



**การพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**  
**DEVELOPMENT THE GUIDELINES TO ENHANCE THE LEARNING INNOVATION ON  
TEACHERS IN SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION**

ธีรพงษ์ แสงสิทธิ์<sup>1\*</sup> กนกอร สมปราษฎย์<sup>2</sup> และ ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน<sup>3</sup>

<sup>1</sup> คุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

<sup>3</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

\* Corresponding Author E-mail: pingpong\_pj56@hotmail.com

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้นำผลจากการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู ที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วยกร่างแนวทางส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู โดยการสังเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง จากผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นนักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิระดับเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิระดับหน่วยปฏิบัติ ตรวจสอบร่างแนวทางโดยการจัดประชุมอภิปรายหาฉันทามติจากพหุคุณลักษณะ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 11 คน โดยแบ่งเป็นนักวิชาการ จำนวน 5 คน และนักปฏิบัติ จำนวน 6 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบประเมินแนวทางส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย แล้วสรุปและนำเสนอแนวทางส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า

โครงสร้างแนวทางส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู **ประกอบด้วย** (1) หลักการ (2) วัตถุประสงค์ (3) แผนงาน (4) บทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ (5) แนวทางส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งประเด็นแนวทางส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู มี 3 ขั้นตอน คือ การวางแผน การดำเนินงาน และการประเมิน รวมจำนวน 42 ประเด็น

**คำสำคัญ:** แนวทาง, นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู, ฉันทามติจากพหุคุณลักษณะ

**ABSTRACT**

The purpose of this research was to develop the guidelines to enhance the learning innovation on teachers in schools under the Office of Basic Education Commission. The research bough the results from develop and analysis the Multi-level Structural Equation Model of factors affecting the learning innovation on teachers which is consistent according to the structure. Then, Draft the guidelines to enhance the learning innovation on teachers in schools, using synthesis documents and an in-depth interviews from 5 experts, select

a specific for example; expert from qualified scholars, expert-level educational service areas and expert-level operating units. Developing the guidelines using Multi-Attribute Consensus Reaching, sample consisted of 11 experts, select a specific for example; expert from qualified scholars, and operators. The instruments used in this study were Semi-structured interviews and evaluation the guidelines to enhance the learning innovation on teachers in school. Data analysis by using basic statistics such as frequency, percentage, and average, then summarize and present the guidelines to enhance the learning innovation on teachers in school. The research found that:

Structure of guidelines to enhance the learning innovation on teachers in school includes; (1) Principles, (2) Objectives, (3) Planning, (4) The role of stakeholders, and (5) Guidelines to enhance the learning innovation on teachers in schools, which points guidelines for enhancing the learning innovation on teachers has three stages; planning, implementation, and evaluation, total 42 items.

**Keywords:** Guidelines, Learning Innovation on Teachers, Multi-Attribute Consensus Reaching

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยกำลังเข้าสู่ยุค “Thailand 4.0” ที่ต้องขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศไทยเพื่อให้สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามชุดใหม่ในศตวรรษที่ 21 โดยการขับเคลื่อนด้วย “นวัตกรรม” ซึ่งนวัตกรรมมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการดำรงชีวิตอยู่บนโลกปัจจุบัน เพราะหากมนุษย์ไม่มีนวัตกรรม ความเป็นอยู่ของมนุษย์ในทุกวันนี้ก็คงล้าหลังอย่างเช่นในอดีต นวัตกรรมจึงเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดสิ่งต่างๆ มากมาย เช่น ผลิตภัณฑ์ใหม่ การบริการใหม่ และกระบวนการใหม่ รากฐานของนวัตกรรมนั้นคือความคิดสร้างสรรค์ หรือการผลิตที่สามารถแก้ปัญหาใหม่ๆ ได้ (Mumford & Gustafson, 1988; Shalley & Zhuo, 2008) ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญด้านศักยภาพของระบบการศึกษาเพื่อการส่งเสริมนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ คือเน้นให้เด็กมีทักษะการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนในอนาคต ซึ่งเป็นที่มาของทิศทางการจัดการศึกษาใหม่ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้สำคัญกว่าความรู้ มุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ของผู้เรียนด้านทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity & Innovation skills) ซึ่งเป็นทักษะหนึ่งที่สำคัญตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน ได้แก่ (1) การคิดอย่างสร้างสรรค์ (Thinking creatively) (2) การทำงานอย่างสร้างสรรค์ร่วมกับผู้อื่น (Work creatively with others) (3) การสร้างนวัตกรรม (Implement Innovations) เพื่อให้เด็กและเยาวชนควรมีโอกาสได้ฝึกฝนทักษะการเรียนรู้ โดยมีครูเป็นผู้ช่วยส่งเสริมให้เด็กสามารถริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ ได้เอง ผ่านกระบวนการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

