษา (2) ผลผลิตและการให้บริการ ได้แก่ ประสิทธิภาพการให้บริการทางการศึกษา (3) วิเคราะห์ด้านบุคลากร ได้แก่ ปริมาณและคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา บุคลากรของชุมชน (4) วิเคราะห์ด้านประสิทธิภาพด้านการเงิน ได้แก่ ความเพียงพอ ความคล่องตัวในการเบิกจ่ายเงิน การใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา การระดมทรัพยากร (5) วิเคราะห์ด้านวัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ ความเพียงพอและคุณภาพของวัสดุอุปกรณ์ในสถานศึกษา (6) วิเคราะห์ด้านการบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมของบุคลากร และชุมชนในการบริหารจัดการ การกระจายอำนาจการบริหารจัดการ และการประชาสัมพันธ์

ศิริลักษณ์ ทิพย์มอม (2559, หน้า 117) กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยี การศึกษา การเมืองและกฎหมาย และ 2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ การวิเคราะห์โครงสร้างของสถานศึกษา ผลผลิตและการให้บริการ บุคลากร ประสิทธิภาพด้านการเงิน วัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรและชุมชน

สรุปว่า ลักษณะของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร เป็นการวิเคราะห์ SWOT ซึ่งมีขั้นตอน คือ 1. การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน เช่น โครงสร้างของสถานศึกษา ผลผลิตและการให้บริการ ด้านบุคลากร ด้านประสิทธิภาพ ด้านการเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมของบุคลากรและชุมชน 2. การประเมินสภาพแวดล้อมนอกองค์กร เพื่อระบุโอกาสและอุปสรรค เช่น ด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยี การศึกษา การเมืองและกฎหมาย

2. การกำหนดทิศทาง

2.1 ความหมายของการกำหนดทิศทาง

จินตนา บุญบังการ (2544, อ้างถึงใน สุรินทร์สส์ เพชรรักษ์คำด้วง, 2559, หน้า 39) การกำหนดทิศทางขององค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหารนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากการวิเคราะห์โอกาสและข้อจำกัด มาทำการประมวลผลเพื่อใช้กำหนดทิศทาง

เชิงกลยุทธ์ขององค์การโดยที่การกำหนดทิศทางกลยุทธ์ขององค์การสามารถกระทำได้ในลักษณะของการกำหนดภารกิจและการตั้งเป้าหมายขององค์การ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2553, หน้า 55-77) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางขององค์การ เป็นกระบวนการที่สองของกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ผู้บริหารต้องกระทำคือการวิเคราะห์ภารกิจขององค์การ (Determining Organizational Mission) และการกำหนดข้อความภารกิจ (Developing a Mission Statement) เป็นการเขียนข้อความขึ้นมาเพื่ออธิบายถึงภารกิจที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้สมาชิกเกิดความเข้าใจ และมีความมุ่งมั่นที่จะทำภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

มณฑา จำปาเหลือง (2554, หน้า 92) กล่าวว่า การกำหนดทิศทาง (Direction Setting Organizational) หมายถึง กระบวนการนำผลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาสรุปเพื่อสังเคราะห์กำหนดทิศทางองค์กรเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ นโยบาย

เพ็ญศรี ทศพร (2556, ออนไลน์) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางขององค์กร เป็นการนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์โอกาสและข้อจำกัดมาทำการประมวลผลเพื่อใช้กำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์กร การกำหนดทิศทางขององค์กรสามารถกระทำได้ในลักษณะการกำหนดภารกิจ และการตั้งเป้าหมาย (Mission and Goal Establishment) ขององค์กร

สรุปว่า การกำหนดทิศทาง หมายถึง การนำผลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดภารกิจและตั้งเป้าหมาย เพื่อให้สมาชิกเกิดความเข้าใจ และมีความมุ่งมั่นที่จะทำภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ สามารถกระทำได้ในลักษณะการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ นโยบาย

2.2 ลักษณะของการกำหนดทิศทาง

พัคตร์ผจง วัฒนสินธ์ และพสุ เดชะรินทร์ (2542, อ้างถึงใน สุนทรหัสส์ เพชรรัศม์คำดวง, 2559, หน้า 38) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางขององค์กร (Direction Setting) เป็นการกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ ภารกิจ ปรัชญา และวัตถุประสงค์ขององค์กร การกำหนดทิศทางขององค์กรจะเป็นการบ่งชี้ว่าองค์กรจะมุ่งไปทิศทางใดหรือสาเหตุของการดำรงอยู่ขององค์กรหรือประเภทของธุรกิจที่องค์กรดำเนินการอยู่ นอกจากนี้ การกำหนดทิศทางขององค์กรจะยังมีส่วนช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์หรือภารกิจขององค์กรให้กลายเป็นวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่มีลักษณะที่ชัดเจนขึ้น

อลงกต ไหมน้อย (ม.ป.ป., ออนไลน์) กล่าวว่า ในการกำหนดทิศทางขององค์การจะประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) และการกำหนดภารกิจ (Mission) หรือ กรอบในการดำเนินงานที่ชัดเจนจะช่วยให้องค์การสามารถกำหนดทิศทางในระยะยาว อีกทั้งยังแสดงถึงความตั้งใจในการดำเนินธุรกิจอีกด้วย ภารกิจ (Mission) ในกระบวนการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์นั้น ชั้นแรกองค์การจะต้องระบุภารกิจและเป้าหมายหลักที่สำคัญของบริษัท ซึ่งภารกิจ หมายถึง ประกาศหรือข้อความของบริษัทที่พยายามกำหนดว่าจะทำอะไรในปัจจุบัน และกำลังจะทำอะไรในอนาคตและองค์การเป็นองค์การแบบใด และจะก้าวไปสู่การเป็นองค์การแบบใดทั้งนี้เพื่อบรรลุสู่ความเป็นเลิศเหนือคู่แข่ง ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วข้อความเรื่องภารกิจขององค์การจะประกอบไปด้วย ข้อความที่บ่งบอกถึงคุณค่าทางปรัชญาสำคัญที่ผู้บริหารตัดสินใจกระทำ ซึ่งแสดงถึงพันธะของบริษัทที่มีต่อเป้าหมายและสอดคล้องกับคุณค่าของผู้บริหาร นอกจากนี้แล้วภารกิจยังจะสร้างสภาพแวดล้อมในการกำหนดกลยุทธ์อีกด้วย เป้าหมาย (Goal) คือการบอกถึงสิ่งที่องค์การปรารถนาให้เกิดขึ้นในอนาคตและพยายามบรรลุ โดยมีการกำหนดให้ชัดเจน กระชับ ตรงจุด และสามารถวัดได้ ทั้งนี้การกำหนดเป้าหมายจะมีการกำหนดให้ชัดเจนขึ้นกว่าการกำหนดภารกิจว่าจะต้องทำอะไร

Ireland, Hit & Hosksson (2007, p. 372 อ้างถึงใน สยามภูเหมือนนิรุทธ์, 2560, หน้า 50) ได้กล่าวไว้ว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์จะต้องสามารถให้วิสัยทัศน์ที่แจ่มชัดและมีลักษณะที่จูงใจขององค์การ เป็นวิสัยทัศน์ที่มาจากบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การเข้ามามีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง

สรุปว่า ลักษณะของการกำหนดทิศทาง องค์การจะต้องระบุวิสัยทัศน์ ภารกิจ ปรัชญา และวัตถุประสงค์ขององค์การที่สำคัญโดยมีการกำหนดให้ชัดเจน กระชับ ตรงจุด และสามารถวัดได้

3. การกำหนดกลยุทธ์/การสร้างกลยุทธ์

3.1 ความหมายของการกำหนดกลยุทธ์/การสร้างกลยุทธ์

จินตนา บุญงการ (2544, อ้างถึงใน สุนทรหัสส์ เพชรรักรักษ์คำด้วง, 2559, หน้า 40) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) หมายถึง การนำทิศทางขององค์กรที่กำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ มาพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานในอนาคตขององค์กร

มณฑา จำปาเหลือง (2554, หน้า 92) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์/ การสร้างกลยุทธ์ (Strategy Formulation) หมายถึง กระบวนการพิจารณาทิศทางองค์กร และการรวบรวมแผนงานฝ่ายต่าง ๆ มาวิเคราะห์และสร้างทางเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับ บริบทขององค์กร ดังนั้นการสร้างกลยุทธ์จึงเป็นกระบวนการออกแบบกลยุทธ์ ซึ่งจะ นำไปสู่ความได้เปรียบเชิงการแข่งขันและเป็นการสร้างโอกาสในด้านต่าง ๆ ให้แก่องค์กร อย่างต่อเนื่องตลอดไป

สุดใจ วันอุดมเดชาชัย (2556, หน้า 23) การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การจัดทำแผนระยะยาว เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพ สอดคล้องและเหมาะสมกับ โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร รวมทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

ศิริลักษณ์ ทิพน้อม (2559, หน้า 129) กล่าวว่า การจัดทำแผนกล ยุทธ์ หมายถึง กระบวนการออกแบบตัดสินใจที่เหมาะสมจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สภาพแวดล้อมและทางเลือกด้วยเทคนิคต่าง ๆ แล้วสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงเพื่อให้ บรรลุเป้าประสงค์ ดังนั้นการจัดทำแผนกลยุทธ์จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญ หากกลยุทธ์ที่ กำหนดไว้ไม่ได้นำไปปฏิบัติ เป้าประสงค์ต่าง ๆ ที่ตั้งไว้ก็จะไม่บรรลุอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปว่า การกำหนดกลยุทธ์/การสร้างกลยุทธ์ หมายถึง การจัดทำ กลยุทธ์หรือวิธีการดำเนินงานจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์สภาพแวดล้อมและทางเลือก ด้วยเทคนิคต่าง ๆ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์

3.2 ลักษณะของการกำหนดกลยุทธ์/การสร้างกลยุทธ์

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2553, หน้า 9) กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์ (Strategy Planning) เป็นขั้นตอนของการวางแผนสำคัญที่จะเริ่มจากการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กรเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ที่จะบอกทิศทางของ องค์กรและภารกิจเพื่อบอกขอบเขตของกิจกรรมที่จะทำ และวัตถุประสงค์หลักซึ่งเป็นการ กำหนดในสิ่งที่องค์กรต้องการ หลังจากนั้นจึงกำหนดกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รองที่จะใช้ ในการแข่งขัน

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2549, อ้างถึงใน จันทิมา บุญอนันต์วงศ์, 2561, หน้า 35) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การ กำหนดแนวทางคือหลังจากที่ได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อม ภายใน จะเป็นการพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กร

เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและตั้งอยู่บนพื้นฐานของการศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อน 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์หลักองค์ประกอบส่วนนี้หากชัดเจน จะทำหน้าที่เสริมการประสานงานแก่องค์กรและหรือเป็นส่วนชี้้นำให้เห็นทิศทางการพัฒนา เป็น "วิสัยทัศน์" ที่องค์กรประสงค์ เป็นสิ่งที่พึงประสงค์และเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาในการพัฒนาที่สมเหตุสมผล ส่วน "พันธกิจ" จะชี้้นำให้เกิดความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ที่สำคัญที่สุดขององค์กรต้องทำอย่างมีบูรณาการภายใต้แผนต่าง ๆ ส่วน "วัตถุประสงค์หลัก" จะเป็นเกณฑ์ที่ต้องบรรลุหรือระดับความสำเร็จ (ผลกระทบ/ผลลัพธ์) ที่ต้องถูกประเมินเพื่อเป็นหลักประกันว่าองค์กรได้ดำเนินการตามแผนไปสู่ทิศทางที่ก่อให้เกิดวิสัยทัศน์ที่คาดหวังไว้และ 3) ทางเลือกการดำเนินการ ซึ่งได้แก่ กลยุทธ์/ยุทธวิธีที่กำหนดอย่างชัดเจน เป็นกรอบความคิดที่ชี้นำทางแก่การปฏิบัติการตามแผนว่าแนวทางที่เหมาะสมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของแผนมีอย่างไรบ้าง

ศิริลักษณ์ ทิพน้อม (2559, หน้า 131) กล่าวว่า การจัดทำแผนกลยุทธ์เป็นขั้นตอนหนึ่งในการจัดการเชิงกลยุทธ์ กล่าวคือมีการรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอกก่อนที่จะมีการจัดทำโครงการโดยใช้เครื่องมือและเทคนิคการวางแผนกลยุทธ์คือการวิเคราะห์ SWOT เป็นการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อองค์กร เพื่อเข้าใจถึงสภาพที่แท้จริงในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน ทำให้จัดทำกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรได้ดีขึ้น

สรุปว่า ลักษณะของการกำหนดกลยุทธ์/การสร้างกลยุทธ์ ประกอบด้วย การกำหนดแนวทางหลังจากที่ได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายใน การวางแผนเชิงกลยุทธ์ กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์หลักและขอบเขตของกิจกรรมที่จะทำ โดยจัดทำทั้งกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รอง

4. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

4.1 ความหมายของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

มณฑา จำปาเหลือง (2554, หน้า 92) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) หมายถึง กระบวนการนำโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ กำหนดไว้ขึ้นในแต่ละกลยุทธ์สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยได้รับการสนับสนุนจากนโยบายขององค์การในด้านการจัดสรรทรัพยากรทางการบริหาร ได้แก่ คน งบประมาณ

การบริหารจัดการและวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งพฤติกรรมของผู้บริหารที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน

สุดใจ วันอุดมเดชาชัย (2556, หน้า 32) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นการดำเนินงานในขั้นตอนที่ 3 ของกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ ที่เกิดขึ้นภายหลังจากผู้บริหาร ได้ตัดสินใจเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมสำหรับองค์การแล้วซึ่งเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมายตามที่องค์การต้องการ

ธีรพันธ์ ต้นพานิชย์ (2558, หน้า 130) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy implementation) หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารแปลงกลยุทธ์และนโยบายไปสู่แผนการดำเนินงาน กำหนดรายละเอียดด้านต่าง ๆ เช่น ด้านงบประมาณ หรือวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้สามารถดำเนินการตามกลยุทธ์ได้

จินตนา บุญงการ (2544, อ้างถึงใน สุนทรหัสส์ เพชรรักษ์คำดวง, 2559 หน้า 43) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การนำกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้นไปประยุกต์ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการจัดโครงสร้างบุคลากรและการประสานงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ

งามทิพย์ มิตรสุภาพ (2560, หน้า 36) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) หมายถึง กระบวนการนำกลยุทธ์หรือนโยบายไปดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ที่กำหนดไว้ให้เป็นไปอย่างราบรื่น โดยคำนึงถึงโครงสร้างขององค์กร (Organizational Structure) และวัฒนธรรมขององค์กร (Organizational Culture) เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจะต้องกระทำอย่างเปิดเผย มีขั้นตอน แจ่มให้คนรับรู้ มีกระบวนการ รูปแบบ และระยะเวลา มีการศึกษารวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์สถานการณ์อย่างลึกซึ้ง

สรุปว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การนำวิธีการหรือนโยบายไปดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดรายละเอียดด้านต่าง ๆ เช่น ด้านงบประมาณ หรือกิจกรรมโครงการ เพื่อให้สามารถดำเนินการตามกลยุทธ์ได้

4.2 ลักษณะของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2553, หน้า 55-77) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) เพื่อให้เกิดผลสำเร็จต้องมี 4 ปัจจัย ดังนี้ 1. ทักษะใน

ด้านการนำไปปฏิบัติ (Interacting Skill) 2. ทักษะทางด้านการจัดสรรทรัพยากร (Allocating Skill) 3. ทักษะทางด้านการตรวจสอบ (Monitoring Skill) 4. ทักษะทางด้านการจัดการองค์การ (Organizing Skill)

นงนุช รักษา (2555, อ้างถึงใน จันทิมา บุญอนันต์วงศ์, 2561, หน้า 38) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นไปประยุกต์ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมประกอบด้วย 1) ตั้งคณะทำงาน 2) จัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ 3) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ 4) ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ 5) ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด และ 6) มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ธีรพันธ์ ต้นพานิชย์ (2558, หน้า 130) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ คือการกำหนดแผนและการจัดสรรทรัพยากร การปรับโครงสร้าง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการกระจายกลยุทธ์ โดยทั่วไปมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ 1. การกำหนดแผนและการจัดสรรทรัพยากร (Resources allocation) 2. การปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของการใช้กลยุทธ์และการใช้ทรัพยากร 3. การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในส่วนขอระบบและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 4. การกระจายกลยุทธ์ (Strategic deployment)

ศิริลักษณ์ ทิพย์อม (2559, หน้า 134) กล่าวว่า ขั้นตอนของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้น 2) การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี 3) การปฏิบัติตามแผน และ 4) การประเมินโครงการและแผน

สรุปว่า ลักษณะของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เป็นการนำกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นไปดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย 1) ตั้งคณะทำงาน 2) จัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ 3) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ 4) ปฏิบัติตามแผน และ 5) การประเมินโครงการและแผน

5. การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์

5.1 ความหมายของการควบคุมและประเมินผลสัมฤทธิ์

จินตนา บุญงการ (2544, อ้างถึงใน สุนทรหัสส์ เพชรรัศม์คำด้วง, 2559, หน้า 47) กล่าวว่า การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ หมายถึง การติดตามและตรวจสอบ วิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทาง ปรับปรุง และพัฒนาให้กลยุทธ์ที่กำลังดำเนินอยู่เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์จริง

นิติธร รุ่งเรือง (2553, หน้า 37) กล่าวว่า การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง การตรวจสอบกิจกรรม และผลการปฏิบัติงานจริงกับผลการดำเนินงานที่ตั้งความมุ่งหวังไว้ ว่าบรรลุตามเป้าหมายหรือไม่ ผู้บริหารจะนำข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินผลเพื่อนำไปแก้ไข

มณฑา จำปาเหลือง (2554, หน้า 92) กล่าวว่า การควบคุมและประเมินผลสัมฤทธิ์ (Strategy Control and Evaluation) หมายถึง กระบวนการในการดูแลติดตามการดำเนินงานในทุกขั้นตอนของโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ พร้อมทั้งสร้างเกณฑ์การประเมินผลที่สอดคล้องกับหลักการ แนวคิด/ทฤษฎีของโครงการ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, อ้างถึงใน จันทิมา บุญอนันต์วงศ์, 2561, หน้า 41) กล่าวว่า การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ จำเป็นต้องกำหนดวิธีการควบคุมติดตามผลการปฏิบัติงาน ตรวจสอบ ตลอดจนประเมินผลเพื่อตรวจสอบโดยสร้างเครื่องมือในการประเมินผลว่ากลยุทธ์ที่นำไปใช้บรรลุผลสำเร็จได้มากน้อยเพียงไร จำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือไม่ เสนอแนะแนวทางเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์การในโอกาสต่อไป

สุนทรสส์ เพชรรัศม์คำด้วง (2559, หน้า 55) กล่าวว่า การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์สถานศึกษาเป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นการวัดผลประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรว่าบรรลุผลตามเป้าหมาย และมาตรฐานที่กำหนดไว้ นับว่าเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารเพื่อจะได้นำมาพิจารณาว่าแผนที่ได้กำหนดขึ้นมานั้นเมื่อนำไปปฏิบัติจริงแล้วจะมีประสิทธิภาพดีเพียงใด

สรุปว่า การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ หมายถึง การกำกับติดตาม การวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรว่าบรรลุผลสำเร็จตามมาตรฐานที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงไร จำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือไม่อย่างไร

5.2 ลักษณะของการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์

วิเชียร เวลาดี (2547, หน้า 44 อ้างถึงใน ศิริลักษณ์ ทิพน้อม, 2559, หน้า 137) กล่าวว่า การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์สถานศึกษา มีขั้นตอน ดังนี้

- 1) แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินกลยุทธ์ของสถานศึกษา
- 2) กำหนดปฏิทินการประเมินกลยุทธ์ของสถานศึกษา
- 3) สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมภารกิจ
- 4) ติดตามประเมินกลยุทธ์โดยใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้น
- 5) รายงานผลให้ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการ

สถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดและสาธารณชนทราบ 6) ปรับปรุง แก้ไขกลยุทธ์ของสถานศึกษาที่บกพร่องให้ดีขึ้น

ณัฐพันธ์ เขจรันันท์ (2552, หน้า 282-284) กล่าวว่าไว้ว่ากระบวนการควบคุมกลยุทธ์เป็นงานที่ต้องมีการศึกษา วางแผนและดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสามารถบูรณาการเข้ากับกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติอย่างสอดคล้องกันโดยผู้ควบคุมกลยุทธ์ต้องกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติให้ประสานกับระบบกลยุทธ์ขององค์กรโดยที่การควบคุมกลยุทธ์จะมีขั้นตอนการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) กำหนดเกณฑ์และมาตรฐาน ซึ่งการควบคุมกลยุทธ์จะต้องกำหนดเกณฑ์และมาตรฐานในการวัดผลที่เหมาะสม 2) ดำเนินการวัดผล 3) นำผลลัพธ์มาเปรียบเทียบกับเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด 4) การดำเนินการแก้ไขเพื่อให้ได้มาตรฐานและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

จันทิมา บุญอนันต์วงศ์ (2561, หน้า 42) กล่าวว่า การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) กำหนดกรอบและแนวทางในการติดตามและประเมินผล 2) กำหนดวิธีวัดและเครื่องมือในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานครอบคลุมทุกตัวชี้วัด 3) จัดทำแผนปฏิทินกำกับติดตามประเมินผลกลยุทธ์ 4) ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์การติดตามและประเมิน 5) กำหนดผู้รับผิดชอบ 6) ผู้ปฏิบัติมีความรู้ ความเข้าใจ และวิธีการประเมินกลยุทธ์ 7) รายงานผลให้ครู ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ และ 8) ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนา

สรุปว่า ลักษณะของการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ประกอบด้วย 1) กำหนดกรอบและแนวทางในการติดตามและประเมินผล 2) กำหนดเกณฑ์และมาตรฐานในการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน 3) แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน 4) ดำเนินการวัดและประเมินผลการดำเนินงาน 5) รายงานผลการวัดและประเมิน 7) ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนา

3. แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมหรือทักษะ การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

การศึกษาเกี่ยวกับทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม มีประเด็นสำคัญ ดังนี้

3.1 ความหมายของทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม

มีผู้ให้ความหมายของทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2560, หน้า 6-7) กล่าวว่า ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นทักษะหนึ่งในทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) ที่ผู้เรียนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้สามารถประกอบอาชีพและดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ จัดเป็นทักษะเชิงประยุกต์ (apply skills) ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นความชำนาญหรือความสามารถในการใช้กระบวนการทางความคิดสร้างสรรค์โดยใช้จินตนาการและการถ่ายทอด ใช้ทักษะในการสร้างสิ่งที่มีเอกลักษณ์ของตน จนทำให้เกิดสิ่งใหม่หรือนวัตกรรมที่ทันสมัยใหม่หรือพัฒนาขึ้น ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของความคิด วิธีการ การกระทำหรือสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ โดยอาจเป็นสิ่งใหม่ทั้งหมดหรือใหม่เพียงบางส่วน และอาจใหม่ในบริบทใดบริบทหนึ่งหรือในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมมีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ 1. การคิดสร้างสรรค์ (think creatively) 2. การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นอย่างสร้างสรรค์ (work creatively with others) 3. การสร้างนวัตกรรมให้เกิดผลสำเร็จ (implement innovation)

บันเย็น เฟ็งกระจ่าง (2561, หน้า 22) กล่าวว่า ทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นการสร้างความคิดที่หลากหลายมีกระบวนการความคิดได้มาจากหลาย ๆ วิธีการ สร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน วางแผน ออกแบบ และพัฒนานวัตกรรมให้มีความทันสมัย เหมาะสมกับผู้เรียน สร้างความคิดที่ทั้งเป็นความคิดเสริมจากเดิม และความคิดก้าวหน้าใหม่ ๆ สามารถวิเคราะห์และประเมินแนวคิดของตนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการสร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ให้มากขึ้น การปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์กับคนอื่น ๆ (work creativity with others) สร้างและสื่อสารแนวคิดใหม่ ๆ ให้ผู้อื่นทราบอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับแนวทางใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ สื่อสารความคิดใหม่ ๆ เรียนรู้ และเข้าใจว่าความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมต้องใช้เวลา การนำนวัตกรรมไปใช้ (Implement Innovations) ริเริ่มการประยุกต์นำ ความคิดไปใช้ให้เกิด

ประโยชน์ต่องาน ทำให้ผลงานนั้นเป็นนวัตกรรม สามารถนำนวัตกรรมมาใช้ ในการจัดการ เรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเมินผลการใช้และปรับปรุงแก้ไขนวัตกรรม และยัง สามารถประยุกต์กระบวนการคิดนำนวัตกรรมสู่การจัดการเรียนการสอนในเชิงสร้างสรรค์ อย่างสม่ำเสมอ

การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) (2562, ออนไลน์) ประกอบด้วย การคิดสร้างสรรค์ หรือ Creativity เป็นกระบวนการที่สร้างความคิดใหม่ ๆ ทางเลือกใหม่ การแก้ปัญหา แนวทางใหม่ ๆ ออกมาในรูปแบบที่แตกต่างไป จากเดิมและใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมและนวัตกรรม หรือ Innovation คือสิ่งใหม่ที่เกิด จากการใช้ความรู้ประสบการณ์ การคิดขั้นสูงและการคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างให้เกิด ผลงาน สิ่งประดิษฐ์ ผลิตภัณฑ์ แนวคิด กระบวนการ กลยุทธ์ เทคนิค วิธีการ หรือเพื่อ พัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ดียิ่งขึ้นกว่าก่อนจนสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ใน วงกว้างทางเศรษฐกิจ สังคม หรือจิตใจ การคิดสร้างสรรค์จึงถือเป็นจุดกำเนิดแรกของ นวัตกรรม คุณภาพของความคิดใหม่จะนำไปสู่ความเป็นจริง คือความคิดสร้างสรรค์ ส่วนการดำเนินการตามความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้ได้สิ่งใหม่ ๆ ออกมาในการปฏิบัติคือ นวัตกรรม นวัตกรรมจึงเป็นการนำความคิดสร้างสรรค์มาต่อยอดให้เป็นรูปธรรมให้จับต้อง ได้สร้างประโยชน์ให้กับผู้คน และสามารถสร้างประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ได้

สุจารี สำอางค์ (2564, หน้า 5) กล่าวว่า ทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ จินตนาการ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ จนทำให้เกิดนวัตกรรมที่ อาจอยู่ในรูปแบบของความคิด วิธีการหรือสิ่งประดิษฐ์ อาจเป็นสิ่งใหม่ทั้งหมดหรือเป็นการ ดัดแปลงต่อยอดจากความรู้ ประสบการณ์เดิม

สรุปได้ว่า ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม หมายถึง ความชำนาญหรือ ความสามารถในการใช้กระบวนการทางความคิดสร้างสรรค์ โดยใช้จินตนาการและการ ถ้ายทอด เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ ๆ พัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ที่ช่วยให้การทำงานดีขึ้น ใช้ทักษะ ในการสร้างสิ่งที่มีเอกลักษณ์ของตน จนทำให้เกิดสิ่งใหม่หรือนวัตกรรมที่ทันสมัยหรือ พัฒนาขึ้น

3.2 ความสำคัญของทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม

มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ไว้ดังนี้

สิรวุฒิ ชนะชัย (2561, หน้า 323) กล่าวว่า ทักษะการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับชีวิตของมนุษย์ และเป็นคุณสมบัติที่พึงปรารถนาในทุกสังคม โดยเฉพาะในภาคการผลิตที่ผู้ประกอบการต้องตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่ทำให้เกิดโอกาสตามมา ทั้งยังมีปัญหาและความเสี่ยงใหม่เกิดขึ้นมาตลอด การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีจะสามารถช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นนี้ได้ เพราะความคิดสร้างสรรค์ และแรงบันดาลใจจะเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างสรรค์นวัตกรรมต่อมา การปลูกฝังให้คนรุ่นใหม่ตระหนักถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นสิ่งที่จำเป็นในยุคแห่งเศรษฐกิจสร้างสรรค์ การพัฒนานวัตกรรมขององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นหน้าที่สำคัญของสถาบันการศึกษา และสถาบันการศึกษาก็ต้องมีการปรับบทบาทของตนเองเพื่อส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์

บริษัท ศูนย์ความคิดสร้างสรรค์ จำกัด (ม.ป.ป.,ออนไลน์) กล่าวว่า นวัตกรรมเป็นโอกาสและชุมทรัพย์ที่สามารถสร้างความสำเร็จและความมั่งคั่งที่ยิ่งใหญ่ไว้ข้อจำกัดให้แก่องค์กร นวัตกรรมจะมีได้ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญที่สุดคือความคิดสร้างสรรค์ การทำงานให้สำเร็จยิ่งขึ้นและเจริญก้าวหน้ามากขึ้นต้องอาศัยความคิดใหม่ ๆ เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่และบริการใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าเสมอ โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์สูง ๆ ความคิดสร้างสรรค์(Creativity) และนวัตกรรม (Innovation) จึงสำคัญมากต่อความมั่นคงและมั่งคั่งของบริษัท การคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) และคิดนวัตกรรม (Innovative Thinking) จึงเป็นคุณสมบัติสำคัญที่องค์กรทั้งหลายต้องการให้ผู้บริหารและบุคลากรมี แต่ในความเป็นจริงบุคลากรคิดสร้างสรรค์ได้มากบ้างน้อยบ้าง บริษัทชั้นนำทั่วโลกจึงจัดฝึกอบรมกลยุทธ์การคิดสร้างสรรค์ให้บุคลากรโดยตรงเพื่อให้มั่นใจว่าเขาจะสามารถใช้การคิดสร้างสรรค์ในการทำงานได้แน่นอนทันที

สรุปได้ว่า ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นคุณสมบัติที่พึงปรารถนาในทุกสังคม การทำงานให้สำเร็จยิ่งขึ้นและเจริญก้าวหน้ามากขึ้นต้องอาศัยความคิดใหม่ ๆ เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่และบริการใหม่ ๆ การใช้ความคิดสร้างสรรค์ใน

การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีจะสามารถช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ เพราะความคิดสร้างสรรค์ และแรงบันดาลใจจะเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างสรรค์นวัตกรรม

3.3 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรม

แนวคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมที่ผู้วิจัยรวบรวมได้ มีดังนี้

ณิชา นิมทองดี และคณะ (2558, หน้า 33) กล่าวว่า การบริหารที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย การวางแผนกลยุทธ์เพื่อสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ การจัดกระบวนการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ การเสริมสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค์ การวัดความสามารถขององค์การในการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และการให้รางวัลผู้สร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

วรัญญา ศรีริน (2558, หน้า 57) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้กรอบแนวคิดปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ ปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ปัจจัยการบริหารด้านการจัดการงบประมาณ ปัจจัยการบริหารด้านระบบสารสนเทศขององค์กร

อมรรัตน์ อรุณเจริญ (2559, หน้า 5) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของครูโดยได้ทำการสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้พิจารณาคัดเลือกปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ได้ปัจจัย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านบริหารจัดการ
- 2) ด้านบุคลากร
- 3) ด้านลักษณะขององค์การ
- 4) ด้านลักษณะสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ
- 5) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ณัฐนันท์ ชุมแก้ว และจินดา ศรีญาณลักษณ์ (2560, หน้า 1007) ได้ทำวิจัยรูปแบบการบริหารงานวิจัยนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์สู่ความเป็นเลิศของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ปัจจัยการบริหารงานวิจัยนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์สู่ความเป็นเลิศของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

- 1) โครงสร้างการบริหาร
- 2) กลยุทธ์ด้านการบริหาร
- 3) นักวิจัย
- 4) ระบบการจัดการนวัตกรรม และ
- 5) คุณค่าร่วม

อรชร ปราจันท์ และ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 53-70) ได้ทำวิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู

ประกอบด้วย (1) การสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม (2) การกำหนดโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา (3) ระบบของสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดการคิดเชิงนวัตกรรม (4) รูปแบบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (5) การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (6) ค่านิยมร่วมของสถานศึกษา (7) ทักษะการบริหารองค์กรนวัตกรรม

วีระศักดิ์ พลมณี (2562, หน้า 36-50) ศึกษาปัจจัยของการบริหารเพื่อสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเสริมสร้างวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) การวางแผนกลยุทธ์เพื่อสร้างนวัตกรรม 4) การจัดกระบวนการสร้างนวัตกรรม และ 5) การวัดผลการสร้างนวัตกรรมในโรงเรียน

Adair (1996, อ้างถึงใน สมบัติ นามบุรี, 2562, หน้า 124) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการขององค์การที่มีการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม ไว้ดังนี้ 1) ผู้บริหารจะต้องมีความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรม 2) มีบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม 3) การยอมรับความผิดพลาดหรือความล้มเหลว 4) การสื่อสารในระดับเดียวกัน 5) โครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่น 6) การมีมุมมองในระยะยาว

