



การศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมและแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์
นวัตกรรมของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต

3



ชลัดดา บุญมาก

การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

การศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมและแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์
นวัตกรรมของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต

3



การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง "การศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมและแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรม
สร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต

3"

ของ ชลัดดา บุญมาก

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถิรพร เขาวินชัย)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ศรีพันธ์)

หัวหน้าภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา



ชื่อเรื่อง	การศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมและแนวทางการส่งเสริม พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 3
ผู้วิจัย	ชลัดดา บุญมาก
ประธานที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถิรพร เขาวนชัย
ประเภทสารนิพนธ์	การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2565
คำสำคัญ	นวัตกรรม, พฤติกรรมสร้างสรรค์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูและศึกษาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 3 โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนจำนวน 291 คน ได้มาโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยกำหนดสัดส่วนตาม รายอำเภอ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์เขต 3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์เขต 3 พบว่า ภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยด้านการประยุกต์ใช้และนำไปปฏิบัติจริงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นด้านการแสวงหาโอกาส และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือความคิดถูกยอมรับ
2. ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์เขต 3 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน จัดอบรมหรือจัดกิจกรรมที่จะ

สามารถส่งเสริม ให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเองด้านความรู้ความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนครูให้ได้มีโอกาสที่จะนำเสนอความคิด สร้างความตระหนักและสร้างแรงจูงใจในการแสวงหา ความรู้ใหม่ให้กับครูและบุคลากรที่จะสามารถนำความรู้นั้นมาใช้พัฒนาองค์กรได้



Title	A STUDY INNOVATION BEHAVIOR AND GUIDELINES FOR INNOVATION BEHAVIOR OF TEACHERS UNDER THE OFFICE OF NAKHON SAWAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3
Author	Chaladda Boonmak
Advisor	Assistant Professor Sathiraporn Chaowachai, Ed.D.
Academic Paper	M.Ed. Independent Study in Educational Administration, Naresuan University, 2022
Keywords	Innovation., Innovation Behavior.

ABSTRACT

The purposes of this research were to study innovation behavior and guidelines innovation behavior of primary school teachers under Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 3. The research method was divided into 2 steps: The first is study of the level of innovative behavior of school teachers under Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 3. The sample group consisted of 291 teachers. The samples were proportionated by district. Data were collected by a questionnaire. It is a 5-level estimation scale with data analysis using mean and standard deviation. The second step was to study the guidelines for innovation behaviors of school teachers under the Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 3. The informants were 3 experts selected by purposive sampling. Collected data by interview form. And analyzed the data by content analysis. The research results were as follows.

1. The results of the study were as follows : The overall results of the study of innovative behavior of primary school 's teachers under Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 3 were at a high level. The highest average was adaptation and practical next in order was seeking for the opportunity. The lowest average was the idea is accepted

2.The results of the study of guidelines for innovation behaviors of school teachers under the Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 3 found that Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 3 creates a network to exchange knowledge between schools. Educational Service Area should set up training or activities. Teachers have the opportunity to develop themselves in terms of knowledge and ability. Educational institute administrators encourage teachers to have the opportunity to present their ideas. Raise awareness and create incentives for teachers and personnel to acquire new knowledge who will be able to use that knowledge to develop the organization.



ประกาศคุณูปการ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร. ฉลอง ชาตรุประชีวิน และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถิรพร เขาวนชัย อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าอิสระสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณนายณรงค์ศักดิ์ โพธิ์อ่อง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 และนายชูศักดิ์ น้อยทา ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเทพสุทธาวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ นายณรงค์ นาคชัยยะ ศึกษานิเทศก์จังหวัดนครสวรรค์ นางสาวอมรรัตน์ แก้วมาลา ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์และนายจิรัฏฐ์ แจ่มสว่าง ครูเชี่ยวชาญ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ ให้คำแนะนำและข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณคุณครูโรงเรียนวัดเทพสุทธาวาส เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมชั้นเรียน เพื่อน ๆ ทุกคน ที่คอยอยู่เคียงข้างสนับสนุนและให้กำลังใจเสมอมา

เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวของผู้วิจัยที่ให้คำชี้แนะ ให้กำลังใจ และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้านอย่างดีที่สุดเสมอมา คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบและอุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน

ชลัดดา บุญมาก

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
ประกาศคุณูปการ.....	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมนวัตกรรมการ.....	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	27
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	28

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3	28
ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3	33
บทที่ 4 ผลการวิจัย	36
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3	37
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3	48
บทที่ 5 บทสรุป	55
สรุปผลการวิจัย	55
อภิปรายผล	57
ข้อเสนอแนะ	61
ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้	61
บรรณานุกรม	62
ภาคผนวก	66
ประวัติผู้วิจัย	80

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม.....	23
ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3.....	29
ตาราง 3 แสดงวันและเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์	35
ตาราง 4 แสดงข้อมูลทั่วไป จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .	37
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลและอันดับที่ของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ในภาพรวม.....	39
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลและอันดับที่ของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 3 ด้านการสร้างแนวคิดใหม่	40
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลและอันดับที่ของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 3 ด้านการแสวงหาโอกาส	42
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลและอันดับที่ของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 3 ด้านความคิดถูกยอมรับ	44
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลและอันดับที่ของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 3 ด้านการประยุกต์ใช้และนำไปปฏิบัติจริง	46
ตาราง 10 แสดงผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3.....	51

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย	27



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ไทยแลนด์ 4.0 เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือโมเดลพัฒนา เศรษฐกิจของรัฐบาล ภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ที่มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่างๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงในศตวรรษที่ 21 ได้ โดยที่แนวทางการพัฒนาประเทศแบบไทยแลนด์ 4.0 นั้น เพื่อให้เกิดผลจริงต้องมีการพัฒนาวิชาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการวิจัยพัฒนาแล้วต่อยอดในกลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย ซึ่งการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในยุคนี้ ที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วมไปด้วยกัน ช่วยกันผลักดันไปพร้อม ๆ กันเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการทำให้โมเดลนี้ประสบความสำเร็จ (สุวิทย์ เมษินทรีย์. 2556)

จากแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติพบว่าการจัดการศึกษายังขาดคุณภาพและมาตรฐาน ที่มาจากสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน ในเรื่อง ความเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างก้าวกระโดด ก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างฉับพลัน (Disruptive technology) ซึ่งนอกจากจะส่งผลกระทบต่อ ระบบเศรษฐกิจแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของประชาชนในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ที่ต้อง เผชิญกับเทคโนโลยีดิจิทัลในชีวิตประจำวันมากมาย ทั้งด้านการเรียนการสอนในสถานศึกษา การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การเดินทาง การใช้ข้อมูลข่าวสารเพื่อการบริหารและการจัดการ การทำงาน (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ในแผนยุทธศาสตร์ของการพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2564 - พ.ศ. 2565 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2564) ให้ความสำคัญกับการบริการที่เป็น มาตรฐานสากล ตอบสนองความต้องการของประชาชนในฐานะผู้รับบริการได้อย่างทันที ทุกที่ ทุกเวลา ผ่านบริการภาครัฐทางอิเล็กทรอนิกส์มีการเชื่อมโยงบริการของทุกหน่วยงานแบบเบ็ดเสร็จ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัล ระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของจังหวัดนครสวรรค์ พ.ศ.2563-2565 ตามประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมศักยภาพ การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่การพัฒนาคน ทุกช่วงวัยพร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

สถานศึกษาในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยที่สถานศึกษาต้องเป็นจุดเริ่มต้นขับเคลื่อนให้การจัดการศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อตอบสนองต่อนโยบายดังที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร ผู้บริหารการศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา การที่ผู้บริหารยึดติดกับแนวทางการบริหารแบบเก่า ๆ เนื่องจากขาดทักษะเกี่ยวกับนวัตกรรมและสารสนเทศจึงทำให้ขาดแนวทางในการพัฒนา หรือตามไม่ทันข่าวสารในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากนวัตกรรมก็คือ ทำสิ่งใหม่ขึ้นมา หรือ ปรับปรุงสิ่งเก่าให้ดีขึ้น ความสำคัญของนวัตกรรมก็เพื่อให้ทันในโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงทุกด้านอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมและเทคโนโลยี นวัตกรรมนับว่ามีความสำคัญต่อการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งความก้าวหน้าทั้งด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ การศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากระบบการศึกษาที่มีอยู่เดิม เพื่อให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาทางการศึกษาบางอย่างที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน และครูก็ถือเป็นบุคคลสำคัญที่ต้องมีการปรับตัว เพื่อให้ทันกับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีใหม่ ๆ และข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการเรียนการสอนแบบใหม่ ครูต้องมีพฤติกรรมแบบคิดริเริ่มแบบใหม่ มีการสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ พฤติกรรมนวัตกรรมก็คือ พฤติกรรมทางตรงของบุคคลต่อการริเริ่มหรือมีความตั้งใจที่จะเริ่มต้นหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ซึ่งจะครอบคลุมตั้งแต่ขั้นการสร้างจนถึงการพัฒนานวัตกรรม นอกจากนี้ยังองค์ประกอบพฤติกรรมนวัตกรรม จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า แนวคิดพฤติกรรมนวัตกรรมของคานเตอร์ (Kante, 1988) ซึ่งเป็นแนวคิดที่นิยมไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทแต่ละองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งสำหรับการจัดการศึกษาในองค์กรหรือสถาบันการศึกษาปัจจุบันนวัตกรรมถือเป็นสิ่งสำคัญ นวัตกรรมที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารและครูจึงมีผลต่อการจัดการศึกษา

การส่งเสริมพฤติกรรมก็จะเป็นวิธีแนวทางที่ใช้กลวิธีแนวทางในการปรับพฤติกรรมเพื่อจะได้พฤติกรรมตามต้องการ ซึ่งแนวทางการส่งเสริมก็จะเป็นข้อเสนอเพื่อพัฒนาและส่งเสริม ให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่ดี นำมาซึ่งการให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาสถานศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ โดยที่มีแนวทางการจัดการอย่างเป็นระบบ โดยที่การส่งเสริมพฤติกรรมนวัตกรรมของครู สิ่งสำคัญคือต้องทราบว่าปัจจัยใดมีผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมในโรงเรียน ตัวอย่างเช่น สภาพแวดล้อมขององค์กรช่วยให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมและเปลี่ยนการปรับตัวในองค์กร

สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมนวัตกรรมในประเทศไทยในระยะหลังเริ่มมีมากขึ้น เนื่องจากบริบทของสังคมโลกเปลี่ยนแปลงไป แนวคิดด้านการศึกษาและการดำรงชีวิตในศตวรรษ

ที่ 21 เข้ามามีบทบาทในความเป็นอยู่ของประชากรมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับที่กล่าวมาข้างต้น รัฐบาลไทยจึงได้มีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาประชากร เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประเทศไทย 4.0 โดยมีความคาดหวังถึงคุณลักษณะของประชากรให้มีพฤติกรรมนวัตกรรมการมากขึ้น รวมไปถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ได้มีพันธกิจที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 พร้อมทั้งมีจุดเน้นในเรื่องของหนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. 2565). ซึ่งถือได้ว่าครูคือ บุคคลสำคัญที่ต้องมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม ครูต้องมีพฤติกรรมแบบใหม่ ปรับตัวให้ทันกับสังคม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีใหม่ ๆ และถือเป็นจุดเริ่มต้นและปลูกฝังพฤติกรรมสร้าง นวัตกรรมของนักเรียนเพื่อให้มีความสามารถในการปรับตัวและก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

ดังนั้นผู้ศึกษาวิจัยซึ่งเป็นข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค่นวัตกรรมของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เพื่อข้อมูลการวิจัยจะ เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการส่งเสริม หรือพัฒนาพฤติกรรม สร้างสรรค่นวัตกรรมของครูในโรงเรียน เพื่อให้ตอบรับกับนโยบายข้างต้นและควมมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการจัดการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค่นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค่นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาทราบพฤติกรรมสร้างสรรค่นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เพื่อเป็นข้อมูลที่ใช้ในการวางแผนพัฒนา
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ได้รับทราบแนวทางใน การส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค่นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ซึ่งจะเป็ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการศึกษาทบทวนและเป็นแนวทาง ในการบริหาร ส่งเสริมหรือพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค่นวัตกรรมของครูเพื่อการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนของการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน คือ การศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 และการศึกษาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 โดยมีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

1. ขอบเขตเนื้อหา

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 โดยสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีจากงานวิจัยของบุคคลดังต่อไปนี้ ตรีทิพย์ บุญเยี่ยม (2554), รังสรรค์ ศรีเกียรติณรงค์ (2559), วรชัย สิงห์ฤกษ์ และประสพชัย พสุนนท์ (2561), โสภิต สัจจปัญญาพิทักษ์ และภาสกร เดวิซพงศ์ (2562) และอำพร พันมะณี (2562) ได้ตั้งนี้ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการสร้างแนวคิดใหม่
2. ด้านการแสวงหาโอกาส
3. ความคิดถูกยอมรับ
4. ด้านการประยุกต์ใช้และนำไปปฏิบัติจริง

2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 จำนวน 1,199 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 จำนวน 291 คน ได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนแต่ละอำเภอ

3. ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

1. ขอบเขตเนื้อหา

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ในขั้นตอนที่ 1 โดยเลือกจากข้อพฤติกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านมาเป็นกรอบในการศึกษาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3

2. ขอบเขตกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านนวัตกรรมจำนวน 3 คน ได้โดยการเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณสมบัติดังนี้

1. ศึกษาราชการจังหวัด ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการศึกษาหรือเทียบเท่า มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในด้านนวัตกรรม และมีประสบการณ์การบริหารมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2. เป็นศึกษานิเทศก์ ผู้มีความรู้ มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในด้านนวัตกรรม มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการ มีประสบการณ์การทำงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3. ครูเชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านนวัตกรรม มีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3. ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม** หมายถึง การแสดงออกถึงการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ของครูบวกกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การบูรณาการให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในองค์กร เข้าไว้ด้วยกัน เพื่อเป็นการคิดค้นหาโอกาสใหม่ มาปฏิบัติใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรสูงสุด จะช่วยใช้ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร การนำทรัพยากรต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้กับแนวคิดใหม่ได้อย่างเหมาะสม มีการส่งเสริมจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของพฤติกรรมสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1.1 **ด้านการสร้างแนวคิดใหม่** หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลเริ่มหาวิธีการต่าง ๆ สร้างแนวคิดที่แปลกใหม่ เกิดแนวความคิดที่ผสมผสานกันระหว่างแนวความคิดใหม่และเก็บรวบรวม

แนวความคิดแบบเดิมที่มีอยู่ นำมาริเริ่มสร้างสรรค์ แก้ไขปัญหาหรือการแก้ไขปรับปรุงดำเนินงาน ทำให้การสร้างแนวคิดที่ดีกว่าโดยแตกต่างไปจากเดิม

1.2 ด้านการแสวงหาโอกาส หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลมองหาโอกาสที่เกิดจากปัญหา หรือสถานการณ์ หรือจากการหาช่องว่างของการปฏิบัติงาน ที่ต้องได้รับการแก้ไข การค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โดยการที่บุคคลากรเริ่มเสาะ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ วิเคราะห์หาโอกาสต่าง ๆ ในการทำงานที่จะมองหาวิธีการพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และการที่บุคคลจะพิจารณาและหาโอกาสในการที่จะคิดหรือนำสิ่งใหม่ ๆ ไปใช้ในการทำงานการ

1.3 ด้านความคิดถูกยอมรับ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลเป็นผู้นำทางความคิดสามารถระดม ชักจูงและโน้มน้าวผู้อื่นให้สนับสนุนเห็นด้วยกับความคิดของตน หรือพฤติกรรมที่บุคคลจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางสังคมเพื่อหาเพื่อน ผู้สนับสนุนและผู้อุปถัมภ์ให้กับแนวคิดของตน หรือเพื่อสร้างผู้สนับสนุนที่สามารถให้อำนาจที่จำเป็นเบื้องหลัง เพื่อนำความคิดนั้นไปเผยแพร่ให้กับบุคคลอื่นต่อไปได้และยังเพื่อให้ความคิดของตนเป็นที่ประจักษ์จนบุคคลอื่นเกิดความตระหนักในแนวคิดนั้น ๆ