การสร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู ถือเป็นสิ่งสำคัญที่สถานศึกษาต้องสนับสนุนให้เกิดขึ้นตลอดเวลา ซึ่งในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษาไว้หลายมาตรา และยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ซึ่งนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูจะต้องได้รับการออกแบบ ทดลอง และพัฒนาจนเป็นที่เชื่อถือได้แล้วว่า สิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ได้ผลดีจริง และมีการยอมรับว่าเป็นสิ่งใหม่ มีขบวนการนำเสนอสิ่งใหม่สู่สาธารณะ ซึ่งนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูจะต้องได้รับการออกแบบ ทดลอง และพัฒนาจนเป็นที่เชื่อถือ โดยยึดรูปแบบการวิจัยมารองรับการตัดสินใจว่าจะยอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรมนั้น หากยอมรับในนวัตกรรมนั้น บุคคล

หรือหน่วยจะตัดสินใจนำนวัตกรรมนั้นมาใช้งาน ถ้าการนำนวัตกรรมไปใช้งานเกิดประโยชน์แก่ผู้ทดลองใช้ ก็จะเข้าสู่ขั้นตอนสุดท้ายของการตัดสินใจยอมรับว่าเป็นนวัตกรรม (Rogers, 1995) จากสังเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู องค์ประกอบด้วย (1) ความใหม่ของนวัตกรรม (2) คุณค่าของนวัตกรรม (3) กระบวนการพัฒนานวัตกรรม และ (4) การนำนวัตกรรมไปใช้งาน (ธีรพงษ์ แสงสิทธิ์, 2560)

เมื่อพิจารณาปัจจัยหรือตัวแปรทางด้านการบริหารการศึกษาและด้านบุคคลที่มีอิทธิพลต่อนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู มีอยู่หลายปัจจัยที่มีความสำคัญและน่าสนใจในยุคปัจจุบัน ได้แก่ (1) นโยบายการจัดการศึกษาในสถานศึกษา (รังสรรค์ เลิศโนสสัย และอนุวัต เจริญสุข, 2557) (2) ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (กนกอร สมปราษฎ, 2559) (3) ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Owens, 2013) (4) ความเชื่อมั่นในอำนาจตน (Bandura, 1997) (5) ความคิดสร้างสรรค์ (Amabile et al., 1996) (6) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Dehnavieh et al., 2010) อย่างไรก็ตาม หากนักวิจัยมองและวิเคราะห์ตัวแปรที่ศึกษารวมกันเป็นระดับเดียวกัน ซึ่งถือเป็นการบีบบังคับให้ใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลระดับเดียวแต่ถูกนำมาศึกษาอิทธิพลของตัวแปรจากข้อมูลต่างระดับ อันจะก่อให้เกิดความผิดพลาดในการประมาณค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ตลอดจนความคลาดเคลื่อนของการทำนายมีความแปรปรวนสูงและแน่นอน หรือที่เรียกว่าความลำเอียงในการสรุปผลระหว่างระดับ (Raudenbush & Bryk, 2002)

จากที่มาและความสำคัญดังกล่าว เป็นสาเหตุที่ควรพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู โดยพัฒนาจากการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู ที่อยู่ในบริบทของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งยังไม่พบหรือมีการศึกษาประเด็นนี้ไว้น้อยสำหรับประเทศไทย โดยมีปัจจัยสาเหตุ 2 ระดับ คือ ระดับองค์การ ได้แก่ นโยบายการจัดการศึกษาสถานศึกษา ภาวะผู้นำโรงเรียน และชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ระดับบุคคล ได้แก่ ความเชื่อมั่นในอำนาจตน ความคิดสร้างสรรค์ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ดังนั้นแนวทางส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู จึงมีประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นฐานสำคัญต่อการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการนำผลการวิจัยจากการพัฒนาและตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ การสร้างโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) และวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ (Multi-level Structural Equation Model: MSEM) ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู (ธีรพงษ์ แสงสิทธิ์, 2560) จากนั้นนำมาพัฒนาเป็นแนวทางส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1) จัดทำร่างแนวทางส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู โดยการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทาง

2) พัฒนาร่างแนวทางส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1) กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จากผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นนักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิระดับเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิระดับหน่วยปฏิบัติ

2.2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

2.3) การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

3) ตรวจสอบร่างแนวทางส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู โดยการจัดประชุมอภิปรายหาฉันทามติจากพหุคุณลักษณะ (Multi-Attribute Consensus Reaching: MACR) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1) กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 11 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง โดยแบ่งเป็นนักวิชาการจากสถาบันอุดมศึกษาที่มีผลงาน บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการส่งเสริมนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู จำนวน 5 คน และนักปฏิบัติที่เป็นผู้ปฏิบัติงานและมีประสบการณ์เกี่ยวกับการส่งเสริมนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู จำนวน 6 คน

3.2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินแนวทางส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน 6 ปัจจัยดำเนินการ รวม 42 ประเด็น ลักษณะการประเมินให้คะแนนเป็นระบบมาตรฐานค่าแบบลิเคิร์ต ช่วงคะแนน 5 ระดับ ตั้งแต่ 0 – 100 คะแนน ผู้เข้าประชุมพิจารณาความสำคัญและความจำเป็นของแนวทางการส่งเสริมนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู โดยเขียนคะแนนลงในช่องคะแนน ซึ่งคะแนนการประเมินพิจารณาตามเกณฑ์ (King et al., 2001) ดังนี้

0 – 20 คะแนน	แสดงว่า แนวทางนั้นไม่สำคัญ
21 – 40 คะแนน	แสดงว่า แนวทางนั้นสำคัญน้อย
41 – 60 คะแนน	แสดงว่า แนวทางนั้นสำคัญปานกลาง
61 – 80 คะแนน	แสดงว่า แนวทางนั้นสำคัญมาก
81 – 100 คะแนน	แสดงว่า แนวทางนั้นสำคัญมากที่สุด

เมื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินแล้ว จะเพิ่มเติมเหตุผลอันเป็นข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ในการอภิปรายด้วย โดยมีการดำเนินการประชุมอภิปรายหาฉันทามติ จำนวน 2 รอบ เพื่อยืนยันผลการประเมิน ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงคะแนนจากเดิมก็ได้

3.3) การวิเคราะห์ข้อมูล

นำผลคะแนนการประเมินแนวทางของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยการหาค่าเฉลี่ย พิสัย และนำหนักความสำคัญของแนวทาง ซึ่งยึดหลักความสอดคล้องของแนวทางที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกัน ตั้งแต่ 80 ขึ้นไป พิสัยกว้างไม่เกิน 60 – 100 และต้องไม่มีค่าประเมินแบบสุดขั้ว ค่าน้ำหนักของแนวทางในผู้เชี่ยวชาญแต่ละกลุ่มจะมีผลรวมของค่าน้ำหนักภายในกลุ่มจะมีค่าเท่ากับ 1 ถ้าค่าน้ำหนักที่คำนวณได้ของแนวทางในกลุ่มมีค่าใกล้เคียงกัน สรุปได้ว่า แนวทางนั้นมีความสำคัญเท่ากัน

4) สรุปและนำเสนอแนวทางส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู

## สรุปผลการวิจัย

1) โครงสร้างแนวทางส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ (1) หลักการ (2) วัตถุประสงค์ (3) แผนงาน (4) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ (5) แนวทางส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งในส่วนของแนวทางส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย 3 ส่วนย่อย ดังนี้

1.1) ปัจจัยการส่งเสริม มี 6 ด้าน คือ (1) การพัฒนาภาวะผู้นำโรงเรียน (2) การกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาในสถานศึกษา (3) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (4) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (5) การเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ (6) การส่งเสริมความเชื่อมั่นในอำนาจตน