จากการสังเคราะห์ปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม สรุปผลได้ ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะ
การสร้างสรรคและนวัตกรรม

ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จ ในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะ การสร้างสรรคและนวัตกรรม	ณิชา ฉิมทองดี และคณะ (2558)	วรัญญา ศรีริน (2558)	อมรรัตน์ อรุณแจริญ (2559)	ณัฐนันท์ ชุมแก้ว และจินดา ศรีญาณลักษณ์ (2560)	อรชร ปราชันทร์ และ สุกัญญา แซ่มเอียด (2561)	ศิริศักดิ์ พลมณี (2562)	Adair (1996)	ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่มุ่งศึกษา
1. กลยุทธ์ด้านการบริหาร								5	71	√
- การสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ เชิงนวัตกรรม					√					
- การวางแผนกลยุทธ์เพื่อสร้าง นวัตกรรม						√				
- การวางแผนกลยุทธ์เพื่อสร้าง นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	√									
- กลยุทธ์ด้านการบริหาร				√						
- การมีมุมมองในระยะยาว	√									
- ด้านบริหารจัดการ			√							
2. การจัดกระบวนการสร้าง นวัตกรรม								2	29	
- การจัดกระบวนการสร้าง นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	√									
- การจัดกระบวนการสร้าง นวัตกรรม						√				
3. ระบบการจัดการนวัตกรรม				√				1	14	
4. ระบบของสถานศึกษาที่ ก่อให้เกิดการคิดเชิงนวัตกรรม					√			1	14	

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จ ในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะ การสร้างสรรคและนวัตกรรม	เมฆา ฉิมทองดี และคณะ (2558)	วรัญญา ศรีริน (2558)	อมรรัตน์ อรุณแจริญ (2559)	ณัฐนันท์ ชุมแก้ว และจินดา ศรีญาณลักษณ์ (2560)	อรพร ปราจันทร์ และ สุกัญญา แซ่มะฮ้อย (2561)	วิระศักดิ์ พลมณี (2562)	Adair (1996)	ศยามณี	รัชชยละ	ตัวแปรที่มุ่งศึกษา
5. นักวิจัย				√				1	14	
6. การเสริมสร้างวัฒนธรรม สร้างสรรค								4	67	√
- การเสริมสร้างวัฒนธรรม สร้างสรรค	√									
- คุณค่าร่วม				√						
- การเสริมสร้างวัฒนธรรมเชิง สร้างสรรค						√				
- ค่านิยมร่วมของสถานศึกษา					√					
7. การวัดความสามารถของ องค์การในการสร้างนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้								2	29	
- การวัดความสามารถของ องค์การในการสร้างนวัตกรรมการ จัดการเรียนรู้	√									
- การวัดผลการสร้างนวัตกรรม ในโรงเรียน						√				

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จ ในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะ การสร้างสรรคและนวัตกรรม	เมฆา ฉิมทองดี และคณะ (2558)	วารัญญา ศรีริน (2558)	อมรรัตน์ อรุณแจริญ (2559)	ณัฐนันท์ ชุมแก้ว และจินดา ศรีญาณลักษณ์ (2560)	อรพร ปราจันทร์ และ สุัญญา แซ่มซ้อย (2561)	วิระศักดิ์ พลมณี (2562)	Adair (1996)	คารมณี	ร้อยละ	ตัวแปรที่มุ่งศึกษา
8. โครงสร้างองค์การ								4	67	√
- โครงสร้างการบริหาร				√						
- การกำหนดโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา					√					
- โครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่น							√			
- ด้านลักษณะขององค์การ			√							
9. การให้รางวัลผู้สร้าง นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	√							1	14	
10. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหาร								4	67	√
- ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม		√				√				
- รูปแบบของภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม					√					
- ภาวะผู้นำของผู้บริหาร			√							
11. การบริหารจัดการทรัพยากร บุคคล								2	29	
- การบริหารจัดการทรัพยากร บุคคล					√					
- ด้านบุคลากร			√							

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จ ในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะ การสร้างสรรคและนวัตกรรม	เมฆา ฉิมทองดี และคณะ (2558)	วรัญญา ศรีริน (2558)	อมรรัตน์ อรุณเจริญ (2559)	ณัฐนันท์ ชุมแก้ว และจินดา ศรีญาณลักษณ์ (2560)	อรพร ปราจันทร์ และ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561)	วิระศักดิ์ พลมณี (2562)	Addir (1996)	ศยามณี	ร้อยละ	ตัวแปรที่มุ่งศึกษา
12. มีบรรยากาศในการทำงานที่ สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม								2	29	
- ลักษณะ สภาพแวดล้อมและ บรรยากาศ			√							
- มีบรรยากาศในการทำงานที่ สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม							√			
13. ทักษะการบริหารองค์กร นวัตกรรม					√			1	14	
14. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นใน การสร้างนวัตกรรม							√	1	14	
15. การยอมรับความผิดพลาด หรือความล้มเหลว							√	1	14	
16. การสื่อสารในระดับเดียวกัน							√	1	14	
17. ปัจจัยการบริหารด้านการ จัดการงบประมาณ		√						1	14	
18. ระบบสารสนเทศขององค์กร		√						1	14	
รวม	5	3	5	5	7	5	6	-	-	4

จากตาราง 2 ผลการสังเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหาร
เพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรม ผู้วิจัยได้รวมปัจจัยสนับสนุน

ความสำเร็จในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่มีลักษณะสอดคล้องกันได้จำนวน 18 ปัจจัย จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไปในการเลือกปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมได้ 4 ปัจจัย ประกอบด้วย กลยุทธ์ด้านการบริหาร โครงสร้างองค์การ การเสริมสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร มีรายละเอียดดังนี้

1. กลยุทธ์ด้านการบริหาร

1.1 ความหมายกลยุทธ์ด้านการบริหาร

กรรณานุช ฌ กลาง (2557, หน้า 64) ได้สรุปว่า กลยุทธ์การบริหาร หมายถึง การวางแผนกลยุทธ์หรือการกำหนดกลยุทธ์การปฏิบัติตามกลยุทธ์ หรือการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและการประเมินกลยุทธ์หรือการควบคุมกลยุทธ์ ที่เกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม เพื่อนำองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

จันทร์ฤทัย พานิชคุภผล (2557, หน้า 48) ให้ความหมายว่า กลยุทธ์ หมายถึง แนวทางเชิงรุกในการดำเนินการเพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ณิชา นิมทองดี และคณะ (2558, หน้า 62) ให้ความหมายว่า วิธีการดำเนินงานที่ผ่านการวางแผนอย่างรอบคอบ มีลักษณะเป็นขั้นเป็นตอน เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

งามทิพย์ มิตรสุภาพ (2559, หน้า 21) สรุปว่า กลยุทธ์ หมายถึง เทคนิควิธีการ และแนวทางการปฏิบัติที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ณัฐนันท์ ชุมแก้ว และจินดา ศรีญาณลักษณ์ (2560, หน้า 1011) กล่าวว่า กลยุทธ์ด้านการบริหาร คือ การจัดทำแผนปฏิบัติงาน กลยุทธ์ พันธกิจ มุ่งสู่ความเป็นเลิศของงาน

อรชร ปราจันทร์ และ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 64) ให้ความหมายว่า กลยุทธ์ คือ การสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ชัดเจนมีความเป็นไปได้ สามารถถ่ายทอดไปสู่ฝ่ายงานต่าง ๆ ภายใต้การสร้างเป้าหมายร่วมกัน

Thompson, Srickland, II, & Gamble (2007) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กลยุทธ์ หมายถึงแผนปฏิบัติการของผู้บริหารที่เป็นแนวทางในการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งกลยุทธ์เปรียบเสมือนภาระผูกพันของผู้บริหารที่มีต่อองค์การในการกำหนดแผนการดำเนินงาน เพื่อให้้องค์การเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง และเพิ่มประสิทธิภาพในการ

ดำเนินงานให้แก่องค์กร ดังนั้น ผู้บริหารต้องเลือกกลยุทธ์ที่สามารถช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการ

สรุปว่า กลยุทธ์ด้านการบริหาร หมายถึง แผนปฏิบัติการของผู้บริหารที่เกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ลักษณะกลยุทธ์การบริหารเพื่อสร้างนวัตกรรม

De Bes and Kotler (2011, อ้างถึงใน ณิชชา ฉิมทองดี และคณะ, 2558, หน้า 40) กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์เพื่อสร้างนวัตกรรม ประกอบด้วย การกำหนดเป้าประสงค์การสร้างนวัตกรรม การกำหนดกลยุทธ์ และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ดังนี้

1.1) การกำหนดเป้าประสงค์การสร้างนวัตกรรม ได้แก่ การกำหนดผู้รับผิดชอบต่อเป้าประสงค์ การกำหนดระยะเวลาในการบรรลุเป้าประสงค์ และการกำหนดจำนวนเป้าประสงค์ด้านนวัตกรรมที่ต้องการ

1.2) การกำหนดกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม ได้แก่ การกำหนดปริมาณนวัตกรรม การกำหนดประเภทของนวัตกรรม การกำหนดระดับของนวัตกรรมที่ต้องการ และการจัดสรรทรัพยากร

1.3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ได้แก่ การนำนวัตกรรมมาใช้ภายใต้บริบทขององค์กรได้อย่างเหมาะสม นวัตกรรมที่จัดทำนั้นมีการนำไปขยายผลหรือใช้ในระดับประเทศ

ณิชชา ฉิมทองดี และคณะ (2558, หน้า 74) กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์เพื่อสร้างนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดทิศทางดำเนินการขององค์กรเพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ประกอบด้วย (1) การกำหนดเป้าประสงค์การสร้างนวัตกรรม (2) การกำหนดกลยุทธ์การสร้างนวัตกรรม (3) การนำแผนกลยุทธ์การสร้างนวัตกรรมไปปฏิบัติ

อรชร ปราชันท์ (2561, หน้า 5) กล่าวว่า Strategy (กลยุทธ์) คือ การสร้างวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม มีตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) วิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาเพื่อค้นหาแนวทางในการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู 2) มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู 3) มีเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกันโดยสอดคล้องกับความต้องการ และสามารถเป็นไปได้ในการพัฒนาทักษะการคิด

เชิงนวัตกรรมของครู 4) มีกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมที่ชัดเจน
5) สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมายและกลยุทธ์การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมให้สมาชิกทุกคนได้รับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจน

สรุปว่า ลักษณะกลยุทธ์การบริหารเพื่อสร้างนวัตกรรม ประกอบด้วย การวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดปริมาณนวัตกรรม การกำหนดประเภทของนวัตกรรม และการสร้างนวัตกรรม

2. โครงสร้างองค์การ

2.1 ความหมายโครงสร้างองค์การ

มณีนรีตัน สุวรรณวารี (2555, ออนไลน์) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ (Organization Structure) หมายถึง ระบบการติดต่อสื่อสาร และอำนาจบังคับบัญชาที่เชื่อมต่อกันและกลุ่มคนเข้าด้วยกัน เพื่อทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ โครงสร้างขององค์การประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ (Objective)
2. ภาระหน้าที่ (Function)
3. การแบ่งงานกันทำ (Division of Work)
4. การบังคับบัญชา (Hierarchy)
5. ช่วงของการควบคุม (Span of Control)
6. เอกภาพการบังคับบัญชา (Unity of Command)

คำเตียง ก่าเกลี้ยง (2556, หน้า 31) ได้สรุปไว้ว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การกำหนดและการจัดสายงานการบังคับบัญชา การจัดกลุ่มงานตามจุดประสงค์หรือหน้าที่ของงาน การกำหนดบทบาทและจัดสรรอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน มีการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ มีการควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน การใช้กฎระเบียบข้อบังคับในโรงเรียน การจัดระบบงานหรือสายทางเดินของงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สุนทรทิพย์ สามิภักดิ์ (2557, หน้า 10) สรุปว่า โครงสร้างองค์การ คือ สิ่งที่สะท้อนออกมาทางแผนภูมิโครงสร้างองค์การ (Organization chart) เป็นการแสดงถึงการจัดการความสัมพันธ์ของบุคคลและทรัพยากรภายในอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีความครอบคลุมในด้านรูปแบบของการแบ่งงานกันทำ (Division of labor) การแบ่งโครงสร้างหน่วยงานภายใน (Departmentalization) ช่วงการควบคุม (Span of Control) การมอบหมาย

อำนาจและหน้าที่ (Delegated of Authority) การสื่อสาร (Communication) และการทำงานเป็นทีม (Team)

มรกต จันทรกระพ้อ (2562, หน้า 55) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การที่เหมาะสม (Appropriate Organization Structure) หมายถึง โครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นหรือแบบแนวราบ (Flat Organizational Structure) เป็นโครงสร้างที่เหมาะสมและสนับสนุนให้องค์การประสบความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรม ผ่านการสื่อสารและการกระจายอำนาจ

Daft (1986 อ้างถึงใน สุมนทิพย์ สามิภักดิ์, 2557, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของโครงสร้างองค์การว่า โครงสร้างเป็นสิ่งที่สะท้อนอยู่ในแผนภูมิโครงสร้างองค์การ (Organization Chart) เป็นสิ่งที่แสดงถึงกิจกรรมและกระบวนการทั้งหมดขององค์การ โดยหมายรวมถึงการจัดสรรงานและความรับผิดชอบต่าง ๆ การกำหนดความสัมพันธ์ การทำงานที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ลำดับชั้นของการบังคับบัญชา การควบคุมของผู้บริหารแต่ละคน การจัดกลุ่มหน่วยงานภายในองค์การและรวมถึงการออกแบบระบบในการสื่อสารในองค์การทั้งแนวตั้ง และแนวนอนด้วย

Adair (1996, อ้างถึงใน สมบัติ นามบุรี, 2562, หน้า 125) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่น เป็นโครงสร้างองค์การแบบสิ่งมีชีวิต จะมีความยืดหยุ่นและจะส่งผลต่อบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ความยืดหยุ่นเป็นกุญแจสำคัญขององค์การอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็ความยืดหยุ่นของบุคคล ทีมงานหรือองค์การและสามารถช่วยในการเผชิญหน้าหรือตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ได้ ในองค์การที่ยืดหยุ่นและเปิดนั้น มีการปรับตัวให้เข้ากับการพัฒนาแบบใหม่และการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งทำให้มีแนวโน้มให้เกิดการเรียนรู้และความอยากรู้ อยากเห็น

สรุปว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง สิ่งทีแสดงถึงกิจกรรมและกระบวนการทั้งหมดขององค์การ โดยแสดงถึงการจัดการความสัมพันธ์ของบุคคล และทรัพยากรภายในอย่างเป็นระบบเพื่อทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์การมีการกำหนดบทบาทและจัดสรรอำนาจหน้าที่ชัดเจน มีการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ มีการควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงานและการใช้กฎระเบียบข้อบังคับ

2.2 ลักษณะโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการเสริมสร้างทักษะการ สร้างสรรค์และนวัตกรรม

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 126) ได้กล่าวถึง การจัดโครงสร้างที่เหมาะสมไว้ว่าการจัดโครงสร้างที่เหมาะสมควรเป็นการจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อให้มีความร่วมมือในหมู่สมาชิก มีขั้นตอนการปฏิบัติงานไม่ซ้ำซ้อน สะดวกและคล่องตัว มีการมอบหมายงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร และมีกฎระเบียบ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

องค์กร ประจันเขตต์ (2557, หน้า 45) กล่าวว่า การสร้างองค์การทางการศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาได้นั้น องค์กรจะต้องมีผู้บริหารซึ่งเป็นผู้เลือกกำหนดทิศทางขององค์กร เป็นผู้ที่มิภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ เช่น ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ พร้อมเผชิญความเสี่ยง รับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน และสามารถสร้างบรรยากาศนวัตกรรมโดยให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ มีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างอิสระ ที่สำคัญจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม มีการสร้างแรงจูงใจให้มีความมุ่งมั่นปรารถนาในการสร้างนวัตกรรม จนสามารถสร้างนวัตกรรมการศึกษาได้สำเร็จจนกลายเป็นผู้มีนิสัยนวัตกรรมได้ในที่สุด ดังนั้น หากองค์กรทางการศึกษามีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม องค์กรมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และครู บุคลากรทางการศึกษามีนิสัยนวัตกรรม ย่อมส่งผลให้กลายเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาที่สามารถสร้างนวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้มีศักยภาพพร้อมในการแข่งขัน และสร้างคุณค่าแก่องค์กรได้อย่างยั่งยืน

วิมาลย์ สิทธิทอง (2563, หน้า 56) สรุปว่า โครงสร้างองค์การควรเป็นโครงสร้างที่เอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ควรจัดโครงสร้างมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ฝ่ายงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ และเอื้อต่อการทำงานของบุคลากรลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและคล่องตัว และมีกฎระเบียบ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงจัดโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นเน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ

Hodge and Anthony (1998, pp. 373 – 379 อ้างถึงใน ธวัช กรุดมณี, 2550, หน้า 82) ได้กล่าวถึง ลักษณะของโครงสร้างที่มีประสิทธิผลไว้ 6 ประการ ดังนี้
1. ช่วยให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุโดยใช้ค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด 2. กระตุ้นให้มีการคิดค้น

นวัตกรรมในองค์การ 3. มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้ 4. เชื้อต่อการทำงานของบุคลากรในองค์การและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร 5. ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน 6. ส่งเสริมให้เกิดกลยุทธ์ในการทำงาน

สรุปว่า ลักษณะโครงสร้างองค์การที่เชื้อต่อการเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ควรจัดโครงสร้าง มอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ฝ่ายงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและเชื้อต่อการทำงานของบุคลากร องค์การจะต้องมีผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ สามารถสร้างบรรยากาศนวัตกรรมโดยให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ในการพัฒนาครูให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม มีการสร้างแรงจูงใจให้มีความมุ่งมั่นปรารถนาในการสร้างนวัตกรรม จนสามารถสร้างนวัตกรรมการศึกษาได้สำเร็จ

3. การเสริมสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค์

3.1 ความหมายการสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค์

กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2556, หน้า 7) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ คือ การให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานในลักษณะที่ส่งผลให้สมาชิกภายในองค์การประสบความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จ และความต้องการโมติวีส์สัมพันธ์

ณิชา นิมทองดี (2557, หน้า 51) กล่าวว่า การปรับ/สร้างวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การปรับ/สร้างรูปแบบ ความเชื่อ ค่านิยม วิธีการเรียนรู้ ซึ่งแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมของบุคลากร เทคโนโลยีที่ใช้ ศัพท์หรือภาษาเฉพาะทาง รูปแบบของงาน ตลอดจนเงื่อนไขและคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์การเพื่อให้สอดคล้องและสนับสนุนการดำเนินงานตามเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์การ

รุ่งลาวัลย์ สกุลมาลัยทอง (2560, หน้า 326) กล่าวว่า วัฒนธรรมสร้างสรรค์ หมายถึง ค่านิยมร่วมระดับองค์การที่สะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรม ทัศนคติของคนในองค์การที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนางานใหม่ การมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

วีระศักดิ์ พลมณี (2562, หน้า 48) กล่าวว่า การเสริมสร้างวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ เป็นการสร้างค่านิยมให้เป็นวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายในการบริหารโรงเรียนโดยใช้การสร้างนวัตกรรมของครูเป็นฐานในการพัฒนาผู้เรียน

สรุปว่า การเสริมสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค์ หมายถึง การให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงานเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น โดยมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรเกิดการพัฒนางานใหม่ ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความสนุกและเรียนรู้จากความผิดพลาด การจัดระบบและกระบวนการการส่งเสริมการออกแบบสิ่งใหม่ๆ และความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรม

3.2 ลักษณะการเสริมสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค์

दनัย เทียนพุด (2552, ออนไลน์) ได้กล่าวถึงการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศในองค์กรให้สามารถกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์กรได้นั้น ควรมีลักษณะดังต่อไปนี้ การปลูกฝังแนวคิดทิศทางที่สอดคล้องกับกลยุทธ์หลักอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารระดับสูงต้องผลักดันและสนับสนุนอย่างจริงจัง การนำความคิดสร้างสรรค์ที่พัฒนามาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม การปลูกฝังเรื่องการพัฒนานวัตกรรมให้เป็นค่านิยมและความเชื่อ ในการทำงานไม่ควรใช้กฎเกณฑ์เข้ามาบังคับ การสร้างค่านิยมในการแข่งขันด้านนวัตกรรมภายในองค์กร ทำทนายแนวคิดแต่ไม่ใช่ความขัดแย้งหรือโจมตีซึ่งกันและกัน และการเสาะหาและคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม ควรต้องเป็นผู้ที่มีลักษณะไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ และพร้อมที่จะเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ

ณิชา ฉิมทองดี (2557, หน้า 74) กล่าวว่า การเสริมสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค์เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม ประกอบด้วย (1) การกำหนดความรับผิดชอบของผู้บริหาร (2) การจัดอุปสรรคในการสร้างนวัตกรรม (3) การสร้างแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรม (4) การสื่อสารเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม (5) การส่งเสริมวัฒนธรรมและการทำหน้าที่ข้ามสายงาน (6) การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมสร้างนวัตกรรม

ปาณิสรา จรัสวิญญู (2561, หน้า 157) กล่าวว่า การเสริมสร้างวัฒนธรรมการสร้างนวัตกรรมในองค์กรนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการผลักดันวัฒนธรรมการสร้างนวัตกรรม มีการจัดบันทึกการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เพื่อป้องกันการต่อต้าน รวมทั้งมีการสนับสนุนการทดลองและหาข้อสรุป การส่งเสริมความร่วมมือและการแข่งขันในระดับที่ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป การส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความสนุกและเรียนรู้จากความผิดพลาด การจัดระบบและกระบวนการ

ส่งเสริมการออกแบบสิ่งใหม่ ๆ และความมุ่งมั่นที่จะสร้างนวัตกรรม รวมทั้งพยายามจัดอุปสรรคที่ขัดขวางการสร้างนวัตกรรม

สรุปว่า ลักษณะการเสริมสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค์ เป็นบทบาทที่ผู้บริหารมีความสำคัญในการผลักดันวัฒนธรรมการสร้างนวัตกรรม มีการปลูกฝังเรื่องการพัฒนาวัฒนธรรมให้เป็นค่านิยม สร้างแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรม จัดสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม จัดระบบและกระบวนการส่งเสริมการออกแบบสิ่งใหม่ๆ ขจัดอุปสรรคที่ขัดขวางการสร้างนวัตกรรม ส่งเสริมความร่วมมือและการแข่งขันในระดับที่ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

4.1 ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553, หน้า 179) กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้พลังแห่งคุณลักษณะของตนเอง ในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคมขับเคลื่อนให้คนสามารถสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์การ

วรัญญา ศรีริน (2558, หน้า 58-59) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือผู้นำสนับสนุนการทำงานร่วมมือกันเป็นทีมคุณภาพ มุ่งสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือองค์กรแห่งความสุข สามารถแปลงแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ ผลักดันให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรมภายในองค์กร และสามารถแก้ไขปัญหาภายในทีม

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 40) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ประยุกต์ใช้ความสามารถของผู้บริหารในการนำองค์กร ทั้งวิธีการคิด วิธีการทำงาน แนวทางใหม่ ๆ เพื่อสร้างงานที่มีประสิทธิภาพ ประสานความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมโดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมการคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม

วีระศักดิ์ พลมณี (2562, หน้า 48) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารจะขับเคลื่อนให้การบริหารประสบผลสำเร็จ การเป็นแบบอย่างและเป็นผู้นำเชิงวิชาการ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้เข้าใจตรงกัน และสร้างแรงจูงใจ

ภายในให้ครูและบุคลากรมีมุ่งมั่นในการใช้นวัตกรรมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

Weiss and Legrand (2011, pp. 36-37 อ้างถึงใน สุภัทญา แซ่มซ้อย, 2555, หน้า 123) กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative Intelligence) เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้น และช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้นอีกด้วย

สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นผลักดันจูงใจให้ผู้ร่วมงานประยุกต์ใช้ความสามารถคิดค้นแนวทางการดำเนินงานแบบใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนำไปสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมในองค์กร

4.2 ลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล (2551, อ้างถึงใน ฐิติพันธ์ นันทะศรี, 2563, หน้า 63) กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กร มีแนวปฏิบัติสำหรับผู้นำดังนี้ 1. ทำตนเป็นแบบอย่างในการทำหลายสิ่งๆ ที่ดำเนินการอยู่ หรือกระบวนการที่ปฏิบัติอยู่โดยหมั่นสื่อสารโน้มน้าวให้ทีมงานค้นหามุมมองที่จะปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง 2. วิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นอยู่เสมอ เพื่อเตรียมความพร้อมให้ทีมงาน ร่วมระดมความคิดในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน และการปลดล๊อคเงื่อนไขต่าง ๆ รวมถึงจัดโครงสร้างหน่วยงานและการจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์และทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป 3. ส่งเสริมให้ทีมงานทุกคนมีอิสระในการคิดและทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ โดยให้การสนับสนุนทรัพยากรที่ต้องใช้ในการสร้างนวัตกรรมนั้น ๆ และแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น 4. สร้างความรู้สึกตื่นตัว สนุกในการทำงานแก่ทีมงานด้วยการสื่อสารเป้าหมายที่ชัดเจน มีท่าทีและพฤติกรรมที่กระตือรือร้นในการทำงานกับทีมงาน จับจ้องมองหาผลงานหรือความคิดของพนักงานที่แปลกแตกต่าง น่าสนใจอยู่เสมอๆ และให้การชื่นชมยกย่องโดยทันที 5. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการปฏิบัติงานกันอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสามารถในการคิดสร้างสรรค์

อรอนงค์ โรจน์วิวัฒน์บุลย์ (2553, หน้า 179) กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สำคัญมี 4 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลิกภาพ (Personality) 2) ด้านทักษะ (Skills) 3) ด้านบทบาทหน้าที่ (Roles) 4) ด้านลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) ทั้ง 4 ด้านสามารถสรุปได้ดังนี้ 1. องค์ประกอบคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality) ประกอบด้วย ความมีคุณธรรม (Integrity) กล้าเสี่ยง กล้าเปลี่ยนแปลง (Risk Takers) มีจิตใจเปิดกว้าง เป็นผู้ฟังที่ดี (Opened Minded) มีจิตวิญญาณผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Instinct) ชอบความท้าทาย (Challenge Rule and Past Practices) และเชื่อในสัญชาตญาณ (Intuition Minded) 2. องค์ประกอบคุณลักษณะด้านทักษะ (Skills) ประกอบด้วย วิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลง (Visionary and Leading Change) การถ่ายทอดความคิดสู่การปฏิบัติ (Alignment and Execution) ความสามารถในการเรียนรู้ (Capability to Learn) สนับสนุนในการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรม (Encourage Innovation) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) การสร้างความไว้วางใจ (Trusted Influence) การขับเคลื่อนผลลัพธ์ (Drive Results and Outcomes) และการแก้ไขปัญหา (Problem Solving) 3. องค์ประกอบคุณลักษณะด้านบทบาทหน้าที่ (Roles) ประกอบด้วย บทบาทการเป็นผู้นำความคิด (Idea Champion) เป็นแบบอย่างที่ดี (Positive Role Model) บทบาทการเป็นผู้นำทีม การมีส่วนร่วม (Team Leader, Participating) การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งการเรียนรู้ (Creating Learning Organization) การเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) และหน้าที่การให้รางวัลความสำเร็จ (Reward Success) 4. องค์ประกอบคุณลักษณะด้านทางสังคม (Social Characteristics) ประกอบด้วย การจูงใจผู้อื่น (Motivating Others) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Communication) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility) การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ (Network and Connection)

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 42) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้องค์ประกอบจำนวนทั้งสิ้น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ

Center for Creative Leadership (2009, อ้างถึงใน จิราภา ประพันธ์พัฒน์, 2560, หน้า 38) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ ดังนี้ 1) ให้การสนับสนุน

และสร้างความมั่นใจในการทำงานและเห็นคุณค่าของพนักงานแต่ละคน 2) ดูแลและสนับสนุนพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ 3) ปกป้องและสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการนวัตกรรมด้วยการเปลี่ยนแปลงคนที่มีทัศนคติทางลบ 4) ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อจะได้พ้นจากระบบและการตอบสนองการทำงานแบบเดิมที่จะเป็นสิ่งที่ทำลายนวัตกรรม

สรุปว่า ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำความคิด ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ให้การสนับสนุนและสร้างความมั่นใจในการทำงานและเห็นคุณค่าของพนักงานแต่ละคน มีสมรรถนะในการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรม

3.4 ขอบข่ายของทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม

นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ดังนี้

Partnership for 21st Century Learner (2015) (อ้างถึงใน อัครพนธ์ปกรณ์, ๒๕๖๒, หน้า 125) เสนอองค์ประกอบของการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมไว้ 3 ด้าน คือ การคิดอย่างสร้างสรรค์ การทำงานอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นและการนำนวัตกรรมไปใช้ องค์ประกอบเหล่านี้มีตัวชี้วัด รวม 8 ข้อ ดังต่อไปนี้ 1. การคิดอย่างสร้างสรรค์ (Think Creatively) เป็นกระบวนการทางสมองที่มีการคิดหลากหลาย ทิศทางคิดแปลกใหม่จากเดิมไม่ซ้ำ จนนำไปสู่การสร้างสิ่งใหม่ มีตัวชี้วัด 3 ข้อ คือ 1.1 ใช้เทคนิคที่หลากหลายเพื่อสร้างสรรค์แนวคิด เช่น ใช้คำถามเพื่อกระตุ้นการคิดของผู้เรียน ตัวอย่างเช่น งานประดิษฐ์นี้มีข้อจำกัด อะไรบ้าง มีวิธีการใดบ้างที่ช่วยลดข้อจำกัดดังกล่าว และแต่ละวิธีมีความเป็นไปได้ในการลงมือปฏิบัติมากน้อยเพียงใด หรืออาจใช้วิธีการระดมสมอง (Brainstorming) 1.2 สร้างแนวคิดใหม่และคุ่มคำ รู้จัก สังเกตและจดจำสิ่งรอบตัว วิเคราะห์ความเชื่อมโยงของเหตุการณ์ที่ไม่น่ามีความเกี่ยวข้องกันเพื่อ นำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ 1.3 เพิ่มเติมรายละเอียด แก้ไขแนวคิดใหม่ให้ดีขึ้น วิเคราะห์และประเมินแนวคิด เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการสร้างสรรค์ให้มากที่สุด 2. การทำงานอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น (Work Creatively with Others) เป็นกระบวนการ ที่เกิดจากแรงขับสองส่วน คือ ตนเองและสภาพแวดล้อม กระตุ้นให้เกิดความกล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ J. Res. Unit Sci. Technol.