1.4 ด้านการประยุกต์ใช้และนำไปปฏิบัติจริง หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลนำวิธีการต่าง ๆ ที่ได้คิดค้นนำไปใช้ในการแก้ปัญหาเหล่านั้นได้จริง ถูกนำไปใช้และปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานโดยจะต้องมีการนำไปทดลอง ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานประจำ กลายเป็นสิ่งที่ใช้ประโยชน์ได้ และทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างเป็นจริง

2. แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง แบบอย่างในการปฏิบัติแนวทางการดำเนินการ หรือข้อมูลต่าง ๆ ที่แนะนำสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับสิ่งที่ควรปฏิบัติในการที่จะส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครู

3. ครู หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ปีการศึกษา 2565

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาพฤติกรรมนวัตกรรมการและแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมนวัตกรรมการของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรม ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการศึกษาวิจัย โดยครอบคลุมในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม
 - 2.1 ความหมายนวัตกรรม
 - 2.2 ความสำคัญของนวัตกรรม
 - 2.3 ประเภทของนวัตกรรม
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม
 - 3.1 ความหมายเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม
 - 3.2 องค์ประกอบของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 8) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึงภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ให้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน ดังนั้นผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงาน อีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ซึ่งผู้ช่วยมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถความถนัดและความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธีและกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554, น. 1) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึงการวินิจฉัย สั่งการ ควบคุมและการจัดการในเรื่องเกี่ยวกับงานหรือกิจการสถานศึกษา ทั้งการบริหารธุรกิจของสถานศึกษา โดยมุ่งให้บรรลุตามจุดหมายของสถานศึกษาที่ได้ตั้งไว้ ภาระหน้าที่ดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับครูนักเรียน บุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษา

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, น. 2) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลาย ๆ คน ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาให้เด็กเยาวชน ประชาชนหรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน ให้มีความสามารถ ทักษะคติพฤติกรรม ค่านิยมหรือคุณธรรม ส่วนในด้านสังคม การเมืองและเศรษฐกิจนั้น ต้องการให้สมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นระเบียบแบบแผนทั้งในระบบโรงเรียนและนอกโรงเรียน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, น. 23) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึงการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล อาจเป็นการดำเนินงานของผู้บริหารร่วมกับครูหรือบุคลากรในโรงเรียน อธิการบดีหรือผู้บริหารร่วมกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการร่วมกับ อธิบดีกรมต่าง ๆ และครูอาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ และกลุ่มบุคคลเหล่านี้ต่างร่วมมือการพัฒนาคน ให้มีคุณภาพทั้งสิ้น การจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้นจะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดหาอาคารสถานที่ และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาดำเนินการหรือมาทำการสอนในสถาบันการศึกษา การปกครองนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัย ซึ่งการดำเนินงานเหล่านี้รวมเรียกว่า ภารกิจทางการบริหารการศึกษาหรืองานบริหารการศึกษา โดยมีจุดหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียน

จิตรจรรยา ทรวงวิทยา (2562, น. 44) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือการดำเนินงานทุกอย่างในโรงเรียนให้เป็นไปตามจุดหมายการศึกษาหรือจุดหมายของหลักสูตร คือให้นักเรียน

มีสุขภาพดี มีคุณธรรมและเป็นพลเมืองที่ดี สามารถใช้ประโยชน์ของวิชาที่เรียนมีความสำคัญเกี่ยวกับ เศรษฐกิจและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม ตามขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึงการจัดกระบวนการทำงานโดยผู้บริหาร สถานศึกษามีการวางแผนทั้งศาสตร์และศิลป์ให้เกิดความร่วมมือกันของบุคลากรในสถานศึกษา ในการพัฒนาสถานศึกษาพัฒนาเยาวชน ชุมชน สังคมในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่ผู้เรียนและตรงตามความต้องการของสังคม

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

ภารดี อนันต์นาวิ (2553, น. 3) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา คือการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัย ที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะเป็นสิ่งที่ช่วยการขับเคลื่อนนโยบายและกำหนดทิศทาง ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและก่อให้เกิดศักยภาพ ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิด ประสิทธิภาพอย่างสูงสุด โดยต้องอาศัยการกำหนดขั้นตอน วิธีการ อย่างเป็นระบบ มีการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรด้านอื่น ๆ ให้คุ้มค่าที่สุด รวมถึงการ ประเมินผลเพื่อนำผลที่ได้ นำกลับมาแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องและเหมาะสม อีกทั้งยังต้องคอย ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนและแก้ปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานตามคำสั่ง ผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ที่จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ปรัชญา เวสารัชช (2554, น. 3) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นการ บริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วม ดำเนินการ มีรูปแบบขั้นตอน กติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการ ประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ ซึ่งมีความสามารถในการบริหารจัดการ การปฏิบัติงาน ที่ให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายที่ได้รับ มอบหมายหรือตามแบบแผนปฏิบัติที่ได้วางไว้

พิมพกา ธรรมสิทธิ์ (2554, น. 1) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ในบางประเทศการบริหารการศึกษานับว่าเป็นอาชีพที่สำคัญ อาชีพหนึ่งไม่น้อยไปกว่าอาชีพอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะการบริหารสถานศึกษานั้นจะต้องสัมพันธ์กัน กับพฤติกรรมมนุษย์และพฤติกรรมของสังคมซึ่งจะต้องอาศัยทั้งความรู้ทั้งทางด้านศาสตร์และศิลป์

ครรชิต มาลัยวงศ์ (2557) กล่าวว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญมากเพราะการศึกษา ของเยาวชนหรือคนในประเทศจะดีหรือเลว จะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดี หรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งก็คือขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาของบ้านเมือง นั้นเอง หากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา และผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของ ประชาชนและประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้นก็就会有ความรุ่งเรืองในทุก ๆ ทาง ในทางตรงกันข้าม

หากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่ง และทำงานโดยกำหนดเอาความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้ว ก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรืองได้

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา ทำให้สถานศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม

ความหมายนวัตกรรม

ถวัลย์ มาศจรัส (2547, น. 3) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง ความคิด รูปแบบ วิธีการ เทคนิค แนวทางและผลิตผลที่ปรับปรุงยุค สรรสร้าง และพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม

สมบัติ กาญจนารักษ์ (2548, น. 2) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง การนำแนวคิด กระบวนการเทคนิค หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่คิดค้นขึ้นใหม่ โดยยังไม่เคยมีใครใช้มาก่อนหรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงมาจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น

ประภาพรณ เส็งวงศ์ (2550, น. 37) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง กิจกรรม กระบวนการ เครื่องมือ สื่อต่าง ๆ ที่มีรูปแบบใหม่หรือสิ่งที่มีอยู่เดิมโดยมีการพัฒนาให้มีคุณภาพดีขึ้น ซึ่งครูยังไม่เคยนำมาให้ผู้เรียนใช้ในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีทักษะและเจตคติตามจุดประสงค์ที่กำหนด

วรวิทย์ นิเทศศิลป์ (2551, น. 257) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง การกระทำ การปฏิบัติ ความคิด โดยรูปคำหมายถึงความคิดหรือการกระทำใหม่ ๆ ที่นำมาใช้แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และคณะ (2553, น. 54) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นจากการใช้ความรู้ ทักษะประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาขึ้น ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ หรือกระบวนการใหม่ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคม

เศรษฐพุฒิ สุทธิวาทนฤพุฒิ (2556, น. 12-13) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง การทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ และยังอาจหมายถึงการเปลี่ยนแปลงทางความคิด การผลิตกระบวนการหรือองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงนั้นจะเกิดขึ้นจากการปฏิวัติ การเปลี่ยนอย่างถอนรากถอนโคน หรือการพัฒนาต่อยอดก็ตาม รวมไปถึงการนำความคิดสร้างสรรค์มาทำสิ่งใหม่ มาใช้ประโยชน์ให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มรายได้ การลดต้นทุน การเพิ่มประสิทธิภาพ หรือการส่งเสริมพัฒนาขีดความสามารถของมนุษย์

ฉิรดา เวชญาลักษณ์ (2562, น. 66) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง ทำสิ่งใหม่ขึ้นมา ความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะและประสบการณ์ทางเทคโนโลยีหรือ การจัดการมาพัฒนาและผลิตสินค้าใหม่ กระบวนการผลิตใหม่หรือบริการใหม่ซึ่งตอบสนองความต้องการ

เนาวนิตย์ สงคราม (2562, น. 91) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง ผลงาน วิธีการ กระบวนการ ใหม่ หรือองค์ความรู้ใหม่ ที่ไม่เคยมีหรือปรากฏมาก่อนหรือเป็นผลงาน วิธีการกระบวนการที่มีอยู่ แล้วแต่นำมาปรับปรุงหรือพัฒนาและได้ผลดี

ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์ (2564) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง การคิดหรือการประดิษฐ์ สิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน การต่อยอดจากสิ่งที่มีอยู่แล้ว โดยพัฒนาให้ดีกว่าเดิม รวมถึงสิ่งที่ประยุกต์ หรือดัดแปลงจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัยกว่าเดิม โดยอาศัยการคิดของคนที่อยู่ในองค์กรเป็น สำคัญ ไม่ใช่การลอกเลียนแบบจากที่อื่น ๆ มาเป็นของตนเอง

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2565, น. 10) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ที่เกิดจาก กระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่มีคุณค่าใหม่หรือมีมูลค่าทางเศรษฐกิจ และอาจนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ได้ โดยการเปลี่ยนแปลงทางความคิด การผลิต กระบวนการ หรือองค์การ กระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงนั้นมีทั้งการเปลี่ยนแปลงขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ทั้งการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉมและแบบค่อยเป็นค่อยไป หรือการพัฒนาต่อยอด เพื่อให้ได้สิ่งใหม่ หรือองค์ประกอบใหม่ โดยลักษณะของความใหม่ของนวัตกรรมมี 5 ประการ ได้แก่

1. ผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือคุณสมบัติใหม่ของผลิตภัณฑ์เดิม
2. กระบวนการผลิตใหม่ที่เสนอเข้าสู่อุตสาหกรรม
3. การเปิดตลาดใหม่
4. การเปลี่ยนแปลงองค์การใหม่
5. การพัฒนาแหล่งวัตถุดิบ หรือปัจจัยนำเข้าใหม่

สรุปได้ว่า นวัตกรรมคือ การนำความคิดใหม่ ๆ วิธีการปฏิบัติใหม่ ๆ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ หรืออาจจะได้รับการปรับปรุงจากสิ่งดั้งเดิมให้ดีขึ้นเหมาะสมกับสถานการณ์ซึ่งสิ่งเหล่านี้ได้รับการ ทดลองพิสูจน์และพัฒนาเป็นขั้นเป็นตอน เป็นระบบ จนเชื่อถือได้ว่าให้ผลที่ดีกว่าเดิม นำมาปรับปรุง เปลี่ยนแปลงแนวปฏิบัติทางการศึกษา เป็นผลทำให้ประสิทธิภาพทางการศึกษาสูงขึ้น รวมถึงการเกิด ผลิตภัณฑ์ การบริการ กระบวนการใหม่ การปรับปรุงเทคโนโลยี การแพร่กระจายเทคโนโลยีและการ ใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์

ความสำคัญของนวัตกรรม

เสนห์ จ้อยโต (2554, น. 7-12) กล่าวว่า ความสำคัญของนวัตกรรมในยุคปัจจุบัน ก็มีความสำคัญมาก และจะสำคัญมากที่สุดในอนาคตเพราะว่าเป็นยุคของการสร้างความได้เปรียบ

ในการแข่งขัน ดังนั้นในทุกระดับตั้งแต่ระดับประเทศ ระดับภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ ธุรกิจเอกชน ระดับองค์กร ระดับแผนกงาน และระดับบุคคล พบว่าความสำคัญของนวัตกรรมที่มีต่อบุคคล ดังนี้

1. สู่ความเป็นเลิศของบุคคล ความคิดของบุคคลก่อให้เกิดนวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นได้เสมอ ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยด้วยพลังความคิดของบุคคลแล้วยังสามารถดูได้จากเรื่องอื่น ๆ จะพบว่านวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมักเกิดจากปัจจัยบุคคลแต่ละคน กล่าวคือ ถ้าได้มีการส่งเสริมการเรียนรู้และศึกษาอบรมให้คนมีกระบวนการคิดที่ถูกต้อง เป็นการคิดแบบวิจารณ์ญาณและการคิดแบบริเริ่มสร้างสรรค์ ก็จะทำให้ได้นวัตกรรมใหม่ขึ้นได้

2. สู่ความเป็นเลิศของทีมงาน ในการทำงานร่วมกันในองค์กร บริษัทหรือส่วนงานต่าง ๆ พบว่า ไม่ค่อยมีการพบปะพูดคุยและปะทะสังสรรค์ทางความคิด จะมุ่งเน้นการทำงานให้เสร็จตามหน้าที่ของตนเองเท่านั้น มีผลทำให้การทำงานขาดการประสานความร่วมมือและเกิดความล้มเหลวในส่วนงาน เพราะความเป็นจริงแล้วงานบริหารและงานองค์กรต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ยิ่งมีการพูดคุยกันมากเท่าใดก็จะก่อให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้นเท่านั้น การพัฒนาการเรียนรู้ด้วยกลุ่มและทีมงานจึงเป็นสิ่งสำคัญในหลาย ๆ เรื่องของนวัตกรรมไม่สามารถบอกได้ว่าเป็นของใคร แต่สามารถบอกได้ว่าเป็นของกลุ่มใด ทีมงาน หรือแผนกใด การส่งเสริมให้ทีมงานมีการคิดจึงเป็นสิ่งที่ต้องกระทำเพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ความคิดที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่นวัตกรรมใหม่ในการทำงาน การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมหรือแบบทีมงานเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ เพราะบางครั้ง เราไม่สามารถคิดด้วยตนเองได้ เมื่อมีกลุ่มเกิดขึ้นก็มีการพูด การฟัง การคิด การถาม การตอบ การเขียน และการปฏิบัติ

3. สู่ความเป็นเลิศขององค์กร ในทฤษฎีนวัตกรรมอธิบายว่า สามารถเกิดขึ้นได้ทุก ๆ จุดขององค์กรทั้งบุคคล ทีมงาน และทั้งองค์กร การสร้างองค์กรที่ดีก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมขึ้น ทฤษฎีองค์กรสมัยใหม่ก่อให้เกิดนวัตกรรม มีดังนี้

- 3.1 องค์กรแห่งการเรียนรู้ เมื่อใดมีการเรียนรู้ เมื่อนั้นย่อมมีนวัตกรรม
- 3.2 องค์กรอัจฉริยะ เมื่อใดมีสติปัญญาความรู้ เมื่อนั้นย่อมมีนวัตกรรม
- 3.3 องค์กรเชิงกลยุทธ์ เมื่อใดมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ เมื่อนั้นย่อมมีนวัตกรรม
- 3.4 องค์กร 3 ไอ เมื่อใดมีข้อมูลข่าวสารสติปัญญา และความคิด เมื่อนั้นย่อมมีนวัตกรรม
- 3.5 องค์กรวิจัยและพัฒนา เมื่อใดมีวิจัยและพัฒนา เมื่อนั้นย่อมมีนวัตกรรม

วัฒนชัย ศิริญาณ (2560, น. 38) กล่าวว่า นวัตกรรมเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดมูลค่าและการเติบโตให้กับองค์กรและหลายองค์กรเริ่มให้ความสนใจในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร ทั้งนี้ นวัตกรรมยังสามารถสร้างภาพลักษณ์ด้านบวกให้กับองค์กรได้ ดังนี้

1. ช่วยดึงดูด ผู้ถือหุ้นและช่วยเพิ่มมูลค่าราคาหุ้นขององค์กร เนื่องจากในการทำนายราคาจะพิจารณาจากมูลค่า ในปัจจุบันและอนาคต

2. ช่วยดึงดูดพนักงานใหม่ ซึ่งเป็นคนเก่ง หรือคนที่มีความสามารถ
3. ช่วยธำรงรักษาพนักงานในองค์กร เนื่องจากพนักงานต้องการทำงานกับองค์กรที่มีความเจริญก้าวหน้าและยังรู้ว่าเป็นการทำงานที่สร้างนวัตกรรมก็จะยิ่งทำให้พนักงานทำงานอย่างมีคุณค่า
4. คุณลักษณะขององค์กรนวัตกรรมเป็นเสมือนคุณสมบัติหรือสิ่งที่แสดงให้เห็นว่า องค์กรใดเป็นองค์กรนวัตกรรม