1.2) กระบวนการส่งเสริม มี 3 ขั้นตอน รวม 42 ประเด็น คือ (1) ขั้นตอนการวางแผน จำนวน 3 ประเด็น (2) ขั้นตอนการดำเนินงาน จำนวน 36 ประเด็น และ (3) ขั้นตอนการประเมิน จำนวน 3 ประเด็น

1.3) ผลที่ได้รับ กล่าวคือ การเกิดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู มี 4 ด้าน คือ (1) กระบวนการพัฒนานวัตกรรม (2) การนำนวัตกรรมไปใช้งาน (3) คุณค่าของนวัตกรรม และ (4) ความใหม่ของนวัตกรรม

2) จากการจัดประชุม MACR เพื่อพิจารณาความสำคัญของแนวทาง พบว่า แนวทางส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู ในด้านกระบวนการส่งเสริม มี 3 ขั้นตอน (การวางแผน การดำเนินงาน และการประเมิน) มีจำนวนทั้งสิ้น 42 ประเด็น โดยแต่ละประเด็นมีคะแนนความสำคัญเฉลี่ยตั้งแต่ 93.33 – 100.00 คะแนน และมีพิสัยคะแนนระหว่างความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มนักวิชาการและกลุ่มนักปฏิบัติ ตั้งแต่ .00 – 13.33 แสดงว่า ในทุกประเด็นแนวทางส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู มีความสำคัญ มากที่สุด และมีพิสัยแตกต่างกัน น้อย

3) จากการจัดประชุม MACR เมื่อพิจารณาประเด็นแนวทางส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู เป็นรายชื่อ พบว่า ประเด็นแนวทางส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู ที่มีคะแนนความสำคัญเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดใจกว้าง ยอมรับ และเอาใจใส่กับความคิดใหม่ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู โดยมีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 100.00 คะแนน และมีพิสัย เท่ากับ .00 คะแนน หมายความว่า แนวทางมีค่ามากที่สุดและมีความสำคัญเท่ากัน และประเด็นแนวทางส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู ที่มีคะแนนรองลงมา โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน คือ 98.33 คะแนน และพิสัยเท่ากัน คือ 3.33 มีรายละเอียดดังนี้

3.1) ปัจจัยด้านการพัฒนาภาวะผู้นำโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับรู้ถึงความสามารถของครู ในศักยภาพด้านวิชาการและการเป็นผู้นำของครู

3.2) ปัจจัยด้านการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ได้แก่ (1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา จากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีการนำสารสนเทศที่เกี่ยวข้องมาใช้เพื่อเชื่อมโยงการพัฒนาและส่งเสริมนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างชัดเจน (2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรแต่งตั้งบุคคลหรือหน่วยงานที่คอยกำกับติดตามอย่างเป็นทางการ เพื่อให้ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ และ (3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีรูปแบบการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยวิธีที่หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการ และให้เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

3.3) ปัจจัยด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเพิ่มความร่วมมือกับชุมชนเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.4) ปัจจัยด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3.5) ปัจจัยด้านการเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนครูที่มีความตั้งใจและพยายามทำงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3.6) ปัจจัยด้านการส่งเสริมความเชื่อมั่นในอำนาจตนของครู ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าลอง และกล้าแสดงออก