Environ. Learning (2019) ทำตัวชีวิตที่แสดงถึงความสามารถในการทำงานอย่างสร้างสรรค์มี 4 ข้อ 2.1 พัฒนาและนำแนวคิดใหม่ไปใช้และสื่อสารแนวคิดใหม่ให้แก่ผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2.2 เปิดกว้างและตอบสนองต่อมุมมองใหม่และแตกต่าง นำข้อเสนอแนะ และข้อมูล บ้อนกลับของกลุ่มมาใช้ในการทำงาน 2.3 แสดงการริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการทำงาน เช่น กล้ายกมือนำเสนอแนวความคิดของตนเองในที่ประชุม การขอแนวความคิดใหม่ของสมาชิกทำงานทุกคนอย่างอิสระ วิเคราะห์บนพื้นฐานของเหตุผลและความเป็นไปได้ ตลอดจนเข้าใจข้อจำกัดของโลกแห่งความจริงในการรับแนวคิดใหม่มาใช้ 2.4 มองความผิดพลาดเป็นโอกาสของการเรียนรู้และพัฒนางานจนเกิดความสำเร็จ 3. การนำนวัตกรรมไปใช้ (Implement Innovation) เป็นกระบวนการนำสิ่งประดิษฐ์ใหม่ หรือแนวความคิดใหม่ที่สร้างสรรค์ขึ้นไปทดลองใช้จริง โดยมีตัวชีวิตคือ สร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อสาขาวิชาได้ตามความคิดสร้างสรรค์ที่คิดเอาไว้

สุนันท์ สังข์อ่อง (2555, หน้า 34-36) ได้กล่าวว่า ทักษะของความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) การปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์กับคนอื่น ๆ การนำนวัตกรรมไปใช้

สุภาพร ศรศิลป์ (2555, อ้างถึงใน ชุตติมา ไชยเสน, 2563, หน้า 18) ได้เสนอว่า ทักษะของความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ประกอบด้วย ทักษะที่ใช้ความหลากหลายของเทคนิคการใช้ความคิด การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ การสื่อสารความคิดใหม่ ๆ ร่วมกัน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556, หน้า 122-124) ได้เสนอว่า ทักษะของความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) คิดอย่างสร้างสรรค์ 2) ทำงานอย่างสร้างสรรค์กับคนอื่น 3) นำนวัตกรรมสู่การปฏิบัติ

อนุชา โสมาบุตร (2556, ออนไลน์) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) การคิดสร้างสรรค์ 2) การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่าง 3) การนำเอานวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (2557, หน้า 1-2) ได้เสนอว่า ทักษะของความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) การทำงานอย่างสร้างสรรค์ร่วมกับผู้อื่น 3) การนำนวัตกรรมสู่การปฏิบัติ สามารถดำเนินการให้เกิดการสนับสนุนการนำนวัตกรรมไปใช้

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2560, หน้า 6-7) ได้เสนอว่า ทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมมีองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ได้แก่ 1) การคิดอย่างสร้างสรรค์ 2) การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นอย่างสร้างสรรค์ และ 3) การสร้างนวัตกรรมให้เกิดผลสำเร็จ

ชนกานต์ สมานมิตร (2562, ออนไลน์) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) การคิดสร้างสรรค์ 2) การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์ 3) การนำเอานวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ โดยปฏิบัติเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดคุณประโยชน์ต่อการปรับใช้และพัฒนาจากผลแห่งนวัตกรรมที่นำมาใช้

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขอบข่ายหรือองค์ประกอบของทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรม สรุปได้ดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์ขอบข่ายของทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรม

ขอบข่ายของทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรม	Partnership for 21stCentury Learner (2015)	สุนันท์ สังข์ทอง(2555)	สุภาพร ครดิไลป์ (2555)	ศิริโรจน์ สารรัตน์นะ (2556)	อนุชา โสภานบุตร (2556)	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนคร	วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2560)	ชนกานต์ สมานมิตร (2562)	ความถี่	ร้อยละ	ขอบข่ายที่มุ่งศึกษา
1. ความคิดสร้างสรรค์									8	100	√
-ความคิดสร้างสรรค์		√				√					
-คิดอย่างสร้างสรรค์	√			√			√				
-ความหลากหลายของเทคนิคการใช้ความคิด			√								
-การคิดสร้างสรรค์					√			√			

ตาราง 3 (ต่อ)

ขอขยายทักษะการสร้างสรรค และนวัตกรรม	Partnership for 21stCentury Learner (2015)	สุนันท์ สังข์ทอง(2555)	สุภาพร ศรศิลป์ (2555)	วิโรจน์ สารรัตน์ (2556)	อนุชา โสมาบุตร (2556)	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2560)	ชนกานต์ สมานมิตร (2562)	ความถี่	ร้อยละ	ขอขยายที่มุ่งศึกษา
2. การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่าง สร้างสรรค์									8	100	√
-การปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์กับคนอื่น ๆ		√									
-การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่าง สร้างสรรค์			√					√			
-ทำงานอย่างสร้างสรรค์กับคนอื่น	√			√	√						
-การทำงานอย่างสร้างสรรค์ร่วมกับ ผู้อื่น						√					
-การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นอย่าง สร้างสรรค์							√				
3.การนำเอานวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ									8	100	√
-การนำนวัตกรรมไปใช้	√	√									
-การสื่อสารความคิดใหม่ๆร่วมกัน			√								
-นำนวัตกรรมสู่การปฏิบัติ				√		√					
-การสร้างนวัตกรรมให้เกิดผลสำเร็จ							√				
-การนำเอานวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ					√			√			
รวม	3	3	3	3	3	3	3	3	-	-	3

จากตาราง 3 การสังเคราะห์ขอขยายทักษะการสร้างสรรคและ
นวัตกรรม ผู้วิจัยได้รวบรวมขอขยายทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมที่มีลักษณะ
สอดคล้องกันได้จำนวน 3 ด้าน จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไปในการเลือก
ขอขยายทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมได้ 3 ด้าน ประกอบด้วย ความคิดสร้างสรรค์

การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ และการนำเอานวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ แต่จะขอขยายมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความคิดสร้างสรรค์

1.1 ความหมายของความคิดสร้างสรรค์

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

สุนันท์ สังข์อ่อง (2555, หน้า 34-36) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการความคิดได้มาจากหลาย ๆ วิธีการ เช่น การระดมสมอง สร้างสิ่งใหม่ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีคุณค่า แนวคิดสร้างขึ้นจากการทบทวน ขัดเกลา วิเคราะห์ และประเมินเพื่อ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

อนุชา โสมาบุตร (2556, ออนไลน์) การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การใช้เทคนิคของการสร้างสรรค์ทางความคิดที่เปิดกว้าง เช่น การระดมสมอง สามารถสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่และเสริมสร้างคุณค่าทางความคิดและสติปัญญา มีความละเอียดรอบคอบต่อการคิดวิเคราะห์และประเมินแนวความคิด เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาในงานในเชิงสร้างสรรค์

สำนักงาน ก.พ. (2559, ออนไลน์) ได้ให้ความหมาย ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถทางสมองที่คิดในลักษณะอเนกนัยนำไปสู่การคิดค้นพบสิ่งแปลกใหม่ด้วยการคิดดัดแปลง ปรับแต่ง ผสมผสานกันให้เกิดสิ่งใหม่ รวมทั้งการประดิษฐ์คิดค้นทฤษฎีหลักการได้สำเร็จ ความคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้นี้มิใช่เพียงแต่คิดในสิ่งที่เป็นไปได้หรือสิ่งที่เป็เหตุเป็นผลเพียงอย่างเดียวเท่านั้น หากแต่ความคิดจินตนาการก็เป็สิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดความแปลกใหม่ แต่ต้องควบคู่กันไปกับความพยายามที่จะสร้างความคิดฝันหรือจินตนาการให้เป็นไปได้ จึงทำให้เกิดผลผลิตที่ยังประโยชน์ต่อสังคม

จุลมณี สุระโยธิน,เจษฎา กิตติสุนทร และกิติพงษ์ สื่อนาม (2562, หน้า 46) ได้ให้ความหมาย ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ โดยใช้เทคนิควิธีการคิดที่หลากหลายบนพื้นฐานของข้อมูลหรือความรู้ และรู้จักประเมินความคิดของตนเองเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์

กนิษฐา พูนลาภ (2563, หน้า 40) ได้ให้ความหมาย ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถทางสมองของบุคคล ในความคิดสร้างสรรค์สิ่งที่แปลก

ใหม่ และสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่าง สิ่งต่าง ๆ ได้ อาจเกิดจากประสบการณ์ หรือการค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ด้วยตนเอง แล้วจึงนำมาบูรณาการ และสร้างเป็นสิ่งที่ สามารถทำความเข้าใจได้

Baron and May (1960 อ้างถึงใน อารี พันธุ์มณี, 2557, หน้า 3) ได้ให้ คำจำกัดความว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของมนุษย์ที่จะนำไปสู่สิ่งใหม่ ๆ เกิดผลผลิตใหม่ ๆ ทางเทคโนโลยีรวมทั้งความสามารถในการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งแปลกใหม่ สรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิด โดยใช้เทคนิควิธีการคิดที่หลากหลายบนพื้นฐานของข้อมูลหรือความรู้ อาจเกิดจาก ประสบการณ์หรือการค้นหาความรู้ใหม่ ๆ และรู้จักประเมินความคิดของตนเองแล้วนำมา บูรณาการนำไปสู่การเกิดผลผลิตใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.2 ลักษณะของความคิดสร้างสรรค์

สุวิทย์ มูลคำ (2547, หน้า 19-20) กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ จัดเป็นความสามารถทางสมองที่คิดได้กว้างไกลหลายทิศทาง ซึ่งจะประกอบไปด้วย ลักษณะของความคิด 4 อย่าง ตามแนวความคิดของ Guilford คือ 1. ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency) หมายถึง ความสามารถในการคิดตอบสนองต่อสิ่งเร้าให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะมาก ได้ หรือความสามารถคิดหาคำตอบที่เด่นชัดและตรงประเด็นมากที่สุด ซึ่งจะนับปริมาณ ความคิดที่ไม่ซ้ำกันในเรื่องเดียวกัน 2. ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการปรับสภาพความคิดในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ความคิดยืดหยุ่นเน้นใน เรื่องของปริมาณที่เป็นประเภทใหญ่ ๆ ของความคิดแบบคล่องแคล่วให้มากขึ้นด้วยการ จัดเป็นหมวดหมู่และมีหลักเกณฑ์ยิ่งขึ้น 3. ความคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึง ความสามารถคิดแปลกใหม่แตกต่างจากความคิดธรรมดาหรือความคิดง่าย ๆ ความคิด ริเริ่มอาจจะเกิดจากการนำความรู้เดิมมาคิดดัดแปลงและประยุกต์ให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ขึ้น 4. ความคิดละเอียดลออ (Elaboration) หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นรายละเอียด ในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น และยังคงรวมถึงการเชื่อมโยงสัมพันธ์สิ่งต่าง ๆ อย่างมีความหมาย

Wallach & Kogan (1965, p.34 อ้างถึงใน อารี พันธุ์มณี, 2546, หน้า 155) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ ความคิดโยงสัมพันธ์ (Association) คนที่มี ความคิดแบบสร้างสรรค์สามารถคิดอะไรได้อย่างมีความสัมพันธ์กัน เช่น เมื่อเห็นกระดาษ ก็นึกถึง ดินสอ ยางลบ ปากกา พู่กัน ภาพวาด สมุดหนังสือ ฯลฯ อีกนัยคือเป็นกระบวนการ

ทางสมองที่แสดงออกได้ในลักษณะของการคิดได้หลากหลายเชิงสร้างสรรค์ สามารถเชื่อมโยงได้สอดคล้องกันและสัมพันธ์กันที่ชัดเจน อีกทั้งยังจะนำไปสู่การคิดหาทางการแก้ปัญหาที่แปลกใหม่หรือประดิษฐ์คิดค้นที่แปลกใหม่ที่ประกอบด้วยการคิดริเริ่ม ความคล่องแคล่ว ในการคิดยืดหยุ่น และความคิดละเอียดลออ

Guilford. J.P. (1967 อ้างถึงใน ปัทมา อินทร์เข้มช้อย, 2562, หน้า 20-21) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ต้องมีองค์ประกอบอย่างน้อย 8 องค์ประกอบคือ

1. ความคิดริเริ่ม (originality)
2. ความคิดริเริ่ม (originality)
3. ความคิดคล่องตัว (fluency)
4. ความคิดยืดหยุ่น (flexibility)
5. ความคิดละเอียดลออ (elaboration)
6. ความไวต่อปัญหา (sensitivity of problem)
7. ความสามารถในการให้นิยามใหม่ (redefinition)
8. ความซึมซาบ (penetration)
9. ความสามารถในการทำนาย (prediction)

สรุปว่า ความคิดสร้างสรรค์ ประกอบไปด้วยลักษณะของความคิดหลากหลายเชิงสร้างสรรค์ นำไปสู่การคิดแก้ปัญหาที่แปลกใหม่หรือประดิษฐ์คิดค้นสิ่งแปลกใหม่ประกอบด้วยการคิดริเริ่ม การคิดคล่องแคล่ว การคิดยืดหยุ่น และการคิดละเอียดลออ

2. การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์

2.1 ความหมายของการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นอย่างสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

สุภาพร ศรศิลป์ (2555, อ้างถึงใน ชุตติมา ไชยเสน, 2563, หน้า 18) ได้กล่าวว่า การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ คือการสื่อสารความคิดใหม่ ๆ ร่วมกัน เปิดกว้างและตอบสนองมุมมองใหม่ ๆ มีการเสนอแนะในการทำงานร่วมกัน แสดงให้เห็นถึงความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในการทำงานและเข้าใจข้อจำกัดในโลกยุคปัจจุบัน

วรลักษณ์ คำหวาง (2559, หน้า 47) กล่าวว่า การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ คือ การสร้างและสื่อสารแนวคิดใหม่ ๆ ให้ผู้อื่นทราบอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับแนวทางใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ สื่อสารความคิดใหม่ ๆ เรียนรู้และเข้าใจว่าความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมต้องใช้เวลา

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2560, หน้า 12) กล่าวว่า การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นอย่างสร้างสรรค์ คือการสื่อสารความคิดของตนเองกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดรับและตอบสนองความคิดเห็นใหม่ ๆ ของบุคคลอื่น แสดง

ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานและปรับให้สอดคล้องกับบริบท ทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ด้วยความร่วมมือร่วมใจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นเพื่อความสำเร็จของงาน เคารพความคิดของบุคคลอื่นที่ไม่สอดคล้องกับความคิดของตน

จุลมณี สุระโยธิน, เจษฎา กิตติสุนทร และกิติพงษ์ ลีอนาม (2562, หน้า 46) กล่าวว่า การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกในการสื่อสารความคิดกับผู้อื่น การแสดงความคิดริเริ่ม การเปิดใจและยอมรับอย่างเข้าใจ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการร่วมแรงร่วมใจเพื่อความสำเร็จของงาน

ชนกานต์ สมานมิตร (2562, ออนไลน์) กล่าวว่า การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์ คือการมุ่งพัฒนา เน้นปฏิบัติและสื่อสารแนวคิดใหม่ ๆ ไปสู่ผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดใจกว้างและยอมรับในมุมมองหรือโลกทัศน์ใหม่ ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อระบบการทำงาน เป็นผู้นำในการสร้างสรรค์งาน รวมทั้งมีความรู้และเข้าใจในสภาพการณ์ ซึ่งอาจเป็นข้อเท็จจริงหรือเป็นข้อจำกัด โดยพร้อมที่จะยอมรับความคิดหรือสภาพการณ์ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นได้ สามารถสร้างวิกฤติให้เป็นโอกาสส่งผลต่อการเรียนรู้ และเข้าใจถึงวิธีการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ต้องใช้เวลาและสามารถนำเอาข้อผิดพลาดมาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง

ช่อรัก วงศ์สุวรรณ (2563, หน้า 83) กล่าวว่า การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะหนึ่งซึ่งแสดงถึงการมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานกลุ่ม เห็นถึงผลประโยชน์ของกลุ่มเป็นสำคัญ และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของตนเองเพื่อให้การทำงานในกลุ่มนั้นราบรื่น

สรุปได้ว่า การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการการสร้างและสื่อสารแนวคิดใหม่ ๆ ให้ผู้อื่นทราบ การแสดงความคิดริเริ่ม และเปิดใจยอมรับความรู้ใหม่ พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของตนเอง เพื่อให้การทำงานในกลุ่มนั้นราบรื่น และเกิดความสำเร็จของงาน

2.2 ลักษณะของการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นอย่างสร้างสรรค์

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556, หน้า 122 - 124) ได้เสนอว่า การทำงานอย่างสร้างสรรค์กับคนอื่น คือการพัฒนา ปฏิบัติ และสื่อสารความคิดใหม่สู่คนอื่น เปิดกว้างและตอบสนองต่อทัศนะใหม่ ๆ ที่หลากหลายนำมาใช้ประโยชน์ และมีผลสะท้อนต่อการทำงาน แสดงให้เห็นถึงความเป็นต้นตอ หรือเป็นแหล่งประดิษฐ์ในการทำงาน และเข้าใจข้อจำกัดของโลกที่เป็นจริงในการนำเอาความคิดใหม่มาใช้ มองความล้มเหลวเป็น

โอกาสเพื่อการเรียนรู้ เข้าใจว่าการสร้างสรรค์และนวัตกรรมต้องอาศัยเวลา ต้องกระทำซ้ำ ๆ อีกหลายครั้ง และยังพบข้อผิดพลาดอีกบ่อยครั้ง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (2557, ไม่ปรากฏเลขหน้า) ได้เสนอว่า การทำงานอย่างสร้างสรรค์ร่วมกับผู้อื่น สามารถพัฒนานำไปปฏิบัติและสื่อสารความคิดใหม่ ๆ ไปสู่ผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดใจกว้างและยอมรับมุมมองหรือโลกทัศน์ใหม่ ๆ ที่มีความหลากหลาย ให้ความเห็นต่อกลุ่มในการทำงาน แสดงถึงความเป็นผู้นำ ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และเข้าใจสภาพการณ์ ที่อาจเป็นข้อจำกัดในการรับความคิดใหม่ ๆ และสามารถนำความผิดพลาดให้เป็นโอกาสในการเรียนรู้ เข้าใจว่าการสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลา เป็นกระบวนการที่มีวัฏจักรของความสำเร็จและความผิดพลาด

Partnership for 21st Century Learning (2015, ออนไลน์ อ้างถึงใน สิริวุฒิชนะชัย, 2561, หน้า 322) กล่าวว่า การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์ เช่น มีการมุ่งพัฒนา ปฏิบัติ และสื่อสารแนวคิดใหม่ ๆ ไปยังผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเปิดใจและยอมรับมุมมองหรือโลกทัศน์ใหม่ที่ส่งผลต่อระบบการทำงาน การเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์งาน รวมทั้งมีความรู้ และเข้าใจในข้อเท็จจริง หรือเป็นข้อจำกัดบางประการ โดยพร้อมที่จะยอมรับความคิดหรือบริบทใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นได้ นอกจากนี้ยังสามารถปรับเปลี่ยนวิกฤติให้กลายเป็นโอกาสในการเรียนรู้ ทั้งยังเข้าใจถึงวิธีการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่จำเป็นจะต้องใช้เวลา และสามารถนำเอาข้อผิดพลาดมาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง

สรุปว่า ลักษณะของการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นอย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยสามารถพัฒนา นำไปปฏิบัติ และสื่อสารความคิดใหม่ ๆ สู่ผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดใจและยอมรับมุมมองใหม่ ๆ แสดงถึงความเป็นผู้นำ ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีผลสะท้อนต่อการทำงาน สามารถนำเอาข้อผิดพลาดมาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง

3. การนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ

3.1 ความหมายของการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติไว้

ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 35) ได้กล่าวถึง การประยุกต์สู่นวัตกรรม คือ ลงมือปฏิบัติตามความคิดสร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรม

วิโรจน์ สารรัตน์ (2556, หน้า 122 - 124) กล่าวว่า นำนวัตกรรมสู่ การปฏิบัติ คือการนำเอาความคิดที่สร้างสรรค์ไปปฏิบัติให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรม มีผลที่เป็น กระทบต่อสิ่งที่เกิดจากนวัตกรรมนั้น

ชนกานต์ สมานมิตร (2562, ออนไลน์) กล่าวว่า การนำเอานวัตกรรม มาสู่การปฏิบัติ คือการปฏิบัติเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดคุณประโยชน์ต่อการปรับใช้และพัฒนา จากผลแห่งนวัตกรรมที่นำมาใช้

จุลมณี สุระโยธิน, เจษฎา กิตติสุนทร และ กิติพงษ์ ลีอนาม (2562, หน้า 46) กล่าวว่า การสร้างนวัตกรรมให้เป็นผลสำเร็จ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออก ในการวางแผนและการดำเนินการพัฒนานวัตกรรมตามแผนที่กำหนดโดยมีการทดสอบ การประเมินคุณภาพ และการปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่อง

สรุปว่า การนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ หมายถึง การวางแผน การลง มือสร้างนวัตกรรม การทดสอบประเมินคุณภาพและปรับปรุงข้อบกพร่องจนประสบ ผลสำเร็จจากการใช้ความคิดสร้างสรรค์

3.2 ลักษณะของการนำเอานวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ

ธัญญา พิทยาพิทักษ์ (2555, หน้า 108) ได้กล่าวว่า การถ่ายทอด นวัตกรรมเพื่อนำไปสู่การประยุกต์ใช้ จำเป็นต้องมีการวางแผนที่เหมาะสมกับภูมิสังคมของ กลุ่มเป้าหมาย เพื่อโน้มน้าวให้ผู้รับนวัตกรรมเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จากนวัตกรรมใหม่ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าต่อการสูญเสียความสะดวกสบาย และความเคยชินกับความเป็นอยู่แบบเดิม นอกจากนี้กระบวนการถ่ายทอดนวัตกรรมที่ สอดคล้องกับภูมิสังคมทำให้ผู้รับนวัตกรรมให้ความร่วมมือและสนับสนุนให้เกิดความ เปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนหรือยอมรับนวัตกรรมเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิตของตน (Internalization) และนำนวัตกรรมนั้นมาใช้ในลักษณะที่เอื้ออำนวยให้เกิดประโยชน์กับสังคม อย่างต่อเนื่องได้ในที่สุด

อนุชา โสมาบุตร (2556, ออนไลน์) กล่าวว่า การนำเอานวัตกรรมมา สู่การปฏิบัติ เป็นการปฏิบัติเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดคุณประโยชน์ต่อการปรับใช้และพัฒนา จากผลแห่งนวัตกรรมที่นำมาใช้

อัศวนนทปกรณ ฐเนศวีรภัทร (2562, หน้า 126) กล่าวว่า การนำนวัตกรรมไปใช้ เป็นกระบวนการนำสิ่งประดิษฐ์ใหม่หรือแนวความคิดใหม่ที่สร้างสรรค์ขึ้นไปทดลองใช้จริง โดยมีตัวชี้วัด คือสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อสาขาวิชาได้ตามความคิดสร้างสรรค์ที่คิดเอาไว้

สรุปว่า ลักษณะของการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติเป็นกระบวนการนำสิ่งประดิษฐ์ใหม่หรือแนวความคิดใหม่ที่สร้างสรรค์ขึ้นไปทดลองใช้จริง มีการวางแผนที่เหมาะสมกับภูมิสังคมของกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ผู้รับนวัตกรรมเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และนำนวัตกรรมนั้นมาใช้ในลักษณะที่เอื้ออำนวยให้เกิดประโยชน์

จากการศึกษาขอบข่ายหรือองค์ประกอบของทักษะการสร้างสรรค์ และนวัตกรรมสรุปผลได้ ดังตาราง 4

ตาราง 4 องค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของทักษะการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. ความคิดสร้างสรรค์	ความสามารถในการคิดโดยใช้เทคนิควิธีการคิดที่หลากหลายบนพื้นฐานของข้อมูลหรือความรู้ ประสบการณ์หรือการค้นหาคำรู้ใหม่ ๆ และรู้จักประเมินความคิดของตนเอง แล้วนำมาบูรณาการนำไปสู่การเกิดผลผลิตใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	1. คิดริเริ่มในสิ่งที่เป็นประโยชน์ 2. ใช้เทคนิควิธีการคิดอย่างหลากหลาย 3. ใช้ความคิดที่อยู่บนพื้นฐานของข้อมูลและความรู้ 4. แสดงความคิดของตนเองต่อผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5. ประเมินและปรับปรุงความคิดของตนเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
2. การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	พฤติกรรมการสร้างและสื่อสารแนวคิดใหม่ๆให้ผู้อื่นทราบ การแสดงความคิดเห็นริเริ่ม และเปิดใจยอมรับความรู้ใหม่ พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของตนเองเพื่อให้การทำงานในกลุ่มนั้นราบรื่น และเกิดความสำเร็จของงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. สื่อสารความคิดของตนเองกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. เปิดรับและตอบสนองความคิดเห็นใหม่ๆของบุคคลอื่น 3. แสดงความคิดเห็นริเริ่มในการปฏิบัติงานและปรับให้สอดคล้องกับบริบท 4. ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นด้วยความร่วมมือร่วมใจ 5. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นเพื่อความสำเร็จของงาน 6. เคารพความคิดของคนอื่นทั้งที่สอดคล้องและไม่สอดคล้องกับความคิดของตน
3. การนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ (implement innovation)	การวางแผน การลงมือสร้างนวัตกรรม การทดสอบประเมินคุณภาพและปรับปรุงข้อบกพร่องจนประสบผลสำเร็จจากการใช้ความคิดสร้างสรรค์	<ol style="list-style-type: none"> 1. วางแผนดำเนินการพัฒนานวัตกรรมที่สืบเนื่องมาจากการคิดสร้างสรรค์ 2. ดำเนินการพัฒนานวัตกรรมตามแผนที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. ประเมินคุณภาพของนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ 4. ปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องของนวัตกรรมให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3.4 ผลของการเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู

มีผู้กล่าวถึงผลของการเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู ไว้ดังนี้

วราลี นิมทองดี (2557, หน้า 88) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์เป็นตัวแปรส่งผ่านที่มีความสำคัญทำให้เกิดความสามารถในการสร้างนวัตกรรม โดยการคิดสร้างสรรค์ได้รับอิทธิพลจากความรู้และแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า การคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้เมื่อได้รับอิทธิพลจากความรู้ในการสร้างนวัตกรรมและแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรม ดังนั้นเมื่อครูมีความรู้ที่ดีและมีแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรม ทำให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ ส่งผลให้ครูมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม

สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (2557, หน้า 31) กล่าวว่า การพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครูในระหว่างฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้มีทักษะการจัดการเรียนรู้ การคิดอย่างเป็นระบบและการสร้างสรรค์นวัตกรรมนั้น เป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่นักศึกษาสู่การเป็นครูมืออาชีพในอนาคตซึ่งสอดคล้องกับมุมมองของการส่งเสริมครูเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของทอม คอร์คอเรน ผู้อำนวยการร่วมสถาบันวิจัยนโยบายการศึกษา Teachers College แห่งมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) การส่งเสริมครูให้เป็นนักปฏิบัติผู้สร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ 2) การสร้างความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งผู้สอนต้องทุ่มเทต่อหน้าที่การสอนและพัฒนา และ 3) การส่งเสริมให้เกิดความเชี่ยวชาญในวิชาชีพเตรียมพร้อมให้ผู้สอนได้ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญเพื่อจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เนืองวงศ์ ทวยเจริญ (2559, อ้างถึงใน จิราพร รอดพวง, 2560, หน้า 284) กล่าวว่า การพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรมจะช่วยให้ นักศึกษาครูสามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อนำมาใช้แก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาวิชาชีพได้อย่างมีนวัตกรรม สอดคล้องกับโมเดลประเทศไทย 4.0 ซึ่งเป็นการพัฒนาประเทศให้หลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง โดยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาเป็นแกนหลักในการส่งเสริมการพัฒนาประเทศอย่างเป็นองค์รวม

อริสา นพคุณ (2561, หน้า 241) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

ตามความต้องการพัฒนาสมรรถนะครูซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยการให้ครูได้ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาและสามารถนำมาใช้ได้อย่างแท้จริงกับการปฏิบัติหน้าที่ของครูที่มีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา จะช่วยให้ครูมีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จารุวรรณ เมืองเจริญ (2562, หน้า 75) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงในการส่งเสริมให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์จากความรู้ความสามารถ ทำให้มีทักษะในการทำงานดีตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนากระบวนการทำงานที่มีคุณภาพ

วีระศักดิ์ พลมณี (2562, หน้า 47) ศึกษาเรื่องผลการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนปทุมศึกษาลัย ผลการใช้รูปแบบฯ ในโรงเรียนปทุมศึกษาลัยพบว่า ครูผู้สอนทุกคนสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด ภาพรวมของนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นอยู่ในคุณภาพระดับดี

สุวิสาข์ จรัสกมลพงศ์ (2563, หน้า 61) กล่าวว่า รูปแบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาวิชาชีพครู ซึ่งพัฒนาขึ้นจากกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ มุ่งเน้นให้เกิดผลงานเชิงนวัตกรรมที่เป็นแนวทางสำหรับครูผู้สอนในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างเป็นรูปธรรม สามารถนำไปจัดกิจกรรมในห้องเรียนอย่างเหมาะสม ส่งผลต่อพัฒนาการที่ดีขึ้นของการคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาวิชาชีพครูกับกิจกรรมออกแบบนวัตกรรมได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าองค์ประกอบและขั้นตอนการจัดกิจกรรมดังกล่าว สามารถนำไปใช้กับการพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครูในการออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้เป็นอย่างดี

จากรายละเอียดเกี่ยวกับผลของการเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูข้างต้น ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์ดังตาราง 5

ตาราง 5 การสังเคราะห์ผลของการเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู

ผลของการเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู	วาราลี ฉิมทองดี (2557)	สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (2557)	เนืองวงศ์ ทวยเจริญ (2559)	อริสสา นพคุณ (2561)	จารุวรรณ เมืองเจริญ (2562)	วีระศักดิ์ พลมณี (2562)	ศุวิลาห์ จรัสกุลพงษ์ (2563)	ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่มุ่งศึกษา
1. การสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้								5	71	√
-ผู้สร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้		√								
-สร้างนวัตกรรมเพื่อนำมาใช้แก้ปัญหา			√							
-มีความสามารถสร้างนวัตกรรม	√									
-สร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้						√				
-เกิดผลงานเชิงนวัตกรรมที่เป็นแนวทางสำหรับครูผู้สอน							√			
2. เกิดการคิดสร้างสรรค์	√							1	14	
3. ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน								4	57	√
-ครูมีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ				√						
-พัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ			√							

ตาราง 5 (ต่อ)

ผลของการเสริมสร้างทักษะการ สร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู										
	วราลี ฉิมทองดี (2557)	สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (2557)	เนืองวงศ์ ทวยเจริญ (2559)	อริสสา นพคุณ (2561)	จารุวรรณ เมืองเจริญ (2562)	วีระศักดิ์ พลมณี (2562)	ศุวิลาห์ จรัสกุลเทพวงศ์ (2563)	ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่มุ่งศึกษา
-จัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ		√								
-จัดกิจกรรมในห้องเรียนอย่าง เหมาะสม							√			
4. การปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น					√			1	14	
5. พัฒนาวิชาชีพได้อย่างมีนวัตกรรม			√					1	14	
6. พัฒนาระบบการทำงาน					√			1	14	
รวม	2	2	3	1	2	1	2	-	-	2

จากตาราง 5 การสังเคราะห์ผลของการเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์
และนวัตกรรมของครูข้างต้น ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไปในการเลือกผลของ
การเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู ประกอบด้วย การสร้าง
นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน มีรายละเอียดดังนี้

1. การสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

1.1 ความหมายของการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (2557, หน้า31) กล่าวว่า การสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ เป็นความสามารถสร้างนวัตกรรม เพื่อนำมาใช้แก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพอย่างมีนวัตกรรม

มาลีช ลิทธิสมบุรณ์ (2561, ไม่ปรากฏเลขหน้า) กล่าวว่า นวัตกรรม หรือ นวัตกรรม มาจากคำว่า "นว" หมายถึง ใหม่ และ "กรรม" หมายถึง การกระทำ เมื่อนำ สองคำนี้มารวมกัน เป็น นวัตกรรม หรือนวัตกรรม จึงหมายถึง การกระทำใหม่ ๆ หรือการพัฒนาตัดแปลงจากสิ่งใด ๆ แล้วทำให้ดีขึ้น และเมื่อนำนวัตกรรมมาใช้ในวงการศึกษาจึง เรียกว่า "นวัตกรรมการศึกษา" การพัฒนานวัตกรรมการศึกษา (Educational Innovation) จึงหมายถึง การกระทำใหม่ การสร้างใหม่หรือการพัฒนาตัดแปลงจากสิ่งใด ๆ แล้วทำให้ การศึกษาหรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม ทำให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้เปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้ เกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว มีแรงจูงใจในการเรียน ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดกับผู้เรียน

ทิพรภา ปรามุข (2561, ออนไลน์) กล่าวว่า การพัฒนานวัตกรรมการ การศึกษา (Educational Innovation) หมายถึง การกระทำใหม่ การสร้างใหม่ หรือการพัฒนาตัดแปลงจากสิ่งใด ๆ แล้วทำให้การศึกษาหรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมี ประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม ทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้ เกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว มีแรงจูงใจในการเรียน ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด กับผู้เรียน

กนกพร สุขวัลลิ (2561, ออนไลน์) กล่าวว่า การพัฒนานวัตกรรมการ การศึกษา (Educational Innovation) หมายถึง การกระทำใหม่ การสร้างใหม่ หรือการพัฒนาตัดแปลงจากสิ่งใด ๆ แล้วทำให้การศึกษาหรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมี ประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม ทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้ เกิดการเรียนรู้ อย่างรวดเร็ว มีแรงจูงใจในการเรียน ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดกับ ผู้เรียน

วีระศักดิ์ พลมณี (2562, หน้า 47) กล่าวว่า การสร้างนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ คือการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ที่สร้างขึ้นมาเพื่อช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการ เรียนการสอนหรือพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่แนวคิด รูปแบบ วิธีการ กระบวนการ สื่อต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษา

สรุปว่า การสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การสร้างหรือพัฒนาสิ่งใหม่เพื่อทำให้การศึกษาหรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็วและมีแรงจูงใจในการเรียนเพิ่มขึ้น