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564, น. 17) กล่าวว่า ความสำคัญของนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เกือบทุกองค์การ ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านการแพทย์ ด้านการเกษตร ด้านอุตสาหกรรม ด้านการสื่อสารและด้านการบริหาร ดังนี้

1. ด้านการแพทย์ ได้แก่ การประดิษฐ์คิดค้นเครื่องมือแพทย์ เพื่อช่วยลดอัตราการเจ็บ หรือการตายของผู้ป่วยให้น้อยลง เช่น การประดิษฐ์เครื่องมือผ่าตัดที่ช่วยให้ผู้ป่วยไม่มีบาดแผลจากการผ่าตัดมากนัก ใช้เวลาไม่นาน บาดเจ็บน้อยลง และบาดแผลหายเร็ว
2. ด้านการเกษตร ได้แก่ การประดิษฐ์คิดค้นเครื่องจักรกลการเกษตร เพื่อช่วยพัฒนาให้เกษตรกรทำงานได้เร็วขึ้น ไม่ต้องใช้แรงงานคนมากนัก ใช้เวลาน้อยลง ได้ผลผลิตมากขึ้น
3. ด้านอุตสาหกรรม ได้แก่ การพัฒนา กำลังการผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมโดยการใช้เครื่องจักร กลในการผลิตสินค้าต่าง ๆ ให้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น เช่น การใช้เครื่องจักรผลิตผ้าแทนการทอผ้าด้วยกำลังคน เพื่อช่วยให้ใช้เวลาในการผลิตน้อยลงแต่ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ
4. ด้านการสื่อสาร นวัตกรรมมีความสำคัญต่อการสื่อสารมากและพัฒนาอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ปัจจุบันการติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว สะดวก เช่น การรับข้อมูลข่าวสารบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต
5. ด้านการบริหาร นวัตกรรมมีความสำคัญต่อด้านการบริหาร เช่น การบริหารองค์กรในเชิงกลยุทธ์ โดยการกำหนดเป้าหมายที่จะให้เกิดขึ้นให้ชัดเจน ทำให้สามารถที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองให้บรรลุได้ตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างง่ายดาย

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) สรุปความสำคัญของนวัตกรรมการศึกษาไว้ ดังนี้

1. นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ศตวรรษที่ 21 และสนองต่อความต้องการกำลังคนยุค 4.0 เนื่องจากโลกมีความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารแบบก้าวกระโดด เกิดการปฏิวัติดิจิทัลที่นำไปสู่การปฏิวัติอุตสาหกรรม 4.0 ประเทศไทยจำเป็นต้องก้าวให้ทันกับศตวรรษที่ 21 และต้องเตรียมคนรองรับกับการเข้าสู่ประเทศไทย 4.0 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้สามารถอยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ ซึ่งการจัดการศึกษาในรูปแบบเดิมไม่สามารถพัฒนากำลังคนให้สนองต่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ดังนั้นการบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้นวัตกรรมที่เหมาะสม เพื่อพัฒนากำลังคนตามเป้าหมายและความจำเป็นดังกล่าว

2. นวัตกรรมเป็นเครื่องมือจำเป็นในการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ทั้งประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการสถานศึกษา และการใช้จ่ายงบประมาณ โดยระยะที่ผ่านมา การศึกษาไทยยังมีปัญหาเรื่องอัตราครูต่ำกว่าเกณฑ์ (โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก) ผลการประเมินคุณภาพภายนอกยังไม่น่าพึงพอใจ การใช้งบประมาณเพื่อการศึกษาค่อนข้างสูงมากขณะที่คุณภาพ การศึกษาต่ำกว่าประเทศที่ใช้งบประมาณระดับเดียวกัน ระบบการบริหารการศึกษาจำเป็นต้องใช้ นวัตกรรมที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ทั้งนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา หลักสูตร การสอน การบริหารงบประมาณ เป็นต้น

3. นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาเนื่องจากระยะที่ผ่านมา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ พิจารณาได้จากคะแนนสอบ O-NET ของการศึกษา ชั้นพื้นฐานที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักส่วนใหญ่ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า ร้อยละ 50 การใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมทั้งนวัตกรรมจัดการเรียนการสอน นวัตกรรมหลักสูตร นวัตกรรมวัดและการประเมินผล และนวัตกรรมการนิเทศการศึกษา จึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการ ยกระดับ คุณภาพการศึกษา

4. นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาแม้ระยะที่ผ่านมาการจัดการ การศึกษาของไทยจะช่วยเพิ่มโอกาสทางการศึกษาได้มากขึ้น แต่ยังคงมีปัญหาต่อเนื่องในเรื่องการออก กลางคันและการไม่รู้หนังสือ ดังนั้น ระบบบริหารการศึกษา จึงจำเป็นต้องใช้นวัตกรรมที่เหมาะสม กับปัญหาดังกล่าว ทั้งนวัตกรรมการบริหาร นวัตกรรมสื่อการศึกษา นวัตกรรมการสอน เป็นต้น

5. นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการแก้ปัญหาทางการศึกษาเกี่ยวกับเด็กที่จะเข้าสู่ระบบ การศึกษาลดลง อันเนื่องมาจากอัตราการเกิดลดลง ส่งผลให้สถานศึกษามีขนาดเล็กโดยรวมทั้ง สังกัดไทยกำลังเข้าสู่วิกฤตสังคมสูงวัย ดังนั้น การบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้นวัตกรรม ที่สามารถรับมือกับปัญหาดังกล่าวได้ ทั้งนวัตกรรมหลักสูตร นวัตกรรมจัดการเรียนการสอน นวัตกรรมการนิเทศ เป็นต้น

สรุปได้ว่า ความสำคัญของนวัตกรรมคือ นวัตกรรมเป็นสิ่งที่สำคัญ สามารถนำมาปรับ ประยุกต์ใช้ทั้งในส่วนบุคคลและองค์กร แล้วจะช่วยให้การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงขึ้น

ประเภทของนวัตกรรม

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2547, อ้างถึงใน วุฒิพงษ์ ภักดีเหล่า, 2554) กล่าวว่า ได้มีการ แบ่งประเภทของนวัตกรรมไว้หลายประเภท โดยได้ศึกษาการแบ่งประเภทของนวัตกรรมที่จำแนกตาม นวัตกรรมตามวัตถุประสงค์การใช้งาน ได้แก่

1. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product innovation) เป็นผลิตภัณฑ์ที่ถูกผลิตขึ้นในเชิงพาณิชย์ ที่ได้รับการปรับปรุงหรือเป็นสิ่งใหม่ในตลาด การสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์จำเป็นต้องมีการคิดค้นและ

พัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสนอคุณค่าให้แก่ลูกค้า ซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การพัฒนาคุณสมบัติและลักษณะของผลิตภัณฑ์ ในการออกแบบต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่ลูกค้าจะได้รับ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ แบ่งได้ 2 แบบ คือ ผลิตภัณฑ์ที่สามารถจับต้องได้ หรือสินค้าทั่วไปและผลิตภัณฑ์ที่จับต้องไม่ได้หรือการบริการ

2. นวัตกรรมกระบวนการ (Process innovation) เป็นการเปลี่ยนแนวทาง หรือวิธีการผลิตสินค้า หรือการให้บริการในรูปแบบที่แตกต่างออกไปจากเดิม ด้วยการพัฒนาสร้างสรรค์กระบวนการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งต้องอาศัยความรู้ทางเทคโนโลยีตลอดจนความรู้กระบวนการและเทคนิคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการประยุกต์ใช้แนวคิด วิธีการ หรือกระบวนการใหม่ ๆ ที่ส่งผลให้กระบวนการการผลิตและการทำงานโดยรวมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพสูงสุด

3. นวัตกรรมการจัดการ (Management innovation) การสร้างนวัตกรรมจัดการนั้น องค์การจะต้องใช้ความรู้ทางด้านการบริหารจัดการมาปรับปรุงระบบโครงสร้างเดิมขององค์การ ซึ่งรูปแบบการบริหารจะเป็นไปในลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งจะความคิดเห็นใหม่ ๆ เกิดความคิดสร้างสรรค์สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและสามารถสร้างรายได้และนำไปสู่ผลกำไรให้กับบริษัทได้ เช่น การบริหารองค์การในลักษณะที่เป็นงานประจำกับสายการบังคับบัญชาที่เป็นแบบโครงการ เป็นต้น

4. นวัตกรรมบริการ (Service innovation) จะเกี่ยวข้องกับการนำเสนอบริการที่เกิดจากการสร้างขึ้นใหม่ หรือปรับปรุงสิ่งเดิม เช่น การปรับปรุงลักษณะเทคโนโลยีการใช้งานหรือด้านอื่น ๆ เป็นต้น

5. นวัตกรรมรูปแบบธุรกิจ (Business innovation) จะเกี่ยวข้องเปลี่ยนแปลงแนวทางการดำเนินทำธุรกิจที่สามารถสร้างมูลค่าให้เกิดขึ้น

6. นวัตกรรมการตลาด (Marketing innovation) คือการพัฒนาตลาดใหม่ที่มีการปรับปรุงวิธีการในการออกแบบผลิตภัณฑ์หรือบรรจุภัณฑ์โปรโมชั่นหรือราคา

7. นวัตกรรมองค์การ (Organization innovation) คือการสร้างการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างธุรกิจ การปฏิบัติการ ตัวแบบ และอาจรวมถึงกระบวนการ การตลาดและรูปแบบธุรกิจเป็นนวัตกรรมที่เน้นการเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการและบริหารองค์การ ซึ่งจะต้องใช้ความรู้ความสามารถในด้านการบริหารจัดการมาปรับปรุงการบริหารภายในองค์การ

กิริติ ยศยั้งยง (2552, น. 11) กล่าวว่า นวัตกรรมขององค์กรซึ่งแบ่งออกได้เป็น 6 ประเภท คือ

1. นวัตกรรมทางธุรกิจขององค์กร (Business innovation) เป็นการปรับปรุงเพิ่มการดำเนินธุรกิจขององค์กร เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าของบริบทโลกาภิวัตน์ ความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้า รวมถึงความอยู่รอด และความสามารถเชิงการแข่งขันขององค์กร

2. นวัตกรรมทางยุทธศาสตร์ขององค์กร (Strategy innovation) เป็นการเปลี่ยนแปลง วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ความเชื่อ เป้าหมาย รวมถึงการปรับระบบโครงสร้างองค์กร เพื่อกำหนด ทิศทางหลักของการทำธุรกรรมขององค์กรใหม่ และผลักดันธุรกิจให้เติบโต

3. นวัตกรรมทางทุนมนุษย์ (People innovation) เป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และ ทักษะที่เหมาะสม เพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทต่าง ๆ ภายใต้กระบวนการนวัตกรรม

4. นวัตกรรมทางกระบวนการ (Process innovation) เป็นการพัฒนาวิธีการผลิตหรือ การปฏิบัติที่แตกต่างไปจากเดิม เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นและต้นทุนการผลิตลดลง นวัตกรรมทางกระบวนการประกอบด้วยนวัตกรรมกระบวนการทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม กระบวนการทางองค์กร

5. นวัตกรรมทางสินค้าและบริการ (Product service innovation) เป็นการสร้างสินค้าและ บริการใหม่หรือพัฒนา และปรับปรุงสินค้าที่มีอยู่ หรือรวมสินค้าที่มีอยู่เข้าไปในสินค้าใหม่เพื่อเสนอ คุณค่าให้แก่ลูกค้าและประโยชน์ที่ลูกค้าจะได้รับ โดยคำนึงถึงกระบวนการจัดการห่วงโซ่คุณค่าที่เกิด ขึ้นกับทุกหน่วยงานที่จะทำให้เกิดผลในเชิงพาณิชย์

6. นวัตกรรมทางการตลาด (Marketing innovation) เป็นการพัฒนาวิธีการทำการตลาด รูปแบบใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบรรจุกฎเกณฑ์ ช่องทางการจัดจำหน่าย การสื่อสารการตลาด และการส่งมอบผลิตภัณฑ์หรือบริการให้กับลูกค้า รวมถึงการประเมินและการทำนายความต้องการของผู้บริโภค

ปริญญ์ พิมพ์กัลลิต (2557, น. 26) แบ่งประเภทนวัตกรรมตามวัตถุประสงค์การใช้งาน ดังนี้

1. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product innovation) เป็นผลิตภัณฑ์ที่ถูกผลิตขึ้นในเชิงพาณิชย์ ที่ได้ปรับปรุงหรือเป็นสิ่งใหม่ในตลาดการสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์จำเป็นต้องมีการคิดค้นและพัฒนา ผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสนอคุณค่าให้แก่ลูกค้าซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญคือการพัฒนา คุณสมบัติ และลักษณะของผลิตภัณฑ์ ในการออกแบบต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่ลูกค้าจะได้รับ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์แบ่งได้ 2 แบบ คือ

1.1 ผลิตภัณฑ์ที่สามารถจับต้องได้ หรือสินค้าทั่วไป

1.2 ผลิตภัณฑ์ที่จับต้องไม่ได้หรือการบริการ

2. นวัตกรรมกระบวนการ (Process innovation) เป็นการเปลี่ยนแนวทางหรือวิธีการผลิต สินค้าหรือการให้บริการในรูปแบบที่แตกต่างออกไปจากเดิมด้วยการพัฒนาสร้างสรรค์กระบวนการ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งต้องอาศัยความรู้ทางเทคโนโลยีตลอดจนความรู้กระบวนการและ เทคนิคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องรวมถึงการประยุกต์ใช้แนวคิด วิธีการหรือกระบวนการใหม่ ๆ ที่ส่งผลให้ กระบวนการผลิต และการทำงานโดยรวมให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงขึ้น

3. นวัตกรรมการจัดการ (Management innovation) การสร้างนวัตกรรมทางการจัดการ นั้น องค์กรจะต้องใช้ความรู้ทางด้านการบริหารจัดการมาปรับปรุงระบบโครงสร้างเดิมขององค์กร

ซึ่งรูปแบบการบริหารจะเป็นไปในลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานซึ่งจะทำให้เกิดความคิดเห็นใหม่ ๆ เกิดความคิดสร้างสรรค์สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและสามารถสร้างรายได้และนำไปสู่ผลกำไรให้แก่บริษัทได้ เช่น การบริหารขององค์กรในลักษณะที่เป็นงานประจำกับสายการบังคับบัญชาที่เป็นแบบโครงการ

4. นวัตกรรมบริการ (Service innovation) จะเกี่ยวข้องกับการนำเสนอบริการใหม่ที่เกิดจากการสร้างขึ้นใหม่หรือปรับปรุงสิ่งเดิม เช่น การปรับปรุงลักษณะการทำงานเทคโนโลยีการใช้งาน หรือด้านอื่น ๆ

5. นวัตกรรมรูปแบบธุรกิจ (Business model innovation) จะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงแนวทางการดำเนินทำธุรกิจที่สามารถสร้างมูลค่าให้เกิดขึ้น

6. นวัตกรรมการตลาด (Marketing innovation) คือ การพัฒนาตลาดใหม่ที่มีการปรับปรุงวิธีการในการออกแบบผลิตภัณฑ์หรือบรรจุผลิตภัณฑ์โปรโมชั่นหรือราคา

7. นวัตกรรมองค์กร (Organizational innovation) คือ การสร้างการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างธุรกิจการปฏิบัติการตัวแบบ และอาจรวมถึงกระบวนการการตลาดและรูปแบบธุรกิจเป็นนวัตกรรมที่เน้นการเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการและ บริหารองค์กร ซึ่งจะต้องใช้ความรู้ความสามารถในด้านการบริการจัดการมาปรับปรุงการบริหารภายในองค์กร

สรุปได้ว่า ประเภทของนวัตกรรม มีหลากหลายประเภท โดยมีการแบ่งประเภทตามวัตถุประสงค์การใช้งาน มีทั้งนวัตกรรมที่จับต้องได้เป็นสินค้าและนวัตกรรมที่จับต้องไม่ได้เป็นการบริการ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมนวัตกรรม

ความหมายเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

De Jong and Hartog (2003, p. 5) กล่าวว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม คือ พฤติกรรมความตั้งใจในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เป็นพฤติกรรมทางตรงของบุคคลที่มีต่อการริเริ่ม กระบวนการความคิด ผลิตภัณฑ์หรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ซึ่งจะครอบคลุมไปถึงการพัฒนา พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