### อภิปรายผล

1) แนวทางส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย (1) หลักการ (2) วัตถุประสงค์ (3) แผนงาน (4) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ (5) แนวทางส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู ทั้งนี้เนื่องจาก รูปแบบและองค์ประกอบต่างๆ ของการส่งเสริมนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู แสดงให้เห็นถึงโครงสร้างและลำดับชั้นขององค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันเป็นลำดับ ซึ่งถือเป็นรูปแบบการวางแผนส่งเสริมนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู มีโครงสร้างและรายละเอียดที่เข้าใจได้ง่าย มองเห็นภาพการดำเนินการ และใช้เป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติจนบรรลุถึงจุดมุ่งหมายได้ โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์เอาวิธีการระบบ (System Approach) ตามแนวคิดของ Romiszowski (1970); Bowditch (1973); กิดานันท์ มลิทอง (2543) ซึ่งเป็นภาพรวมของโครงสร้างหรือขอบข่ายการอย่างหนึ่งที่มีการจัดระเบียบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ที่รวมกันอยู่ในโครงการหรือขบวนการนั้น ด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่ใช้ในการวางแผนและดำเนินการต่างๆ เพื่อให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ วิธีการระบบมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) ข้อมูลวัตถุประสงค์ (Input) 2) กระบวนการ (Process) 3) ผลผลิต (Output) และ 4) ผลป้อนกลับ (Feedback) ร่วมกับรูปแบบการศึกษาด้วยโครงการตามแนวคิดของ สมคิด พรหมจ้อย (2550) ซึ่งโครงการที่ดีจะต้องมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ มีการระบุรายละเอียดต่างๆ ของกิจกรรมที่จะดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ การเขียนโครงการจำเป็นต้องกำหนดองค์ประกอบหรือโครงสร้างของโครงการที่ครอบคลุมประเด็นที่สำคัญอย่างครบถ้วน แล้วนำมาสร้างเป็นโมดูล (Module) ตามแนวคิดของ บุญเกื้อ ควรหาเวช (2545) ซึ่งจะมีลักษณะของการจัดเป็นชุดการเรียนรู้ (Learning Packages) คือมีการส่งเสริมหรือพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครูหลายๆ ด้านภายในนั้น

อนึ่งการส่งเสริมนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู มุ่งเน้นให้เกิดนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครูตาม 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) กระบวนการพัฒนานวัตกรรม (2) การนำนวัตกรรมไปใช้งาน (3) คุณค่าของนวัตกรรม และ (4) ความใหม่ของนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลชุดปัจจุบัน นั่นคือแนวคิด “ประเทศไทย 4.0” ที่ว่า ประเทศไทยต้องสามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามชุดใหม่ในศตวรรษที่ 21 โดยการขับเคลื่อนด้วย “นวัตกรรม” ดังนั้นนวัตกรรมจึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ก่อให้เกิดสิ่งต่างๆ มากมาย เช่น ผลิตภัณฑ์ใหม่ การบริการใหม่ และกระบวนการใหม่ รากฐานของนวัตกรรมนั้นคือความคิดสร้างสรรค์ หรือการผลิตที่สามารถแก้ปัญหาใหม่ๆ ได้ (Mumford & Gustafson, 1988; Shalley & Zhuo, 2008)

2) แนวทางส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู ในด้านกระบวนการพัฒนา มี 3 ขั้นตอน (การวางแผน การดำเนินงาน และการประเมิน) มีจำนวนทั้งสิ้น 42 ประเด็น โดยแต่ละประเด็นมีคะแนนความสำคัญเฉลี่ยตั้งแต่ 93.33 – 100.00 คะแนน และมีพิสัยคะแนนระหว่างความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มนักวิชาการและกลุ่มนักปฏิบัติ ตั้งแต่ .00 – 13.33 แสดงว่า ในทุกประเด็นแนวทางส่งเสริมการเกิดนวัตกรรม

จัดการเรียนรู้ของครู มีความสำคัญ “มากที่สุด” และมีพิสัยแตกต่างกัน “น้อย” ทั้งนี้เนื่องจาก แนวทางส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู ดังกล่าวได้ผ่านขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้วยการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed method Research) ด้วยการวางแผนแบบ Explanatory Design ตามแนวคิดของ Creswell & Plano Clark (2007) จึงทำให้ผลการประเมินแนวทางส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู แต่ละประเด็นมีคะแนนความสำคัญในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับปัจจัยทางด้านการบริหารการศึกษาและด้านบุคคลที่มีอิทธิพลต่อนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู ได้แก่ (1) นโยบายการจัดการศึกษาในสถานศึกษา (รังสรรค์ เลิศในสัตย์ และอนุวัต เจริญสุข, 2557) (2) ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (กนกอร สมปราชญ์, 2559) (3) ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Owens, 2013) (4) ความเชื่อมั่นในอำนาจตน (Bandura, 1997) (5) ความคิดสร้างสรรค์ (Amabile et al., 1996) (6) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Dehnavieh et al., 2010)