1.2 ลักษณะการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และคณะ (2553, หน้า 30) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนานวัตกรรมสรุปได้ดังนี้ 1. การค้นหา (Searching) เป็นการสำรวจสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกเพื่อตรวจจับสัญญาณของทั้งโอกาส และอุปสรรคสำหรับการนำไปสู่จุดเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลงในอนาคต 2. การเลือกสรร (Selecting) เป็นการตัดสินใจเลือกสัญญาณที่สำรวจพบเหล่านั้นเพื่อจะนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร ทั้งนี้การเลือกสรรจำเป็นต้องมีความสอดคล้องกับหลักกลยุทธ์ขององค์กร 3. การนำไปปฏิบัติ (Implementing) เป็นการแปลงสัญญาณที่มีศักยภาพไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ขึ้น และนำสิ่งเหล่านั้นออกเผยแพร่สู่ตลาดทั้งภายใน และภายนอกองค์กรแต่สัญญาณที่ว่าไม่ได้เกิดขึ้นเพียงชั่วครั้งชั่วคราวเท่านั้นหากแต่จะเกิดขึ้นประยุกต์ใช้ด้วยการดำเนินงาน 4. การเรียนรู้ (Learning) เป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรควรที่จะศึกษา และเรียนรู้ในขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการเผยแพร่วัตกรรมเพื่อก่อให้เกิดเป็นองค์ความรู้พื้นฐานที่แข็งแกร่ง และสามารถนำไปใช้พัฒนาวิธีการสำหรับจัดการกับกระบวนการทางนวัตกรรมเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพ

ทิตนา แคมมณี (2554 , หน้า 423) ได้กล่าวถึงขั้นตอนองค์ประกอบการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ดังนี้ 1. การระบุปัญหา (Problem) ความคิดในการพัฒนานวัตกรรมนั้น ส่วนใหญ่จะเริ่มจากการมองเห็นปัญหา และต้องการแก้ไขปัญหาให้ประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ 2. การกำหนดจุดมุ่งหมาย (Objective) เมื่อกำหนดปัญหาแล้วก็กำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อจัดทำหรือพัฒนานวัตกรรมให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสม 3. การศึกษาข้อจำกัดต่าง ๆ (Constraints) ผู้พัฒนานวัตกรรมทางด้านการเรียนการสอนต้องศึกษาข้อมูลของปัญหา และข้อจำกัดที่จะใช้นวัตกรรมนั้น เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ได้ 4. การประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรม (Innovation) ผู้จัดทำหรือพัฒนานวัตกรรมจะต้องมีความรู้ ประสบการณ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งอาจนำของเก่ามาปรับปรุง ดัดแปลงเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา และทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรืออาจคิดค้นขึ้นมาใหม่ทั้งหมด นวัตกรรมทางการศึกษามีรูปแบบแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะปัญหาหรือวัตถุประสงค์

ของนวัตกรรมนั้น เช่น อาจมีลักษณะเป็นแนวคิด หลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ วิธีการ กระบวนการ เทคนิค หรือสิ่งประดิษฐ์ และเทคโนโลยี เป็นต้น 5. การทดลองใช้ (Experimentation) เมื่อคิดค้นหรือประดิษฐ์นวัตกรรมทางการศึกษาแล้ว ต้องทดลอง นวัตกรรม ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อเป็นการประเมินผล และปรับปรุงแก้ไขผลการทดลองจะทำให้ได้ข้อมูลนำมาใช้ในการปรับปรุง และพัฒนานวัตกรรมต่อไป ถ้าหากมีการทดลองใช้ นวัตกรรมหลายครั้งก็ย่อมมีความมั่นใจในประสิทธิภาพของนวัตกรรมนั้น 6. การเผยแพร่ (Dissemination) เมื่อมั่นใจนวัตกรรมที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพแล้ว ก็สามารถนำไปเผยแพร่ ให้เป็นที่รู้จัก

พรสวรรค์ ศิรศาดนันท์ และคณะ (2560, หน้า 47) ได้สรุปว่า การพัฒนานวัตกรรมต้องเริ่มต้นจากวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น จากนั้นจึงเข้าสู่กระบวนการของการค้นหาวิธีการที่จะแก้ปัญหาโดยวางจุดมุ่งหมายของการพัฒนาอย่างชัดเจน มีการทดลองใช้อย่างเป็นระบบ และการเผยแพร่อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนา ประสิทธิภาพของงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

สรุปว่า ลักษณะการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย การสำรวจสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น แล้วกำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อจัดทำหรือพัฒนานวัตกรรม ให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสม อาจนำของเก่ามาปรับปรุง ดัดแปลง เพื่อใช้ในการแก้ปัญหา และทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรืออาจคิดค้นขึ้นมาใหม่ทั้งหมด มีการทดลองใช้อย่างเป็นระบบ และการเผยแพร่อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้

2. ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน

2.1 ความหมายของประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน

ทินพันธ์ บุญธรรม (2556, หน้า 40-41) ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพการสอน เป็น 2 ลักษณะ คือ ความหมายในวงกว้างและความหมายในทาง แคบ ประสิทธิภาพการสอนในวงกว้าง หมายถึง ความ สามารถของครู ผู้บริหารโรงเรียน และตัวนักเรียนที่จะร่วมกันจัดกิจกรรมหรือดำเนินการทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมการ เรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุจุดประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนดไว้โดยมีการสูญเปล่าน้อยที่สุด ส่วนความหมายในทางแคบประสิทธิภาพการสอน หมายถึง ความสามารถของครูในการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับ กิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดประสงค์ของการสอนที่กำหนดไว้

สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (2557, หน้า 31) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน เป็นการออกแบบและวางแผนการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนสามารถบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามที่คาดหวังได้ สามารถแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ได้อย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพ สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน รวมถึงปรับปรุงการจัดการเรียนรู้บนฐานของการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ได้รับจากผู้เรียน

นภาพรพรณ ดิษฐประยูร (2559, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของ “ประสิทธิภาพการสอน” หมายถึง วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา ที่เหมาะสมและเอื้อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และปัญญา มีการเปลี่ยนแปลงไปตามวัตถุประสงค์ที่ครูกำหนดไว้ มีการวัดการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

เพ็ญศรี คาลี (2560, หน้า 12) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพการสอน หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ที่ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

อริสา นพคุณ (2561, หน้า 239) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ คือครูศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตรงตามพัฒนาการและศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนที่มีความแตกต่างกัน ทำให้นักเรียนมีการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Drucker (1967 อ้างถึงใน รัชสุดา บุตรดีศักดิ์, 2556, หน้า 61) ได้ให้ความหมายว่า “ประสิทธิภาพการสอน” หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรในกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุจุดหมายของการสอนได้ดี

สรุปว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการใช้ทรัพยากรที่เอื้อให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

2.2 ลักษณะของประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน

บุญชม ศรีสะอาด (2524, หน้า 26 อ้างถึงใน พระปิตุพร วิชชากรโร, 2561, หน้า 10) กล่าวว่า ตัวประกอบที่สำคัญที่อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูง เช่น ความสามารถในการเสนอบทเรียนให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ

มีความอยากให้การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมใน กิจกรรมการเรียนอย่างเหมาะสม การให้สิ่งเสริมแรงที่สอดคล้องกับผู้เรียน การค้นหา ข้อมูลย้อนกลับ และการแก้ไขข้อบกพร่อง การให้การค้นคว้าเพิ่มเติมจากการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพสูง ดังนั้น พฤติกรรมการสอนของครูจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง

สมจิน เปี้ยโคกสูง และธรา อังสกุล (2554, หน้า 113) ได้ศึกษาเอกสารเพื่อสรุปถึงคุณลักษณะการสอนที่ดีที่สนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพว่า สามารถสรุปองค์ประกอบคุณลักษณะการสอนที่ดีได้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความรู้ความชำนาญ 2) บุคลิกลักษณะ 3) การเตรียมการสอน 4) เทคนิคและกลวิธีการสอน 5) สื่อและอุปกรณ์การสอน และ 6) กระบวนการวัดและประเมินผล

วิทยา พัฒนเมธาดา (2560, ออนไลน์) กล่าวว่า ในการจัดการเรียนรู้สมัยใหม่ ผู้สอนจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถหลายอย่างในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ดังนี้ 1) หลักการรู้จักผู้เรียน ถือเป็นสิ่งแรกที่คุณสอนต้องสามารถวิเคราะห์ศักยภาพผู้เรียนได้ว่าเป็นอย่างไร มีความสามารถที่จะเรียนรู้ได้อย่างไร มากน้อยเพียงใด 2) หลักการวางแผนและเตรียมจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนต้องมีความรู้ความสามารถในการวางแผนการจัดการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียนแต่ละศักยภาพ ทั้งนี้กระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมสอดคล้องต่อการเรียนรู้ของแต่ละกลุ่มผู้เรียน เป็นปัจจัยสำคัญต่อการเลือกวิธีการจัดการเรียนรู้ด้วย 3) หลักการใช้จิตวิทยาการเรียนรู้ การจะจัดการเรียนรู้อย่างไรกับกลุ่มผู้เรียนใด ครูผู้สอนต้องมีพื้นฐานความรู้ทางด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ จิตวิทยาพัฒนาการ ทฤษฎีสมอง จิตวิทยาแนะแนวและการให้คำปรึกษา เพื่อประกอบการตัดสินใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม 4) หลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การที่ครูผู้สอนจะเลือกรูปแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้รูปแบบใด ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการวัดและประเมิน ผลว่ามีวัตถุประสงค์อย่างไร

สรุปว่า ลักษณะของประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนประกอบด้วย ผู้สอนมีความรู้ความสามารถหลายอย่างในการจัดการเรียนรู้ สามารถวิเคราะห์ศักยภาพผู้เรียนได้ วางแผนและเตรียมจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ใช้เทคนิคกลวิธีการสอนและสื่ออุปกรณ์การสอน และใช้กระบวนการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมและหลากหลาย

4. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

4.1 ความหมายของรูปแบบ

มีผู้ให้ความหมายของรูปแบบ ดังนี้

บุญชม ศรีสะอาด (2524, อ้างถึงใน สิริรัชต์ แก้วงาม, 2562, หน้า 10) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ สามารถใช้รูปแบบอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่มีในปรากฏการณ์ธรรมชาติ หรือในระบบต่าง ๆ อธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรมในระบบ

กิตติยา ผ่านเมือง (2558, หน้า 59) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง แนวทางและวิธีการในการดำเนินงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ครอบคลุมภาระงาน ทั้ง 3 ด้าน คือ การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การประชาสัมพันธ์งานการศึกษาและการส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษา บุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

อรชร กิตติชนม์ธวัช (2558, หน้า 58) กล่าวว่าโดยสรุปว่า รูปแบบ หมายถึง ชุดของแนวคิดซึ่งได้เรียบเรียงไว้ในลักษณะโครงสร้างอย่างเป็นระบบและมีองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานประกอบด้วย หลักการพื้นฐาน โครงสร้างระบบการบริหาร ขอบข่ายการดำเนินงาน กลยุทธ์พื้นฐานเงื่อนไขและข้อจำกัดในการนำรูปแบบไปใช้

ณัฐมา ไกยะฝ่าย (2561, หน้า 101) สรุปว่า รูปแบบ หมายถึง แผนภาพหรือโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ที่นำมาปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางให้การดำเนินการ ง่ายต่อการทำความเข้าใจและบรรลุเป้าหมาย

ปาจรีย์ หงส์แก้ว (2563, หน้า 123) ได้สรุปว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างทางความคิดที่แสดงถึงตัวแปรหรือองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน อย่างเป็นเหตุเป็นผล เพื่อใช้เป็นแบบหรือแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Thinkexist (2008, p. 1) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (Model) ไว้ว่าเป็นแบบจำลองระบบการปฏิบัติงาน หรือแบบแปลนของการก่อสร้างที่วาดไว้ล่วงหน้า หรือสิ่งของที่เป็นตัวแทนแสดงความคิดของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรือสิ่งที่เตรียมเอาไว้ล่วงหน้า

สรุปว่า รูปแบบ หมายถึง แนวทางและวิธีการในการดำเนินงานโดยจำลองระบบปฏิบัติงานและคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า โดยแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ที่นำมาปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางให้การดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4.2 องค์ประกอบของรูปแบบ

นักวิชาการได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบไว้เหมือนกันและแตกต่างกัน ดังนี้

วิชัย มานะพิมพ์ (2556, หน้า 21) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่าการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบขึ้นอยู่กับการศึกษาว่า ต้องการทำนายปรากฏการณ์ด้านใดเรื่องใด แล้วเลือกใช้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ต้องการ

นันทวัน แจ่มสุข (2557, หน้า 155) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานวิชาการหรืองานอื่น ๆ ว่าควรมีองค์ประกอบหลัก คือ

- 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
- 2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ
- 3) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ
- 4) วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ
- 5) แนวการประเมินรูปแบบ

โดยมีคำอธิบายคำศัพท์เฉพาะประกอบรูปแบบ พร้อมมีการระบุเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบโดยนำสาระขององค์ประกอบบรรจุไว้อย่างสมบูรณ์ เชื้อประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษา และนำรูปแบบไปใช้ได้เป็นอย่างดี

ศิริลักษณ์ ทิพน้อม (2559, หน้า 165) สรุปได้ว่า รูปแบบประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีระบบ

Ivancevich, Donnelly, & Gibson (2013, อ้างถึงใน ธีรธรรมา ไกยะฝ่าย, 2561, หน้า 104) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบมีลักษณะบางประการของระบบเปิดที่แสดงถึงองค์ประกอบย่อยของระบบ ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ (1) ปัจจัยนำเข้า (2) กระบวนการ (3) ผลผลิต และ (4) ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม การพิจารณา รูปแบบในลักษณะนี้ ถือว่า ผลผลิตของระบบเกิดจากการที่มีปัจจัยนำเข้าส่งเข้าไปผ่านกระบวนการ ซึ่งจะจัดกระทำให้เกิดผลผลิตขึ้น และให้ความสนใจกับข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งแสดงถึงการเริ่มมีลักษณะของความเป็นระบบเปิด

สรุปว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย (1) ปัจจัยนำเข้า (2) กระบวนการ (3) ผลผลิต และ (4) ข้อมูลป้อนกลับ พร้อมมีการระบุเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้

4.3 คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

นักการศึกษาได้เสนอลักษณะของรูปแบบที่ดี ไว้ดังนี้

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2551, หน้า 7 อ้างถึงใน พงษ์พิพัฒน์ พิมพ์ดา, 2559, หน้า 75) ได้กล่าวว่า ลักษณะของรูปแบบที่ดีมี ดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นก็มีประโยชน์ในช่วงของการพัฒนารูปแบบ
2. รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้ว ถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิก
3. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน
4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษา
5. รูปแบบในเรื่องใด จะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีและหลักการพื้นฐาน

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2556, หน้า 59 – 60) ได้กล่าวว่า ลักษณะที่ดีของรูปแบบ มีดังนี้

1. รูปแบบจะต้องนำไปสู่การทำนาย ซึ่งผลที่ตามมาสามารถพิสูจน์และตรวจสอบได้ กล่าวคือ สามารถสร้างเครื่องมือเพื่อพิสูจน์และตรวจสอบได้
2. โครงสร้างของรูปแบบจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุซึ่งสามารถอธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้นได้
3. รูปแบบจะต้องสามารถสร้างจินตนาการ ความคิดรวบยอด และความสัมพันธ์ รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตของการสืบเสาะหาความรู้

4. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมากกว่า ความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง

ทัตววรรณ ไชยพรม (2560, หน้า 72) สรุปว่า รูปแบบที่ดีควรประกอบด้วย ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปร มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง สามารถ อธิบายความสัมพันธ์ของเรื่องที่ศึกษาได้ นำไปสู่การทำนายและผลที่ตามมาสามารถสร้าง เครื่องมือพิสูจน์ตรวจสอบได้ เป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอดใหม่เพื่อสร้างองค์ ความรู้ที่กำลังศึกษา

สรุปว่า ลักษณะของรูปแบบที่ดี คือ รูปแบบจะต้องประกอบด้วย ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลและอธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้นได้ เป็นเครื่องมือในการสร้าง ความคิดรวบยอดใหม่ ผลที่ตามมาสามารถพิสูจน์และตรวจสอบได้

4.4 การพัฒนารูปแบบ

จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดในการพัฒนารูปแบบ ได้มีผู้กล่าวถึงการ พัฒนารูปแบบ ดังนี้

วิชัย มานะพิมพ์ (2556, หน้า 23) ได้เสนอขั้นตอนในการพัฒนารูปแบบ ไว้ว่า การพัฒนารูปแบบเป็นการสร้างหรือการปรับปรุงดำเนินงานขององค์การหน่วยงาน หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเรื่องที่ต้องการศึกษาที่แสดงถึงแนวคิด ทฤษฎีการสังเคราะห์ การสร้างรูปแบบ การศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ หรือการตรวจสอบรูปแบบ และการนำเสนอรูปแบบ

พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558, หน้า 35) ได้ให้ความหมายของการพัฒนา รูปแบบ หมายถึง กระบวนการในการสร้างหรือพัฒนาแบบจำลอง นอกจากนี้การวิเคราะห์ แนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนารูปแบบพบว่าไม่สามารถกำหนดแน่นอนตายตัวได้ แต่ขึ้นกับรายละเอียดของปรากฏการณ์หรือสิ่งที่เราจะพัฒนารูปแบบนั้น ๆ

พงษ์พิพัฒน์ พิมปัดชา (2559, หน้า 82) สรุปได้ว่าขั้นตอนการพัฒนา รูปแบบแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) พัฒนารูปแบบคือสร้างรูปแบบจำลองขึ้นมาโดย อาศัยข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร หรือจากบุคคล 2) ทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ คือ นำรูปแบบจำลองที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของรูปแบบ หรือทดลองใช้ต่อไป

ณัฐมา ไกยะฝ่าย (2561, หน้า 109) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบ โดยทั่วไปจะมีการดำเนินการ 3 ส่วน คือ การศึกษารูปแบบ การออกแบบรูปแบบใหม่ และการนำรูปแบบใหม่ไปทดลองใช้ในสภาพจริงและรายงานผลการทดลองใช้

สรุปว่า การพัฒนารูปแบบ หมายถึง กระบวนการในการสร้างหรือพัฒนาแบบจำลอง แบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) พัฒนารูปแบบคือสร้างรูปแบบ หรือจำลองโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร หรือจากบุคคล 2) ทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ

5. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

5.1 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

เขต 1

ตามความในมาตรา 8 และมาตรา 34 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ข้อ 5 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2564, หน้า 2)

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประสาน ส่งเสริมการดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษาประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับ องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติงาน ร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

5.2.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

สร้างคุณภาพผู้เรียน สู่สังคมยุคใหม่ที่ยั่งยืน

5.2.2 พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
3. ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มืออาชีพ
4. สร้างโอกาส ความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

6. พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

5.2.3 เป้าประสงค์

1. ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองและปรับตัวต่อเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี

2. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดารได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ พร้อมก้าวสู่สากล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ครู เป็นผู้เรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความแม่นยำทางวิชาการ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะในการใช้เทคโนโลยี

4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบร่วมมือ

5. สถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารงานและจัดการเรียนรู้ ร่วมมือกับชุมชน ภาคเอกชน และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่ จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติเป็นโรงเรียนนวัตกรรม

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการบริหารงานเชิงบูรณาการ เป็นสำนักงานแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ ใช้ข้อมูลสารสนเทศและการวิจัยและพัฒนาในการขับเคลื่อนคุณภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบ

7. สำนักงานส่วนกลาง ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน โดยกระจายอำนาจการบริหารงานและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา บริหารเชิงบูรณาการ มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินผล และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้วิจัยและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2564, หน้า 41-42)

5.3 ข้อมูลสถานศึกษา ครูและนักเรียน

ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย อำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอเต่างอย และอำเภอภูพาน อำเภอกุตุบาก โดยมีอำเภอเมืองสกลนคร เป็นที่ตั้งศูนย์ราชการ ศูนย์กลางทางการศึกษา ศูนย์กลางคมนาคม ศูนย์กลางด้านเศรษฐกิจ และการค้า เป็นชุมชนเมืองที่มีความหนาแน่นรายล้อมด้วยชุมชนชนบททางการเกษตรประชากร รวมทั้งสิ้น 287,748 คน ขนาดพื้นที่ 2,928 ตร.กม. ประกอบด้วย อำเภอเมืองสกลนคร จำนวน 192,822 คน ขนาดพื้นที่ 1,023.37 ตร.กม. อำเภอกุสุมาลย์ 45,833 คน ขนาดพื้นที่ 454 ตร.กม. อำเภอโคกศรีสุพรรณ 33,876 คน ขนาดพื้นที่ 212 ตร.กม. อำเภอโพนนาแก้ว จำนวน 36,029 คน ขนาดพื้นที่ 352 ตร.กม. อำเภอเต่างอย 25,397 คน ขนาดพื้นที่ 328 ตร.กม. อำเภอภูพาน 36,217 คน ขนาดพื้นที่ 559 ตร.กม. และอำเภอกุตุบาก 32,257 คน มีชนเผ่าพื้นเมืองเดิมประกอบด้วย เผ่าภูไท ญ้อ กระเลิง ไส้ ไทยลาว และไย้ย

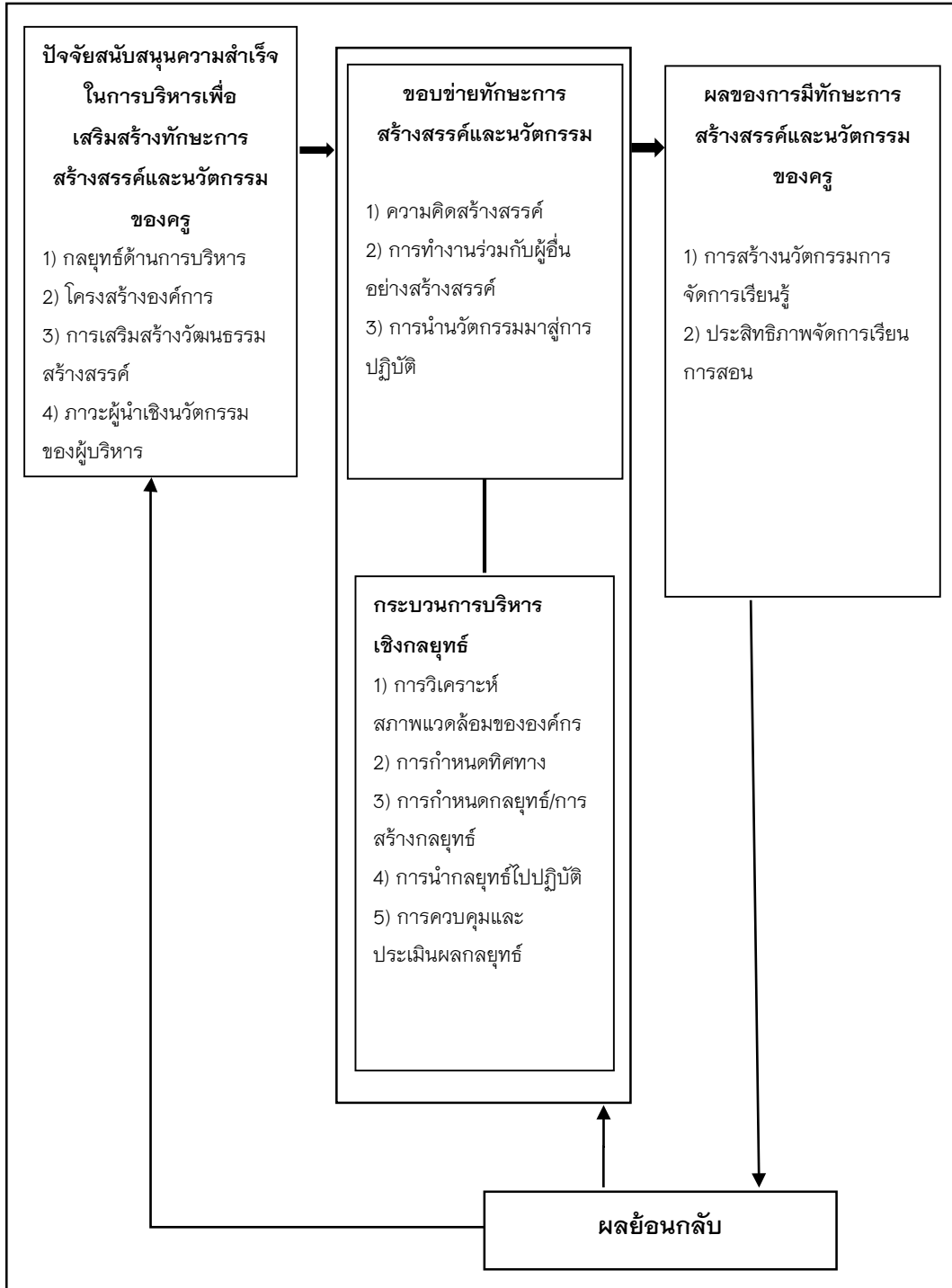
ข้อมูลด้านการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีสถานศึกษา ตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีสถานศึกษาทั้งสิ้น 175 แห่ง แยกตามอำเภอ ดังนี้

อำเภอเมืองสกลนคร	จำนวน	71	โรงเรียน
อำเภอกุสุมาลย์	จำนวน	26	โรงเรียน
อำเภอโคกศรีสุพรรณ	จำนวน	18	โรงเรียน
อำเภอโพนนาแก้ว	จำนวน	20	โรงเรียน
อำเภอเต่างอย	จำนวน	10	โรงเรียน
อำเภอภูพาน	จำนวน	16	โรงเรียน
อำเภอกุตุบาก	จำนวน	14	โรงเรียน

จำนวนครูและนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2561-2563

ปีการศึกษา 2561	ครู	2,256 คน	นักเรียน	36,810 คน
ปีการศึกษา 2562	ครู	2,140 คน	นักเรียน	36,082 คน
ปีการศึกษา 2563	ครู	2,103 คน	นักเรียน	35,438 คน

จากรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู ดังกล่าวข้างต้น สามารถเขียนเป็นภาพกรอบความคิดการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์ และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบ พัฒนาและตรวจสอบความเหมาะสมของ รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งแบ่งการดำเนินการวิจัย ออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์ และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ ได้องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.2 นำขอบเขตด้านเนื้อหาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบในการร่างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการ สร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.3 นำร่างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และ นวัตกรรมของครูให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้าง ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

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

**ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์
และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1**

ในขณะนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ
ปัจจัยสนับสนุนการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู
ขอบข่ายของทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม กระบวนการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะ
การสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูและผลของการมีทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม
ของครู เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมากำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย

1.2 นำขอบเขตด้านเนื้อหาที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสาร
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในข้อ 1.1 มาร่างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์
และนวัตกรรมของครู ซึ่งองค์ประกอบในร่างรูปแบบ ประกอบด้วย

1.2.1 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการ
สร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู มี 4 ด้าน คือ

- 1) กลยุทธ์ด้านการบริหาร
- 2) โครงสร้างองค์การ
- 3) การเสริมสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค์
- 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

1.2.2 ขอบข่ายของทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมมี 3 ด้าน ดังนี้

- 1) ความคิดสร้างสรรค์
- 2) การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์
- 3) การนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ

1.2.3 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ มี 5 ชั้น คือ

- 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การ
- 2) การกำหนดทิศทาง
- 3) การกำหนดกลยุทธ์/การสร้างกลยุทธ์
- 4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
- 5) การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์

1.2.4 ผลของการมีทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู

1) การสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

2) ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน

1.3 นำร่างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา มีรายละเอียด ดังนี้

1.3.1 ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาร่างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู จำนวน 7 คน

ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษา มีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี และมีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

3) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

4) ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การนิเทศการศึกษาหรือการสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

5) ครูผู้สอน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามชนิดเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับร่างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู พร้อมกับข้อเสนอแนะ ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู 2) ขอบข่ายของทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3) กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ 4) ผลของการมีทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู

2. การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามซึ่งครอบคลุมเนื้อหาทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู 2) ขอบข่ายของทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู 3) กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู 4) ผลของการมีทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู

3. การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

3.1) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อประธานกรรมการและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในเรื่องความเหมาะสมของการใช้ภาษาและความถูกต้องครอบคลุมประเด็นเนื้อหาเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.2) ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะของประธานกรรมการและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามแล้วเสนอแบบสอบถามต่อประธานกรรมการและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เมื่อมีความเหมาะสมและถูกต้องแล้วจึงจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในระยณะนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

4.1 ติดต่อผู้ทรงคุณวุฒิโดยตรง เพื่อสอบถามความสมัครใจและความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในการวิจัย

4.2 ผู้วิจัยติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อขอหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณารูปแบบ

4.3 ส่งแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเองและขอรับคืนด้วยตนเองและรวบรวมผลการตอบแบบสอบถาม ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาตรวจ โดยกำหนดการให้คะแนน คือ ถ้าประเด็นคำถามนั้นเห็นด้วยให้ 1 แต่ถ้าประเด็นคำถามนั้นไม่เห็นด้วยให้ 0 และประเด็นคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยร้อยละ 80 ขึ้นไป ถือว่าเป็นประเด็นคำถามที่มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูโดยใช้ค่าร้อยละเป็นสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู มีรายละเอียด ดังนี้

1) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 175 โรงเรียน จำนวน 2,262 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 193 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,069 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ,2564, ออนไลน์)

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2564 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณตามวิธีการของ Taro Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 340 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 384 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) โดยการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ใช้อำเภอเป็นหน่วยการสุ่ม ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลากใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 จาก 7 อำเภอ ได้ 4 อำเภอ คือ อำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ และอำเภอโพนนาแก้ว

2.2 ใช้สถานศึกษาในแต่ละอำเภอเป็นหน่วยสุ่ม ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลากใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 ได้ 56 โรงเรียน ประกอบด้วย

อำเภอเมืองสกลนคร	จำนวน 29 โรงเรียน จาก 71 โรงเรียน
อำเภอกุสุมาลย์	จำนวน 11 โรงเรียน จาก 26 โรงเรียน
อำเภอโคกศรีสุพรรณ	จำนวน 7 โรงเรียน จาก 18 โรงเรียน
อำเภอโพนนาแก้ว	จำนวน 9 โรงเรียน จาก 20 โรงเรียน

2.3 กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงในโรงเรียนที่ถูกเลือกในข้อ 2.3 ได้ผู้บริหารสถานศึกษา 56 คน

2.4 กลุ่มตัวอย่างครู ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ในสัดส่วนร้อยละ 30 จากโรงเรียนที่ถูกเลือกในข้อ 2.3 ได้ครู 328 คน

รายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่างแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ โรงเรียนและตำแหน่ง

ลำดับ ที่	ชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		รวม
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	
อำเภอเมืองสกลนคร							
1.	บ้านกกส้มโฮง	1	9	10	1	3	4
2.	บ้านดงมะไฟสามัคคีราษฎร์อุทิศ	1	15	16	1	5	6
3.	สกลนคร(วันครู2501)	1	10	11	1	3	4
4.	บ้านนาคำวิทยาคาร	1	15	16	1	5	6
5.	บ้านหนองศาลาราษฎร์บำรุง	1	14	15	1	5	6
6.	ชุมชนดงมะไฟเจริญศิลป์	2	23	25	1	7	8
7.	อนุบาลสกลนคร	4	85	89	1	26	27
8.	เชิงชุมราษฎร์นุกูล	4	78	82	1	24	25
9.	เมืองสกลนคร	2	40	42	1	12	13

ตาราง 6 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		รวม
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	
อำเภอเมืองสกลนคร (ต่อ)							
10.	ธาตุนาเวงวิทยา	1	8	9	1	3	4
11.	บ้านศรีวิธา ครูราษฎร์อุทิศ	1	10	11	1	3	4
12.	บ้านพังขว้างวัฒนศิลป์	1	7	8	1	1	2
13.	ท่าแร่วิทยา	2	22	24	1	7	8
14.	ชุมชนเชียงเครือราษฎร์รังสรรค์	1	8	9	1	3	4
15.	บ้านดงขอสยามคีติพิทยาศิลป์	1	8	9	1	3	4
16.	บ้านลาดกะเมอ(ครูราษฎร์ชูวิทย์)	1	19	20	1	6	7
17.	บ้านบอนสหราษฎร์บำรุง	1	17	18	1	6	7
18.	นายอวัฒนา	1	12	13	1	7	8
19.	บ้านหนองหอย	2	23	25	1	7	8
20.	ศิริราษฎร์วิทยาจารย์	1	21	22	1	7	8
21.	บ้านผักแพวบำรุงวิทยา	1	7	8	1	1	2
22.	บ้านหนองไผ่	1	18	19	1	6	7
23.	ชุมชนโนนหอมไผ่ล้อม	1	16	17	1	5	6
24.	บ้านพานสหราษฎร์บำรุง	1	19	20	1	6	7
25.	บ้านดอนแคน"ครูราษฎร์ผดุงวิทย์"	1	16	17	1	5	6
26.	บ้านหนองลาด (ราษฎร์อุทิศ วิทยาคม)	1	19	20	1	6	7
27.	บ้านหนองนาเลิศ	1	16	17	1	5	6
28.	บ้านม่วงลายราษฎร์ผดุงศิลป์	1	17	18	1	6	7
29.	บ้านโคกก่องสหมิตรวิทยาจารย์	1	21	22	1	7	8