ตรีทิพ บุญแย้ม (2554, น. 15) กล่าวว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม คือ พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน เป็นการแสดงออกกระบวนการคิด ผลักดันความคิดที่แปลกใหม่ นำเสนอความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อ องค์กร ให้ได้มีการพัฒนาไปในทางที่เจริญรุ่งเรืองขึ้น

สุคนธ์ทิพย์ มงคลเจริญ (2555, น. 30) กล่าวว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม คือ พฤติกรรมแสดงออกของพนักงาน ที่นำเสนอความคิดและการนำมาปฏิบัติได้จริงและริเริ่ม กระบวนการในการทำงานที่ดีขึ้นการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการประยุกต์สิ่งใหม่ ๆ

โดยสามารถต่อยอดสิ่งที่มีอยู่เดิมให้แตกต่างออกไปให้เกิดประโยชน์ตั้งแต่การแสวงหาโอกาสและ ประยุกต์แนวทางดังกล่าวในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนได้รับ มอบหมายให้กับหน่วยงานหรือองค์กรได้ใช้ประโยชน์ต่อไป

วิภาวี วัฒนวิจารณ์ (2556, น. 29) กล่าวว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง การ นำเสนอความคิด กระบวนการ โดยผลักดันความคิดที่มีประโยชน์และแปลกใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงาน ที่ตนเองได้รับมอบหมายให้กับหน่วยงานหรือองค์กรได้ใช้ประโยชน์ต่อไป

รังสรรค์ ศรีเกียรติณรงค์ (2559, น. 5) เป็นการแสดงออกของ พฤติกรรมในการคิดริเริ่ม เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ สามารถใช้งานได้อย่างเหมาะสม โดยมีการผสมผสานบูรณาการ และเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ เข้าไว้ด้วยกัน ค้นหาโอกาส ที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่มาใช้ในองค์กร การคิดวิธีการใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาในงาน สามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่มาประยุกต์กับ แนวคิดใหม่ได้อย่างเหมาะสม มีการส่งเสริมจูงใจให้คนอื่นเห็น ความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งมีการแสดงออกของบุคคลในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนำความคิดสร้างสรรค์นั้นมาใช้ ประโยชน์ในองค์กรได้

แก้วตา ศรอดิศักดิ์ (2560, น. 31) กล่าวว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์คือ การแสดงออกถึง พฤติกรรมสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ บวกกับกับความคิดริเริ่มเชิงสร้างสรรค์ การบูรณาการให้เหมาะสมกับ การปฏิบัติงานในองค์กรเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อเป็นการคิดค้นหาโอกาสใหม่ มาปฏิบัติใช้ให้เกิดประโยชน์ แก่องค์กรสูงสุด จะช่วยใช้ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร การนำทรัพยากรต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้กับแนวคิดใหม่ได้อย่างเหมาะสม มีการส่งเสริมจูงใจให้ผู้อื่นเห็น ความสำคัญของ พฤติกรรมสร้างสรรค์ รวมทั้งมีการแสดงออกของตัวบุคคลในการมีพฤติกรรม สร้างสรรค์ที่จะได้นั้น มาพัฒนาองค์กรให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ได้

เกษสุดา บูรณศักดิ์สถิต (2562, น. 32) กล่าวว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกทางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แปลกใหม่ในเรื่องของการนำเสนอ ความคิด กระบวนการทำงานในองค์กร หรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ในเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่มี ประโยชน์และมีความแปลกใหม่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย เพื่อที่จะสามารถนำไปใช้ ปฏิบัติในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

วัชรพงษ์ สุนันติ (2562, น. 17) กล่าวว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน หมายถึง การแสดงออกของพนักงานในการติดตามข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ และใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ผสมผสานกับความเห็นที่หลากหลายกลายเป็นความคิดใหม่ ๆ โดยนำเสนอ และผลักดันความคิดนั้นให้ผู้อื่นให้การสนับสนุน เพื่อพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข ผลลัพธ์ บริการตลอดจนกระบวนการทำงานที่มีประโยชน์มีคุณค่าต่อหน่วยงานและองค์กร

วรชัย สิงห์ฤกษ์ (2562, น. 84) กล่าวว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมคือ พฤติกรรมของบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายโดยตรงในการที่จะสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ และการนำความคิด เหล่านั้นมาใช้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อกระบวนการทำงานใหม่ ๆ อย่างมีเป้าประสงค์ที่ชัดเจน โดยพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมสามารถเชื่อมโยงกับส่วนงานต่าง ๆ ในกระบวนการจัดการนวัตกรรมเพื่อให้เกิดสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นได้

ภัทรพล อังคนานูวัฒน์ (2563, น. 17) กล่าวว่า พฤติกรรมนวัตกรรมของพนักงาน หมายถึง การคิดสร้างสรรค์ คิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อพัฒนาองค์กร ช่วยในการทำงาน ได้ผลดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงกว่า สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้ทั้งนี้โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เป็นสำคัญนวัตกรรมในองค์กรจะเกิดขึ้นได้ผู้บริหารควรอาศัยกระบวนการใหม่ ๆ ไปใช้ในองค์กร ทั้งนี้เพื่อนำเอาระบบการบริหารงานรูปแบบใหม่ใช้พัฒนากระบวนการและขีดความสามารถทางการบริหาร องค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การใช้เครื่องมือคุณภาพต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น KM,QCC,Kaizen,R&D มาผสมผสานประกอบกับการใช้กระบวนการ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องก็จะก่อให้เกิดกระบวนการรับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อมาปรับปรุงให้เกิดแก่บุคลากร องค์กร ชุมชน เครือข่าย จนทำให้เกิดนวัตกรรม ทั้งยังก่อให้เกิดการเรียนรู้ การผลิต และการใช้ประโยชน์จากความคิดใหม่ เพื่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ การบริการ กระบวนการผลิตใหม่ การปรับปรุงเทคโนโลยี

สรุปได้ว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกถึงพฤติกรรมสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ บวกกับกับความคิดริเริ่มเชิงสร้างสรรค์ การบูรณาการให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในองค์กรเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อเป็นการคิดค้นหาโอกาสใหม่ มาปฏิบัติใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรสูงสุด จะช่วยใช้ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร การนำทรัพยากรต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้กับแนวคิดใหม่ได้อย่างเหมาะสม

องค์ประกอบของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมดังนี้

ตรีทิพย์ บุญแย้ม (2554, น. 15) กล่าวว่า ได้ค้นพบว่า พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมนั้นเป็นผลของพฤติกรรมที่มีความซับซ้อนและประกอบด้วยพฤติกรรม 3 ประการดังนี้

1. การสร้างความคิด ซึ่งก็คือการสร้างแนวคิดที่แปลกใหม่และมีประโยชน์ในทุกขอบเขต ในขั้นตอนการรับรู้ปัญหาที่เกี่ยวกับงาน ความไม่ลงรอย ความไม่ต่อเนื่องและแนวโน้มที่เกิดขึ้นจะเป็นตัวส่งเสริมความคิดแปลกใหม่

2. การสนับสนุนความคิด เมื่อบุคคลได้สร้างความคิดใหม่ของเขาขึ้นมาแล้วนั้น เขาจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางสังคมเพื่อหาเพื่อน ผู้สนับสนุนและผู้อุปถัมภ์ให้กับแนวคิดของตน หรือเพื่อสร้างผู้สนับสนุนที่สามารถให้อำนาจที่จำเป็นเบื้องหลังเพื่อให้ความคิดของตนเป็นที่ประจักษ์

3. การทำให้ความคิดเป็นจริง ดังที่แคนเตอร์ได้กล่าวไว้ว่า การเกิดนวัตกรรมเริ่มจากการตระหนักปัญหาและสร้างความคิดหรือทางเลือกสำหรับแก้ปัญหา นั้น ต่อมาจึงเข้าสู่ขั้นที่ 2 ซึ่งผู้มีนวัตกรรมจะแสวงหาสิ่งที่จะมาสนับสนุนความคิดของเขาและพยายามที่จะสร้างสิ่งสนับสนุนทางแก้ปัญหาดังกล่าวและในขั้นสุดท้ายผู้มีนวัตกรรมก็จะเติมเต็มความคิดนั้นด้วยการผลิตตัวต้นแบบหรือโมเดลสำหรับชิ้นงานที่เป็นนวัตกรรมนวัตกรรมจึงเป็นสิ่งที่สัมผัสได้หรือไม่ก็เป็นประสบการณ์ที่สามารถแพร่กระจายผลิตได้จำนวนมากและกลายเป็นสิ่งที่ใช้ประโยชน์ได้

รังสรรค์ ศรีเกียรติณรงค์ (2559, น. 7) กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์เป็นการแสดงออกหรือการกระทำของบุคคลในการคิด แนะนำและทดลองสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์นำไปใช้ในองค์กร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส (Opportunity Exploration) หมายถึง การค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้แก่ การพิจารณาและหาโอกาสในการที่จะคิดหรือนำสิ่งใหม่ ๆ ไปใช้ในการทำงาน

2. พฤติกรรมด้านความริเริ่ม (Generativity) หมายถึงการแสดงออกถึงความสนใจในช่วงเริ่มต้นสำหรับการกำหนดและชี้แนะสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์กร จนกระทั่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ได้แก่ การที่บุคคลมีกระบวนการคิด พิจารณาและอธิบายถึงโอกาสที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน จากนั้นจะต้องจัดลำดับความคิดและแสวงหาถึงความสัมพันธ์หรือความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิด ใหม่ที่เกิดขึ้นมากับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

3. การวิเคราะห์ข้อมูล (Formative investigation) หมายถึงการวิเคราะห์และพิจารณาถึงความคิดใหม่ที่คิดขึ้นมา ได้แก่ การบูรณาการ ความคิดต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกันการนำความคิดนั้นไปทดลองใช้รวมทั้งมีการวิเคราะห์ถึงข้อดีและข้อจำกัดของความคิดใหม่ด้วย

4. พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำความคิด (Championing) หมายถึง ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถนำความคิดนั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและเชื่อมั่นในศักยภาพของความคิดใหม่นั้น โดยบุคคลที่เป็นผู้นำทางความคิดต้องสามารถระดม ชักจูง และโน้มน้าวผู้อื่นให้สนับสนุนเห็นด้วยกับความคิดของตนเพื่อนำความคิดนั้นไปเผยแพร่ให้กับบุคคลอื่นต่อไป

5. พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้ (Application) หมายถึง การนำความคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยจะต้องมีการนำไปทดลอง ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานประจำ มีการปรับปรุงผลการผลิตที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์นั้น รวมทั้งต้องพยายามทำให้ทุกคนในองค์กรนำความคิดใหม่ ๆ นั้นไปใช้ปฏิบัติให้เป็นงานประจำ

วรชัย สิงหฤกษ์ และประสพชัย พสุนนท์ (2561, น. 84) กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายโดยตรงในการที่จะสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ และการนำความคิดเหล่านั้นมาใช้เพื่อ

ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อกระบวนการทำงานใหม่ ๆ อย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจนโดยพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมสามารถเชื่อมโยงกับส่วนงานต่าง ๆ ในกระบวนการจัดการนวัตกรรมเพื่อให้เกิดสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นได้ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ คือ

1. ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร (Employee Creativity) เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยองค์การจะระดมความคิดสร้างสรรค์ในบุคลากรเพื่อการพัฒนาและสร้างคุณค่าให้กับองค์การ นอกจากนั้นแล้วพฤติกรรมความคิดและการทำงานอย่างสร้างสรรค์ของบุคลากรแต่ละคนจะต้องได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้นำภายในองค์การและผลงานที่เกิดความคิดสร้างสรรค์นั้น สามารถนำมาปรับใช้ในองค์การได้

2. ความมีนวัตกรรมของบุคลากร (Employee Innovativeness) เป็นปัจจัยตัวที่สองที่ส่งผลต่อการเติบโตขององค์การโดยการเป็นบุคลากรขององค์การที่ดำเนินการ ทำงานแบบผสมผสานหรือการสร้างสรรค์แนวทางใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มคุณค่าที่แตกต่างไปจากเดิมและทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรจะพิจารณาจากการดำเนินการริเริ่มสร้างสรรค์ การสร้างแนวคิดที่ดีกว่าโดยแตกต่างไปจากเดิมและสามารถนำความคิดใหม่ ๆ เหล่านั้นมาสร้างโอกาสในการดำเนินกิจการขององค์การต่อไป

3. พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (Proactive Behaviors) เป็นปัจจัยตัวที่สามที่จะส่งผลกระทบต่อองค์การโดยที่บุคลากรพยายามที่จะแสวงหาโอกาสในการสร้างความเติบโตในงานเพื่อความสำเร็จในงานขององค์การ โดยเน้นไปที่การเป็นผู้บุกเบิก กล้าทดลองปรับเปลี่ยนวิธีการ ทำงานก่อนคนอื่น ตลอดจนการสร้างความเป็นผู้นำเมื่อเทียบกับคู่แข่งในองค์การอื่น

4. พฤติกรรมแสวงหาโอกาส (Opportunity Exploration Behaviors) เป็นปัจจัยตัวสุดท้ายของ พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งการแสวงหาโอกาส มักเริ่มต้นจากการหาช่องว่างของการปฏิบัติงาน (Performance Gaps) คือ การปฏิบัติงานเท่าที่จะเป็นไปได้ (Potential Performance) กับการปฏิบัติงานในสภาพจริง (Actual Performance) โดยการที่บุคลากรเริ่มแสวงหาความรู้ใหม่ๆ วิเคราะห์หาโอกาสต่าง ๆ ในการที่จะมองหาวิธีการพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

โสภิต สัจปัญญาพิทักษ์ และภาสกร เทววิพงษ์ (2562) กล่าวว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนโดยได้แบ่งพฤติกรรมออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. พฤติกรรมรับรู้ปัญหา (Problem Recognition) คือ การที่บุคคลให้ความสำคัญกับปัญหาที่จะเกิดขึ้น โดยไม่ละเลยต่อปัญหานั้น ๆ

2. พฤติกรรมสร้างแนวคิดหรือแนวทางใหม่ (New Idea/Solution Generation) คือ การที่บุคคลเริ่มหาวิธีการต่าง ๆ นำมาปรับปรุงและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

3. พฤติกรรมการแสวงหาโอกาสในการนำเสนอแนวคิด (Seeks Ways to Idea/Solution Promotion) คือการที่บุคคลนำเสนอแนวคิดให้กับบุคคลอื่น ๆ เพื่อให้ความคิดที่ตนได้คิดนั้นเป็นที่ยอมรับ

4. พฤติกรรมการนำแนวทางที่ได้พัฒนาไปใช้จริง (Idea/Solution Realization) คือ การที่บุคคลนำวิธีการต่างๆ ที่ได้คิดค้นนำไปใช้ในการแก้ปัญหาเหล่านั้นได้จริง

อำพร พันมะณี (2562, น. 19) กล่าวว่า ได้แบ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมออกเป็น 3 องค์ประกอบหลัก คือ

1. การสร้างความคิดใหม่ (Idea Generation) คือ เป็นการสร้างความคิดหรือแนวคิดใหม่ เป็นความสามารถในการสร้างวิธีการใหม่ก่อนความต้องการ โดยบุคคลเป็นต้นแบบของแนวคิดทั้งหมด การสร้างความคิดใหม่อาจเกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์ การบริการและกระบวนการในการเข้าสู่ตลาดใหม่ การปรับปรุงกระบวนการทำงานเป็นการระบุและหาแนวทางในการแก้ปัญหา (Van de Ven, 1986; Amabile, 1988 อ้างถึงใน สุขุมาล เกิดนอก, 2559) โดยส่วนสำคัญของการสร้างความคิดก็คือจะเป็นการเก็บรวบรวมแนวความคิดแบบเดิมที่มีอยู่มาปรับปรุงแก้ไขใหม่ เพื่อแก้ปัญหาหรือเพื่อการปรับปรุงงาน การสร้างความคิดใหม่ยัง หมายถึงการแสดงออกด้านพฤติกรรมของพนักงานในการสร้างความคิดใหม่ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงการทำงานและการพัฒนาหรือเสนอความคิดใหม่เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ กระบวนการ หรือ การบริการที่ทำให้เกิดต่อองค์กร