3) ประเด็นแนวทางส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู เป็นรายชื่อ พบว่า ประเด็นแนวทางส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู ที่มีคะแนนความสำคัญเฉลี่ยสูงที่สุดคือ “ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดใจกว้าง ยอมรับ และเอาใจใส่กับความคิดใหม่ๆ” ซึ่งเป็นปัจจัยด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ โดยมีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 100.00 คะแนน และมีพิสัย เท่ากับ .00 คะแนน หมายความว่า แนวทางดังกล่าวมีสำคัญมากที่สุดและมีความสำคัญเท่ากัน ทั้งนี้เนื่องจาก ทางส่งเสริมนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู ควรมุ่งเน้นไปที่การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู ซึ่งบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการนำและสนับสนุนนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู คือผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ครูกล้าคิดกล้าทำ มีการเปิดใจรับแนวคิดใหม่ ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกันของคนหลายๆ รุ่น (Generation) ในองค์กร และควรส่งเสริมให้ครูเกิด Thinking Over กล่าวคือ การคิดไกล คิดยาว และคิดบวก ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญนำไปสู่การเกิดนวัตกรรม สอดคล้องกับ Puccio, Mance & Murdock (2011); Harris (2009); Adair (2007) มีแนวคิดที่ว่า ผู้นำที่สร้างสรรค์ควรสามารถจูงใจ ประสานงาน และนำบุคคลอื่นอย่างมีวิสัยทัศน์จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยแนวทางใหม่ๆ อย่างท้าทายและสร้างสรรค์ โดยการสร้างสภาพแวดล้อมแบบเปิดด้วยการไว้วางใจ ให้อิสระในการคิด พร้อมสนับสนุนความคิดใหม่ๆ

นอกจากนี้ ยังมีประเด็นแนวทางส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู ที่มีคะแนนรองลงมาและน่าสนใจ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน คือ 98.33 คะแนน และพิสัยเท่ากัน คือ 3.33 หมายความว่า แนวทางเหล่านั้นมีสำคัญมากที่สุด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- ปัจจัยด้านการพัฒนาภาวะผู้นำโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับรู้ถึงความสามารถของครูในศักยภาพด้านวิชาการและการเป็นผู้นำของครู สอดคล้องกับ กนกอร สมปราชญ์ (2559) มีแนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำโรงเรียนจะช่วยเพิ่มศักยภาพและนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ได้ดี โดยการส่งเสริมสนับสนุน อำนวยความสะดวก จัดการรวบรวม และจัดการให้มีความพยายามเพื่อให้เกิดนวัตกรรมและใช้นวัตกรรมในที่สุด

- ปัจจัยด้านการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ได้แก่ (1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา จากความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีการนำสารสนเทศที่เกี่ยวข้องมาใช้เพื่อเชื่อมโยงการพัฒนาและส่งเสริมนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครูอย่างชัดเจน (2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรแต่งตั้งบุคคลหรือหน่วยงานที่คอยกำกับติดตามอย่างเป็นทางการ เพื่อให้ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ และ (3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีรูปแบบการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู ด้วยวิธีที่หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการ และให้เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตนะ (2550) มีแนวคิดว่าการกำหนดเป้าหมายของนโยบาย (วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ

เป้าประสงค์) ถือเป็นจุดหมายปลายทางที่จะมุ่งไปให้ถึง แต่ข้อสำคัญเป้าหมายต้องมีความชัดเจนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติตามนโยบายมีหลักยึดถือที่ชัดเจน รวมถึง กนกอร สมปราชญ์ (2557) มีแนวคิดที่ว่า ผู้นำโรงเรียนต้องทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในระดับห้องเรียน ควรจะมีกลยุทธ์หรือกระบวนการผ่านโครงสร้างและระบบโรงเรียน เช่น การเป็นแบบอย่าง การกำกับติดตาม การสื่อสาร และการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยวิธีที่หลากหลายและตรงตามความต้องการ

- ปัจจัยด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเพิ่มความร่วมมือกับชุมชนเพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับ Hord (1997); Senge, 1990 มีแนวคิดว่าการรวมตัวกันเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีนัยยะแสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของครูหรือเปิดโอกาสให้ครูเป็นประธานในการเปลี่ยนแปลง การมีคุณค่าร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ไปถึงการเรียนรู้ร่วมกันและการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน สร้างแรงผลักดัน โดยอาศัยความต้องการและความสนใจของสมาชิก เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพสู่มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก

- ปัจจัยด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ Amabile et al. (1996) มีแนวคิดที่ว่า ความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นกระบวนการของสิ่งแปลกใหม่ หรือความคิดที่มีประโยชน์และเหมาะสมเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้ และ Guilford (1967) ได้กล่าวถึงคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ว่า จะต้องมีความฉับไวที่จะรับรู้ปัญหา มองเห็นปัญหาสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงความคิดใหม่ๆ รวมถึง De Bono (2000) กล่าวถึงความคิดสร้างสรรค์ว่า เป็นลักษณะความคิดเช่นนี้จะนำไปสู่การประดิษฐ์สิ่งแปลกใหม่ จนเกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ๆ ในที่สุด

- ปัจจัยด้านการเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนครูที่มีความตั้งใจและพยายามทำงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับ Hermans (1970); Spafford, Pesce & Grosser (1998) มีแนวคิดที่ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความตั้งใจของบุคคลแต่ละคนที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ให้ดี เพื่อบรรลุความสำเร็จที่ตั้งใจอย่างเต็มที่ ด้วยความกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ ความทะเยอทะยานที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น และความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

- ปัจจัยด้านการส่งเสริมความเชื่อมั่นในอำนาจตนของครู ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าลอง และกล้าแสดงออก สอดคล้องกับ Tierney & Farmer (2002) มีแนวคิดที่ว่า บุคคลมีความเชื่อมั่นในอำนาจตนสูงจะส่งผลเชิงบวกในการสร้างสรรค์ผลงาน รวมถึง Thompson, Gregg & Niska (2004) มีแนวคิดที่ว่า ผู้นำจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมการกล้าเสี่ยง ชอบการทดลอง ชอบริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และที่สำคัญคือต้องเป็นผู้นำที่รักการเรียนรู้ตลอดชีวิต

### ข้อเสนอแนะ

- 1) นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู ถือเป็นสิ่งสำคัญที่สถานศึกษาต้องสนับสนุนให้เกิดขึ้นตลอดเวลา และเป็นสิ่งที่มีส่วนช่วยไม่ตกยุค โดยทั่วไปนวัตกรรมมักประกอบด้วย 1) ความใหม่ของนวัตกรรม 2) คุณค่าของนวัตกรรม 3) กระบวนการพัฒนานวัตกรรม และ 4) การนำนวัตกรรมไปใช้งาน

- 2) ปัจจัยด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด โดยมีแนวทางส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดใจกว้าง ยอมรับ และเอาใจใส่กับความคิดใหม่ๆ และผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนครูที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

- 3) ปัจจัยด้านการพัฒนาภาวะผู้นำโรงเรียน โดยมีแนวทางส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรยอมรับและรับรู้ถึงความสามารถของครูในศักยภาพด้านวิชาการและการเป็นผู้นำของครู
- 4) ปัจจัยด้านการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาในสถานศึกษา โดยมีแนวทางส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษาจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีการนำสารสนเทศที่เกี่ยวข้องมาใช้เพื่อเชื่อมโยงการพัฒนาและส่งเสริมนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครูอย่างชัดเจน ควรแต่งตั้งบุคคลหรือหน่วยงานที่คอยกำกับติดตามอย่างเป็นทางการเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ และควรมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครูด้วยวิธีที่หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการ และให้เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
- 5) ปัจจัยด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ โดยมีแนวทางส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเพิ่มความร่วมมือกับชุมชนเพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้
- 6) ปัจจัยด้านการเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยมีแนวทางส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนครูที่มีความตั้งใจและพยายามทำงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
- 7) ปัจจัยด้านการส่งเสริมความเชื่อมั่นในอำนาจตน โดยมีแนวทางส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าลอง และกล้าแสดงออก

### เอกสารอ้างอิง

- กนกอร สมปราษฎย์. (2559). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้*. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- กนกอร สมปราษฎย์. (2557). *ภาวะผู้นำโรงเรียนและการพัฒนาตนเองสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. ขอนแก่น: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กิตานันท์ มลิทอง. (2543). *เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ธีรพงษ์ แสงสิทธิ์. (2560). *โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญเกื้อ ควรหาเวช. (2545). *นวัตกรรมการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: เอสอาร์ ปรีนติ้ง.
- รังสรรค์ เลิศในสัตย์ และอนุวัต เจริญสุข. (2557). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพและนวัตกรรมของภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไทย*. กรุงเทพฯ: คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2550). การวิจัยเชิงนโยบายแบบมีส่วนร่วม. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 3(2): 26– 40.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2550). *เทคนิคการประเมินโครงการ*. กรุงเทพฯ: จตุพจน์.