ตาราง 6 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		รวม
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	
อำเภอกุสุมาลย์ (ต่อ)							
30.	บ้านอีเกตุ	1	19	20	1	6	7
31.	อนุบาลกุสุมาลย์	3	33	36	1	10	11
32.	บ้านโพธิ์แพง เขียวรนวนท์อุทิศ 5	2	34	36	1	11	12
33.	นาเพียงสว่างวิทยานุกูล	2	26	28	1	8	9
34.	บ้านหนองบัวสร้างวิทยาคาร	1	15	16	1	5	6
35.	บ้านนาโพธิ์คูราษฎร์พัฒนา	1	13	14	1	4	5
36.	ชุมชนนิรมัย	1	12	13	1	4	5
37.	บ้านกุดสะกอย	1	9	10	1	3	4
38.	บ้านห้วยกอกหนองเค็ม	1	9	10	1	3	4
39.	บ้านม่วงวิทยา	1	15	16	1	5	6
40.	บ้านกุงศรี	1	8	9	1	3	4
อำเภอโคกศรีสุพรรณ							
41.	1.อนุบาลโคกศรีสุพรรณ	2	23	25	1	7	8
42.	2.บ้านโพธิ์ทองประชาอุทิศ	1	9	10	1	3	4
43.	3.บ้านไร่ญาติ	1	13	14	1	4	5
44.	4.บ้านม่วงไข่มุขประชาราษฎร์ สงเคราะห์	1	12	13	1	4	5
45.	5.บ้านแมตนาทม	1	20	21	1	6	7
46.	6.บ้านห้วยยาง	1	16	17	1	5	6
47.	บ้านเหล่าโพธิ์ค้อเหล่าราษฎร์ วิทยา	1	18	19	1	6	7
อำเภอโพธิ์นาแก							
48.	1.หนองผือเทพนิมิต	1	17	18	1	6	7
49.	2.นาแก้วพิทยาคม	1	16	17	1	5	6
50.	3.บ้านบ้านสามัคคีราษฎร์บำรุง	1	15	16	1	5	6

ตาราง 6 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		รวม
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	
อำเภอโพธิ์นาแกว (ต่อ)							
51.	4.ท่าศาลาราชภัฏรำไพพรรณี	1	14	15	1	5	6
52.	5.อนุบาลโพธิ์นาแกว	1	11	12	1	4	5
53.	บ้านนาจวน	1	14	15	1	5	6
54.	บ้านนาตงสหราษฎร์อุทิศ	1	14	15	1	5	6
55.	บ้านป่าผาง	1	15	16	1	5	6
56.	บ้านโคกแกว	1	5	6	1	1	2
รวม		69	649	721	56	328	384

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการบริหาร เพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยสร้างข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

- 1) ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนความเหมาะสมออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้
 - ความเหมาะสมมากที่สุด ให้ค่าคะแนน 5 คะแนน
 - ความเหมาะสมมาก ให้ค่าคะแนน 4 คะแนน
 - ความเหมาะสมปานกลาง ให้ค่าคะแนน 3 คะแนน
 - ความเหมาะสมน้อย ให้ค่าคะแนน 2 คะแนน
 - ความเหมาะสมน้อยที่สุด ให้ค่าคะแนน 1 คะแนน

- 2) การแปลความหมายค่าเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ
 - ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด
 - ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง เหมาะสมมาก
 - ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง เหมาะสมปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง เหมาะสมน้อย
 - ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง เหมาะสมน้อยที่สุด

การกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของความเหมาะสม คือ ถ้าค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีค่าตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่ารูปแบบมีความเหมาะสม

2. การหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา วิเคราะห์ด้วยการหาค่า IOC เลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้อง 0.50 ขึ้นไป ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

- 1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางด้านการศึกษา มีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี และมีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน

- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปและมีประสบการณ์การบริหารหรือการนิเทศการศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

- 3) ครูผู้สอน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พิจารณาจากความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับความมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Index of Item

Objective Congruence : IOC) เลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้อง 0.50 ขึ้นไป นำไปใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นข้อคำถามที่สอดคล้อง

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นข้อคำถามที่สอดคล้อง

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นข้อคำถามที่ไม่สอดคล้อง

แล้ววิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับความมุ่งหมาย

โดยใช้สูตร IOC

4) นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหาร

สถานศึกษาจำนวน 10 คน และครู จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง รวมจำนวน 40 คน นำมาวิเคราะห์คุณภาพ ดังนี้

4.1) ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมในแต่ละข้อ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 21) คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.26 ขึ้นไปไว้

4.2) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 21) ต้องมีความเชื่อมั่น 0.70 ขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์คุณภาพแบบสอบถาม พบว่า ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามทุกข้อมีค่า 1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.50 – 0.89 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 (รายละเอียดดังภาคผนวก ง)

5) นำผลการวิเคราะห์มาประกอบการพิจารณา เพื่อจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครทำหนังสือเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยติดตามขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

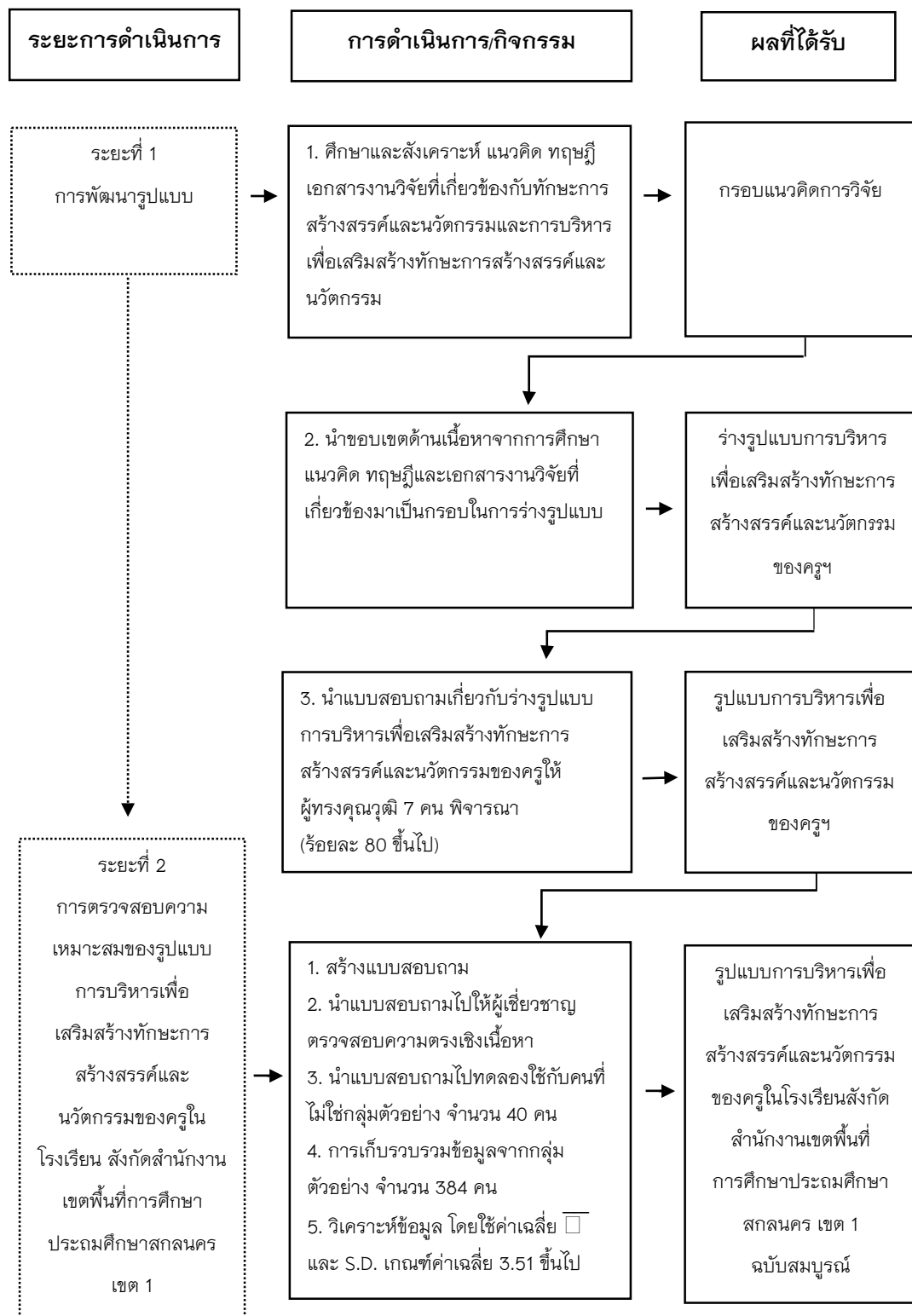
3. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ เป็นดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละแล้วนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการบริหาร เพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกณฑ์พิจารณา ถ้าข้อคำถามใดมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นมีความเหมาะสม แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง



ภาพประกอบ 3 ระยะการดำเนินการวิจัย

ตาราง 7 แสดงระยะการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย ผู้ให้ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เวลาดำเนินการ และผลที่ได้รับ

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและการสังเคราะห์เอกเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรม 2. นำขอบเขตด้านเนื้อหาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบในการร่างรูปแบบ 3. นำแบบสอบถามร่างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครูให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา 	<p>เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</p> <p>เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</p> <p>ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน</p>	<p>วิเคราะห์เชิงเนื้อหา</p> <p>วิเคราะห์เชิงเนื้อหา</p> <p>คำร้อยละ</p>	<p>มกราคม – กันยายน 2564</p> <p>ตุลาคม 2564</p> <p>พฤศจิกายน 2564</p>	<p>กรอบแนวคิดการวิจัย</p> <p>ร่างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู</p> <p>รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู</p>
ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมและประโยชน์ของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	<ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างแบบสอบถาม 2. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา 3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน 4. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 384 คน 5. วิเคราะห์ข้อมูล 6. เขียนรายงานการวิจัย 	<p>ผู้ทรงคุณวุฒิ</p> <p>ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน</p> <p>ทดลองใช้กับผู้บริหารและครู จำนวน 40 คน</p> <p>เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร จำนวน 56 คน ครู จำนวน 328 คน รวม 384 คน</p>	<p>IOC</p> <p>คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น □, S.D.</p>	<p>ธันวาคม 2564</p> <p>มกราคม 2565</p> <p>กุมภาพันธ์ 2565</p> <p>มีนาคม 2565</p> <p>กรกฎาคม 2565</p> <p>สิงหาคม 2565</p>	<p>รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1</p>

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.1 ผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 ผลการสอบถามความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

**ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะ
การสร้างสรรคและนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**

1. ผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครูพบว่า องค์ประกอบของการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีรายละเอียด ดังนี้

1.1.1 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู เป็นสิ่งที่ทำให้การบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย

1) กลยุทธ์ด้านการบริหาร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู ประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู แต่งตั้งคณะกรรมการด้านการพัฒนาทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู วางแผนการพัฒนากิจกรรมการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครูที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และมีการบริหารโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม

2) โครงสร้างองค์การ ได้แก่ สถานศึกษากำหนดเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน มีการจัดองค์กร โครงสร้างการบริหารงาน และระบบการบริหารที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจ มีการควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงานและการใช้กฎระเบียบข้อบังคับ

3) การเสริมสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมค่านิยมเชิงบวกในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมบรรยากาศเชิงบวกในการทำงานที่เอื้อให้สมาชิกภายในองค์กรพัฒนางานใหม่ ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความสนุกและเรียนรู้จากความผิดพลาด ส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร จัดระบบและกระบวนการการส่งเสริมการออกแบบสิ่งใหม่ ๆ และความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรคนวัตกรรม

4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารนำแนวทางการพัฒนานวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานใหม่ๆ กระตุ้นเสริมแรง จูงใจให้มีการประยุกต์ความสามารถในการคิดค้นการทำงานแบบใหม่ สื่อสารอย่างชัดเจนกับบุคลากรภายในสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการสร้างสรรค์นวัตกรรมส่งเสริมให้บุคลากรคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรมการศึกษา สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรภายในสถานศึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือและกำกับติดตามเพื่อให้เกิดการพัฒนาวัตกรรมการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา

1.1.2 ขอบข่ายของทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม เป็นความชำนาญหรือความสามารถในการใช้กระบวนการทางความคิดสร้างสรรค์โดยใช้จินตนาการและการถ่ายทอด เป็นทักษะที่สร้างแนวคิดใหม่ ๆ พัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ที่ช่วยให้การทำงานดีขึ้น ใช้ทักษะในการสร้างสิ่งที่มีเอกลักษณ์จนทำให้เกิดสิ่งใหม่หรือนวัตกรรม ประกอบด้วย

1) ความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ คิดริเริ่มในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ใช้เทคนิควิธีการคิดอย่างหลากหลาย ใช้ความคิดที่อยู่บนพื้นฐานของข้อมูลและความรู้ ประเมินและปรับปรุงความคิดของตนเองเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์

2) การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ ได้แก่ สื่อสารความคิดของตนเองกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดรับและตอบสนองความคิดเห็นใหม่ๆ ของบุคคลอื่น แสดงความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานและปรับให้สอดคล้องกับบริบท ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นด้วยความร่วมมือร่วมใจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นเพื่อความสำเร็จของงานเคารพความคิดของคนอื่นทั้งที่สอดคล้องและไม่สอดคล้องกับความคิดของตน

3) การนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ ได้แก่ วางแผนดำเนินการพัฒนานวัตกรรมที่สืบเนื่องมาจากความคิดสร้างสรรค์ ดำเนินการพัฒนานวัตกรรมตามแผนที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเมินคุณภาพของนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องของนวัตกรรมให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

1.1.3 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นวิธีการบริหารจัดการเพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานระยะยาว โดยอาศัยความคิดที่เป็นกลยุทธ์วิธีการ หรือกระบวนการในการดำเนินงาน ประกอบด้วย

1) ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร ได้แก่ การประเมินสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค

2) ขั้นที่ 2 การกำหนดทิศทาง ได้แก่ ระบุจุดมุ่งหมายภายในองค์กร กำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานในการจัดสรรทรัพยากรขององค์กร กำหนดบรรยากาศทั่วไปขององค์กร

3) ขั้นที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์/การสร้างกลยุทธ์ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดความสำเร็จ การจัดทำแผนกลยุทธ์ การจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน

4) ขั้นที่ 4 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ได้แก่ การมอบหมายงาน รับผิดชอบให้แก่บุคลากร การจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณ การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์

5) ขั้นที่ 5 การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ ได้แก่ การควบคุมกำกับ ติดตามการดำเนินงานตามกลยุทธ์ การประเมินผลการดำเนินงาน การรายงานผลการดำเนินงาน

1.1.4 ผลของการมีทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู เป็นผลที่เกิดจากการเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู ประกอบด้วย

1) การสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ครูสามารถสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การจัดกิจกรรมการสอนมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว ผู้เรียนมีแรงจูงใจในการเรียนเพิ่มขึ้น

2) ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนดีขึ้น ดำเนินการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนดีขึ้น การประยุกต์ใช้วิธีการที่มีประสิทธิภาพและมีประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน ครูสามารถใช้ทรัพยากรที่เอื้อให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ครูมีกระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมและหลากหลาย

2. ผลการสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับร่างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับร่างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในรายละเอียด ดังตาราง 8

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับร่างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ข้อ	รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู	ค่าสถิติ (N = 7)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู			
1. กลยุทธ์ด้านการบริหาร			
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู	100	
1.2	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู	100	
1.3	ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู	100	
1.4	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	100	
1.5	มีการบริหารโดยใช้หลักการแบบมีส่วนร่วม	100	
2. โครงสร้างองค์การ			
2.1	สถานศึกษากำหนดเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน	100	
2.2	สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้างการบริหารงาน และระบบการบริหารที่สามารถปรับเปลี่ยน ได้ตามความเหมาะสม	100	

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้าง ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู	ค่าสถิติ (N = 7)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
2.3	สถานศึกษามีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของ บุคลากรไว้ อย่างชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจ	100	
2.4	สถานศึกษามีการควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการ ปฏิบัติงานและการใช้กฎระเบียบข้อบังคับ	100	
3. การเสริมสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค์			
3.1	สถานศึกษาส่งเสริมค่านิยมเชิงบวกในการปฏิบัติงาน	100	
3.2	สถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศเชิงบวกในการทำงานที่เอื้อให้ สมาชิกภายในองค์กรพัฒนางานใหม่ๆ	100	
3.3	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความสนุกและเรียนรู้ จากความผิดพลาด	100	
3.4	สถานศึกษาส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร	100	
3.5	สถานศึกษาจัดระบบและกระบวนการส่งเสริมการออกแบบสิ่ง ใหม่ๆ และความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรม	100	
4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร			
4.1	ผู้บริหารนำแนวทางการพัฒนานวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ ในการ ขับเคลื่อนการดำเนินงานใหม่ๆ	100	
4.2	ผู้บริหารกระตุ้นเสริมแรงจูงใจให้มีการประยุกต์ความสามารถใน การคิดค้นการทำงานแบบใหม่	85.71	14.29
4.3	ผู้บริหารมีการสื่อสารอย่างชัดเจนกับบุคลากรภายในสถานศึกษา ในการกำหนดวิสัยทัศน์ ที่มุ่งเน้นการสร้างสรรค์นวัตกรรม	100	
4.4	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	85.71	14.29
4.5	ผู้บริหารมีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรภายในสถานศึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือในการพัฒนา นวัตกรรมการศึกษา	100	
4.6	ผู้บริหารมีการกำกับติดตามเพื่อให้เกิดการพัฒนานวัตกรรม การศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	100	
เฉลี่ย		98.57	1.43

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้าง ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู	ค่าสถิติ (N = 7)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
องค์ประกอบที่ 2 ขอบข่ายของทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม			
1. ความคิดสร้างสรรค์			
1.1	คิดริเริ่มในสิ่งที่เป็นประโยชน์	100	
1.2	ใช้เทคนิควิธีการคิดอย่างหลากหลาย	100	
1.3	ใช้ความคิดที่อยู่บนพื้นฐานของข้อมูลและความรู้	100	
1.4	ประเมินและปรับปรุงความคิดของตนเองเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์	100	
2. การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์			
2.1	สื่อสารความคิดของตนเองกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	100	
2.2	เปิดรับและตอบสนองความคิดเห็นใหม่ๆของบุคคลอื่น	100	
2.3	แสดงความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานและปรับให้สอดคล้องกับบริบท	100	
2.4	ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นด้วยความร่วมมือร่วมใจ	100	
2.5	แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นเพื่อความสำเร็จของงาน	100	
2.6	เคารพความคิดของคนอื่นทั้งที่สอดคล้องและไม่สอดคล้องกับความคิดของตน	100	
3. การนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ			
3.1	วางแผนดำเนินการพัฒนานวัตกรรมที่สืบเนื่องมาจากความคิดสร้างสรรค์	100	
3.2	ดำเนินการพัฒนานวัตกรรมตามแผนที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ	100	
3.3	ประเมินคุณภาพของนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์	100	
3.4	ปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องของนวัตกรรมให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	100	
เฉลี่ย		100	-

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้าง ทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู	ค่าสถิติ (N = 7)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์			
ชั้นที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร			
ด้านความคิดสร้างสรรค์			
1.1	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเพื่อหาจุดแข็ง ในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	100	
1.2	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเพื่อหาจุดอ่อน ในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	100	
1.3	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของสถานศึกษาเพื่อ วิเคราะห์โอกาส ในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	100	
1.4	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์อุปสรรค ในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	100	
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์			
1.5	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเพื่อหาจุดแข็ง ในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู	100	
1.6	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเพื่อหาจุดอ่อน ในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู	100	
1.7	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษาเพื่อวิเคราะห์ โอกาส ในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ ของครู	100	
1.8	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษาเพื่อวิเคราะห์ อุปสรรค ในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ ของครู	100	
ด้านการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ			
1.9	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเพื่อหาจุดแข็ง ในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	100	
1.10	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเพื่อหาจุดอ่อน ในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	100	
1.11	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษาเพื่อวิเคราะห์ โอกาส ในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	100	
1.12	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษาเพื่อวิเคราะห์ อุปสรรค ในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	100	

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้าง ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู	ค่าสถิติ (N = 7)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
ขั้นที่ 2 การกำหนดทิศทาง			
ด้านความคิดสร้างสรรค์			
2.1	ผู้บริหารกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ ต้องการให้เกิดขึ้นจากการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	100	
2.2	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในการเสริมสร้างความคิด สร้างสรรค์ของครู	100	
2.3	ผู้บริหารแจ้งให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับเป้าหมายของการเสริมสร้าง ความคิดสร้างสรรค์ของครูอย่างชัดเจน	100	
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์			
2.4	ผู้บริหารกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ ต้องการให้เกิดขึ้นจากการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่าง สร้างสรรค์ของครู	100	
2.5	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในการเสริมสร้างการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู	100	
2.6	ผู้บริหารแจ้งให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับเป้าหมายของการเสริมสร้าง การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู	100	
ด้านการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ			
2.7	ผู้บริหารกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ ต้องการให้เกิดขึ้นจากการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	100	
2.8	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในการเสริมสร้างการนำ นวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	100	
2.9	ผู้บริหารแจ้งให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับเป้าหมายของการนำ นวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครูอย่างชัดเจน	100	
ขั้นที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์/การสร้างกลยุทธ์			
ด้านความคิดสร้างสรรค์			
3.1	ผู้บริหารนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดกลยุทธ์และ วัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	100	

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู	ค่าสถิติ (N = 7)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
3.2	ผู้บริหารจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่สนองกลยุทธ์ในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	100	
3.3	ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและแต่งตั้งกรรมการดำเนินการตามกลยุทธ์ในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	100	
3.4	จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน โดยกำหนดระยะเวลาการดำเนินการตามกลยุทธ์ในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครูอย่างชัดเจน	100	
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์			
3.5	ผู้บริหารนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู	100	
3.6	ผู้บริหารจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่สนองกลยุทธ์ในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู	100	
3.7	ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและแต่งตั้งกรรมการดำเนินการตามกลยุทธ์ในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู	100	
3.8	ผู้บริหารจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน โดยกำหนดระยะเวลาการดำเนินการตามกลยุทธ์ในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครูอย่างชัดเจน	100	
ด้านการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ			
3.9	ผู้บริหารนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	100	
3.10	ผู้บริหารจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่สนองกลยุทธ์ในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ	100	
3.11	ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและแต่งตั้งกรรมการดำเนินการตามกลยุทธ์ในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ	100	
3.12	ผู้บริหารจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน โดยกำหนดระยะเวลาการดำเนินการตามกลยุทธ์ในการนำเอานวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครูอย่างชัดเจน	100	

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้าง ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู	ค่าสถิติ (N = 7)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
ขั้นที่ 4 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ			
ด้านความคิดสร้างสรรค์			
4.1	จัดสรรทรัพยากร งบประมาณในการดำเนินการเสริมสร้าง ความคิดสร้างสรรค์ของครูอย่างชัดเจน	100	
4.2	จัดสรรบุคลากรปฏิบัติงานตามกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานการ เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	100	
4.3	ปฏิบัติตามกลยุทธ์ของสถานศึกษาในการเสริมสร้างความคิด สร้างสรรค์ของครูที่วางไว้ตามแผนงาน/ โครงการและปฏิทิน การปฏิบัติงาน	100	
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์			
4.4	จัดสรรทรัพยากร งบประมาณในการเสริม สร้างการทำงานของ ครูร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	100	
4.5	จัดบุคลากรปฏิบัติงานตามกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานการ เสริมสร้างการทำงานของครูร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	100	
4.6	ปฏิบัติตามกลยุทธ์ของสถานศึกษาในการเสริมสร้างการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ตามแผนงาน/ โครงการและปฏิทิน การปฏิบัติงาน	100	
ด้านการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ			
4.7	จัดสรรทรัพยากร งบประมาณในการนำนวัตกรรมมาสู่การ ปฏิบัติของครูอย่างชัดเจน	100	
4.8	จัดบุคลากรปฏิบัติงานตามกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานการนำ นวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	100	
4.9	ปฏิบัติตามกลยุทธ์ของสถานศึกษาในการนำนวัตกรรมมาสู่การ ปฏิบัติของครูตามแผนงาน/ โครงการและปฏิทินการปฏิบัติงาน	100	

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้าง ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของคุณ	ค่าสถิติ (N = 7)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
ขั้นที่ 5 การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์			
ด้านความคิดสร้างสรรค์			
5.1	กำหนดแผนการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การเสริมสร้าง ความคิดสร้างสรรค์ของคุณ	100	
5.2	สร้างเครื่องมือในการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การ เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของคุณ	100	
5.3	ดำเนินการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การเสริมสร้าง ความคิดสร้างสรรค์ของคุณ	100	
5.4	สรุปและรายงานผลการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การ เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของคุณ	100	
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์			
5.5	กำหนดแผนการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การทำงานของ คุณร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	100	
5.6	สร้างเครื่องมือในการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การ ทำงานของคุณร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	100	
5.7	ดำเนินการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การทำงานของคุณ ร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	100	
5.8	สรุปและรายงานผลการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การ ทำงานของคุณร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	100	
ด้านการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ			
5.9	กำหนดแผนการควบคุมและแผนการประเมินกลยุทธ์การนำ นวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของคุณ	100	
5.10	สร้างเครื่องมือในการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การนำ นวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของคุณ	100	
5.11	ดำเนินการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การนำนวัตกรรมมา สู่การปฏิบัติของคุณ	100	
5.12	สรุปและรายงานผลการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การนำ นวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของคุณ	100	
เฉลี่ย		100	

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู	ค่าสถิติ (N = 7)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
องค์ประกอบที่ 4 ผลของการมีทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู			
1. การสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้			
1.1	ครูสามารถสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม	100	
1.2	ครูมีแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมเพิ่มขึ้น	71.42	28.58
1.3	ครูสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ตามได้เป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด	100	
1.4	ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว	100	
1.5	ผู้เรียนมีแรงจูงใจในการเรียนเพิ่มขึ้น	100	
2. ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน			
2.1	ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนดีขึ้น	100	
2.2	ครูกระตือรือร้นในการ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำ มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ	100	
2.3	ครูมีทักษะและความสามารถในการใช้สื่อและอุปกรณ์การสอนเป็นอย่างดี	100	
2.4	ครูสามารถประยุกต์ใช้วิธีการที่มีประสิทธิภาพและมีประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน	100	
2.5	ครูสามารถใช้ทรัพยากรที่เอื้อให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้	100	
2.6	ครูมีกระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมและหลากหลาย	100	
เฉลี่ย		97.40	2.60

จากตาราง 8 พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับองค์ประกอบในร่างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สรุปได้ ดังนี้ 1) ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วย ร้อยละ 98.57 2) ขอบข่ายของทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วย ร้อยละ 100 3) กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ

เห็นด้วย ร้อยละ 100 4) ผลของการมีทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วย ร้อยละ 97.40 โดยมี 1 ข้อในด้านการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ดังนั้นผู้วิจัยจึงตัดข้อนั้นออกไป

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิไปปรับปรุงแก้ไขและสร้างเครื่องมือ แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามรายข้อ (Index of Item Objective Congruence : IOC) จากนั้นนำเครื่องมือที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม พบว่าทุกข้อมีค่า 1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.50 – 0.89 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 (รายละเอียด ดังภาคผนวก ง)

1. ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามจากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 378 ฉบับ จากแบบสอบถามทั้งหมด 384 ฉบับที่ส่งไป คิดเป็นร้อยละ 98.43 สรุปได้ดังตาราง 9

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	55	14.60
ครู	323	85.40
รวม	378	100
2. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	241	63.76
ปริญญาโท	133	35.18
ปริญญาเอก	4	1.06
รวม	378	100
3. ประสบการณ์การทำงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	125	33.10
6-10 ปี	103	27.20
10 ปี ขึ้นไป	150	39.70
รวม	378	100

จากตาราง 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 378 คน เมื่อพิจารณา สถานภาพตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 14.60 และครู จำนวน 323 คน คิดเป็นร้อยละ 85.40 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 63.76 ปริญญาโท จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 35.18 ปริญญาเอก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.06 และประสบการณ์ทำงาน ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็น ร้อยละ 33.10 ประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 27.20 และ ประสบการณ์ทำงาน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 39.70

2. ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้าง ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1

2.1 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้าง ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาศงขลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สรุปได้ดัง ตาราง 10

ตาราง 10 ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์ และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์ และนวัตกรรมของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	ค่าสถิติ (n = 378)		ระดับความเหมาะสม
	\bar{X}	S.D.	
1. ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู	4.39	0.56	มาก
2. ขอบข่ายของทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม	4.43	0.56	มาก
3. กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์	4.33	0.67	มาก
4. ผลของการมีทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู	4.32	0.55	มาก
รวม	4.37	0.54	มาก

จากตาราง 10 พบว่าความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.37, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้ ขอบข่ายของทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (\bar{X} = 4.43, S.D. = 0.56) ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู (\bar{X} = 4.39, S.D. = 0.56) กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ (\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.67) ผลของการมีทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู (\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.55) ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูจำแนกเป็นรายข้อ สรุปได้ดังตาราง 11

ตาราง 11 ความเหมาะสมของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารเพื่อเสริมสร้าง
ทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครูจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารเพื่อ เสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู	ค่าสถิติ (n = 378)		ระดับความ เหมาะสม
		\bar{X}	S.D.	
1. กลยุทธ์ด้านการบริหาร				
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาสภาพปัญหาและความ ต้องการในการพัฒนาทักษะการสร้างสรรคและ นวัตกรรมของครู	4.41	0.62	มาก
1.2	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดแนว ทางการพัฒนาทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรม ของครู	4.45	0.63	มาก
1.3	ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการ พัฒนาทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู	4.40	0.66	มาก
1.4	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการพัฒนาทักษะการ สร้างสรรคและนวัตกรรมของครูสอดคล้องกับบริบท ของสถานศึกษา	4.41	0.69	มาก
1.5	มีการบริหารโดยใช้หลักการแบบมีส่วนร่วม	4.43	0.76	มาก
เฉลี่ย		4.42	0.59	มาก
2. โครงสร้างองค์การ				
2.1	สถานศึกษากำหนดเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน	4.50	0.59	มาก
2.2	สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้างการบริหารงาน และระบบการบริหารที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตาม ความเหมาะสม	4.32	0.70	มาก
2.3	สถานศึกษามีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของ บุคลากรไว้อย่างชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจ	4.48	0.73	มาก
2.4	สถานศึกษามีการควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผน การปฏิบัติงานและการใช้กฎระเบียบข้อบังคับ	4.36	0.81	มาก
เฉลี่ย		4.41	0.62	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู	ค่าสถิติ (n = 382)		ระดับความเหมาะสม
		\bar{X}	S.D.	
3. การเสริมสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค์				
3.1	สถานศึกษาส่งเสริมค่านิยมเชิงบวกในการปฏิบัติงาน	4.40	0.62	มาก
3.2	สถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศเชิงบวกในการทำงานที่เอื้อให้สมาชิกภายในองค์กรพัฒนางานใหม่ๆ	4.48	0.59	มาก
3.3	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความสนุกและเรียนรู้จากความผิดพลาด	4.36	0.72	มาก
3.4	สถานศึกษาส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร	4.33	0.56	มาก
3.5	สถานศึกษาจัดระบบและกระบวนการส่งเสริมการออกแบบสิ่งใหม่ๆ และความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.38	0.70	มาก
เฉลี่ย		4.39	0.53	มาก
4.ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร				
4.1	ผู้บริหารนำแนวทางการพัฒนานวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานใหม่ๆ	4.33	0.74	มาก
4.2	ผู้บริหารกระตุ้นเสริมแรงจูงใจให้มีการประยุกต์ความสามารถในการคิดค้นการทำงานแบบใหม่	4.52	0.60	มากที่สุด
4.3	ผู้บริหารมีการสื่อสารอย่างชัดเจนกับบุคลากรภายในสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ ที่มุ่งเน้นการสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.36	0.78	มาก
4.4	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	4.31	0.80	มาก
4.5	ผู้บริหารมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรภายในสถานศึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	4.32	0.82	มาก
4.6	ผู้บริหารมีการกำกับติดตามเพื่อให้เกิดการพัฒนา นวัตกรรมการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	4.27	0.81	มาก
เฉลี่ย		4.35	0.64	มาก
เฉลี่ยรวม		4.39	0.56	มาก

จากตาราง 11 พบว่าความเหมาะสมของปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ กลยุทธ์ด้านการบริหาร ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.59) โครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.62) และการเสริมสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) กลยุทธ์ด้านการบริหาร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเหมาะสมในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.63) ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.76) และผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ

2) โครงสร้างองค์การ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเหมาะสมในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ สถานศึกษากำหนดเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.59) สถานศึกษามีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของ บุคลากรไว้อย่างชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.73) และสถานศึกษามีการควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน และการใช้กฎระเบียบข้อบังคับ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.81) ตามลำดับ

3) การเสริมสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเหมาะสมในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ สถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศเชิงบวกในการทำงานที่เอื้อให้สมาชิกภายในองค์กรพัฒนางานใหม่ๆ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.59) สถานศึกษาส่งเสริมค่านิยมเชิงบวกในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.62) และสถานศึกษาจัดระบบและกระบวนการการส่งเสริมการออกแบบสิ่งใหม่ๆ และความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

2.3 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของข้อบ่งชี้ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ สรุปได้ดังตาราง 12

ตาราง 12 ความเหมาะสมของข้อบ่งชี้ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมจำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ข้อบ่งชี้ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม	ค่าสถิติ (n = 378)		ระดับความ เหมาะสม
		\bar{X}	S.D.	
1.ความคิดสร้างสรรค์				
1.1	คิดริเริ่มในสิ่งที่เป็นประโยชน์	4.35	0.68	มาก
1.2	ใช้เทคนิควิธีการคิดอย่างหลากหลาย	4.36	0.69	มาก
1.3	ใช้ความคิดที่อยู่บนพื้นฐานของข้อมูลและความรู้	4.40	0.62	มาก
1.4	ประเมินและปรับปรุงความคิดของตนเองเพื่อนำไปสู่ การสร้างสรรค์	4.43	0.66	มาก
เฉลี่ย		4.39	0.60	มาก
2.การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์				
2.1	สื่อสารความคิดของตนเองกับผู้อื่นได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.43	0.62	มาก
2.2	เปิดรับและตอบสนองความคิดเห็นใหม่ๆของบุคคลอื่น	4.48	0.63	มาก
2.3	แสดงความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานและปรับให้ สอดคล้องกับบริบท	4.43	0.70	มาก
2.4	ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นด้วยความร่วมมือร่วมใจ	4.52	0.66	มากที่สุด
2.5	แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นเพื่อความสำเร็จ ของงาน	4.50	0.59	มาก
2.6	เคารพความคิดของคนอื่นทั้งที่สอดคล้องและไม่ สอดคล้องกับความคิดของตน	4.52	0.63	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.48	0.57	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ขอขบข่ายทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรม	ค่าสถิติ (n = 378)		ระดับความ เหมาะสม
		\bar{X}	S.D.	
3.การนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ				
3.1	วางแผนดำเนินการพัฒนานวัตกรรมที่สืบเนื่องมาจากความคิดสร้างสรรค์	4.43	0.66	มาก
3.2	ดำเนินการพัฒนานวัตกรรมตามแผนที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.44	0.65	มาก
3.3	ประเมินคุณภาพของนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์	4.36	0.65	มาก
3.4	ปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องของนวัตกรรมให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.40	0.73	มาก
เฉลี่ย		4.41	0.61	มาก
เฉลี่ยรวม		4.43	0.56	มาก

จากตาราง 12 ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของขอขบข่ายทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยเป็นดังนี้ การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.57) การนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.61) และความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.60) ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1) การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 2 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ เคารพความคิดของคนอื่นทั้งที่สอดคล้องและไม่สอดคล้องกับความคิดของตน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.63) ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นด้วยความร่วมมือร่วมใจ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.66) และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นเพื่อความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ

2) การนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเหมาะสมในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ดำเนินการพัฒนา นวัตกรรมตามแผนที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.65) วางแผน ดำเนินการพัฒนานวัตกรรมที่สืบเนื่องมาจากความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.66) และปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องของนวัตกรรมให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

3) ความคิดสร้างสรรค์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเหมาะสมในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ประเมินและปรับปรุง ความคิดของตนเองเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.66) ใช้ความคิดที่อยู่ บนพื้นฐานของข้อมูลและความรู้ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.62) และใช้เทคนิควิธีการคิดอย่าง หลากหลาย ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

2.4 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์

ตาราง 13 ความเหมาะสมของกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ จำแนกเป็นรายชั้น

ข้อ	กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ จำแนกเป็นรายชั้น	ค่าสถิติ (n = 378)		ระดับความ เหมาะสม
		\bar{X}	S.D.	
ชั้นที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร				
1. ด้านความคิดสร้างสรรค์				
1.1	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา เพื่อหาจุดแข็ง ในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ ของครู	4.36	0.81	มาก
1.2	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา เพื่อหาจุดอ่อน ในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ ของครู	4.34	0.77	มาก
1.3	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของ สถานศึกษาเพื่อวิเคราะห์โอกาส ในการเสริมสร้าง ความคิดสร้างสรรค์ของครู	4.34	0.70	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ จำแนกเป็นรายชั้น	ค่าสถิติ (n = 378)		ระดับความ เหมาะสม
		\bar{X}	S.D.	
1.4	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของ สถานศึกษาเพื่อวิเคราะห์อุปสรรค ในการเสริมสร้าง ความคิดสร้างสรรค์ของครู	4.33	0.71	มาก
2. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์				
1.5	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเพื่อ หาจุดแข็ง ในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่าง สร้างสรรค์ของครู	4.36	0.74	มาก
1.6	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเพื่อ หาจุดอ่อน ในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่น อย่างสร้างสรรค์ของครู	4.34	0.78	มาก
1.7	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์โอกาส ในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับ ผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู	4.34	0.80	มาก
1.8	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์อุปสรรค ในการเสริมสร้างการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู	4.33	0.81	มาก
3. ด้านการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ				
1.9	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเพื่อ หาจุดแข็ง ในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	4.35	0.70	มาก
1.10	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเพื่อ หาจุดอ่อน ในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	4.33	0.83	มาก
1.11	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์โอกาส ในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ ของครู	4.31	0.80	มาก
1.12	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์อุปสรรค ในการนำนวัตกรรมมาสู่การ ปฏิบัติของครู	4.30	0.82	มาก
เฉลี่ย		4.34	0.71	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ จำแนกเป็นรายชั้น	ค่าสถิติ (n = 378)		ระดับความ เหมาะสม
		\bar{X}	S.D.	
ชั้นที่ 2 การกำหนดทิศทาง				
1. ด้านความคิดสร้างสรรค์				
2.1	ผู้บริหารกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของคุณ	4.33	0.75	มาก
2.2	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของคุณ	4.36	0.64	มาก
2.3	ผู้บริหารแจ้งให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับเป้าหมายของการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของคุณอย่างชัดเจน	4.31	0.74	มาก
2. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์				
2.4	ผู้บริหารกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของคุณ	4.33	0.68	มาก
2.5	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของคุณ	4.38	0.65	มาก
2.6	ผู้บริหารแจ้งให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับเป้าหมายของการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของคุณ	4.36	0.65	มาก
3. ด้านการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ				
2.7	ผู้บริหารกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของคุณ	4.33	0.78	มาก
2.8	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในการเสริมสร้างการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของคุณ	4.26	0.76	มาก
2.9	ผู้บริหารแจ้งให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับเป้าหมายของการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของคุณอย่างชัดเจน	4.25	0.76	มาก
เฉลี่ย		4.32	0.65	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ จำแนกเป็นรายชั้น	ค่าสถิติ (n = 378)		ระดับความ เหมาะสม
		\bar{X}	S.D.	
ชั้นที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์/การสร้างกลยุทธ์				
1. ด้านความคิดสร้างสรรค์				
3.1	ผู้บริหารนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนด กลยุทธ์และวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างความคิด สร้างสรรค์ของคุณ	4.37	0.68	มาก
3.2	ผู้บริหารจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่สนอง กลยุทธ์ในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของคุณ	4.35	0.78	มาก
3.3	ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและแต่งตั้ง กรรมการดำเนินการตามกลยุทธ์ในการเสริมสร้าง ความคิดสร้างสรรค์ของคุณ	4.35	0.75	มาก
3.4	จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน โดยกำหนดระยะเวลาการ ดำเนินการตามกลยุทธ์ในการเสริมสร้างความคิด สร้างสรรค์ของคุณอย่างชัดเจน	4.33	0.71	มาก
2. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์				
3.5	ผู้บริหารนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนด กลยุทธ์และวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของคุณ	4.38	0.70	มาก
3.6	ผู้บริหารจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่สนองกล ยุทธ์ในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่าง สร้างสรรค์ของคุณ	4.36	0.72	มาก
3.7	ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและแต่งตั้ง กรรมการดำเนินการตามกลยุทธ์ในการเสริมสร้าง การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของคุณ	4.32	0.70	มาก
3.8	ผู้บริหารจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน โดยกำหนด ระยะเวลาการดำเนินการตามกลยุทธ์ในการเสริมสร้าง การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของคุณอย่าง ชัดเจน	4.33	0.71	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนกรบริหารเชิงกลยุทธ์ จำแนกเป็นรายชั้น	ค่าสถิติ (n = 378)		ระดับความ เหมาะสม
		\bar{X}	S.D.	
3. ด้านการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ				
3.9	ผู้บริหารนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนด กลยุทธ์และวัตถุประสงค์ในการนำนวัตกรรมมาสู่การ ปฏิบัติของครู	4.38	0.67	มาก
3.10	ผู้บริหารจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่สนอง กลยุทธ์ในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ	4.31	0.67	มาก
3.11	ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและแต่งตั้ง กรรมการดำเนินการตามกลยุทธ์ในการนำนวัตกรรม มาสู่การปฏิบัติ	4.36	0.72	มาก
3.12	ผู้บริหารจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน โดยกำหนด ระยะเวลาการดำเนินการตามกลยุทธ์ในการนำเอา นวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครูอย่างชัดเจน	4.35	0.68	มาก
เฉลี่ย		4.35	0.65	มาก
ขั้นที่ 4 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ				
1. ด้านความคิดสร้างสรรค์				
4.1	จัดสรรทรัพยากร งบประมาณในการดำเนินการ เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครูอย่างชัดเจน	4.33	0.81	มาก
4.2	จัดสรรบุคลากรปฏิบัติงานตามกลยุทธ์และ แผนปฏิบัติงานการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ ของครู	4.33	0.80	มาก
4.3	ปฏิบัติตามกลยุทธ์ของสถานศึกษาในการเสริมสร้าง ความคิดสร้างสรรค์ของครูที่วางไว้ตามแผนงาน/ โครงการและปฏิทินการปฏิบัติงาน	4.38	0.77	มาก
2. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์				
4.4	จัดสรรทรัพยากร งบประมาณในการเสริม สร้างการ ทำงานของครูร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	4.34	0.79	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ จำแนกเป็นรายชั้น	ค่าสถิติ (n = 378)		ระดับความ เหมาะสม
		\bar{X}	S.D.	
4.5	จัดบุคลากรปฏิบัติงานตามกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงาน งานการเสริมสร้างการทำงานของครูร่วมกับผู้อื่น อย่างสร้างสรรค์	4.31	0.74	มาก
4.6	ปฏิบัติตามกลยุทธ์ของสถานศึกษาในการเสริมสร้าง การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ตามแผนงาน/ โครงการและปฏิทินการปฏิบัติงาน	4.33	0.78	มาก
3. ด้านการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ				
4.7	จัดสรรทรัพยากร งบประมาณในการนำนวัตกรรมมา สู่การปฏิบัติของครูอย่างชัดเจน	4.36	0.78	มาก
4.8	จัดบุคลากรปฏิบัติงานตามกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงาน งานการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	4.30	0.78	มาก
4.9	ปฏิบัติตามกลยุทธ์ของสถานศึกษาในการนำ นวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครูตามแผนงาน/ โครงการและปฏิทินการปฏิบัติงาน	4.32	0.80	มาก
เฉลี่ย		4.33	0.72	มาก
ขั้นที่ 5 การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์				
1. ด้านความคิดสร้างสรรค์				
5.1	กำหนดแผนการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การ เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	4.30	0.72	มาก
5.2	สร้างเครื่องมือในการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ การเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	4.33	0.72	มาก
5.3	ดำเนินการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การ เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	4.39	0.70	มาก
5.4	สรุปและรายงานผลการควบคุมและการประเมินกล ยุทธ์การเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	4.35	0.69	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ จำแนกเป็นรายชั้น	ค่าสถิติ (n = 378)		ระดับความ เหมาะสม
		\bar{X}	S.D.	
2. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์				
5.5	กำหนดแผนการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การทำงาน ของครูร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	4.30	0.77	มาก
5.6	สร้างเครื่องมือในการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	4.29	0.77	มาก
5.7	ดำเนินการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การทำงาน ของครูร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	4.29	0.77	มาก
5.8	สรุปและรายงานผลการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	4.27	0.73	มาก
3. ด้านการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ				
5.9	กำหนดแผนการควบคุมและแผนการประเมินกลยุทธ์ การนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	4.31	0.74	มาก
5.10	สร้างเครื่องมือในการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ การนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	4.34	0.71	มาก
5.11	ดำเนินการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การนำ นวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	4.32	0.71	มาก
5.12	สรุปและรายงานผลการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ การนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	4.33	0.71	มาก
เฉลี่ย		4.32	0.68	มาก
เฉลี่ยรวม		4.33	0.67	มาก

จากตาราง 13 พบว่าความเหมาะสมของกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายชั้นพบว่า อยู่ในระดับมากทุกชั้นสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ดังนี้ ชั้นที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์/การสร้างกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.65) ชั้นที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.71) ชั้นที่ 4 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.72) ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละด้านสรุป ได้ดังนี้

1) ชั้นที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์/การสร้างกลยุทธ์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเหมาะสมในระดับมากทุกข้อ แยกพิจารณาตามข้อบ่งชี้ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ดังนี้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมา กำหนดกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.68) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน โดยกำหนดระยะเวลาการดำเนินการตามกลยุทธ์ในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครูอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.71) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมา กำหนดกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.70) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและแต่งตั้งกรรมการดำเนินการตามกลยุทธ์ในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.70) ด้านการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมา กำหนดกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.67) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่สนองกลยุทธ์ในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.67)

2) ชั้นที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเหมาะสมในระดับมากทุกข้อ แยกพิจารณาตามข้อบ่งชี้ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ดังนี้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเพื่อหาจุดแข็ง ในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.81) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของสถานศึกษาเพื่อวิเคราะห์อุปสรรค ในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.71) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเพื่อหาจุดแข็ง ในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.74) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษาเพื่อวิเคราะห์อุปสรรค ในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.81) ด้านการนำนวัตกรรมมาสู่

การปฏิบัติ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเพื่อหาจุดแข็ง ในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.70) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษาเพื่อวิเคราะห์อุปสรรค ในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.82)

3) ขั้นที่ 4 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.72) แยกพิจารณาตามขอบข่ายทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ดังนี้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือปฏิบัติตามกลยุทธ์ของสถานศึกษาในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครูที่วางไว้ตามแผนงาน/ โครงการและปฏิทินการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.77) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือจัดสรรทรัพยากร งบประมาณในการดำเนินการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครูอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.81) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือจัดสรรทรัพยากร งบประมาณในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.79) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือจัดสรรบุคลากรปฏิบัติงานตามกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.74) ด้านการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือจัดสรรทรัพยากร งบประมาณในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครูอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.78) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือจัดบุคลากรปฏิบัติงานตามกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.78)

2.5 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของผลของการมีทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู

ตาราง 14 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของผลของการมีทักษะการสร้างสรรค
และนวัตกรรมของครู

ข้อ	ผลของการมีทักษะ การสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู	ค่าสถิติ (n = 378)		ระดับความ เหมาะสม
		\bar{X}	S.D.	
1. การสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้				
1.1	ครูสามารถสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม	4.36	0.69	มาก
1.2	ครูสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ได้ตาม เป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด	4.34	0.67	มาก
1.3	ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว	4.32	0.78	มาก
1.4	ผู้เรียนมีแรงจูงใจในการเรียนเพิ่มขึ้น	4.30	0.77	มาก
เฉลี่ย		4.33	0.55	มาก
2. ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน				
2.1	ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนดีขึ้น	4.34	0.67	มาก
2.2	ครูกระตือรือร้นในการ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อ นำมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มี ประสิทธิภาพ	4.36	0.70	มาก
2.3	ครูมีทักษะและความสามารถในการใช้สื่อและ อุปกรณ์การสอนเป็นอย่างดี	4.32	0.70	มาก
2.4	ครูสามารถประยุกต์ใช้วิธีการที่มีประสิทธิภาพ และมีประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน	4.26	0.75	มาก
2.5	ครูสามารถใช้ทรัพยากรที่เอื้อให้นักเรียนเกิดการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดมุ่งหมายที่ กำหนดไว้	4.38	0.64	มาก
2.6	ครูมีกระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ เหมาะสมและหลากหลาย	4.20	0.75	มาก
เฉลี่ย		4.31	0.62	มาก
เฉลี่ยรวม		4.32	0.55	มาก

จากตาราง 14 พบว่าความเหมาะสมของผลของการมีทักษะการสร้างสรรค
และนวัตกรรมของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ (\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.55) ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน (\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.62) ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1) การสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ครูสามารถสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม (\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.69) ครูสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ได้ตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด (\bar{X} = 4.34, S.D. = 0.67) และผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว (\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.78) ตามลำดับ

2) ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ครูสามารถใช้ทรัพยากรที่เอื้อให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ (\bar{X} = 4.38, S.D. = 0.64) ครูกระตุ้นหรือร่นในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ (\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.70) และความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนดีขึ้น (\bar{X} = 4.34, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการ
สร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ศึกษาสกลนคร เขต 1 สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และ
นวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ศึกษาสกลนคร เขต 1
2. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้าง
ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษาสกลนคร เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการ
บริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาสกลนคร เขต 1 และระยะที่ 2 การตรวจสอบ
ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศึกษาสกลนคร เขต 1

ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) นำขอบเขตด้านเนื้อหาจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาร่างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู และ 3) นำร่างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คนพิจารณา โดยใช้แบบสอบถาม

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 2,262 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 193 คน และครู จำนวน 2,069 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณตามวิธีการของ Taro Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 340 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 384 คน กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 56 คน และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 328 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ซึ่งมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.50 – 0.89 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้

1.1 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู ประกอบด้วย กลยุทธ์ด้านการบริหาร โครงสร้างองค์การ การเสริมสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

1.2 ขอบข่ายของทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรม ประกอบด้วย ความคิดสร้างสรรค การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นอย่างสร้างสรรค และการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ

1.3 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 5 ขั้น ดังนี้ ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร ขั้นที่ 2 การกำหนดทิศทาง ขั้นที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์/การสร้างกลยุทธ์ ขั้นที่ 4 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และขั้นที่ 5 การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์

1.4 ผลของการมีทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู ประกอบด้วย การสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน

2. รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.37, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ขอบข่ายของทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรม (\bar{X} = 4.43, S.D. = 0.56) ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู (\bar{X} = 4.39, S.D. = 0.56) กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ (\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.67) และผลของการมีทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู (\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.55)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สามารถอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ได้ดังนี้

1. รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรม มี 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) กลยุทธ์ด้านการบริหาร 2) โครงสร้างองค์การ 3) การเสริมสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค และ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร องค์ประกอบที่ 2 ขอบข่ายทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู มี 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความคิดสร้างสรรค 2) การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค และ 3) การนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ มี 5 ชั้น ได้แก่ 1) ชั้นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร 2) ชั้นการกำหนดทิศทาง 3) ชั้นการกำหนดกลยุทธ์/การสร้างกลยุทธ์ 4) ชั้นการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 5) ชั้นการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ และองค์ประกอบที่ 4 ผลของการมีทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู มี 2 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และ 2) ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้เพราะในการศึกษารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหาร ขอบข่ายของทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ผลของการมีทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู ของนักวิชาการศึกษาอย่างหลากหลายทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้มีความชัดเจน ซึ่งปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรม เป็นปัจจัยป้อนเข้าที่ทำให้เกิดกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู ส่งผลให้ครูมีทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู ซึ่งผลดำเนินการดังกล่าว สอดคล้องกับ สมศรี เณรจาที (2560, หน้า 18) กล่าวว่า รูปแบบเป็นสิ่งที่แสดงโครงสร้างและความสัมพันธ์ของปัจจัยตัวแปรหรือองค์ประกอบของสิ่งที่ศึกษา ซึ่งอธิบายคุณลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เพื่อให้เราได้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับ

ซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้ง่ายขึ้น โดยให้รายละเอียดทุกแง่มุมผ่านกระบวนการทดสอบอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความแม่นยำและเชื่อถือได้

สามารถอภิปรายผลการวิจัยแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรม ประกอบด้วย กลยุทธ์ด้านการบริหาร โครงสร้างองค์การ การเสริมสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จ เช่น ผู้บริหารศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู มีการประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดแนวทางรวมทั้งแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการพัฒนาทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู วางแผนการพัฒนาทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครูสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา มีการบริหารโดยใช้หลักการแบบมีส่วนร่วม กำหนดเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน มีการจัดองค์กร โครงสร้างการบริหารงาน และระบบการบริหารที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจ ควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงานและการใช้กฎระเบียบข้อบังคับ ส่งเสริมค่านิยมและบรรยากาศเชิงบวกในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความสนุก และเรียนรู้จากความผิดพลาด ส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ส่งเสริมการออกแบบสิ่งใหม่ๆ และความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรคนวัตกรรม ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและประยุกต์ใช้ความสามารถเพื่อขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ๆ สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรภายในสถานศึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือและกำกับติดตามเพื่อให้เกิดการพัฒนา นวัตกรรมการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สอดคล้องกับ ณิชานิมิต (2558, หน้า 33) กล่าวว่า การบริหารที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย การวางแผนเพื่อสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ การจัดกระบวนการสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ การเสริมสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค การวัดความสามารถขององค์การในการสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ และการให้รางวัลผู้สร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ อมรรัตน์ อรุณเจริญ (2559, หน้า 5) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการคิดสร้างสรรคของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดาก เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านบริหารจัดการ 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านลักษณะของ

องค์การ 4) ด้านลักษณะสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ 5) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร นอกจากนี้ วีระศักดิ์ พลมณี (2562, หน้า 36-50) ได้ศึกษาปัจจัยของการบริหารเพื่อสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเสริมสร้างวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) การวางแผนกลยุทธ์เพื่อสร้างนวัตกรรม 4) การจัดกระบวนการสร้างนวัตกรรม และ 5) การวัดผลการสร้างนวัตกรรมในโรงเรียน นอกจากนี้ เบญจพร จำภา (2565, หน้า 1546) ได้ศึกษาปัจจัยที่ภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สภิกของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัจจัยด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และปัจจัยด้านการพัฒนาคนและการสร้างนวัตกรรม มีอิทธิพลต่อทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมด้านการคิดสร้างสรรค์

1.2 ขอบข่ายทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู ประกอบด้วย ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ และการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ ทั้งนี้เนื่องจากขอบข่ายทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครูเป็นภารกิจที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครูให้บรรลุเป้าหมาย ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการคิดโดยใช้เทคนิควิธีการคิดที่หลากหลายบนพื้นฐานของข้อมูลหรือความรู้ ประสบการณ์หรือการค้นหาคำรู้ใหม่ ๆ และรู้จักประเมินความคิดของตนเองแล้วนำมาบูรณาการนำไปสู่การเกิดผลผลิตใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมการสร้างและสื่อสารแนวคิดใหม่ ๆ ให้ผู้อื่นทราบ การแสดงความคิดริเริ่ม และเปิดใจยอมรับความรู้ใหม่พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของตนเองเพื่อให้การทำงานในกลุ่มนั้นราบรื่นเกิดความสำเร็จของงาน การนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติจะต้องมีการวางแผน การลงมือสร้างนวัตกรรม การทดสอบประเมินคุณภาพและปรับปรุงข้อบกพร่องจนประสบผลสำเร็จจากการใช้ความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตน์ (2556, หน้า 122-124) ได้เสนอทักษะของความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) คิดอย่างสร้างสรรค์ 2) ทำงานอย่างสร้างสรรค์กับคนอื่น และ 3) นำนวัตกรรมสู่การปฏิบัติ นอกจากนี้ กัลยา สร้อยสิงห์ (2563, หน้า 490) ได้กล่าวถึง ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมไว้ว่า

เป็นทักษะที่นักศึกษาได้มีการคิดอย่างสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์ และการนำเอานวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ นอกจากนี้ วรลักษณ์ คำหว่าง (2559, หน้า 5) กล่าวว่า ทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เป็นการสร้างความคิดที่หลากหลาย มีกระบวนการความคิดได้มาจากหลาย ๆ วิธีการ สร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน วางแผน ออกแบบและพัฒนานวัตกรรมให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับผู้เรียน สร้างความคิดที่ทั้งเป็นความคิดเสริมจากเดิม และความคิดก้าวหน้าใหม่ ๆ สามารถวิเคราะห์และประเมินแนวคิดของตนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการสร้างสรรค์ นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ให้มากขึ้น การปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์กับคนอื่น ๆ สร้างและสื่อสารแนวคิดใหม่ ๆ ให้ผู้อื่นทราบอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับแนวทางใหม่ๆ ที่นำมาใช้ ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ สื่อสารความคิดใหม่ ๆ เรียนรู้และเข้าใจว่าความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมต้องใช้เวลา การนำนวัตกรรมไปใช้ ริเริ่มการประยุกต์นำความคิดไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องาน ทำให้ผลงานนั้นเป็นนวัตกรรม สามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเมินผลการใช้และปรับปรุงแก้ไขนวัตกรรม และยังสามารถประยุกต์กระบวนการคิด นำนวัตกรรมสู่การจัดการเรียนการสอนในเชิงสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง

1.3 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นวิธีการดำเนินงานที่ทำให้สิ่งที่เป็นป้อนเข้าไปเกิดการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่ผลงานหรือผลผลิตของระบบ อันเนื่องมาจากกระบวนการ 5 ขั้น ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร การกำหนดทิศทาง การกำหนดกลยุทธ์/การสร้างกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ ทั้งนี้เพราะ ขั้นที่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร คือการประเมินสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อที่จะนำไปใช้ในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ขั้นที่ 2) การกำหนดทิศทาง เป็นการระบุจุดมุ่งหมายภายในองค์กร กำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานในการจัดสรรทรัพยากรองค์กร และกำหนดบรรยากาศทั่วไปขององค์กร ขั้นที่ 3) การกำหนดกลยุทธ์/การสร้างกลยุทธ์ เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดความสำเร็จ จัดทำแผนกลยุทธ์ จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน ขั้นที่ 4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เป็นการนำกลยุทธ์หรือนโยบายไปดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดรายละเอียดด้านต่าง ๆ เช่น มอบหมายงาน รับผิดชอบให้แก่บุคลากร จัดสรรทรัพยากรและงบประมาณ ดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์

และขั้นที่ 5) การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ เป็นการควบคุม กำกับ ติดตามการดำเนินงานตามกลยุทธ์ ประเมินผลการดำเนินงาน และรายงานผลการดำเนินงาน สอดคล้องกับ มณฑา จำปาเหลือง (2554, หน้า 92) กล่าวว่า กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร 2) การกำหนดทิศทาง 3) การกำหนดกลยุทธ์/การสร้างกลยุทธ์ 4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 5) การควบคุมและประเมินผลสัมฤทธิ์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทัศนะของเนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556, หน้า 55-77) ที่กล่าวว่ากระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายขององค์กร 2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 3) การกำหนดกลยุทธ์ 4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 5) การควบคุมกลยุทธ์

1.4 ผลของการมีทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู ประกอบด้วย การสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้ เนื่องจากผลที่เกิดจากการเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครูเป็นการแสดงถึงความสำเร็จที่เกิดจากการดำเนินการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรม หากครูพัฒนาตนเองเกี่ยวกับทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรม จะทำให้ครูสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็วและมีแรงจูงใจในการเรียนเพิ่มขึ้น ทำให้มีประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการใช้ทรัพยากรที่เอื้อให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ วราลี นิคมทองดี (2557, หน้า 91) กล่าวว่า ความรู้ในการสร้างนวัตกรรมส่งผลต่อความสามารถในการสร้างนวัตกรรมผ่านความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้นทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมจะทำให้ครูมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมสูงขึ้น และสอดคล้องกับเนืองวงศ์ ทวยเจริญ (2559, อ้างถึงใน จิราพร รอดพ่วง, 2560, หน้า 284) กล่าวว่า การพัฒนาทักษะการสร้างสรรคนวัตกรรมจะช่วยให้นักศึกษาครูสามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อนำมาใช้แก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาวิชาชีพได้อย่างมีนวัตกรรม

2. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครู พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมใน

ระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ขอบข่ายของทักษะการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ และผลของการมีทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู ทั้งนี้เพราะรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ผ่านกระบวนการดำเนินการตามขั้นตอนโดยการศึกษาค้นคว้ามาอย่างเหมาะสมจากทฤษฎี หลักการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบในรูปแบบฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงแก้ไขจึงทำให้ได้รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่มีความครอบคลุม สมบูรณ์ในการที่จะนำไปพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สืบต่อไปซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระศักดิ์ พลมณี (2562, หน้า 37) เรื่องการพัฒนาารูปแบบการบริหารเพื่อสร้างนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบมีความถูกต้องความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ผลการใช้รูปแบบพบว่าครูผู้สอนสร้างนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด และนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ครูผู้สอนสร้างขึ้นโดยภาพรวมอยู่ในคุณภาพระดับดี และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนำรูปแบบไปใช้มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด และคุณภาพของรูปแบบมีมาตรฐานด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน สอดคล้องกับ เสาวลักษณ์ ศรีดาเกษและคณะ (2563, หน้า 187) ที่วิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการศึกษาบูรณาการเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรมของ อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพผลสามารถเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรมของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนได้

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาทำให้ทราบถึงองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู ดังนั้นผู้บริหารและครูควรให้ความสำคัญในการนำองค์ประกอบที่ได้ไปเป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารจัดการในสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมประสบผลสำเร็จ

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ควรนำรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูไปขยายผลโดยชี้แจงทำความเข้าใจในการประชุมผู้บริหาร การอบรมครูหรือวางแผนทางการดำเนินงานการเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูอย่างเป็นรูปธรรม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยและพัฒนาโดยนำรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้และศึกษาผลที่เกิดขึ้น

2.2 ควรนำองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาไปวิจัยด้วยวิธีวิจัยอื่น ๆ เช่น การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกพร สุขวัลลิ, (2561). การสร้าง พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้. เข้าถึงได้จาก <https://jajakanok.wordpress.com/2018/12/11/7-การสร้าง-พัฒนานวัตกรรม/>. 27 สิงหาคม 2564.
- กนิษฐา พูนลาภ. (2563). การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานร่วมกับการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน สำหรับนักเรียนห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนผดุงนารี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กรรณานุช ณ ถลาง. (2557). กลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนภาษาไทย ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา. (2556). การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กัลยา สร้อยสิงห์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาวิทยาลัยดุสิตธานี. *Dusit Thani College Journal*, 14(2), 490.
- การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม Creativity And Innovation. (2562). การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม. เข้าถึงได้จาก <https://lms.thaimooc.org/courses/course-v1:OCSC+OCSC001+2019/about> 22 มีนาคม 2564
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กฤษพงษ์ กীরติกร. (2557). การยกระดับคุณภาพครู. ในการประชุมคณะกรรมการปฏิรูประบบผลิตและพัฒนาครู ครั้งที่ 2/2557 วันที่ 24 มกราคม 2557. กรุงเทพฯ: สำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ.
- กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (2564). รายงานนิเทศ ติดตามความพร้อมเปิดภาคเรียนที่ 1. เข้าถึงได้จาก https://www.sakonarea1.go.th/view.php?article_id=1285 11 กันยายน 2565.

- กิตติยา ผ่านเมือง. (2558). การพัฒนารูปแบบการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- คำเตียง กำเกลี้ยง. (2556). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพทางการศึกษาภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- งามทิพย์ มิตรสุภาพ. (2560). รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. 2555. การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทวีพริ้นท์ (1991).
- _____. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทวีพริ้นท์.
- จันทร์ฤทัย พานิชคุณผล. (2557). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเอกชนเพื่อเสริมสร้างความสามารถทางภาษาอังกฤษของนักเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทิมา บุญอนันต์วงศ์. (2561). รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- จารุวรรณ เมืองเจริญ. (2562). การสร้างสรรค์นวัตกรรมกระบวนการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ, 6(2), 75.
- จิราพร รอดพ่วง. (2562). การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้การคิดอย่างเป็นระบบ และการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักศึกษาวิชาชีพครู. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 10(1), 281–296.