2. การนำเสนอความคิด (Idea Promotion) หลังจากที่มีการสร้างแนวคิดใหม่แล้ว ขั้นตอนนี้ก็คือความคิดที่ถูกสร้างขึ้นมานั้นได้ถูกนำเสนอ ซึ่งขั้นตอนนี้อาจจำเป็นต้องอาศัยในเรื่องของความสัมพันธ์ทางกลุ่ม จะแสวงหากลุ่มคนมาสนับสนุนโดยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมเพื่อหาผู้สนับสนุนให้กับแนวคิดของตนหรือเพื่อสร้างผู้สนับสนุนเพื่อให้มีอิทธิพลหรืออำนาจในการที่จะทำให้เกิดความตระหนักในแนวคิดนั้น ๆ ซึ่งในขั้นตอนนี้อาจจะเผชิญกับการต่อต้านของพนักงานหรือคนในองค์กรอยู่บ้างเพราะว่าการสร้างนวัตกรรมมาจากแนวทางแนวคิดใหม่ ๆ อาจทำให้เกิดผลกระทบต่อพนักงาน การนำเสนอความคิด จึงหมายถึงการแสดงออกด้านพฤติกรรมของพนักงานในการนำเสนอความคิดที่สร้างขึ้นโดยผู้ที่สร้างแนวคิดจะแสวงหากลุ่มคนมาสนับสนุนแนวคิดของตนหรือผู้สนับสนุนเพื่อให้มีอิทธิพลหรืออำนาจในการที่จะทำให้เกิดความตระหนักในแนวคิดนั้น ๆ และทำให้ความคิดเป็นที่ประจักษ์และง่ายต่อการปฏิบัติได้

3. การนำแนวคิดไปปฏิบัติจริง (Idea Realization) การนำแนวคิดไป ปฏิบัติจริง หมายถึง การทำให้ความคิดเป็นจริง (Idea Realization and Innovation) เป็นการแสดงออกด้านพฤติกรรมของพนักงานในการลงมือปฏิบัติแนวความคิดเกี่ยวกับการแก้ปัญหา การปรับปรุง การพัฒนาหรือการสร้างนวัตกรรมในผลิตภัณฑ์กระบวนการ หรือการบริการที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรให้เป็นจริง

จากการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อใช้เป็นกรอบในการวิจัย ปรากฏดังตาราง

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

พฤติกรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรม	ศิริทิพย์ บุญเยี่ยม (2554)	รังสรรค์ ศรีเกียรติมงคล (2559)	วรชัย ลิงทฤกษ์ และประสพชัย พสุนนท์ (2561)	โคกิต สัจปัญญาพิทักษ์ และภาสกร เดวิขพงษ์ (2562)	อำพร พันมะณี (2562)	ความถี่
1. การรับรู้ปัญหา				✓		1
2. การสร้างแนวคิดใหม่	✓		✓	✓	✓	4
3. การแสวงหาโอกาส		✓	✓	✓		3
4. การประยุกต์ใช้และนำไป ปฏิบัติจริง	✓	✓		✓	✓	4
5. ความคิดถูกยอมรับ	✓	✓			✓	3
6. ความริเริ่ม		✓				1
7. การวิเคราะห์ข้อมูล		✓				1
8. ความคิดสร้างสรรค์			✓			1
9. การทำงานเชิงรุก			✓			1

จากตาราง 1 ได้สังเคราะห์พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมจำนวน 9 ด้าน ผู้วิจัยได้พิจารณาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยแสดงในรูปความถี่และคัดเลือกพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป เพื่อนำพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย สรุปได้ว่ามีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการสร้างแนวคิดใหม่
2. ด้านการแสวงหาโอกาส
3. ด้านความคิดถูกยอมรับ

4. ด้านการประยุกต์ใช้และนำไปปฏิบัติจริง

จากการสังเคราะห์พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม แบ่งออกได้เป็นทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างแนวคิดใหม่ 2) ด้านการแสวงหาโอกาส 3) ด้านความคิดถูกยอมรับ และ 4) ด้านการประยุกต์ใช้และนำไปปฏิบัติจริง ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม มีดังนี้

1. ด้านการสร้างแนวคิดใหม่ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลเริ่มหาวิธีการต่าง ๆ สร้างแนวคิดที่แปลกใหม่ เกิดแนวความคิดที่ผสมผสานกันระหว่างแนวความคิดใหม่และเก็บรวบรวมแนวความคิดแบบเดิมที่มีอยู่ นำมาริเริ่มสร้างสรรค์ แก้ไขปัญหาหรือการแก้ไขปรับปรุงดำเนินงาน ทำให้การสร้างแนวคิดที่ดีกว่าโดยแตกต่างไปจากเดิม

2. ด้านการแสวงหาโอกาส หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลมองหาโอกาสที่เกิดจากปัญหาหรือสถานการณ์ หรือจากการหาช่องว่างของการปฏิบัติงาน ที่ต้องได้รับการแก้ไข การค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โดยการที่บุคคลากรเริ่มแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ วิเคราะห์หาโอกาสต่าง ๆ ในการที่จะมองหาวิธีการพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และการที่บุคคลจะพิจารณาและหาโอกาสในการที่จะคิดหรือนำสิ่งใหม่ ๆ ไปใช้ในการทำงานการ

3. ด้านความคิดถูกยอมรับ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลเป็นผู้นำทางความคิดสามารถระดม ชักจูงและโน้มน้าวผู้อื่นให้สนับสนุนเห็นด้วย กับความคิดของตน หรือพฤติกรรมที่บุคคลจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางสังคมเพื่อหาเพื่อน ผู้สนับสนุนและผู้อุปถัมภ์ให้กับแนวคิดของตน หรือเพื่อสร้างผู้สนับสนุนที่สามารถให้อำนาจที่จำเป็นเบื้องหลัง เพื่อนำความคิดนั้นไปเผยแพร่ให้กับบุคคลอื่นต่อไปได้และยังเพื่อให้ความคิดของตนเป็นที่ประจักษ์จนบุคคลอื่นเกิดความตระหนักในแนวคิดนั้น ๆ

4. ด้านการประยุกต์ใช้และนำไปปฏิบัติจริง หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลนำวิธีการต่าง ๆ ที่ได้คิดค้นนำไปใช้ในการแก้ปัญหาเหล่านั้นได้จริง ถูกนำไปใช้และปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานโดยจะต้องมีการนำไปทดลอง ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานประจำ กลายเป็นสิ่งที่ใช้ประโยชน์ได้ และทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างเป็นจริง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วสันต์ สุทธาวาส (2558) ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานศึกษา 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา จำนวน 172 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและใช้การเลือกตัวแปรเข้าสมการแบบขั้นตอน พบว่ามีตัวแปรอิสระจำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ 1. เครือข่ายทางสังคม 2. การเปิดกว้างทางความคิด และ 3. ลักษณะการคิดริเริ่ม ผลการวิจัยพบว่า ทั้ง 3 ปัจจัย ล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งสิ้น ซึ่งสามารถนำมาผลที่ได้นี้มาประยุกต์ใช้ในการวางกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลต่อไป

รังสรรค์ ศรีเกียรติณรงค์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกรที่มีผลต่อนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ และกระบวนการให้บริการในการจัดการบริหารงานก่อสร้าง มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกรในการจัดการบริหารงานก่อสร้าง 2. เพื่อศึกษาระดับการให้ความสำคัญของวิศวกรในนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และบริการในการจัดการบริหารงานก่อสร้างและ 3. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อระดับนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และบริการในการจัดการบริหารงานก่อสร้าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ วิศวกรในแต่ละสาขาวิชาต่าง ๆ ได้แก่ ด้านงานโยธา ด้านงานไฟฟ้า และด้านงานที่ทำงานในงานก่อสร้าง ตามโครงการก่อสร้างในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 11 โครงการ รวม 205 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทำการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ด้านการแสวงหาโอกาสมีระดับมาก โดยมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา งานก่อสร้าง

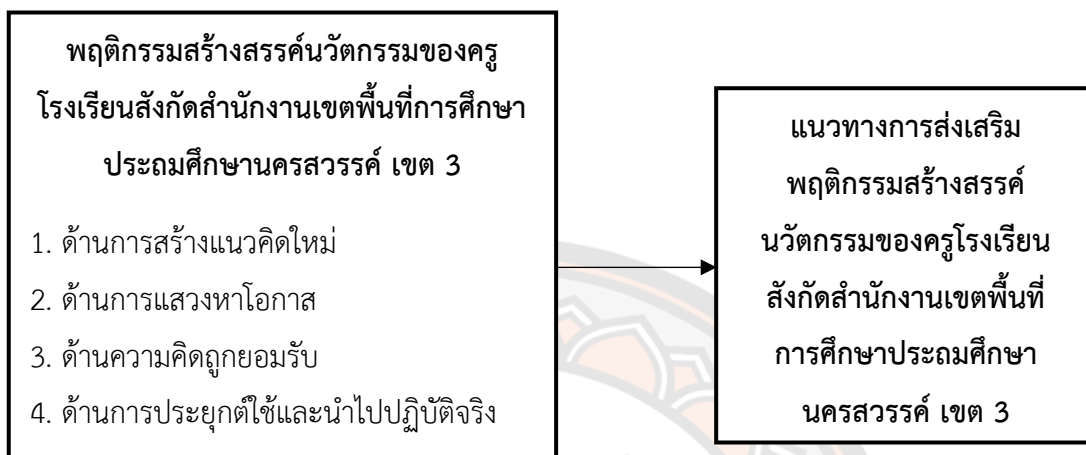
แก้วตา ศรอดีศักดิ์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ได้แก่ พนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ เฉพาะเจาะจง จำนวน 400 ราย โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้โมเดลสมการโครงสร้างในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ นอกจากนี้พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานก็มีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ

อำพร พันมะณี (2562) ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยด้านองค์กรที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทัศนศึกษา บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ของพนักงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรและพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูล โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงาน บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด มีผู้ตอบ แบบสอบถามจำนวน 405 คน ผลการทดสอบสมมติฐานระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในปัจจัย ด้านองค์กรทั้ง 3 ด้าน พบว่า ปัจจัยองค์กรด้านแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรมอยู่ใน ระดับมาก รองลงมาเป็นบรรยากาศด้านนวัตกรรมในองค์กรในระดับปานกลาง และการสนับสนุนของ ผู้บริหารด้านนวัตกรรม ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด กับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานด้านการสร้างความคิด ด้านการทำให้ความคิดเป็นจริง และด้านการนำเสนอความคิดอยู่ในระดับมาก

วิราวรรณ เพ็ชรนาวา (2563) ได้ทำวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3. แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี เก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร จำนวน 270 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์ จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ด้านการสนับสนุนและเป็นผู้เข้าร่วม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากกว่าครูได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บริหารให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพอยู่เสมอ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจการศึกษาระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม และแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำนวน 1,199 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 จำนวน 291 คน ได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนแต่ละอำเภอ

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 3

อำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
อำเภอหนองบัว	315	76
อำเภอไพศาลี	270	66
อำเภอตากฟ้า	112	27
อำเภอตาคลี	238	58
อำเภอท่าตะโก	264	64
รวม	1,199	291

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 3 (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2565)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามพฤติกรรม
สร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์
เขต 3 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา
ประสบการณ์ในการทำงาน โรงเรียนสังกัดอำเภอ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale)
จำนวน 4 ด้าน รวมทั้งสิ้น 30 ข้อ

- | | |
|---|-------------|
| 1. ด้านการสร้างแนวคิดใหม่ | จำนวน 8 ข้อ |
| 2. ด้านการแสวงหาโอกาส | จำนวน 7 ข้อ |
| 3. ด้านความคิดถูกยอมรับ | จำนวน 8 ข้อ |
| 4. ด้านการประยุกต์ใช้และนำไปปฏิบัติจริง | จำนวน 7 ข้อ |

ซึ่งมีความหมายของระดับคะแนน ดังนี้

- | | |
|-----------|---|
| 5 หมายถึง | มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม อยู่ในระดับมาก |
| 3 หมายถึง | มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง |

2 หมายถึง มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลของแบบสอบถาม พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 มีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

2. สังเคราะห์พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างแนวคิดใหม่ ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดถูกยอมรับ ด้านการประยุกต์ใช้ และนำไปปฏิบัติจริง

3. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างแนวคิดใหม่ 2) ด้านการแสวงหาโอกาส 3) ด้านความคิดถูกยอมรับ 4) ด้านการประยุกต์ใช้และนำไปปฏิบัติจริง

4. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

5. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อ พิจารณาความถูกต้องเหมาะสม ความสอดคล้อง ความครอบคลุมเนื้อหา ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

6. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้อง ระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถามและหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถามที่ผู้วิจัย สร้างขึ้น โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน มีรายนามผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

6.1 รองศาสตราจารย์ ดร. ฉลอง ชาตรุประชีวิน อาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร วิชาวิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

6.2 นายณรงค์ศักดิ์ โพธิ์อ่อน ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

6.3 นายชูศักดิ์ น้อยทา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเทพ สุทธาวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

โดยพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำคะแนนความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ที่ได้จากการลงความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน มาคำนวณค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถามพฤติกรรมสร้างสรรค์

นวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมของข้อความในแบบสอบถามสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูและให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขหรือเพิ่มเติมของข้อความให้สมบูรณ์มีความเหมาะสม ตลอดจนปรับแก้ไขข้อความบางข้อความในการสื่อความหมายให้มีความชัดเจน

7. นำผลค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับจุดประสงค์ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC โดยคัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป ถือว่าเป็นข้อความที่นำไปใช้ได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ผลปรากฏว่าแบบสอบถามพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ได้ข้อความตามเกณฑ์ จำนวน 30 ข้อ จากทั้งหมด 31 ข้อ และปรับปรุงบางข้อ เพื่อให้ครอบคลุมทุกพฤติกรรมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้นแบบสอบถามพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ได้ข้อความที่นำไปใช้ได้รวมทั้งสิ้น 30 ข้อ ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.67–1.00 (ผลการหาค่าคุณภาพเครื่องมืออยู่ในภาคผนวก ข หน้า 76)

8. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (try-out) กับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบัค ผลปรากฏว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.95 (ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม อยู่ในภาคผนวก ค หน้า 79)

9. นำผลการวิเคราะห์พิจารณาการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสร็จแล้วจัดพิมพ์แบบสอบถามพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม โดยวิธีการดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถาม พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3
3. นำข้อมูลที่ได้คืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ดำเนินการวิเคราะห์และสรุปผลตามขั้นตอนการวิจัย จากการส่งแบบสอบถามพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 รวมทั้งสิ้น 291 ฉบับ ได้รับคืนและข้อมูลสมบูรณ์ จำนวน 291 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำกับข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จเพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แปลความหมายค่าเฉลี่ย พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 โดยมีเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ในขั้นตอนที่ 1 โดยเลือกจากข้อการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้าน มาเป็นกรอบในการศึกษาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านนวัตกรรม จำนวน 3 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติดังนี้

1. ศึกษานิเทศก์ ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการศึกษาหรือเทียบเท่า มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในด้านนวัตกรรม และมีประสบการณ์การบริหารมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่ นายณรงค์ นาคชัยยะ ศึกษานิเทศก์นครสวรรค์
2. ศึกษานิเทศก์ ผู้มีความรู้ มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในด้านนวัตกรรม มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการ มีประสบการณ์การทำงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่ นางสาวอมรรัตน์ แก้วมาลา ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์
3. ครูเชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านนวัตกรรม มีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่ นายจิรัฏฐ์ แจ่มสว่าง ครูเชี่ยวชาญ ที่ปรึกษาสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ / คณะทำงานครูสภา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบ

ตอนที่ 2 แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) จำนวน 4 ด้าน ด้านละ 1 ข้อ รวมทั้งสิ้น 4 ข้อ ประกอบด้วย

1. ด้านการสร้างแนวคิดใหม่
2. ด้านการแสวงหาโอกาส
3. ด้านความคิดถูกยอมรับ
4. ด้านการประยุกต์ใช้และนำไปปฏิบัติจริง

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์แนวทางพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการสัมภาษณ์ การสร้างคำถาม เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมขอบเขตเนื้อหาตามที่กำหนด
2. สร้างคำถามในการสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและข้อมูล จากแบบสอบถามพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จากข้อการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมจากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1
3. นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
4. จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์และเตรียมนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์
2. ผู้วิจัยติดต่อกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นัดวัน และเวลา ในการสัมภาษณ์
3. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามแนวประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ในระหว่าง วันที่ 14 มกราคม 2566 ถึงวันที่ 20 มกราคม 2566 โดยมีรายละเอียด ดังตาราง

ตาราง 3 แสดงวันและเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ที่	รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	วันที่ สัมภาษณ์	เวลาที่ สัมภาษณ์
1.	นายณรงค์ นาคชัยยะ	20 มกราคม 2566	14.30 - 16.00 น.
2.	นางสาวอมรรัตน์ แก้วมาลา	19 มกราคม 2566	13.00 - 14.30 น.
3.	นายจิรัฏฐ์ แจ่มสว่าง	14 มกราคม 2566	10.00 - 12.00 น.