- Adair, J. (2007). **Leadership for Innovation: How to Organize Team Creativity and Harvest Ideas.** London: Kogan Page.
- Amabile, T.M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J. & Herron, M. (1996). User's Manual for KEYS: Assessing the work environment for creativity. **Academy of Management Journal**, **39**: 1154–1184.
- Bandura, A. (1997). **Self-efficacy: The Exercise of control.** New York: W.H. Freeman & Company.
- Bowditch, J.L. (1973). **Behavior in Organization: A systems approach to managing.** 2<sup>nd</sup> edition. Reading, Massachusetts: Addison–Wesley publishing company.
- Creswell, J.W. & Plano Clark V.L. (2007). **Designing and conducting mixed methods research.** Thousand Oaks, CA: Sage.
- De Bono, Edward. (2000). **Six Thinking Hats.** Great Britain: Penguin Books.
- Dehnavieh, R., Hasanzadeh, E., Mehralhasani, M.H., Pour, H.I., Shahheidari, M. & Hekmat, S.N. (2010). Factors Influencing Creativity and Innovation of the Senior Managers of Iran University of Medical Sciences– 2010. **Research Journal of Biological Sciences**, **5**(11): 708–712.
- Guilford, J.P. (1967). **The nature of Intelligence.** New York: Hill Book Company.
- Harris, A. (2009). Creative leadership. **Journal of Management in Education**, **23**(1): 9–11.
- Hermans, J.M. (1970). A Questionnaire Measure of Achievement Motivation. **Journal of Applied Psychology**, **54**, June: 354–355.
- Hord, S.M. (1997). **Professional Learning Communities: Communities of Continuous Inquiry and Improvement.** Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory.
- King, J.A., Stevahn, L., Ghore, G. & Minnema, J. (2001). *Toward a taxonomy of essential evaluation competencies.* **American journal of Evaluation**, **22**: 229–247.
- Mumford, M.D. & Gustafson, S.B. (1988). Creativity syndrome: Integration, application, and innovation. **Psychological Bulletin**, **103**: 27–43.
- Owens, S. (2013). **Nurturing teacher wellbeing through professional learning communities within innovative schooling contexts.** Paper presented at Australian Association for Research in Education conference, Adelaide on 02 December 2013.
- Puccio, G., Murdock, M. & Mance, M. (2011). **Creative Leadership: Skills that drive change.** Thousand Oaks: SAGE Pub.
- Raudenbush, S.W. & Bryk, A.S. (2002). **Hierarchical Linear Models.** 2<sup>nd</sup> Edition. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Rogers, E.M. (1995). **Diffusion of Innovations.** 4<sup>th</sup> Edition. NY: The Free Press.
- Rogers, E.M. & Shoemaker, F.F. (1971). **Communication of innovations: a cross-cultural approach.** New York: Free Press.
- Romiszowski, A.J. (1970). **A systems Approach to education and training.** Stanley: L. Hunt Publishers.



- Seels, B.B. & Richey, R.C. (1994). **Instructional technology: The definition and domains of the field**. Washington DC: Association for Educational Communications and Technology.
- Senge, P.M. (1990). **The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization**. New York: Doubleday.
- Shalley, C.E. & Zhou, J. (2008). Organizational creativity research: A historical overview. In C.E. Shalley & J. Zhou (Eds.), **Handbook of organizational creativity**: 3–31. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Spafford, C., Pesce, A. & Grosser, G. (1998). **The cyclopedic education dictionary**. New York: Delmar Publishers.
- Thompson, S., Gregg, L. & Niska, J. (2004). Professional Learning Communities, Leadership and Student Learning. **Research in Middle Level Education**, 28(1): 35–54.
- Tierney, P. & Farmer, S.M. (2002). Creative self–efficacy: its potential antecedents and relationship to creative performance. **Academy of Management Journal**, 45(6): 1137–1148.