- จุลฉวี สุระโยธิน, เจษฎา กิตติสุนทร และกิติพงษ์ ลีอนาม. (2562). การพัฒนาหลักสูตรบูรณาการเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย. *วารสารราชพฤกษ์*, 17(3), 46.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชชมงคลธัญบุรี.
- ชนกานต์ สมานมิตร. (2562). ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม สำหรับการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <https://blog.nsrui.ac.th/60111806020/6907>. 22 มีนาคม 2564.
- ช่อรัก วงศ์สุวรรณ. (2563). ความคิดสร้างสรรค์ระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเรื่อง พันธุศาสตร์และเทคโนโลยีทางดีเอ็นเอ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชุตินา ไชยเสน. (2563). การศึกษาทักษะที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ประจำปีการศึกษา 2562. รายงานวิจัยสถาบันนครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐพัทธ์ เขจรนันท์. (2552). การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น
- ณัฐมา ไกยะฝ่าย. (2561). การพัฒนารูปแบบเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้สำหรับครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐนันท์ ชุมแก้ว และจินดา ศรีญาณลักษณ์. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิจัยนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์สู่ความเป็นเลิศของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(2), 1007.
- ณิชา นิมทองดี. (2557). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเพื่อสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ณิชา ฉิมทองดี และคณะ. (2558). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเพื่อสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ = School management strategies for creating learning management innovations. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 43(4), 29-44.
- คนัย เทียนพุดม. (2552). *คิดไทยสไตล์โมเดิร์น*. เข้าถึงได้จาก <http://www.itedonline.net/itedaffi/index.php>. 30 เมษายน 2564
- ดิษย์ชัย แก่นท้าว. (2556). *การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทัตวรรรณ ไชยพรม. (2560). *การพัฒนาแบบการดำเนินงานควบคุมภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทินพันธ์ บุญธรรม. (2556). *การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ ในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูคณิตศาสตร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิพรภา ปรามมุข. (2561). *การสร้าง พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้*. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <https://adorablenan.wordpress.com/2018/01/06/7-การสร้าง-พัฒนานวัตกรรม> 29 สิงหาคม 2564
- ทิตนา แคมมณี. (2554). *ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธวัช กรุดมณี. (2550). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธัญยา พิทยาพิทักษ์. (2555). *การถ่ายทอดนวัตกรรม: หลักการและรูปแบบ*. *วารสารบรรณศาสตร์ มศว*, 5(1), 108.
- ธานีินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. กรุงเทพฯ: วี. อินเทอร์เน็ต.

- ธีรนนท์ ตันพานิชย์. (2558). รูปแบบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของการกีฬาแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบสองและประเมินภายนอกรอบสาม. กรุงเทพฯ: ชั่วฟ้า.
- นนท์ชนิตร์ อาชาวพร. (2558). อุตลักษณ์ครูเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมสำหรับศตวรรษที่ 21 ของนิสิตนักศึกษาครู: การประเมินความต้องการจำเป็น. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 10(4), 125-138.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. นนทบุรี: ตีรณสาร.
- นภาพรรณ ดิษฐประยูร. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- นันท์วัน แจ็งสุข. (2557). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผลของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิติธร รุ่งเรือง. (2553). การศึกษารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง. กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นิศารัตน์ คงสวัสดิ์. (2554). การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT) ของโรงเรียนอัสสัมชัญ และโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม ปีการศึกษา 2554. กรุงเทพฯ: โรงเรียนอัสสัมชัญ แผนกประถม.
- เนตรพัฒน์ ยาวีราช. (2553). การจัดการสมัยใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุป.
- _____. (2556). การจัดการสมัยใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุป
- เนืองวงศ์ ทวยเจริญ. (2559). Thailand 4.0 อะไร...อะไร...ก็ 4.0. เข้าถึงได้จาก <http://www.9experttraining.com/articles/thailand-4.0>. 22 มีนาคม 2564.

บริษัท ศูนย์ความคิดสร้างสรรค์ จำกัด. (ม.ป.ป.). *ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม*.

เข้าถึงได้จาก <http://www.creativitycenter.co.th/about.php>. 22 มีนาคม 2564.

บันเย็น เพ็งกระจ่าง. (2561). *การพัฒนาครูด้านการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศคลองหลวง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

_____. (2558). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญเลี้ยง ทุ่มทอง. (2556). *ทฤษฎีและการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ เอส.พรินติ้ง ไทย แพคตอริ.

เบญจพร จ่าภา. (2565). ปัจจัยทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สเกลของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จังหวัดนนทบุรี, *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(2), 1536-1548.

เบญจมาศ ต้นสูงเนิน. (2561). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา*. [จุลสาร]. ม.ป.พ.

ปัทมา อินทร์เข้มช้อย. (2562). *การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์วิชาคอมพิวเตอร์ โดยใช้แนวคิดของกาเย่ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ปาจริย์ หงส์แก้ว. (2563). *การพัฒนาแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปาณิสรา จรัสวิญญู. (2561). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดกำแพงเพชร*. *วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่*, 11(1), 157.

พงษ์ศักดิ์ ทองไซ. (2558). *การพัฒนาแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พงษ์พิพัฒน์ พิมพ์ดา. (2559). *การพัฒนาแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- พระปิตุพร วิชชากรโร. (2561). *ประสิทธิภาพการสอนวิชาพระพุทธศาสนาของพระสอนศีลธรรม ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ*.
วิทยานิพนธ์ พศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พรรณนภา อิงพงษ์พันธ์. (2554). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มการศึกษา*
ท้องถิ่นที่ 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรสวรรค์ ศิริศานันท์ และคณะ. (2560). *การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างทักษะการอ่านและการเขียนภาษาไทย*
ของนักเรียนระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เพ็ญศรี คาสี. (2560). *การพัฒนาเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพการสอนในศตวรรษที่ 21*
สำหรับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เพ็ญศรี ทศพร. (2556). *การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning)*. เข้าถึงได้จาก
<https://www.gotoknow.org/posts/548150>. 10 กันยายน 2564.
- ภาวดี อนันต์นาวี. (2555). *หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี:
มนตรี.
- มณฑา จำปาเหลือง. (2554). *การบริหารการศึกษา: การบริหารเชิงกลยุทธ์*. เพชรบุรี:
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- มณีรัตน์ สุวรรณวารี. *โครงสร้างองค์การ (Organization Structure)*. เข้าถึงได้จาก
<https://www.gotoknow.org/posts/460698> 22 มีนาคม 2564
- มรกต จันท์กระพ้อ. (2562). *การสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนสู่*
ความเป็นเลิศขององค์การ. *วารสารนักบริหาร*, 39(1), 55.
- เมธินี จิตติขานนท์. (2561). *การบริหารงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management – RBM)*. เข้าถึงได้จาก <http://www.train.cdd.go.th/idp57/photo/32001000507384346.doc> 12 มิถุนายน 2564
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2557). *ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- มาลีช สิทธิสมบุรณ์. (2561). *การพัฒนาแนวคิดกรรมการศึกษา*. [จุลสาร]. ศูนย์พัฒนาครู
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- รัชสุดา บุตรดีศักดิ์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
โรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- รุ่งลาวัลย์ สกุลมาลัยทอง. (2560). *กลยุทธ์การเสริมสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค์ใน
สถาบันอุดมศึกษาไทย*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- วรลักษณ์ คำหว่าง. (2559). *การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษ
ที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัด
พิษณุโลก*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- _____. (2559). *แนวทางการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- วรัญญา ศรีริน. (2558). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลของการเป็นองค์กร
นวัตกรรมของมหาวิทยาลัยขอนแก่น*. *วารสารวิจัย มข. มส. (บศ.)*, 3(3), 57.
- วราลี ฉิมทองดี. (2557). *โมเดลเชิงสาเหตุของความสามารถในการสร้างนวัตกรรมของครู
โดยมีการคิดสร้างสรรค์ เป็นตัวแปรส่งผ่าน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วศิน ชูชาติ. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อ
ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21 จังหวัดสุพรรณบุรี*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์ตลาดตา พับลิเคชั่น.
- วิชัย มานะพิมพ์. (2556). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเกี่ยวกับการจัดชั้นเรียน
ระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2560). *กระบวนการค้นหาการโค้ชเพื่อเสริมสร้างทักษะ
การสร้างสรรค์และนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: สนิทวงศ์การพิมพ์.

- วิทยา พัฒนเมธาดา. (2560). (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <https://www.kansuksa.com/>.
25 สิงหาคม 2564.
- วิมาลย์ ลีทอง. (2563). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2554). *การบริหารจัดการและการบริหารยุทธศาสตร์ของหน่วยงานของรัฐ*. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- _____. (2556). *กระบวนการทัศน์ใหม่ของการศึกษา กรณีที่คณะต่อการศึกษา ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิลาวัณย์ จารุอรียานนท์. (2557). รูปแบบการบริหารจัดการการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่. *วารสารครุศาสตร์*, 42(2), 104.
- วีรพงษ์ จุลสอน. (2563). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนระดับประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วีระศักดิ์ พลมณี. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 15(1), 36-50.
- ศศิธรดา แวงไทย. (2559). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 6(1), 7-11.
- ศิริลักษณ์ ทิพม่อม. (2559). *การพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมจิน เปี้ยโคกสูง และธรา อังสกุล. (2554). คุณลักษณะการสอนที่ดีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี: มุมมองของอาจารย์และนักศึกษา. *วารสารเทคโนโลยีสุรนารี*, 5(2), 113.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และคณะ. (2553). นวัตกรรม: ความหมาย ประเภท และความสำคัญต่อการเป็นผู้ประกอบการ. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 33(128), 30.

- สมบัติ นามบุรี. (2562). นวัตกรรมและการบริหารจัดการ. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 2(2), 124.
- สมพร บัวกล้าธนกิจ. (2562). ทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูผู้สอนในโรงเรียนที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. *วิจัยและประเมินผล อุบลราชธานี*, 8(1), 52.
- สมศรี เณรจาที. (2560). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีคุณลักษณะพึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 14(27), 18.
- สมาน อัครภูมิ. (2558). *การบริหารสำหรับครู*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สยมภู เหมือนนิรุทธ์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). *ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงาน ก.พ.. (2559). *การคิดเชิงสร้างสรรค์*. เข้าถึงได้จาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-2017-eb13.pdf>. 20 มีนาคม 2564.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (2564). *ข้อมูลครูและบุคลากร สพป.สกลนคร เขต 1*. เข้าถึงได้จาก <http://bigdata.sakonarea1.go.th/>. 29 มีนาคม 2564.
- _____. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564*. เข้าถึงได้จาก http://www.sakonarea1.go.th/view.php?article_id=217 22 มีนาคม 2564
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2548). *การบริหารการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: บริษัท วิชั่น พรินท์ แอนด์มีเดีย จำกัด.
- สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพของเยาวชน. (2557). *สรุปข้อมูลความรู้การประชุมอภิวัฒน์การเรียนรู้สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพของเยาวชน.

- สิริวุฒิ ชนะชัย. (2561). การพัฒนาทักษะการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้การจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน. ในการประชุมวิชาการระดับชาติมหาวิทยาลัยทักษิณ ครั้งที่ 28 (หน้า 322). สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สิริรัชต์ แก้วงาม. (2562). การพัฒนารูปแบบการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านคู่อี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. สมุทรสาคร: งานวิจัยโรงเรียนบ้านคู่อี่.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2555). แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร, 14(2), 117-128.
- สุดใจ วันอุดมเดชาชัย. (2556). การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- สุนทรสส์ เพชรรักษ์คำดวง. (2559). รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาทักษะการคิดของนักเรียนในศตวรรษที่ 21. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- สุนันท์ สังข์อ่อง. (2555). หลักสูตรและการสอนสำหรับศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สุนิสา มุ่ยจิ้น. (2563). การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2553). การบริหารเชิงกลยุทธ์ : แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุเมณฑิพย์ สามิภักดี. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ของโครงสร้างองค์การกับพฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานและระดับความสุขของพนักงาน : กรณีศึกษา พนักงานในบริษัทในพื้นที่แขวงสีลม. วิทยานิพนธ์ บธ.ม กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2547). กลยุทธ์การสอนคิดสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- สุวิสาข์ จรัสกมลพงศ์. (2563). รูปแบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในการออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 31(2), 61.

- เสาวลักษณ์ ศรีตาเกษและคณะ. (2563). รูปแบบการจัดการศึกษามหาวิทยาลัยเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรมของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร*, 10(1), 182-210.
- องค์กร ประจันต์เขตต์. (2557). องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ทางเลือกใหม่ของการบริหารการศึกษา. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(1), 45-51.
- อนุชา โสมาบุตร. (2556). *ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม สำหรับการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21*. เข้าถึงได้จาก <https://teacherweekly.wordpress.com/2013/09/25/learning-and-innovation-skills/>. 22 มีนาคม 2564.
- อมรรัตน์ อรุณเจริญ. (2559). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- อริสา นพคุณ. (2561). การพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา. *วารสารชุมชนวิจัย*, 12(3), 241.
- อลงกต ใหม่่น้อย. (ม.ป.ป.). *แนวคิด หลักการและองค์ประกอบของการจัดการเชิงกลยุทธ์*. เข้าถึงได้จาก <https://sites.google.com/site/mralongkotmainoy/naewkhid-hlakkar-laea-xngkh-prakxb-khxng-kar-cadkar-cheingkl-yuthth>. 6 กันยายน 2564.
- อาทิตย์ วงษ์สง่า. (2555). *SWOT Analysis*. เข้าถึงได้จาก <http://th.wikipedia.org/wikil>. 6 กันยายน 2564.
- อารี พันธุ์มณี. (2546). *ฝึกให้คิดเป็น คิดให้สร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: ไยโหม.
- _____. (2557). *ฝึกให้คิดเป็น คิดให้สร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรชร กิตติชนม์วัช. (2558). *การพัฒนาแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรชร ปราชันท์. (2561). รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาอีสเทอร์น*, 12(12), 159.

- อรชร ปราชันท์ และสุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู. *วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา*, 1(2), 53–70.
- อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์. (2553). *การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม*. วิทยานิพนธ์ รป.ด. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อัศวนนทปกรณ์ ธเนศวีรภัทร และคณะ. (2562). การสร้างสรรค์นวัตกรรมการสอนวิทยาศาสตร์ ผ่านการเรียนรู้ด้วยโครงงานอย่างมีมาตรฐานขั้นสูงสุด. *วารสารหน่วยวิจัยวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้*, 10(1), 125.
- Adams, R., Bessant, J. and Phelps, R. (2006). Innovation management measurement: A review. *International Journal of Management Review*, 8(1), 21–47.
- Drucker, P. F. (2006). *The Effective Executive: The Definitive Guide to Getting the Right Things Done*. New York: Harper business.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D. and Hoskisson, R.E.(2005). *Strategic Management: Globalization and Competitiveness*. Mason, OH: Thomson South–Western.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (2008). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. (6th ed). New York : McGraw–Hill.
- Montfort Character of Success Centre. (2562). Retrieved from <http://mcsccdata.info/creativity/> April 5,2021.
- Scribner, S. (2000). *Five Facets of Strategic Management*. Retrieved from <http://www.docstoc.com/docs/2704133/Introduction-to-Strategic-Ma>. April 5,2012,
- ThinkExist. (2008). *The Leadership Challenge : How to Get Extraordinary Things Done in Organizations*. San Francisco: Jossey Bass.
- Thompson, A. A. Jr. and Strickland, A. J. (1999). *Strategic Management: Concepts and Cases*. (11 th ed.). Boston: McGraw–Hill.
- _____. (2003). *Strategic Management : Concept and Cases*. (13th ed). New York: McGraw–Hill.

Thompson, A.A. and Gamble, J. E. (2007). *Crafting and Executing Strategy :*

The Quest for Competitive Advantage: Concepts and Cases. (15th ed).

New York: McGraw–Hill.

Wheelen, T.L. and Hunger, J.D. (2006). *Strategic Management and Business Policy.*

New Jersey: Prentice Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖

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

๑๑ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาร่างรูปแบบ
เรียน

ด้วย นางสาววิรัชรา โพธิ์ศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาร่างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิรัชรา โพธิ์ศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๗ ๐๐๘๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๑

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

๒๑ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เรียน

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

ด้วย นางสาววิรัชตรา โพธิ์ศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิรัชตรา โพธิ์ศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๗ ๐๐๘๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๖

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

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาววีรภัทรา โพธิ์ศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๐๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.คิกานต์ เพียรชัยคุณกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววีรภัทรา โพธิ์ศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๗ ๐๐๘๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๕๕

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

๑๑ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววีรภัทรา โพธิ์ศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๕๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ไปรับรอง ๐๐๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสิน เพชรพงศ์พันธ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววีรภัทรา โพธิ์ศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๗ ๐๐๘๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเหมาะสมของร่างรูปแบบ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเหมาะสมของร่างรูปแบบ

1. ผศ.ดร. วันเพ็ญ นันทะศรี ตำแหน่ง อาจารย์คณะครุศาสตร์
สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.สัทน วารี ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. ดร. กษมน มังคละศิริ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศึกษา
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านกลางนาเดื่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. ดร. วิชัย มั่นพลศิริ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศึกษา
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านโพนแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. ดร.สมพร หลิมเจริญ ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษ
วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1
6. นายขวัญเพชร พลวงศ์ ตำแหน่ง ครู
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
7. นายธีรวัฒน์ การุญ ตำแหน่ง ครู
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนชุมชนนิรมัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

- | | |
|--------------------------------|--|
| 1. ผศ.ดร.นวพร วรรณทอง | ตำแหน่ง อาจารย์คณะครุศาสตร์
สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 2. ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทย์ฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 |
| 3. นางสาวศุภราภรณ์ เลหาวิโรจน์ | ตำแหน่ง ครู
วิทย์ฐานะครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนชุมชนนิรมัย สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 |

ภาคผนวก ง

1. ผลการพิจารณาองค์ประกอบของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
2. ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
3. ผลการหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

รวบรวมข้อมูล

ตาราง 15 ผลการพิจารณาาร่างรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบของรูปแบบฯ	ความคิดเห็น							ความถี่ (F)	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง	
	1	2	3	4	5	6	7				
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยสนับสนุนการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู											
1. กลยุทธ์ด้านการบริหาร											
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
1.2	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
1.3	ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการพัฒนาทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
1.4	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการพัฒนาทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครูสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
2. โครงสร้างองค์การ											
2.1	สถานศึกษากำหนดเป้า หมายขององค์การอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
2.2	สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้างการบริหารงาน และระบบการบริหารที่สามารถปรับเปลี่ยน ได้ตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
2.3	สถานศึกษามีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของ บุคลากร ไร่อย่างชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบฯ	ความคิดเห็น							ความถี่ (F)	ร้อยละ	การแปลผล	
	1	2	3	4	5	6	7				
2.4 สถานศึกษามีการควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงานและการใช้กฎระเบียบข้อบังคับ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย	
3. การเสริมสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค์											
3.1 สถานศึกษาส่งเสริมค่านิยมเชิงบวกในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย	
3.2 สถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศเชิงบวกในการทำงานที่เอื้อให้สมาชิกภายในองค์กรพัฒนางานใหม่ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย	
3.3 สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความสนุกและเรียนรู้จากความผิดพลาด	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย	
3.4 สถานศึกษาส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย	
3.5 สถานศึกษาจัดระบบและกระบวนการส่งเสริมการออกแบบสิ่งใหม่ๆ และความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย	
4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร											
4.1 ผู้บริหารนำแนวทางการพัฒนานวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานใหม่ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย	
4.2 ผู้บริหารกระตุ้นเสริมแรงจูงใจให้มีการประยุกต์ความสามารถในการคิดค้นการทำงานแบบใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย	

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบฯ	ความคิดเห็น							ความถี่ (F)	ร้อยละ	การแปลผล
	1	2	3	4	5	6	7			
4.4 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร คิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	0	6	85.71	เห็นด้วย
4.5 ผู้บริหารมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากร ภายในสถานศึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
4.6 ผู้บริหารมีการกำกับติดตาม เพื่อให้เกิดการพัฒนา นวัตกรรมการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
เฉลี่ย	100	100	100	100	100	100	95.00	6.83	98.57	เห็นด้วย
องค์ประกอบที่ 2 ขอบข่ายของทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม										
1. ความคิดสร้างสรรค์										
1.1 คิดริเริ่มในสิ่งที่เป็นประโยชน์	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
1.2 ใช้เทคนิควิธีการคิดอย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
1.3 ใช้ความคิดที่อยู่บนพื้นฐานของข้อมูลและความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
1.4 ประเมินและปรับปรุงความคิดของตนเองเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
2. การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์										
1.1 คิดริเริ่มในสิ่งที่เป็นประโยชน์	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
1.2 ใช้เทคนิควิธีการคิดอย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบฯ		ความคิดเห็น							ความถี่ (F)	ร้อยละ	การแปลผล
		1	2	3	4	5	6	7			
1.3	ใช้ความคิดที่อยู่บนพื้นฐานของข้อมูลและความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
1.4	ประเมินและปรับปรุงความคิดของตนเองเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
2. การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์											
2.1	สื่อสารความคิดของตนเองกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
2.2	เปิดรับและตอบสนองความคิดเห็นใหม่ๆของบุคคลอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
2.3	แสดงความคิดเห็นริเริ่มในการปฏิบัติงานและปรับให้สอดคล้องกับบริบท	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
2.4	ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นด้วยความร่วมมือร่วมใจ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
2.5	แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นเพื่อความสำเร็จของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
2.6	เคารพความคิดของคนอื่นทั้งที่สอดคล้องและไม่สอดคล้องกับความคิดของตน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
3. การนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ											
3.1	วางแผนดำเนินการพัฒนานวัตกรรมที่สืบเนื่องมาจากความคิดสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
3.2	ดำเนินการพัฒนานวัตกรรมตามแผนที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
3.3	ประเมินคุณภาพของนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบฯ	ความคิดเห็น							ความถี่ (F)	ร้อยละ	การแปลผล
	1	2	3	4	5	6	7			
3.4 ปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องของนวัตกรรมให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
เฉลี่ย	100	100	100	100	100	100	100	7	100	เห็นด้วย
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์										
ชั้นที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร										
ด้านความคิดสร้างสรรค์										
1.1 ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเพื่อหาจุดแข็งในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
1.2 ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเพื่อหาจุดอ่อนในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
1.3 ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของสถานศึกษาเพื่อวิเคราะห์โอกาสในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
1.4 ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของสถานศึกษาเพื่อวิเคราะห์อุปสรรคในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบฯ	ความคิดเห็น							ความถี่ (F)	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลงผล	
	1	2	3	4	5	6	7				
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์											
1.5	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา เพื่อหาจุดแข็ง ในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
1.6	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา เพื่อหาจุดอ่อน ในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
1.7	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์โอกาส ในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
1.8	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์อุปสรรค ในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
ด้านการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ											
1.9	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา เพื่อหาจุดแข็ง ในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
1.10	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา เพื่อหาจุดอ่อน ในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบฯ		ความคิดเห็น							ความถี่ (F)	ร้อยละ	การแปลผล
		1	2	3	4	5	6	7			
1.11	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์โอกาส ในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
1.12	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์อุปสรรค ในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
ขั้นที่ 2 การกำหนดทิศทาง											
ด้านความคิดสร้างสรรค์											
2.1	ผู้บริหารกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
2.2	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
2.3	ผู้บริหารแจ้งให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับเป้าหมายของการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครูอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์											
2.4	ผู้บริหารกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบฯ		ความคิดเห็น							ความถี่ (F)	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง
		1	2	3	4	5	6	7			
2.5	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
2.6	ผู้บริหารแจ้งให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับเป้าหมายของการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
ด้านการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ											
2.7	ผู้บริหารกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
2.8	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในการเสริมสร้างการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
2.9	ผู้บริหารแจ้งให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับเป้าหมายของการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครูอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
ชั้นที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์/การสร้างกลยุทธ์											
ด้านความคิดสร้างสรรค์											
3.1	ผู้บริหารนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบฯ	ความคิดเห็น							ความถี่ (F)	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง
	1	2	3	4	5	6	7			
3.2 ผู้บริหารจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่สนองกลยุทธในเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
3.3 ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและแต่งตั้งกรรมการดำเนินการตามกลยุทธในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
3.4 จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน โดยกำหนดระยะเวลาการดำเนินการตามกลยุทธในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครูอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์										
3.5 ผู้บริหารนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดกลยุทธและวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
3.6 ผู้บริหารจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่สนองกลยุทธในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
3.7 ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและแต่งตั้งกรรมการดำเนินการตามกลยุทธในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบฯ	ความคิดเห็น							ความถี่ (F)	ร้อยละ	การแปลผล
	1	2	3	4	5	6	7			
3.8 ผู้บริหารจัดทำปฏิทินการปฏิบัติ งาน โดยกำหนดระยะเวลาการดำเนินการตามกลยุทธ์ในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครูอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
ด้านการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ										
3.9 ผู้บริหารนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
3.10 ผู้บริหารจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่สนอง กลยุทธ์ในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
3.11 ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและแต่งตั้งกรรมการดำเนินการตามกลยุทธ์ในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
3.12 ผู้บริหารจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน โดยกำหนดระยะเวลาการดำเนินการตามกลยุทธ์ในการนำเอานวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครูอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
ชั้นที่ 4 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ										
ด้านความคิดสร้างสรรค์										
4.1 จัดสรรทรัพยากรงบประมาณในการดำเนินการเสริมสร้างความ คิดสร้างสรรค์ของครูอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบฯ	ความคิดเห็น							ความถี่ (F)	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง
	1	2	3	4	5	6	7			
4.2 จัดสรรบุคลากรปฏิบัติงานตามกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงาน เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
4.3 ปฏิบัติตามกลยุทธ์ของสถานศึกษาในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครูที่วางไว้ตามแผนงาน/โครงการ และปฏิทินการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์										
4.4 จัดสรรทรัพยากรงบประมาณในการเสริมสร้างการทำงาน ของครูร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
4.5 จัดบุคลากรปฏิบัติงานตามกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงาน เสริมสร้างการทำงาน ของครูร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
4.6 ปฏิบัติตามกลยุทธ์ของสถานศึกษาในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ตามแผนงาน/โครงการและปฏิทินการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
ด้านการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ										
4.7 จัดสรรทรัพยากรงบประมาณในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครูอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
4.8 จัดบุคลากรปฏิบัติงานตามกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบฯ		ความคิดเห็น							ความถี่ (F)	ร้อยละ	การแปลผล
		1	2	3	4	5	6	7			
4.9	ปฏิบัติตามกลยุทธ์ของสถานศึกษาในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครูตามแผนงาน/โครงการและปฏิทินการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
ชั้นที่ 5 การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์											
ด้านความคิดสร้างสรรค์											
5.1	กำหนดแผนการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
5.2	สร้างเครื่องมือในการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
5.3	ดำเนินการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
5.4	สรุปและรายงานผลการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์											
5.5	กำหนดแผนการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การทำงานของครูร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
5.6	สร้างเครื่องมือในการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การทำงานของครูร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบฯ	ความคิดเห็น							ความถี่ (F)	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง	
	1	2	3	4	5	6	7				
5.7	ดำเนินการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การทำงานของครูร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
5.8	สรุปและรายงานผลการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การทำงานของครูร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
ด้านการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ											
5.9	กำหนดแผนการควบคุมและแผนการประเมินกลยุทธ์การนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
5.10	สร้างเครื่องมือในการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
5.11	ดำเนินการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
5.12	สรุปและรายงานผลการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
เฉลี่ย		100	100	100	100	100	100	100	7	100	เห็นด้วย
องค์ประกอบที่ 4 ผลของการมีทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู											
1. การสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้											
1.1	ครูสามารถสร้างหรือพัฒนา นวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบฯ	ความคิดเห็น							ความถี่ (F)	ร้อยละ	การแปลผล
	1	2	3	4	5	6	7			
1.2 ครูมีแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมเพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	0	+1	+1	0	5	71.42	ไม่เห็นด้วย
1.3 ครูสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ตามได้เป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
1.4 ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
1.5 ผู้เรียนมีแรงจูงใจในการเรียนเพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
2. ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน										
2.1 ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
2.2 ครูกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
2.3 ครูมีทักษะและความสามารถในการใช้สื่อและอุปกรณ์การสอนเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
2.4 ครูสามารถประยุกต์ใช้วิธีการที่มีประสิทธิภาพและมีประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
2.5 ครูสามารถใช้ทรัพยากรที่เอื้อให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบฯ		ความคิดเห็น						ความถี่ (F)	ร้อยละ	การแปลผล	
		1	2	3	4	5	6				7
2.6	ครูมีกระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมและหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	100	เห็นด้วย
เฉลี่ย		100	100	100	90.91	100	100	90.91	6.81	97.40	เห็นด้วย

ตาราง 16 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

องค์ประกอบของรูปแบบฯ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	
	1	2	3		
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยสนับสนุนการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู					
1. กลยุทธ์ด้านการบริหาร					
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู	+1	+1	+1	1.00
1.2	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู	+1	+1	+1	1.00
1.3	ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู	+1	+1	+1	1.00
1.4	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00
1.5	มีการบริหารโดยใช้หลักการแบบมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	1.00
2. โครงสร้างองค์การ					
2.1	สถานศึกษากำหนดเป้าหมายขององค์การอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00
2.2	สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้างการบริหารงาน และระบบการบริหารที่สามารถปรับเปลี่ยน ได้ตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00
2.3	สถานศึกษามีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจ	+1	+1	+1	1.00
2.4	สถานศึกษามีการควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผน การปฏิบัติงานและการใช้กฎระเบียบข้อบังคับ	+1	+1	+1	1.00
3. การเสริมสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค์					
3.1	สถานศึกษาส่งเสริมค่านิยมเชิงบวกในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00
3.2	สถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศเชิงบวกในการทำงานที่เอื้อให้สมาชิกภายในองค์กรพัฒนางานใหม่ๆ	+1	+1	+1	1.00

ตาราง 16 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบฯ		ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC
		1	2	3	
3.3	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความสนุก และเรียนรู้จากความผิดพลาด	+1	+1	+1	1.00
3.4	สถานศึกษาส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร	+1	+1	+1	1.00
3.5	สถานศึกษาจัดระบบและกระบวนการส่งเสริมการ ออกแบบสิ่งใหม่ๆ และความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์ นวัตกรรม	+1	+1	+1	1.00
4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร					
4.1	ผู้บริหารนำแนวทางการพัฒนานวัตกรรมมา ประยุกต์ใช้ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานใหม่ๆ	+1	+1	+1	1.00
4.2	ผู้บริหารกระตุ้นเสริมแรงจูงใจให้มีการประยุกต์ ความสามารถในการคิดค้นการทำงานแบบใหม่	+1	+1	+1	1.00
4.3	ผู้บริหารมีการสื่อสารอย่างชัดเจนกับบุคลากรภายใน สถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ ที่มุ่งเน้นการ สร้างสรรค์นวัตกรรม	+1	+1	+1	1.00
4.4	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรคิดวิเคราะห์ คิด สร้างสรรค์ เพื่อพัฒนานวัตกรรม การศึกษา	+1	+1	+1	1.00
4.5	ผู้บริหารมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรภายใน สถานศึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุนและให้ความ ช่วยเหลือในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	1.00
4.6	ผู้บริหารมีการกำกับติดตามเพื่อให้เกิดการพัฒนา นวัตกรรมการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00
องค์ประกอบที่ 2 ขอบข่ายของทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม					
1. ความคิดสร้างสรรค์					
1.1	คิดริเริ่มในสิ่งที่เป็นประโยชน์	+1	+1	+1	1.00
1.2	ใช้เทคนิควิธีการคิดอย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	1.00
1.3	ใช้ความคิดที่อยู่บนพื้นฐานของข้อมูลและความรู้	+1	+1	+1	1.00

ตาราง 16 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบฯ		ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC
		1	2	3	
1.4	ประเมินและปรับปรุงความคิดของตนเองเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์	+1	+1	+1	1.00
2. การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์					
2.1	สื่อสารความคิดของตนเองกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00
2.2	เปิดรับและตอบสนองความคิดเห็นใหม่ๆของบุคคลอื่น	+1	+1	+1	1.00
2.3	แสดงความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานและปรับให้สอดคล้องกับบริบท	+1	+1	+1	1.00
2.4	ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นด้วยความร่วมมือร่วมใจ	+1	+1	+1	1.00
2.5	แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นเพื่อความสำเร็จของงาน	+1	+1	+1	1.00
2.6	เคารพความคิดของคนอื่นทั้งที่สอดคล้องและไม่สอดคล้องกับความคิดของตน	+1	+1	+1	1.00
3. การนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ					
3.1	วางแผนดำเนินการพัฒนานวัตกรรมที่สืบเนื่องมาจากความคิดสร้างสรรค์	+1	+1	+1	1.00
3.2	ดำเนินการพัฒนานวัตกรรมตามแผนที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00
3.3	ประเมินคุณภาพของนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์	+1	+1	+1	1.00
3.4	ปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องของนวัตกรรมให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์					
ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร					
ด้านความคิดสร้างสรรค์					
1.1	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเพื่อหาจุดแข็ง ในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	+1	+1	+1	1.00
1.2	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเพื่อหาจุดอ่อน ในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	+1	+1	+1	1.00