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดกระทำข้อมูลและสรุปข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมและแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูและศึกษาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 291 คน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลในการตอบแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 291 ฉบับ และได้รับกลับคืนมา จำนวน 291 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิจัยโดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

ตาราง 4 แสดงข้อมูลทั่วไป จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	กลุ่มตัวอย่าง (n = 291)	
	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	63	21.65
1.2 หญิง	228	78.35
รวม	291	100
2. วุฒิการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	241	82.82
2.2 สูงกว่าปริญญาตรี	50	17.18
รวม	291	100
3. ประสบการณ์ทำงาน		
3.1 น้อยกว่า 5 ปี	91	31.27
3.2 5 – 10 ปี	103	35.40
3.3 10 ปีขึ้นไป	97	33.33
รวม	291	100

จากตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 21.65 และเป็นเพศหญิงจำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 78.35

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 82.82 และการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 17.18

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 31.27 และประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40



ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แผลผลและอันดับที่ของพฤติกรรมสร้างสรรค์
 นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3
 ในภาพรวม

ที่	พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครู	กลุ่มตัวอย่าง (n = 291)		แผลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1.	ด้านการสร้างแนวคิดใหม่	4.27	0.43	มาก	3
2.	ด้านการแสวงหาโอกาส	4.29	0.49	มาก	2
3.	ด้านความคิดถูกยอมรับ	4.03	0.59	มาก	4
4.	ด้านการประยุกต์ใช้และนำไปปฏิบัติจริง	4.36	0.50	มาก	1
รวม		4.24	0.43	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณา
 รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านด้านการประยุกต์ใช้และนำไปปฏิบัติจริงอยู่ในระดับ
 มาก ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมา คือ ด้านด้านการแสวงหาโอกาส อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) และด้าน
 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านความคิดถูกยอมรับ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แผลผลและอันดับที่ของพฤติกรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3 ด้านการสร้างแนวคิดใหม่

ที่	ด้านการสร้างแนวคิดใหม่	กลุ่มตัวอย่าง (n = 291)		แผลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1.	มีการคิดค้นวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.23	0.62	มาก	5
2.	ให้ความสนใจในสิ่งใหม่ ๆ ที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	4.47	0.56	มาก	1
3.	มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานอยู่เสมอ	4.35	0.61	มาก	2
4.	สามารถระบุปัญหาและสามารถหาแนวทางในการแก้ปัญหาในการทำงานได้เสมอ	4.23	0.55	มาก	5
5.	เก็บรวบรวมแนวความคิดการทำงานแบบเดิมที่มีอยู่และนำมาปรับปรุงแก้ไขใหม่ได้	4.24	0.57	มาก	4
6.	ชอบแสดงออกในการเสนอแนวความคิดใหม่	4.10	0.73	มาก	8
7.	สามารถนำความคิดใหม่ ๆ มาสร้างโอกาสในการดำเนินงานต่อไป	4.21	0.62	มาก	7
8.	รวบรวมความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์มาสร้างเป็นแนวทางการดำเนินงานของตนเอง	4.32	0.62	มาก	3
รวม		4.27	0.43	มาก	

จากตาราง 6 พบว่าพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ด้านการสร้างแนวคิดใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ให้ความสนใจในสิ่งใหม่ ๆ ที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) รองลงมา คือ มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ชอบแสดงออกในการเสนอแนวความคิดใหม่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$)



ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลและอันดับที่ของพฤติกรรมสร้างสรรค์
 นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3
 ด้านการแสวงหาโอกาส

ที่	ด้านการแสวงหาโอกาส	กลุ่มตัวอย่าง (n = 291)		แปลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1.	พยายามหาโอกาสในการนำเสนอความคิด อยู่เสมอ	4.21	0.71	มาก	7
2.	หาโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ ในการทำงานอยู่เสมอ	4.40	0.64	มาก	1
3.	เสาะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อใช้ ในการทำงานอยู่เสมอ	4.32	0.64	มาก	3
4.	พิจารณาและหาโอกาสในการที่จะคิด หรือนำสิ่งใหม่ ๆ ไปใช้ในการทำงาน	4.29	0.61	มาก	4
5.	มองหาโอกาสที่เกิดจากปัญหาหรือ สถานการณ์ ที่ต้องได้รับการแก้ไข	4.23	0.60	มาก	6
6.	มองเห็นช่องว่างของการปฏิบัติงาน ที่ต้องได้รับการแก้ไข	4.24	0.63	มาก	5
7.	หาโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆเพื่อนำไปใช้ ในการพัฒนากระบวนการทำงาน	4.36	0.58	มาก	2
รวม		4.29	0.49	มาก	

จากตาราง 7 พบว่าพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ด้านการแสวงหาโอกาส ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หาโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมา คือหาโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนากระบวนการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พยายามหาโอกาสในการนำเสนอความคิดอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$)



ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แผลผลและอันดับที่ของพฤติกรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3 ด้านความคิดถูกยอมรับ

ที่	ด้านความคิดถูกยอมรับ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 291)		แผลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1.	มีการโน้มน้าวผู้อื่นให้เห็นด้วย กับความคิดของท่าน	3.88	0.82	มาก	7
2.	ระดม ชักจูงผู้อื่น ให้เห็นด้วย กับแนวความคิดของท่าน	3.82	0.84	มาก	8
3.	เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมเพื่อหาเพื่อน หรือบุคคลที่มีแนวความคิดตรงกับท่าน	4.03	0.83	มาก	3
4.	พูดคุยหรือปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับแนวคิดใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน	4.25	0.69	มาก	1
5.	หาบุคคลหรือผู้สนับสนุนที่คอยอยู่เบื้องหลัง ท่าน เพื่อสนับสนุนแนวความคิดของท่าน	4.03	0.76	มาก	3
6.	ทำให้ความคิดของท่านเป็นที่ประจักษ์ ต่อผู้อื่น	3.99	0.68	มาก	5
7.	แนวคิดของท่านมักได้รับการสนับสนุน เมื่อนำไปเผยแพร่ให้กับบุคคลอื่น	3.98	0.71	มาก	6
8.	สนับสนุนเพื่อนร่วมงานที่มีความคิดใหม่ ในการทำงาน เพื่อที่เพื่อนร่วมงานจะได้ สนับสนุนท่านเช่นกัน	4.22	0.73	มาก	2
รวม		4.03	0.59	มาก	

จากตาราง 8 พบว่าพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ด้านความคิดถูกยอมรับ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พูดคุยหรือปรึกษารื้อกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับแนวคิดใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมา คือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานที่มีความคิดใหม่ในการทำงาน เพื่อที่เพื่อนร่วมงานจะได้สนับสนุนท่านเช่นกัน อยู่ในระดับระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ระดม ชักจูงผู้อื่น ให้เห็นด้วยกับแนวความคิดของท่านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$)



ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แผลผลและอันดับที่ของพฤติกรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3 ด้าน การประยุกต์ใช้และนำไปปฏิบัติจริง

ที่	ด้านการประยุกต์ใช้ และนำไปปฏิบัติจริง	กลุ่มตัวอย่าง (n = 291)		แผลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1.	นำวิธีการต่างๆที่คิดค้นได้ไปใช้ในการ แก้ปัญหาการดำเนินงานต่าง ๆ จริง	4.37	0.59	มาก	3
2.	นำวิธีการต่างๆที่คิดค้นได้ไปใช้อย่างเป็น รูปธรรม	4.34	0.64	มาก	5
3.	นำวิธีการต่างๆมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	4.39	0.62	มาก	2
4.	พยายามปรับปรุงพัฒนาวิธีการดำเนินการ ใหม่ ๆ เพื่อการปฏิบัติงานหรือพัฒนางาน	4.40	0.59	มาก	1
5.	สามารถบูรณาการความรู้หรือวิธีการที่มีอยู่ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาหรือปฏิบัติงานได้	4.37	0.59	มาก	3
6.	มีกระบวนการในการวางแผนและดำเนินการ ตามแนวทางใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้ในทาง ปฏิบัติงานได้	4.34	0.61	มาก	5
7.	วิธีการและแนวความคิดใหม่ ๆ ของท่าน มักจะเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างจริงจัง	4.30	0.70	มาก	7
รวม		4.36	0.50	มาก	

จากตาราง 9 ของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ด้านการประยุกต์ใช้และนำไปปฏิบัติจริง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือพยายามปรับปรุงพัฒนาวิธีการดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อการปฏิบัติงานหรือพัฒนางาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมา คือนำวิธีการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานอยู่ในระดับระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือวิธีการและแนวความคิดใหม่ ๆ ของท่านมักจะเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างจริงจัง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$)



ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 สามารถแสดงผลการวิจัยได้ดังนี้

1.ด้านการสร้างแนวคิดใหม่

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านคิดว่ามีแนวทางพัฒนาอย่างไรที่จะช่วยส่งเสริมให้ครูได้มีความกล้าแสดงออกในการที่จะนำเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

...ผู้บริหารควรจะต้องให้ความสำคัญในเรื่องการฟัง เวลาที่ครูพูดควรจะต้องมีการจับประเด็น และสามารถให้ผลตอบกลับในเชิงบวก ด้วยการหาจุดดีของผู้พูดแล้วพูดยกย่องชมเชย

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 15 มกราคม 2566)

...ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนครู ให้ได้มีโอกาสที่จะนำเสนอความคิด

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 19 มกราคม 2566)

...ครูควรจะต้องสร้างความมั่นใจในตนเอง มีการฝึกฝนการพูด โดยการฝึกฝนในด้านต่าง ๆ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20 มกราคม 2566)

2.ด้านการแสวงหาโอกาส

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านคิดว่ามีแนวทางพัฒนาอย่างไรที่จะช่วยส่งเสริมให้ครูมีความพยายามที่จะหาโอกาสในการนำเสนอความคิดอยู่เสมอ ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

...ผู้บริหารต้องมีการจัดประสบการณ์ให้กับครูมีโอกาสได้นำเสนอแนวความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ เช่น การประชุมครูกลุ่มย่อยให้ถามความคิดเห็นแบบเรียงตัวทุกคน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 15 มกราคม 2566)

...ผู้บริหารต้องมีการขยายผลให้ครูได้มีส่วนร่วม ให้ครูทำกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งของเขตพื้นที่การศึกษาและของโรงเรียน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 19 มกราคม 2566)

...สำนักงานเขตพื้นที่ควรที่จะสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน
จัดเวทีการประกวดของครู

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20 มกราคม 2566)

3.ด้านความคิดถูกยอมรับ

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านคิดว่ามีแนวทางพัฒนาอย่างไรที่จะช่วยส่งเสริมให้ครูสามารถ
ที่จะระดมหรือชักจูงผู้อื่น ให้เห็นด้วยกับแนวความคิดของครู เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนา
หน่วยงาน ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

...เขตพื้นที่และผู้บริหารต้องส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง
ด้านความรู้ความสามารถให้เกิดความเชี่ยวชาญในสาระที่สอนหรือในงานที่รับผิดชอบ ให้รู้สึก
และรู้จริง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 15 มกราคม 2566)

...ผู้บริหารควรจะต้องส่งเสริมและเอื้ออำนวยความสะดวกด้านอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมถึง
ให้คำแนะนำเป็นที่ปรึกษาให้กับครู

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 19 มกราคม 2566)

...ครูต้องแสดงถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจกับแนวคิดหรือวิธีการทำงานของตนเองก่อน สร้างพลังใจ
เป้าหมายให้กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อที่คุณครูจะได้มีความมั่นใจ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20 มกราคม 2566)

4.ด้านการประยุกต์ใช้และนำไปปฏิบัติจริง

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านคิดว่ามีแนวทางพัฒนาอย่างไรที่จะช่วยส่งเสริมให้ครู มีวิธีการ
และแนวความคิดใหม่ ๆ ของครู ที่จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างจริงจัง ผู้ทรงคุณวุฒิ
ได้ให้ความเห็น ดังนี้

...ผู้บริหารสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือสร้างช่องทางในการเผยแพร่ความรู้และแนวคิด
ใหม่ ๆ ของครู

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 15 มกราคม 2566)

...ผู้บริหารควรจะต้องมีการส่งเสริมให้ครูได้มีความคิดใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้ประโยชน์
ต่อองค์กร หน่วยงานอย่างจริงจัง ควรมีการส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 19 มกราคม 2566)

...ครูควรจะต้องทดลองนำแนวคิด วิธีการทำงาน แนวคิดใหม่ ๆ ของตนเองมาทดลองใช้
ในการปฏิบัติงาน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20 มกราคม 2566)



จากผลการสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ผู้วิจัยสรุปได้ดังตาราง

ตาราง 10 แสดงผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

ข้อคำถาม	แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3
1.ด้านการสร้างแนวคิดใหม่	
ท่านคิดว่ามีแนวทางพัฒนาอย่างไรที่จะช่วยส่งเสริมให้ครูได้มีความกล้าแสดงออกใน การที่ จะ นำ เสน อ แนวความคิดใหม่ ๆ	<p>1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนครู จัดให้มีการพูดในที่สาธารณะ ให้ได้มีโอกาสที่จะนำเสนอความคิด แบบการพูดฉับพลัน</p> <p>2. ผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องการฟัง เวลาที่ครูพูดมีการจับประเด็นและสามารถให้ผลตอบกลับในเชิงบวก ด้วยการหาจุดดีของผู้พูดแล้วพูดยกย่องชมเชยและผู้บริหารเป็นบุคคลที่กล้ารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วย โดยที่จะไม่ใช่ความคิดของตนเองเป็นใหญ่ หรือนำมาตัดสิน เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าพูดมากขึ้น</p> <p>3. ครูสร้างความมั่นใจในตนเอง ฝึกฝนการพูดโดยอาศัยช่องทางหรือวิธีต่าง ๆ ในการฝึกทั้งด้านการกระทำหรือการพูด ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ในเวลาที่จะพูดนำเสนอหรือแสดงความคิดเห็น เพื่อที่จะเพิ่มความมั่นใจให้ตนเอง</p>

**แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครู
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครสวรรค์ เขต 3**

ข้อคำถาม

2.ด้านการแสวงหาโอกาส

- ท่านคิดว่ามีแนวทางพัฒนา
อย่างไรที่จะช่วยส่งเสริมให้ครูมี
ความพยายามที่จะหาโอกาสใน
การนำเสนอความคิดอยู่เสมอ
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยน
เรียนรู้ระหว่างโรงเรียน จัดกิจกรรมให้ครูเป็นเหมือนเวทีให้ได้
แสดงศักยภาพ เช่น การจัดประกวดสื่อการสอน เพื่อได้มีโอกาส
นำเสนอและได้กล้าแสดงออก
 2. ผู้บริหารใช้โอกาสในวง PLC (Professional Learning
Community) ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็น Professional ที่โดย
นิยามความเชี่ยวชาญให้ตรงกับครูแต่ละคนและกำหนดให้เป็นผู้นำ
ในการนำเสนอแนวทาง ในการปฏิบัติแต่ละครั้งและผู้บริหารจัด
ประสบการณ์ให้กับครูมีโอกาสได้นำเสนอแนวความคิดเห็น
อย่างสม่ำเสมอ เช่น การประชุมครูกลุ่มย่อยให้ถามความคิดเห็น
แบบเรียงตัวทุกคนในการประชุมกลุ่มใหญ่หรือการฝึกอบรมครูทุก
คนให้ได้โอกาสนำเสนอเรื่อง ทั้งจากนำเสนอในกลุ่มย่อยของตนเอง
นำเสนอระหว่างกลุ่มหรือนำเสนอต่อหน้าที่ประชุมใหญ่
 3. ครูเข้าร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของทั้งทางสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาจัดขึ้น หรือกิจกรรมต่าง ๆ ของทางโรงเรียน ครูมี
ส่วนในการสร้างงานหรือทำโครงการแล้วต้องนำเสนองานหรือ
โครงการด้วยตนเอง
-

ข้อคำถาม

แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครู
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครสวรรค์ เขต 3