ตาราง 16 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบฯ		ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC
		1	2	3	
1.3	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของสถานศึกษาเพื่อวิเคราะห์โอกาส ในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	+1	+1	+1	1.00
1.4	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของสถานศึกษาเพื่อวิเคราะห์อุปสรรค ในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	+1	+1	+1	1.00
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์					
1.5	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเพื่อหาจุดแข็ง ในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู	+1	+1	+1	1.00
1.6	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเพื่อหาจุดอ่อน ในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู	+1	+1	+1	1.00
1.7	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษาเพื่อวิเคราะห์โอกาส ในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู	+1	+1	+1	1.00
1.8	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษาเพื่อวิเคราะห์อุปสรรค ในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู	+1	+1	+1	1.00
ด้านการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ					
1.9	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเพื่อหาจุดแข็ง ในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	+1	+1	+1	1.00
1.10	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเพื่อหาจุดอ่อน ในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	+1	+1	+1	1.00
1.11	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษาเพื่อวิเคราะห์โอกาส ในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	+1	+1	+1	1.00

ตาราง 16 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบฯ		ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC
		1	2	3	
1.12	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์อุปสรรค ในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	+1	+1	+1	1.00
ขั้นที่ 2 การกำหนดทิศทาง					
ด้านความคิดสร้างสรรค์					
2.1	ผู้บริหารกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	+1	+1	+1	1.00
2.2	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	+1	+1	+1	1.00
2.3	ผู้บริหารแจ้งให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับเป้าหมายของการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครูอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์					
2.4	ผู้บริหารกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู	+1	+1	+1	1.00
2.5	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู	+1	+1	+1	1.00
2.6	ผู้บริหารแจ้งให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับเป้าหมายของการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู	+1	+1	+1	1.00
ด้านการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ					
2.7	ผู้บริหารกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	+1	+1	+1	1.00
2.8	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในการเสริมสร้างการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	+1	+1	+1	1.00
2.9	ผู้บริหารแจ้งให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับเป้าหมายของการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครูอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00

ตาราง 16 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบฯ		ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC
		1	2	3	
ขั้นที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์/การสร้างกลยุทธ์					
ด้านความคิดสร้างสรรค์					
3.1	ผู้บริหารนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนด กลยุทธ์และวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างความคิด สร้างสรรค์ของคุณ	+1	+1	+1	1.00
3.2	ผู้บริหารจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่สนองกล ยุทธ์ในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของคุณ	+1	+1	+1	1.00
3.3	ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและแต่งตั้ง กรรมการดำเนินการตามกลยุทธ์ในการเสริมสร้าง ความคิดสร้างสรรค์ของคุณ	+1	+1	+1	1.00
3.4	จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน โดยกำหนดระยะเวลาการ ดำเนินการตามกลยุทธ์ในการเสริมสร้างความคิด สร้างสรรค์ของคุณอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์					
3.5	ผู้บริหารนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนด กลยุทธ์และวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของคุณ	+1	+1	+1	1.00
3.6	ผู้บริหารจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่สนองกล ยุทธ์ในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่าง สร้างสรรค์ของคุณ	+1	+1	+1	1.00
3.7	ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและแต่งตั้ง กรรมการดำเนินการ การตามกลยุทธ์ในการเสริมสร้างการ ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของคุณ	+1	+1	+1	1.00
3.8	ผู้บริหารจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน โดยกำหนด ระยะเวลาการดำเนินการตามกลยุทธ์ในการเสริมสร้าง การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของคุณอย่าง ชัดเจน	+1	+1	+1	1.00

ตาราง 16 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบฯ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	
	1	2	3		
ด้านการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ					
3.9	ผู้บริหารนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	+1	+1	+1	1.00
3.10	ผู้บริหารจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่สนองกลยุทธ์ในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	1.00
3.11	ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและแต่งตั้งกรรมการดำเนินการตามกลยุทธ์ในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	1.00
3.12	ผู้บริหารจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน โดยกำหนดระยะเวลาการดำเนินการตามกลยุทธ์ในการนำเอานวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครูอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00
ขั้นที่ 4 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ					
ด้านความคิดสร้างสรรค์					
4.1	จัดสรรทรัพยากรงบประมาณในการดำเนินการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครูอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00
4.2	จัดสรรบุคลากรปฏิบัติงานตามกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงาน การเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	+1	+1	+1	1.00
4.3	ปฏิบัติตามกลยุทธ์ของสถานศึกษาในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครูที่วางไว้ตามแผนงาน/โครงการและปฏิทินการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์					
4.4	จัดสรรทรัพยากรงบประมาณในการเสริมสร้างการทำงานของคนร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	1.00
4.5	จัดสรรบุคลากรปฏิบัติงานตามกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงาน การเสริมสร้างการทำงานของคนร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	1.00

ตาราง 16 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบฯ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC
	1	2	3	
4.6	ปฏิบัติตามกลยุทธ์ของสถานศึกษาในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ตามแผนงาน/โครงการและปฏิทินการปฏิบัติงาน			1.00
ด้านการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ				
4.7	จัดสรรทรัพยากรงบประมาณในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครูอย่างชัดเจน			1.00
4.8	จัดบุคลากรปฏิบัติงานตามกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู			1.00
4.9	ปฏิบัติตามกลยุทธ์ของสถานศึกษาในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครูตามแผนงาน/โครงการและปฏิทินการปฏิบัติงาน			1.00
ขั้นที่ 5 การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์				
ด้านความคิดสร้างสรรค์				
5.1	กำหนดแผนการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู			1.00
5.2	สร้างเครื่องมือในการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู			1.00
5.3	ดำเนินการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู			1.00
5.4	สรุปและรายงานผลการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู			1.00
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์				
5.5	กำหนดแผนการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การทำงานของครูร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์			1.00
5.6	สร้างเครื่องมือในการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การทำงานของครูร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์			1.00

ตาราง 16 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบฯ		ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC
		1	2	3	
5.7	ดำเนินการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การทำงานของครูร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	1.00
5.8	สรุปและรายงานผลการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การทำงานของครูร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	1.00
ด้านการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ					
5.9	กำหนดแผนการควบคุมและแผนการประเมินกลยุทธ์การนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	+1	+1	+1	1.00
5.10	สร้างเครื่องมือในการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	+1	+1	+1	1.00
5.11	ดำเนินการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	+1	+1	+1	1.00
5.12	สรุปและรายงานผลการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	+1	+1	+1	1.00
องค์ประกอบที่ 4 ผลของการมีทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู					
1. การสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้					
1.1	ครูสามารถสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม	+1	+1	+1	1.00
1.2	ครูสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ตามได้เป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด	+1	+1	+1	1.00
1.3	ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	1.00
1.4	ผู้เรียนมีแรงจูงใจในการเรียนเพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	1.00
2. ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน					
2.1	ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนดีขึ้น	+1	+1	+1	1.00
2.2	ครูกระตุ้นหรือร่นในการ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00
2.3	ครูมีทักษะและความสามารถในการใช้สื่อและอุปกรณ์การสอนเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00

ตาราง 16 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบฯ		ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC
		1	2	3	
2.5	ครูสามารถใช้ทรัพยากรที่เอื้อให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	1.00
2.6	ครูมีกระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมและหลากหลาย	+1	+1	+1	1.00

ตาราง 17 ผลการหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือรวบรวมข้อมูล

รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์ และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1		ค่าอำนาจ จำแนก
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยสนับสนุนการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และ นวัตกรรมของครู		
1. กลยุทธ์ด้านการบริหาร		
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนา ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู	0.65
1.2	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะการ สร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู	0.69
1.3	ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการพัฒนาทักษะการ สร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู	0.65
1.4	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์และ นวัตกรรมของครูสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	0.67
1.5	มีการบริหารโดยใช้หลักการแบบมีส่วนร่วม	0.67
2. โครงสร้างองค์การ		
2.1	สถานศึกษากำหนดเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน	0.72
2.2	สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้างการบริหารงาน และระบบการ บริหารที่สามารถปรับเปลี่ยน ได้ตามความเหมาะสม	0.73
2.3	สถานศึกษามีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของ บุคลากรไว้อย่าง ชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจ	0.71
2.4	สถานศึกษามีการควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงานและ การใช้กฎระเบียบข้อบังคับ	0.61
3. การเสริมสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค์		
3.1	สถานศึกษาส่งเสริมค่านิยมเชิงบวกในการปฏิบัติงาน	0.70
3.2	สถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศเชิงบวกในการทำงานที่เอื้อให้สมาชิก ภายในองค์กรพัฒนางานใหม่ๆ	0.77
3.3	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความสนุกและเรียนรู้จากความ ผิดพลาด	0.71
3.4	สถานศึกษาส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร	0.66

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์ และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1		ค่าอำนาจ จำแนก
3.5	สถานศึกษาจัดระบบและกระบวนการการส่งเสริมการออกแบบสิ่งใหม่ๆ และความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรม	0.85
4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร		
4.1	ผู้บริหารนำแนวทางการพัฒนานวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ ในการขับเคลื่อน การดำเนินงานใหม่ๆ	0.72
4.2	ผู้บริหารกระตุ้นเสริมแรงจูงใจให้มีการประยุกต์ความสามารถในการคิดค้น การทำงานแบบใหม่	0.77
4.3	ผู้บริหารมีการสื่อสารอย่างชัดเจนกับบุคลากรภายในสถานศึกษาในการ กำหนดวิสัยทัศน์ ที่มุ่งเน้นการสร้างสรรค์นวัตกรรม	0.78
4.4	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนา นวัตกรรมการศึกษา	0.73
4.5	ผู้บริหารมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรภายในสถานศึกษา มีการ ส่งเสริมสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	0.66
4.6	ผู้บริหารมีการกำกับติดตามเพื่อให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาที่ เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	0.69
องค์ประกอบที่ 2 ขอบข่ายของทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม		
1. ความคิดสร้างสรรค์		
1.1	คิดริเริ่มในสิ่งที่เป็นประโยชน์	0.66
1.2	ใช้เทคนิควิธีการคิดอย่างหลากหลาย	0.61
1.3	ใช้ความคิดที่อยู่บนพื้นฐานของข้อมูลและความรู้	0.53
1.4	ประเมินและปรับปรุงความคิดของตนเองเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์	0.78
2. การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์		
2.1	สื่อสารความคิดของตนเองกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.59
2.2	เปิดรับและตอบสนองความคิดเห็นใหม่ๆของบุคคลอื่น	0.61
2.3	แสดงความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานและปรับให้สอดคล้องกับบริบท	0.52
2.4	ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นด้วยความร่วมมือร่วมใจ	0.54
2.5	แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นเพื่อความสำเร็จของงาน	0.58

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์ และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1		ค่าอำนาจ จำแนก
2.6	เคารพความคิดของคนอื่นทั้งที่สอดคล้องและไม่สอดคล้องกับ ความคิดของตน	0.50
3.การนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ		
3.1	วางแผนดำเนินการพัฒนานวัตกรรมที่สืบเนื่องมาจากความคิดสร้างสรรค์	0.74
3.2	ดำเนินการพัฒนานวัตกรรมตามแผนที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.66
3.3	ประเมินคุณภาพของนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์	0.73
3.4	ปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องของนวัตกรรมให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	0.80
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์		
ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร		
ด้านความคิดสร้างสรรค์		
1.1	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเพื่อหาจุดแข็ง ในการ เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	0.75
1.2	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเพื่อหาจุดอ่อน ในการ เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	0.66
1.3	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของสถานศึกษาเพื่อวิเคราะห์ โอกาส ในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	0.85
1.4	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของสถานศึกษาเพื่อวิเคราะห์ อุปสรรค ในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	0.89
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์		
1.5	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเพื่อหาจุดแข็ง ในการ เสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู	0.76
1.6	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเพื่อหาจุดอ่อน ในการ เสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู	0.75
1.7	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษาเพื่อวิเคราะห์โอกาส ในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู	0.76
1.8	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษาเพื่อวิเคราะห์ อุปสรรค ในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู	0.80

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์ และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1		ค่าอำนาจ จำแนก
ด้านการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ		
1.9	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเพื่อหาจุดแข็ง ในการ นำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	0.80
1.10	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเพื่อหาจุดอ่อน ในการ นำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	0.85
1.11	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษาเพื่อวิเคราะห์โอกาส ในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	0.85
1.12	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษาเพื่อวิเคราะห์ อุปสรรค ในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	0.83
ขั้นที่ 2 การกำหนดทิศทาง		
ด้านความคิดสร้างสรรค์		
2.1	ผู้บริหารกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ ต้องการให้เกิดขึ้นจากการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	0.80
2.2	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ ของครู	0.76
2.3	ผู้บริหารแจ้งให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับเป้าหมายของการเสริมสร้าง ความคิดสร้างสรรค์ของครูอย่างชัดเจน	0.81
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์		
2.4	ผู้บริหารกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ ต้องการให้เกิดขึ้นจากการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่าง สร้างสรรค์ของครู	0.82
2.5	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับ ผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู	0.85
2.6	ผู้บริหารแจ้งให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับเป้าหมายของการเสริมสร้างการ ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู	0.81
ด้านการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ		
2.7	ผู้บริหารกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ ต้องการให้เกิดขึ้นจากการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	0.83

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์ และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1		ค่าอำนาจ จำแนก
2.8	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในการเสริมสร้างการนำนวัตกรรมมา สู่การปฏิบัติของครู	0.82
2.9	ผู้บริหารแจ้งให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับเป้าหมายของการนำนวัตกรรมมาสู่ การปฏิบัติของครูอย่างชัดเจน	0.83
ชั้นที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์/การสร้างกลยุทธ์		
ด้านความคิดสร้างสรรค์		
3.1	ผู้บริหารนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดกลยุทธ์และ วัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	0.78
3.2	ผู้บริหารจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่สนอง กลยุทธ์ในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	0.73
3.3	ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและแต่งตั้งกรรมการดำเนินการ ตามกลยุทธ์ในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู	0.72
3.4	จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน โดยกำหนดระยะเวลาการดำเนินการตามกล ยุทธ์ในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครูอย่างชัดเจน	0.74
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์		
3.5	ผู้บริหารนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดกลยุทธ์และ วัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของ ครู	0.82.
3.6	ผู้บริหารจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่สนองกลยุทธ์ในการ เสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู	0.80
3.7	ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและแต่งตั้งกรรมการดำเนิน การ ตามกลยุทธ์ในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของ ครู	0.79
3.8	ผู้บริหารจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน โดยกำหนดระยะเวลาการดำเนินการ ตามกลยุทธ์ในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของ ครูอย่างชัดเจน	0.81

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์ และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1		ค่าอำนาจ จำแนก
ด้านการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ		
3.9	ผู้บริหารนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดกลยุทธ์และ วัตถุประสงค์ในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	0.86
3.10	ผู้บริหารจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่สนอง กลยุทธ์ในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ	0.85
3.11	ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและแต่งตั้งกรรมการดำเนินการ ตามกลยุทธ์ในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ	0.79
3.12	ผู้บริหารจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน โดยกำหนดระยะเวลาการดำเนินการ ตามกลยุทธ์ในการนำเอานวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครูอย่างชัดเจน	0.84
ชั้นที่ 4 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ		
ด้านความคิดสร้างสรรค์		
4.1	จัดสรรทรัพยากร งบประมาณในการดำเนินการเสริมสร้างความคิด สร้างสรรค์ของครูอย่างชัดเจน	0.75
4.2	จัดสรรบุคลากรปฏิบัติงานตามกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานการเสริมสร้าง ความคิดสร้างสรรค์ของครู	0.76
4.3	ปฏิบัติตามกลยุทธ์ของสถานศึกษาในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ ของครูที่วางไว้ตามแผนงาน/ โครงการและปฏิทินการปฏิบัติงาน	0.75
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์		
4.4	จัดสรรทรัพยากร งบประมาณในการเสริม สร้างการทำงานของคนร่วมกับ ผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	0.82
4.5	จัดบุคลากรปฏิบัติงานตามกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานการเสริมสร้างการ ทำงานของคนร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	0.80
4.6	ปฏิบัติตามกลยุทธ์ของสถานศึกษาในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับ ผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ตามแผนงาน/ โครงการและปฏิทินการปฏิบัติงาน	0.82
ด้านการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ		
4.7	จัดสรรทรัพยากร งบประมาณในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู อย่างชัดเจน	0.88

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์ และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1		ค่าอำนาจ จำแนก
4.8	จัดบุคลากรปฏิบัติงานตามกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานการนำนวัตกรรมมา สู่การปฏิบัติของครู	0.71
4.9	ปฏิบัติตามกลยุทธ์ของสถานศึกษาในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของ ครูตามแผนงาน/ โครงการและปฏิทินการปฏิบัติงาน	0.87
ขั้นที่ 5 การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์		
ด้านความคิดสร้างสรรค์		
5.1	กำหนดแผนการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การเสริมสร้างความคิด สร้างสรรค์ของครู	0.77
5.2	สร้างเครื่องมือในการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การเสริมสร้าง ความคิดสร้างสรรค์ของครู	0.84
5.3	ดำเนินการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การเสริมสร้างความคิด สร้างสรรค์ของครู	0.79
5.4	สรุปและรายงานผลการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การเสริมสร้าง ความคิดสร้างสรรค์ของครู	0.89
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์		
5.5	กำหนดแผนการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การทำงานของคุณร่วมกับ ผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	0.84
5.6	สร้างเครื่องมือในการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การทำงานของคุณ ร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	0.84
5.7	ดำเนินการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การทำงานของคุณร่วมกับผู้อื่น อย่างสร้างสรรค์	0.81
5.8	สรุปและรายงานผลการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การทำงานของคุณ ร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	0.77
ด้านการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ		
5.9	กำหนดแผนการควบคุมและแผนการประเมินกลยุทธ์การนำนวัตกรรมมาสู่ การปฏิบัติของครู	0.81

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์ และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1		ค่าอำนาจ จำแนก
5.10	สร้างเครื่องมือในการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	0.86
5.11	ดำเนินการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	0.78
5.12	สรุปและรายงานผลการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู	0.79
องค์ประกอบที่ 4 ผลของการมีทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู		
1. การสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้		
1.1	ครูสามารถสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม	0.78
1.2	ครูสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ตามได้เป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด	0.73
1.3	ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว	0.80
1.4	ผู้เรียนมีแรงจูงใจในการเรียนเพิ่มขึ้น	0.78
2. ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน		
2.1	ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนดีขึ้น	0.77
2.2	ครูกระตือรือร้นในการ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำ มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ	0.75
2.3	ครูมีทักษะและความสามารถในการใช้สื่อและอุปกรณ์การสอนเป็นอย่างดี	0.76
2.4	ครูสามารถประยุกต์ใช้วิธีการที่มีประสิทธิภาพและมีประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน	0.75
2.5	ครูสามารถใช้ทรัพยากรที่เอื้อให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไป ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้	0.82
2.6	ครูมีกระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมและหลากหลาย	0.73

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.99

ภาคผนวก จ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์

และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์
และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3. ขอให้ท่านในฐานะเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู ได้พิจารณารายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ ในระดับใด

โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง 5, 4, 3, 2 และ 1 โดยมีเกณฑ์คะแนนความคิดเห็น ดังนี้

ระดับความเหมาะสมมากที่สุด	ให้ค่าคะแนน 5 คะแนน
ระดับความเหมาะสมมาก	ให้ค่าคะแนน 4 คะแนน
ระดับความเหมาะสมปานกลาง	ให้ค่าคะแนน 3 คะแนน
ระดับความเหมาะสมน้อย	ให้ค่าคะแนน 2 คะแนน
ระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนน 1 คะแนน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบ

แบบสอบถาม

เพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

นางสาววิรัชพร โพธิ์ศรี

นักศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลเกี่ยวกับท่านโดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ตำแหน่ง

- ผู้บริหารสถานศึกษา
- ครู

2. วุฒิการศึกษา

- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์การทำงาน (หากเป็นผู้บริหารโรงเรียน นับจากวันที่ได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งรักษาราชการแทน รักษาการในตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้อำนวยการโรงเรียน จนถึงปัจจุบัน หากเป็นครูผู้สอน นับจากวันที่บรรจุจนถึงปัจจุบัน)

- ไม่เกิน 5 ปี
- 6-10 ปี
- 10 ปี ขึ้นไป

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการบริหาร
เพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมที่ตรงกับ

ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

ระดับความเหมาะสมมากที่สุด	ให้ค่าคะแนน 5 คะแนน
ระดับความเหมาะสมมาก	ให้ค่าคะแนน 4 คะแนน
ระดับความเหมาะสมปานกลาง	ให้ค่าคะแนน 3 คะแนน
ระดับความเหมาะสมน้อย	ให้ค่าคะแนน 2 คะแนน
ระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนน 1 คะแนน

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะ การสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
กลยุทธ์ด้านการบริหาร						
0	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการ วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนา ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม	✓				

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่าผู้ตอบ
แบบสอบถามมีความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัญหา
และความต้องการในการพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะ การสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและ นวัตกรรมของครู						
1. กลยุทธ์ด้านการบริหาร						
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู					
1.2	ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการพัฒนาทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู					
1.3	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการพัฒนาทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครูสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา					
1.4	มีการบริหารโดยใช้หลักการแบบมีส่วนร่วม					
1.5	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู					
2. โครงสร้างองค์การ						
2.1	สถานศึกษากำหนดเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน					
2.2	สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้างการบริหารงานและระบบการบริหารที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม					
2.3	สถานศึกษามีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจ					
2.4	สถานศึกษามีการควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงานและการใช้กฎระเบียบข้อบังคับ					
3. การเสริมสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค						
3.1	สถานศึกษาให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน					
3.2	สถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศเชิงบวกในการทำงานที่เอื้อให้สมาชิกภายในองค์กรพัฒนางานใหม่ๆ					
3.3	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความสนุกและเรียนรู้จากความผิดพลาด					
3.4	สถานศึกษาส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร					

ข้อ	รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะ การสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
3.5	สถานศึกษาจัดระบบและกระบวนการการส่งเสริมการ ออกแบบสิ่งใหม่ๆ และความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค นวัตกรรม					

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

4.1	ผู้บริหารนำแนวทางการพัฒนานวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ ใน การขับเคลื่อนการดำเนินงานใหม่ๆ					
4.2	ผู้บริหารกระตุ้นเสริมแรงจูงใจให้มีการประยุกต์ ความสามารถในการคิดค้นการทำงานแบบใหม่					
4.3	ผู้บริหารมีการสื่อสารอย่างชัดเจนกับบุคลากรภายใน สถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ ที่มุ่งเน้นการ สร้างสรรคนวัตกรรม					
4.4	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค เพื่อพัฒนานวัตกรรมการศึกษา					
4.5	ผู้บริหารมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรภายใน สถานศึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือ ในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา					
4.6	ผู้บริหารมีการกำกับติดตามเพื่อให้เกิดการพัฒนา นวัตกรรมการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา					

องค์ประกอบที่ 2 ขอบข่ายของทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรม

1. ความคิดสร้างสรรค

1.1	คิดริเริ่มในสิ่งที่เป็นประโยชน์					
1.2	ใช้เทคนิควิธีการคิดอย่างหลากหลาย					
1.3	ใช้ความคิดที่อยู่บนพื้นฐานของข้อมูลและความรู้					
1.4	ประเมินและปรับปรุงความคิดของตนเองเพื่อนำไปสู่การ สร้างสรรค					

2. การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์

2.1	สื่อสารความคิดของตนเองกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2.2	เปิดรับและตอบสนองความคิดเห็นใหม่ๆของบุคคลอื่น					

ข้อ	รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะ การสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
2.3	แสดงความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานและปรับให้ สอดคล้องกับบริบท					
2.4	ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นด้วยความร่วมมือร่วมใจ					
2.5	แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นเพื่อความสำเร็จของงาน					
2.6	เคารพความคิดของคนอื่นทั้งที่สอดคล้องและไม่ สอดคล้องกับความคิดของตน					

3. การนำเอานวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ

3.1	วางแผนดำเนินการพัฒนานวัตกรรมที่สืบเนื่องมาจาก ความคิดสร้างสรรค์					
3.2	ดำเนินการพัฒนานวัตกรรมตามแผนที่กำหนดไว้อย่างมี ประสิทธิภาพ					
3.3	ประเมินคุณภาพของนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นโดยใช้ข้อมูล เชิงประจักษ์					
3.4	ปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องของนวัตกรรมให้ดีขึ้นอย่าง ต่อเนื่อง					

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร

ด้านความคิดสร้างสรรค์

1.1	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเพื่อ หาจุดแข็ง ในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู					
1.2	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเพื่อ หาจุดอ่อน ในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู					
1.3	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์โอกาส ในการเสริมสร้างความคิด สร้างสรรค์ของครู					
1.4	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์อุปสรรค ในการเสริมสร้างความคิด สร้างสรรค์ของครู					

ข้อ	รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะ การสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์						
1.5	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเพื่อหาจุดแข็ง ในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู					
1.6	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเพื่อหาจุดอ่อน ในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู					
1.7	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษาเพื่อวิเคราะห์โอกาส ในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู					
1.8	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษาเพื่อวิเคราะห์อุปสรรค ในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู					
ด้านการนำเอานวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ						
1.9	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเพื่อหาจุดแข็ง ในการนำเอานวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู					
1.10	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเพื่อหาจุดอ่อน ในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู					
1.11	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษาเพื่อวิเคราะห์โอกาส ในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู					
1.12	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษาเพื่อวิเคราะห์อุปสรรค ในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู					

ข้อ	รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะ การสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
ชั้นที่ 2 การกำหนดทิศทาง						
ด้านความคิดสร้างสรรค์						
2.1	ผู้บริหารกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู					
2.2	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู					
2.3	ผู้บริหารแจ้งให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับเป้าหมายของการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครูอย่างชัดเจน					
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์						
2.4	ผู้บริหารกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู					
2.5	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู					
2.6	ผู้บริหารแจ้งให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับเป้าหมายของการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู					
ด้านการนำเอานวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ						
2.7	ผู้บริหารกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการนำเอานวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู					
2.8	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในการนำเอานวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู					
2.9	ผู้บริหารแจ้งให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับเป้าหมายของการนำเอานวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู					

ข้อ	รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะ การสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
ชั้นที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์/การสร้างกลยุทธ์						
ด้านความคิดสร้างสรรค์						
3.1	ผู้บริหารนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนด กลยุทธ์และวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างความคิด สร้างสรรค์ของครู					
3.2	ผู้บริหารจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่สนอง กลยุทธ์ในเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู					
3.3	ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและแต่งตั้ง กรรมการดำเนินการตามกลยุทธ์ในการเสริมสร้าง ความคิดสร้างสรรค์ของครู					
3.4	จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน โดยกำหนดระยะเวลาการ ดำเนินการตามกลยุทธ์ในการเสริมสร้างความคิด สร้างสรรค์ของครูอย่างชัดเจน					
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์						
3.5	ผู้บริหารนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนด กลยุทธ์และวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู					
3.6	ผู้บริหารจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่สนอง กลยุทธ์ในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่าง สร้างสรรค์ของครู					
3.7	ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและแต่งตั้ง กรรมการดำเนินการตามกลยุทธ์ในการเสริมสร้างการ ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครู					
3.8	ผู้บริหารจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน โดยกำหนด ระยะเวลาการดำเนินการตามกลยุทธ์ในการเสริมสร้าง การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ของครูอย่าง ชัดเจน					

ข้อ	รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะ การสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
ด้านการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ						
3.9	ผู้บริหารนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนด กลยุทธ์และวัตถุประสงค์ในการนำนวัตกรรมมาสู่การ ปฏิบัติของครู					
3.10	ผู้บริหารจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่สนอง กลยุทธ์ในการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ					
3.11	ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและแต่งตั้ง กรรมการดำเนินการตามกลยุทธ์ในการนำนวัตกรรมมา สู่การปฏิบัติ					
3.12	ผู้บริหารจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน โดยกำหนด ระยะเวลาการดำเนินการตามกลยุทธ์ในการนำเอา นวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครูอย่างชัดเจน					
ขั้นที่ 4 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ						
ด้านความคิดสร้างสรรค์						
4.1	จัดสรรทรัพยากร งบประมาณในการดำเนินการ เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครูอย่างชัดเจน					
4.2	จัดสรรบุคลากรปฏิบัติงานตามกลยุทธ์และแผนปฏิบัติ งานการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู					
4.3	ปฏิบัติตามกลยุทธ์ของสถานศึกษาในการเสริมสร้าง ความคิดสร้างสรรค์ของครูที่วางไว้ตามแผนงาน/ โครงการและปฏิทินการปฏิบัติงาน					
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์						
4.4	จัดสรรทรัพยากร งบประมาณในการเสริม สร้างการ ทำงานของครูร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์					
4.5	จัดบุคลากรปฏิบัติงานตามกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงาน การเสริมสร้างการทำงานของครูร่วมกับผู้อื่นอย่าง สร้างสรรค์					
4.6	ปฏิบัติตามกลยุทธ์ของสถานศึกษาในการเสริมสร้างการ ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ตามแผนงาน/ โครงการและปฏิทินการปฏิบัติงาน					

ข้อ	รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะ การสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
ด้านการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ						
4.7	จัดสรรทรัพยากร งบประมาณในการนำนวัตกรรมมาสู่ การปฏิบัติของครูอย่างชัดเจน					
4.8	จัดบุคลากรปฏิบัติงานตามกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงาน การนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู					
4.9	ปฏิบัติตามกลยุทธ์ของสถานศึกษาในการนำนวัตกรรม มาสู่การปฏิบัติของครูตามแผนงาน/ โครงการและ ปฏิทินการปฏิบัติงาน					
ขั้นที่ 5 การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์						
ด้านความคิดสร้างสรรค์						
5.1	กำหนดแผนการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การ เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู					
5.2	สร้างเครื่องมือในการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ การเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู					
5.3	ดำเนินการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การ เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู					
5.4	สรุปและรายงานผลการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ การเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู					
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์						
5.5	กำหนดแผนการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การ ทำงานของครูร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์					
5.6	สร้างเครื่องมือในการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ การทำงานของครูร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์					
5.7	ดำเนินการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การทำงาน ของครูร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์					
5.8	สรุปและรายงานผลการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ การทำงานของครูร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์					
ด้านการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ						
5.9	กำหนดแผนการควบคุมและแผนการประเมินกลยุทธ์ การนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู					

ข้อ	รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะ การสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
5.1 0	สร้างเครื่องมือในการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ การนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู					
5.11	ดำเนินการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์การนำ นวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู					
5.1 2	สรุปและรายงานผลการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ การนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติของครู					

องค์ประกอบที่ 4 ผลของการมีทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู

การสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

1.1	ครูสามารถสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม					
1.2	ครูสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ตามได้เป้าหมายที่ โรงเรียนกำหนด					
1.3	ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว					
1.4	ผู้เรียนมีแรงจูงใจในการเรียนเพิ่มขึ้น					

ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน

2.1	ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนดีขึ้น					
2.2	ครูกระตือรือร้นในการ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมา ใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ					
2.3	ครูมีทักษะและความสามารถในการใช้สื่อและอุปกรณ์ การสอนเป็นอย่างดี					
2.4	ครูสามารถประยุกต์ใช้วิธีการที่มีประสิทธิภาพและมี ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน					
2.5	ครูสามารถใช้ทรัพยากรที่เอื้อให้นักเรียนเกิดการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้					
2.6	ครูมีกระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ เหมาะสมและหลากหลาย					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาววีรภัทรา โพธิ์ศรี
วัน เดือน ปีเกิด	7 มิถุนายน 2537
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 384 หมู่ 3 ตำบลห้วยยาง อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนชุมชนนิรมัย อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2556	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอุดรพิทยานุกูล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
พ.ศ. 2561	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
พ.ศ. 2565	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2561	ครูผู้ช่วย โรงเรียนชุมชนนิรมัย อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1