3.ด้านความคิดถูกยอมรับ

- ท่านคิดว่ามีแนวทางพัฒนา
อย่างไรที่จะช่วยส่งเสริมให้
ครูสามารถที่จะระดมหรือ
ชักจูงผู้อื่นให้เห็นด้วยกับ
แนวความคิดของครู เพื่อเป็น
ประโยชน์ในการพัฒนา
หน่วยงาน
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมหรือจัดกิจกรรมที่จะสามารถส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเองด้านความรู้ความสามารถให้เกิดความเชี่ยวชาญในสาระที่สอนหรือในงานที่รับผิดชอบ ให้รู้สึกและจริงจัง เพื่อที่จะเพิ่มความน่าเชื่อถือ ให้ผู้อื่นยอมรับในแนวคิดได้
 2. ผู้บริหารส่งเสริมและเอื้ออำนวยความสะดวกด้านอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมถึงให้คำแนะนำเป็นที่ปรึกษาให้กับครู และผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนครูให้ครูได้ไปศึกษาข้อมูลให้ละเอียดในเรื่องนั้น ๆ เพื่อเพิ่มความมั่นใจในความรู้ความสามารถ
 3. ครูแสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจกับแนวคิดหรือวิธีการทำงานของตนเองปฏิบัติให้เห็นว่าแนวความคิดที่ตนเองทำก่อให้เกิดผลดีใช้ประโยชน์ได้ สร้างพลังใจ เป้าหมายให้กับเพื่อนร่วมงาน จนเพื่อนร่วมงานหรือ ผู้บริหาร ให้ความเชื่อมั่นและให้ความร่วมมือ

แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครู
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครสวรรค์เขต 3

4.ด้านการประยุกต์ใช้และนำไปปฏิบัติจริง

- ท่านคิดว่ามีแนวทางพัฒนา
อย่างไรที่จะช่วยส่งเสริมให้
ครู มีวิธีการและแนวความคิด
ใหม่ ๆ ของครู ที่จะทำให้เกิด
ประโยชน์ต่อองค์กรอย่าง
จริงจัง
1. ผู้บริหารสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือสร้างช่องทางในการ
เผยแพร่ความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ ของครู สร้างเครือข่ายระหว่าง
โรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนวิธีการ ความคิดแนวใหม่ หรือเพื่อนำวิธีการ
และแนวคิดไปปฏิบัติและพัฒนาเกิดประโยชน์มากขึ้น มีการนิเทศ
ติดตาม เพื่อการนำผลไปพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร
 2. ผู้บริหารสร้างความตระหนักและสร้างแรงจูงใจในการแสวงหา
ความรู้ใหม่ให้กับครูและบุคลากรที่จะสามารถนำความรู้นั้นมาใช้
พัฒนาองค์กรได้ ผู้บริหารให้ครูได้นำแนวคิด วิธีการทำงานใหม่ ๆ
ของครูมาใช้ปฏิบัติในสถานศึกษา
 3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ส่งเสริมให้
ได้รับการศึกษาต่อ ครูได้รับเป็นองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทำให้เกิดการ
พัฒนาตนเอง รวมถึงนำมาใช้พัฒนาและปฏิบัติในองค์กรได้ด้วย
 4. ครูนำแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ของตนเอง มาทดลองใช้ใน
การปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์
ต่อองค์กร
-

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมและแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูและศึกษาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนจำนวน 291 คน ได้มาโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยกำหนดสัดส่วนตาม รายอำเภอ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษา พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวม พบว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จากตาราง 2 พบว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านด้านการประยุกต์ใช้และนำไปปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านด้านการแสวงหาโอกาส อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านความคิดถูกยอมรับ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการสร้างแนวคิดใหม่ พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ให้ความสนใจในสิ่งใหม่ ๆ ที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือชอบแสดงออกในการเสนอแนวความคิดใหม่ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการแสวงหาโอกาส ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หาโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือหาโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนากระบวนการทำงานอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พยายามหาโอกาสในการนำเสนอความคิดอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความคิดถูกยอมรับ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือพูดคุยหรือปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับ แนวคิดใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานที่มีความคิดใหม่ในการทำงาน เพื่อที่เพื่อนร่วมงานจะได้สนับสนุนท่านเช่นกัน อยู่ในระดับระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือระดม ชักจูงผู้อื่น ให้เห็นด้วยกับแนวความคิดของท่าน อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการประยุกต์ใช้และนำไปปฏิบัติจริง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือพยายามปรับปรุงพัฒนาวิธีการดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อการปฏิบัติงานหรือพัฒนางาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือนำวิธีการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน อยู่ในระดับระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือวิธีการและแนวความคิดใหม่ ๆ ของท่านมักจะเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างจริงจัง อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาแนวทางการแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และมีประสบการณ์ในการนวัตกรรม จำนวน 3 คน มีแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 พบว่า

2.1 ด้านการสร้างแนวคิดใหม่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูได้นำเสนอความคิด โดยที่เปิดรับฟังความคิดเห็นของครู จับประเด็นที่ครูพูดและให้ผลตอบกลับเชิงบวกได้ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้กล้าแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ อยู่เสมอ รวมไปถึงสนับสนุนครูให้ได้มีโอกาสนำเสนอความคิด ในการประชุม หรือในพื้นที่สาธารณะ ครูศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในเรื่องที่จะพูดหรือนำเสนอ เพื่อเป็นการเพิ่มความมั่นใจในตนเอง

2.2 ด้านการแสวงหาโอกาส พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน จัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา ที่ให้ครูได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนหรือนำเสนอความคิด ในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้เป็นผู้นำในวง PLC ของโรงเรียนหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ การประชุมในสถานศึกษาผู้บริหารจะจัดให้ครูได้มีโอกาสที่จําแนเสนอความคิด อย่างเช่น การแบ่งเป็นการประชุมกลุ่มย่อย ที่ทุกคนต้องนำเสนอความคิด รวมไปถึงส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทุกคนได้เข้าร่วมกิจกรรมกับทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและทางโรงเรียนเพื่อให้มีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนและนำเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ

2.3 ด้านความคิดถูกยอมรับ พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือจัดกิจกรรมที่จะสามารถส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง จนเกิดความเชี่ยวชาญ ความชำนาญในงานที่รับผิดชอบหรือสาระการเรียนรู้ที่สอน รวมไปถึงผู้บริหาร คอยเป็นที่ปรึกษาให้ความรู้เพิ่มเติมแก่คุณครู เพื่อเป็นการเพิ่มความมั่นใจและความน่าเชื่อถือให้กับครู จนแนวคิดของครูน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ ครูสร้างความมั่นใจให้กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน โดยลงมือปฏิบัติให้เห็นผลชัดเจนว่า แนวคิดของตนสามารถทำให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษาได้ จนเป็นที่ยอมรับและได้รับการสนับสนุนกับแนวคิดของครู

2.4 ด้านการประยุกต์ใช้และนำไปปฏิบัติจริง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความตระหนักและสร้างแรงจูงใจให้กับครูที่ให้ครูนำความรู้มาใช้พัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียนเพื่อการแลกเปลี่ยนแนวความคิดหรือแลกเปลี่ยนวิธีการที่นำไปปฏิบัติและเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้นำแนวคิด วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ปฏิบัติในสถานศึกษา และมีกรณีศึกษา ติดตาม เพื่อการนำผลไปพัฒนาให้เกิดประโยชน์ รวมไปถึงครูนำแนวคิดแนวทางปฏิบัติใหม่ ๆ ในงานของตนมาทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย การศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมและแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 พบว่า ด้านการประยุกต์ใช้และนำไปปฏิบัติจริง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ครูต้องมีพฤติกรรมปรับตัวให้เท่าทันกับยุคการทำงานในปัจจุบัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทั้งด้านภาระงานเอกสาร และภาระงานสอน ทำให้ครูจึงมีการปรับประยุกต์ใช้แนวคิด หรือวิธีการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานของตนเอง ซึ่งจะไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ รังสรรค์ ศรีเกียรติธรงค์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกรที่มีผลต่อนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ และกระบวนการให้บริการในการจัดการบริหารงานก่อสร้าง ที่พบว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการนำไปประยุกต์ใช้อยู่ในระดับมาก เนื่องจากการนำความรู้ที่ได้จากประชุมหรือสัมมนามาใช้ในการปฏิบัติงาน นำผลจากการทำงานมาปรับปรุง พัฒนางานอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของแก้วตา ศรอดีศักดิ์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัด

นครปฐม ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับเรื่อง ปรับตัวเองเพื่อให้เข้ากับสิ่งใหม่ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น นั่นคือพฤติกรรมความตั้งใจในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งใหม่ ๆ เป็นการริเริ่ม กระบวนการ ความคิด ซึ่งจะครอบคลุมไปถึงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ มาเพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Kanter (1988) กล่าวว่าเป็นการสร้างแนวคิดที่แปลกใหม่ และสามารถที่จะปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งใหม่อยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อ่ำพร พันมะณี (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านองค์กรที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานกรณีศึกษาบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่า ความคิดเห็นของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานกรณีศึกษาบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่า ความคิดเห็นของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติด้านการสร้างความคิด ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการทำให้ความคิดเป็นจริง โดยพยายามปรับปรุง พัฒนาวิธีการดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานหรือสร้างนวัตกรรม นำแนวคิดใหม่ไปใช้ในการ ดำเนินงานและปฏิบัติเพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน มีกระบวนการในการวางแผนและดำเนินการแนวทางใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้ในทางปฏิบัติได้

2. จากการศึกษาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ควรมีแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังนี้

2.1 ด้านการสร้างแนวคิดใหม่ เกี่ยวกับ ช่วยส่งเสริมให้ครูได้มีความกล้าแสดงออกในการที่จะนำเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนครู จัดให้มีการพูดในที่สาธารณะ ให้ได้มีโอกาสนำเสนอความคิด ผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องการฟัง เวลาที่ครูพูดมีการจับประเด็นและสามารถให้ผลตอบกลับในเชิงบวก ด้วยการหาจุดดีของผู้พูดแล้วพูดคุยอย่างชมเชยและผู้บริหารเป็นบุคคลที่กล้ารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วย โดยที่จะไม่ใช้ความคิดของตนเองเป็นใหญ่ หรือนำมาตัดสิน เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้กล้าแสดงความคิดเห็นกล้าพูดมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องมาจากสังคมยุคปัจจุบันเปิดกว้างในทุกมิติ ทั้งทางด้านสื่อสาร การแสดงออกทางความคิด ไม่ว่าจะในรูปแบบข้อความ ภาพถ่าย วิดีโอ รวมไปถึงการแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ต่าง ๆ ทุกอย่างล้วนง่ายดายน่าสนใจและมีอิสระ สิ่งหนึ่งที่จะช่วยให้การแสดงออกเหล่านั้นอยู่ในขอบเขตและไม่ก่อให้เกิดปัญหา คือการยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ทั้งของผู้บริหารและครูจะช่วยให้ครูได้กล้าคิด หาแนวทางใหม่ ๆ ได้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวสันต์ สุทธาวาศ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า นักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษามีลักษณะการคิดของบุคคลที่แสดงให้เห็นความคิดที่แปลกใหม่ และมีประโยชน์ต่อตนเอง กลุ่มหน่วยงาน และองค์การประกอบด้วยมิติด้านการสร้างสรรค์ความคิด และการแสดงให้เห็นความสามารถในการคิดที่แปลกใหม่

พื้นฐานและด้านการเปิดกว้างทางความคิด ได้แก่ นักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาพื้นฐาน มีการเปิดรับของบุคคลที่เกี่ยวกับข้อมูลใหม่ ความรู้ใหม่และ ประสบการณ์ใหม่ โดยเปิดกว้างและยอมรับที่จะเปลี่ยนแปลงความเชื่อดั้งเดิม หากมีหลักฐานหรือข้อ โต้แย้งที่สมเหตุสมผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการเปิดรับข้อมูลใหม่ความรู้ใหม่ ประสบการณ์ใหม่ และการยอมรับที่จะเปลี่ยนแปลง

2.2 ด้านการแสวงหาโอกาส เกี่ยวกับ การช่วยส่งเสริมให้ครูมีความพยายามที่จะหา โอกาสในการนำเสนอความคิดอยู่เสมอ พบว่า ผู้บริหารต้องใช้โอกาสในวง PLC (Professional Learning Community) ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็น Professional ที่โดยนิยามความเชี่ยวชาญให้ ตรงกับครูแต่ละคนและกำหนดให้เป็นผู้ดำเนินการนำเสนอแนวทางในการปฏิบัติแต่ละครั้งและผู้บริหาร จัดประสบการณ์ให้กับครูมีโอกาสนำเสนอแนวความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เนื่องมาจากใน ปัจจุบันครูต้องแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้ เพื่อหากระบวนการคิดและนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ครูต้องมีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นกระบวนการใน การพัฒนาครู อย่างต่อเนื่องเพื่อจะทำให้เพิ่มสมรรถนะในการทำงานของทุกฝ่ายซึ่งเป็นคุณลักษณะ สำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาระบบการเรียนการสอนและการปฏิรูปสถานศึกษาที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน คุณภาพการศึกษาได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิราวรรณ เพ็ชรนาว่า (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร พบว่าระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ด้านการสนับสนุนและเป็นผู้เข้าร่วม อยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากว่าครูได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บริหารให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพอยู่เสมอ และให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานและรับผิดชอบ ส่วนร่วมในการนำเสนอและปฏิบัติงาน ด้านต่าง ๆ

2.3 ด้านความคิดถูกยอมรับ เกี่ยวกับการส่งเสริมให้ครูสามารถที่จะระดมหรือชักจูงผู้อื่น ให้เห็นด้วยกับแนวความคิดของครู เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาหน่วยงาน พบว่า สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาจัดอบรมหรือจัดกิจกรรมที่จะสามารถส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันให้ครูได้มีโอกาส พัฒนาตนเองด้านความรู้ความสามารถให้เกิดความเชี่ยวชาญในสาระที่สอนหรือในงานที่รับผิดชอบ ให้รู้สึกและจริงจัง เพื่อที่จะเพิ่มความน่าเชื่อถือ ให้ผู้อื่นยอมรับในแนวคิดได้ ผู้บริหารส่งเสริมและ เอื้ออำนวยความสะดวกด้านอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมถึงให้คำแนะนำเป็นที่ปรึกษาให้กับครูและผู้บริหาร ส่งเสริม สนับสนุนครูให้ครูได้ไปศึกษาข้อมูลให้ละเอียดในเรื่องนั้น ๆ เพื่อเพิ่มความมั่นใจในความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้เนื่องมาจาก การพัฒนาครูเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลง ซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการพัฒนา แล้วนำจะผลการพัฒนาสู่การเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลง สามารถเพิ่มพูนความรู้ให้กับตัวครู จนครูมีความมั่นใจ เป็นที่น่าเชื่อถือให้กับ

เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แคนเตอร์ (1998, อ้างถึงใน วสันต์ สุทธาวาส) กล่าวว่า เมื่อบุคคลได้สร้างความคิดใหม่ขึ้นมาแล้วนั้น เขาจำเป็นต้องสร้างผู้สนับสนุนที่สามารถให้อำนาจที่จำเป็นเบื้องหลัง เพื่อให้ความคิดของตนเป็นที่ประจักษ์ได้ จำเป็นจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางสังคมเพื่อหาเพื่อน ผู้ที่สนับสนุนและผู้ที่เห็นด้วยให้กับแนวคิดของตน

2.4 ด้านการประยุกต์ใช้และนำไปปฏิบัติจริง เกี่ยวกับการช่วยส่งเสริมให้ครู มีวิธีการและแนวความคิดใหม่ ๆ ของครู ที่จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างจริงจัง พบว่า ผู้บริหารต้องสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือสร้างช่องทางในการเผยแพร่ความรู้และแนวความคิดใหม่ ๆ ของครู สร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนวิธีการ ความคิดแนวใหม่ หรือเพื่อนำวิธีการและแนวคิดไปปฏิบัติและพัฒนาเกิดประโยชน์มากขึ้น มีการนิเทศ ติดตาม เพื่อการนำผลไปพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ผู้บริหารสร้างความตระหนักและสร้างแรงจูงใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ให้กับครูและบุคลากรที่จะสามารถนำความรู้ขึ้นมาใช้พัฒนาองค์กรได้ ผู้บริหารให้ครูได้นำแนวคิด วิธีการทำงานใหม่ ๆ ของครูมาใช้ปฏิบัติในสถานศึกษา ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อ ครูได้รับเป็นองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง รวมถึงนำมาใช้พัฒนาและปฏิบัติในองค์กรได้ด้วย ครูนำแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ของตนเอง มาทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร ทั้งนี้ เนื่องจาก ภาระงานที่แตกต่างและหลากหลายของครูในปัจจุบัน ครูจึงจำเป็นต้องหาแนวทางวิธีการที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อจะได้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รังสรรค์ ศรีเกียรติณรงค์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกรที่มีผลต่อนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และกระบวนการให้บริการในการจัดการบริหารงานก่อสร้าง พบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์การนำไปประยุกต์ใช้ พนักงานมีการติดตามข่าวสารการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการนำความรู้ที่ได้จากการประชุมหรือสัมมนาที่เกี่ยวกับงานมาใช้ในการปฏิบัติงาน และยังมีการนำผลที่เกิดจากการนำความรู้จากการประชุมหรือสัมมนาไปปรับใช้ในงานอยู่เสมอ เพื่อให้เหมาะสมกับงานของตนเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ควรนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้พัฒนาส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมีการวางแผนการจัดประสบการณ์ให้กับครู ให้ครูได้มีโอกาสได้นำเสนอแนวความคิดอยู่เสมอ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ควรมีการวางแผนการจัดอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ และควรสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดต่าง ๆ กัน เช่น โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น

2. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครู โดยทำการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว หรือการสนทนากลุ่มเพื่อให้ครูได้สามารถแสดงความคิดเห็นมากขึ้น เพื่อจะทราบข้อมูลเชิงลึกของครูที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยนั้น ๆ

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กิริติ ยศยิ่งยง. (2552). *องค์กรแห่งนวัตกรรม: แนวคิด และกระบวนการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แก้วตา ศรอดีศักดิ์. (2560). *ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต) นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร*
- ครรชิต มาลัยวงศ์. (2557). *เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา*. สืบค้น 1 เมษายน 2565 จาก https://drkanchit.com/general_articles/articles/general_24.html
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์กรและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตรจรรยา ทรงวิทยา. (2562). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 3 (1), 44-45
- ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์. (2564). *คิดอย่างไรให้ได้นวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: ตรีทิพย์ บุญเยี่ยม.(2554) *ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลและระดับกลุ่มงานเพื่อสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ในบริษัทเอกชนของไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ถวัลย์ มาศจรัส. (2547). *นวัตกรรมการศึกษาชุดการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผลงานทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: ชารอักษร.
- เนาวนิตย์ สงคราม.(2562). *การสร้างนวัตกรรมเปลี่ยนผู้เรียนให้เป็นผู้สร้างนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น
- ประภาพรรณ เส็งวงศ์. (2550). *การพัฒนาวัตกรรมการเรียนรู้ด้วยการวิจัยในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ: อี.เค.บุ๊คส์.
- ปริญ พิมพ์ก๊อด. (2557). *ปัจจัยของนวัตกรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสถาบันการเงินผู้ให้บริการด้านสินเชื่อเช่าซื้อรถยนต์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต) ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ปัทมา ศรีมณี. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมระดับบุคคล : กรณีศึกษาพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

- ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). *หลักการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พิมพ์กา ธรรมสิทธิ์. (2554). *หลักการบริหารการศึกษา*. อุดรดิตต์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข. (2562). *สร้างนวัตกรรมบนฐานการวิจัย PLC & Logbook*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รังสรรค์ ศรีเกียรติณรงค์. (2559). *พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกรที่มีผลต่อนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ และกระบวนการให้บริการในการจัดการบริหารงานก่อสร้าง* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2555). *หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: พิมพ์มนตรี.
- วสันต์ สุทธาวาส และประสพชัย พสุนนท์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับ บุคคลในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 8 (1) ,534-538
- วัฒนชัย ศิริญาณ. (2560). *รูปแบบที่ส่งเสริมให้เกิดองค์การแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราช ภัฏมหาสารคาม.
- วิราวรรณ เพ็ชรนาวา. (2563). *แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน มัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- วรชัย สิงห์ฤกษ์. (2561). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของเจ้าหน้าที่ สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเพชรบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- วรวิทย์ นิเทศศิลป์. (2551). *สื่อและนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้*. ปทุมธานี: สกายบุ๊กส์.
- เศรษฐพุดิ สุทธิวาหนฤพุดิ. (2556). *นวัตกรรมนำพาประเทศสู่ความมั่งคั่ง*. กรุงเทพฯ: สถาบันอนาคต ไทยศึกษา
- โศภิต สัจปัญญาพิทักษ์. (2562). *บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของ “ความผูกพันต่องาน” ในความสัมพันธ์ระหว่าง “ความมีอิสระในงาน” กับ “พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม” ของ เจ้าหน้าที่การตลาด* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ 2565*. นครสวรรค์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2564). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ*.
 กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์. (2563). *แผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ.2563-2565)*.
 นครสวรรค์: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2547). *การจัดการนวัตกรรมสำหรับนักบริหาร*. กรุงเทพฯ:
 กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - พ.ศ. 2579*. กรุงเทพฯ:
 บริษัท พรักหวานกราฟฟิก จำกัด
- สุกัญญา แซ่มซ้อย (2565). *การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างนวัตกรรมรุ่นเยาว์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชาติ ไตรภพสกุล และชาคริต พิษญาญกูร. (2563). *การจัดการนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2564). *การบริหารสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา*. มหาสารคาม:
 ตักสิลาการพิมพ์
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2559). *แนวคิดเกี่ยวกับประเทศไทย 4.0*. สืบค้น 4 เมษายน 2565 จาก
http://planning2.mju.ac.th/government/20111119104835_planning/Doc_25590823143652_358135.pdf
- เสน่ห์ จัยโต. (2554). *การบริหารนวัตกรรมแนวใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. นนทบุรี: โครงการส่งเสริมการ
 แต่งตำราสำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และคณะ. (2553). นวัตกรรม ความหมาย ประเภท และความสำคัญต่อการ
 เป็นผู้ประกอบการ. *วารสารบริหารธุรกิจคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, 33 (128) , 54-58.
- สมบัติ กาญจนารักพงศ์. (2548). *นวัตกรรมการศึกษาชุด “เคล็ดลับ: วิธีคิดและวิธีสร้างนวัตกรรม
 สำหรับครูมืออาชีพ”*. กรุงเทพฯ: ชารอักษร.
- อำพร พันมะณี. (2562). *ปัจจัยด้านองค์กรที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ในการ
 ปฏิบัติงาน กรณีศึกษา : บริษัท ไปรษณีย์ไทยจำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*.
 กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
- De Jong, J., & Den, H. D. (2008). *Innovative Work Behavior: Measurement and
 Validation*. Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMEs



ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่อง พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ของนางสาวชลัดดา บุญมาก นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สกฤษพร เชาวชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าด้วยตนเอง

2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อใดๆทั้งสิ้น และขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

นางสาวชลัดดา บุญมาก
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย หญิง

2. วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี 10 ปีขึ้นไป

4. โรงเรียนสังกัดอำเภอ

หนองบัว ไพศาลี ตากฟ้า ตากถ้ำ ท่าตะโก

ตอนที่ 2 พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามระดับความเป็นจริง

ซึ่งมีความหมายของระดับคะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในระดับมาก
3	หมายถึง	มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับพฤติกรรม สร้างสรรค์นวัตกรรม				
		5	4	3	2	1
การสร้างแนวคิดใหม่						
1.	มีการคิดค้นวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ อยู่เสมอ					
2.	ให้ความสนใจในสิ่งใหม่ๆ ที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น					
3.	มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานอยู่เสมอ					
4.	สามารถระบุปัญหาและสามารถหาแนวทางในการแก้ปัญหาในการทำงานได้เสมอ					
5.	เก็บรวบรวมแนวความคิดการทำงานแบบเดิมที่มีอยู่และนำมาปรับปรุงแก้ไขใหม่ได้					
6.	ชอบแสดงออกในการเสนอแนวความคิดใหม่					
7.	สามารถนำความคิดใหม่ๆ มาสร้างโอกาสในการดำเนินงานต่อไป					
8.	รวบรวมความรู้จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์มาสร้างเป็นแนวทางการดำเนินงานของตนเอง					
การแสวงหาโอกาส						
9.	พยายามหาโอกาสในการนำเสนอความคิดอยู่เสมอ					
10.	หาโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงานอยู่เสมอ					
11.	เสาะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อใช้ในการทำงานอยู่เสมอ					
12.	พิจารณาและหาโอกาสในการที่จะคิดหรือนำสิ่งใหม่ๆ ไปใช้ในการทำงาน					
13.	มองหาโอกาสที่เกิดจากปัญหาหรือสถานการณ์ที่ต้องได้รับการแก้ไข					

ข้อ	รายการ	ระดับพฤติกรรม สร้างสรรค์นวัตกรรม				
		5	4	3	2	1
14.	มองเห็นช่องว่างของการปฏิบัติงาน ที่ต้องได้รับการแก้ไข					
15.	หาโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนากระบวนการทำงาน					
ความคิดถูกยอมรับ						
16.	มีการโน้มน้าวผู้อื่นให้เห็นด้วยกับความคิดของท่าน					
17.	ระดม ชักจูงผู้อื่น ให้เห็นด้วยกับแนวความคิดของท่าน					
18.	เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมเพื่อหาเพื่อนหรือบุคคลที่มีแนวความคิดตรงกับท่าน					
19.	พูดคุยหรือปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับ แนวคิดใหม่ๆ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน					
20.	หาบุคคลหรือผู้สนับสนุนที่คอยอยู่เบื้องหลังท่าน เพื่อสนับสนุนแนวความคิดของท่าน					
21.	ทำให้ความคิดของท่านเป็นที่ประจักษ์ต่อผู้อื่น					
22.	แนวคิดของท่านมักได้รับการสนับสนุนเมื่อนำไปเผยแพร่ให้กับบุคคลอื่น					
23.	สนับสนุนเพื่อนร่วมงานที่มีความคิดใหม่ในการทำงาน เพื่อที่เพื่อนร่วมงานจะได้สนับสนุนท่านเช่นกัน					
การประยุกต์ใช้และนำไปปฏิบัติจริง						
24.	นำวิธีการต่างๆ ที่คิดค้นได้ไปใช้ในการแก้ปัญหา การดำเนินงานต่างๆ จริง					
25.	นำวิธีการต่างๆ ที่คิดค้นได้ไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม					
26.	นำวิธีการต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน					

ข้อ	รายการ	ระดับพฤติกรรม สร้างสรรค์นวัตกรรม				
		5	4	3	2	1
27.	พยายามปรับปรุงพัฒนาวิธีการดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อการปฏิบัติงานหรือพัฒนางาน					
28.	สามารถบูรณาการความรู้หรือวิธีการที่มีอยู่เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาหรือปฏิบัติงานได้					
29.	มีกระบวนการในการวางแผนและดำเนินการตามแนวทางใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้ในทางปฏิบัติงานได้					
30.	วิธีการและแนวความคิดใหม่ๆของท่านมักจะเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างจริงจัง					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

แบบสัมภาษณ์

แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่อง การศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมและแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3 โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.สธิพร เขาวนชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

2. แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

3. แบบสัมภาษณ์นี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ฉบับนี้

ชลัดดา บุญมาก

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

(ผู้วิจัย)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ - สกุล

ตำแหน่ง.....

สังกัด/หน่วยงาน.....

ประสบการณ์ทำงาน.....

วันเดือนปี ที่สัมภาษณ์.....

สถานที่.....

หมายเลขโทรศัพท์.....

ตอนที่ 2 แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3

1. ด้านการสร้างแนวคิดใหม่

ท่านคิดว่ามีแนวทางพัฒนาอย่างไรที่จะช่วยส่งเสริมให้ครูได้มีความกล้าแสดงออกในการที่จะนำเสนอแนวความคิดใหม่ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการแสวงหาโอกาส

ท่านคิดว่ามีแนวทางพัฒนาอย่างไรที่จะช่วยส่งเสริมให้ครูมีความพยายามที่จะหาโอกาสในการนำเสนอความคิดอยู่เสมอ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ด้านความคิดถูกยอมรับ

ท่านคิดว่ามีแนวทางพัฒนาอย่างไรที่จะช่วยส่งเสริมให้ครูสามารถที่จะระดมหรือชักจูงผู้อื่น ให้เห็นด้วยกับแนวความคิดของครู เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาหน่วยงาน

.....

.....

.....

.....

4. ด้านการประยุกต์ใช้และนำไปปฏิบัติจริง

ท่านคิดว่ามีแนวทางพัฒนาอย่างไรที่จะช่วยส่งเสริมให้ครู มีวิธีการและแนวความคิดใหม่ๆ ของครู ที่จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างจริงจัง

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ข ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (ioc) ของผู้เชี่ยวชาญ

ตาราง แสดงผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของ พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 3

ข้อ	พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
ด้านการสร้างแนวคิดใหม่							
1.	มีการคิดค้นวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ให้ความสนใจในสิ่งใหม่ๆ ที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	สามารถระบุปัญหาและสามารถหาแนวทางในการแก้ปัญหาในการทำงานได้เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	เก็บรวบรวมแนวความคิดการทำงานแบบเดิมที่มีอยู่และนำมาปรับปรุงแก้ไขใหม่ได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ชอบแสดงออกในการเสนอแนวความคิดใหม่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	สามารถนำความคิดใหม่ ๆ มาสร้างโอกาสในการดำเนินงานต่อไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
8.	รวบรวมความรู้จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์มาสร้างเป็นแนว ทางการดำเนินงานของตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านการแสวงหาโอกาส							
9.	พยายามหาโอกาสในการนำเสนอ ความคิดอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10.	หาโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆเพื่อนำมาใช้ ในการทำงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11.	เสาะแสวงหาความรู้ใหม่ๆเพื่อใช้ใน การทำงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12.	พิจารณาและหาโอกาสในการที่จะคิด หรือนำสิ่งใหม่ๆ ไปใช้ในการทำงาน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
13.	มองหาโอกาสที่เกิดจากปัญหาหรือ สถานการณ์ ที่ต้องได้รับการแก้ไข	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14.	มองเห็นช่องว่างของการปฏิบัติงาน ที่ ต้องได้รับการแก้ไข	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15.	หาโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆเพื่อนำไปใช้ ในการพัฒนากระบวนการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ความคิดถูกยอมรับ							
16.	มีการโน้มน้าวผู้อื่นให้เห็นด้วยกับ ความคิดของท่าน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
17.	ระดม ชักจูงผู้อื่น ให้เห็นด้วยกับ แนวความคิดของท่าน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
18.	เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมเพื่อหา เพื่อนหรือบุคคลที่มีแนวความคิดตรง กับท่าน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
19.	พูดคุยหรือปรึกษาหารือกับเพื่อน ร่วมงานเกี่ยวกับ แนวคิดใหม่ๆหรือ นวัตกรรมใหม่ๆ ในการทำงาน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
20.	หาบุคคลหรือผู้สนับสนุนที่คอยอยู่ เบื้องหลังท่าน เพื่อสนับสนุน แนวความคิดของท่าน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
21.	ทำให้ความคิดของท่านเป็นที่ประจักษ์ ต่อผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
22.	แนวคิดของท่านมักได้รับการ สนับสนุนเมื่อนำไปเผยแพร่ให้กับ บุคคลอื่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
23.	สนับสนุนเพื่อนร่วมงานที่มีความคิด ใหม่ในการทำงาน เพื่อที่เพื่อน ร่วมงานจะได้สนับสนุนท่านเช่นกัน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
การประยุกต์ใช้และนำไปปฏิบัติจริง							
24.	นำวิธีการต่างๆที่คิดค้นได้ไปใช้ในการ แก้ปัญหาการดำเนินงานต่างๆจริง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
25.	นำวิธีการต่างๆที่คิดค้นได้ไปใช้อย่าง เป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
26.	นำวิธีการต่างๆมาประยุกต์ใช้ในการ ทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
27.	พยายามปรับปรุงพัฒนาวิธีการ ดำเนินการ ใหม่ๆเพื่อการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
28.	สามารถบูรณาการความรู้หรือวิธีการ ที่มีอยู่เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาหรือ ปฏิบัติงานได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
29.	มีกระบวนการในการวางแผนและ ดำเนินการตามแนวทางใหม่ๆเพื่อ นำไปใช้ในทางปฏิบัติงานได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
30.	วิธีการและแนวความคิดใหม่ๆของ ท่านมักจะเกิดประโยชน์ต่อองค์กร อย่างจริงจัง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมและ
แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 3

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	30