



การเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษา
ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

PROMOTING INNOVATIVE LEADERSHIP CHARACTERISTICS OF STUDENTS
IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS IN THE THREE SOUTHERN BORDER
PROVINCES

รังสรรค์ ปู่ทอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2562

การเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษา
ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

PROMOTING INNOVATIVE LEADERSHIP CHARACTERISTICS OF STUDENTS
IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS IN THE THREE SOUTHERN BORDER
PROVINCES



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of DOCTOR OF EDUCATION
(Educational Administration and Management)
Faculty of Education, Srinakharinwirot University

2019

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษา

ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ของ

รังสรรค์ ปู่ทอง

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษาดุชะฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน

(ดร.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง) (ศาสตราจารย์ ดร.จรัญ มะลูลีม)

..... ที่ปรึกษาร่วม กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศร) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐะณูพงศ์ ศรี
กาฬสินธุ์)

ชื่อเรื่อง	การเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษา สถาบันอุดมศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
ผู้วิจัย	รังสรรค์ ปูทอง
ปริญญา	การศึกษาศาสตรบัณฑิต
ปีการศึกษา	2562
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จักรกฤษณ์ โปณะทอง
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จตุพล ยงศรี

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ประเมินสภาพปัจจุบันและความคาดหวังของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) เพื่อสร้างชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 3) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวนทั้งสิ้น 449 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างและแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับแบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงเท่ากับ 0.89 และแบบสอบถามสภาพความคาดหวังเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีจัดลำดับความสำคัญของข้อมูล (PNI) และการทดสอบที (One sample t-test) ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการประเมินสภาพปัจจุบันและความคาดหวังในการเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษา พบว่า คุณลักษณะการตั้งคำถามมีค่าความจำเป็นต้องการมากที่สุด (PNI =0.45) รองลงมาคือ คุณลักษณะการสังเกต (PNI =0.34) รองลงมาคือ คุณลักษณะการเชื่อมโยง (PNI =0.30) คุณลักษณะการสร้างเครือข่าย (PNI = 0.29) และคุณลักษณะการทดลอง (PNI = 0.23) ตามลำดับ 2) การสร้างชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมใช้กระบวนการประเมินคุณภาพชุดฝึกอบรมประกอบไปด้วย 5 หน่วยการอบรม โดยทุกหน่วยการอบรมมีความเหมาะสม 3) ผลการศึกษาประสิทธิผลของการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษา พบว่า นักศึกษาที่เข้าฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีคะแนนทดสอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้าฝึกอบรมภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.43 และมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.09 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ : คุณลักษณะ, คุณลักษณะภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Title	PROMOTING INNOVATIVE LEADERSHIP CHARACTERISTICS OF STUDENTS IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS IN THE THREE SOUTHERN BORDER PROVINCES
Author	RUNGSAN PUTHONG
Degree	DOCTOR OF EDUCATION
Academic Year	2019
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Chakrit Ponathong
Co Advisor	Assistant Professor Dr. Chatupol Yongsorn

This research aimed to study 1) the current conditions and expectations of innovative leadership characteristics of students in higher education institutions in the three southern border province; 2) to create a training package to reinforce innovative leadership characteristics of students in higher education institutions in the three southern border provinces and 3) to study the effectiveness of training packages for enhancing innovative leadership characteristics of students in higher education institutions in the three southern border provinces. The 449 samples were students in higher education institutions in the three Southern Border Provinces. The collecting method was structured interview and questionnaire. The overall reliability of current situation was 0.89, and expectation was 0.94. The statistics used for the data analyses were frequency, mean, standard deviation, modified priority needs index (PNI) and one samples T-Test. The research results were as follows: 1) the results of the assessment of current conditions and expectation for innovative leadership characteristics of students showed that questioning is at (PNI = .45) followed by observing (PNI = .34), and associating (PNI = .30), networking (PNI = 0.29) and experimenting (PNI = 0.23). 2) Creating a training package to enhance the innovative leadership characteristics by using evaluation process consists of 5 innovative leadership characteristics and 5 training units which were all appropriate. And 3) the students who participated in the training had a higher posttest score than before studying at the statistical significance level of .01. The overall observation of trainees' behavior was at a high level. With an average of 4.43. And the satisfied in activities were at a high level of 4.09 at the statistical significance level of .05.

Keyword : Characteristics, Leadership characteristics, Innovative leadership characteristics

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงและสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาเป็นอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศร อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ แก่ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ ขอขอบคุณศาสตราจารย์ ดร.จรัญ มะลูลีม ที่กรุณาเป็นประธานการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐะณูพงศ์ ศรีกาฬสินธุ์ ที่เป็นกรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติมสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอุมา เจริญสุข ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา ภัทรา วิวัฒน์ สำหรับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการสอบ ปริญญานิพนธ์ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนผล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิรินธร สิ้นจินดาวงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรวิไล สุขมาก ดร.สมพันธ์ อภิรักษ์ ดร.วรสวรรค์ เนตรทิพย์ กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สันติ ตันตระกูล รองศาสตราจารย์ ดร.คันธรส แสนวงศ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังคณา กุลนภาดล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิเชษฐ พิมพ์เจริญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นักรบ หมี่แสน ดร.สกุล เกียรติจักรวิรัตน์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพชุดฝึกอบรม การเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาศาสนาบัณฑิตศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้ง 4 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี มหาวิทยาลัย ราชภัฏยะลา มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ และมหาวิทยาลัยฟาฏอนี ที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ

ผู้วิจัยขอขอบคุณบรรพชาจารย์ทุกท่านที่กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยได้ศึกษาผู้วิจัยภาคภูมิใจในมหาวิทยาลัยแห่งนี้มาก

กำลังใจที่สำคัญที่ผู้วิจัยขอขอบคุณอย่างที่สุดคือ คุณพ่ออุดม คุณแม่เจริญ และคุณเพ็ญรุ่ง ปู่ของ ภรรยา ที่คอยเป็นกำลังใจเสมอมา

รังสรรค์ ปู่ทอง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	12
ความสำคัญของการวิจัย.....	12
ขอบเขตของการวิจัย.....	13
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	15
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้นำเชิงนวัตกรรม	21
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรม	35
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาชุดฝึกอบรม	53
4. วิธีการจัดการเรียนรู้ (Knowledge Management).....	61
5. บริบทของการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	65
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	69
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	75

ระยะที่ 1 การประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวังของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมการของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	75
ระยะที่ 2 การสร้างชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษา สถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	84
ระยะที่ 3 การศึกษาประสิทธิผลของการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมการของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	86
บทที่ 4 ผลการการวิเคราะห์ข้อมูล	96
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	96
ผลการการวิเคราะห์ข้อมูล	97
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	134
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	134
วิธีดำเนินการวิจัย.....	134
สรุปผลการวิจัย	139
อภิปรายผล	141
ข้อเสนอแนะ	157
บรรณานุกรม	160
ภาคผนวก.....	169
ประวัติผู้เขียน.....	285

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของนักศึกษา จำแนกตามสถาบัน.....	79
ตาราง 2 แบบแผนการทดลอง.....	87
ตาราง 3 ผลการการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก.....	97
ตาราง 4 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	100
ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ตามสภาพปัจจุบัน สภาพความ คาดหวัง และค่า Modified Priority Needs Index : (PNI _{Modified}) โดยรวม	102
ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และดัชนีลำดับความสำคัญ (PNI Modified) ความต้องการจำเป็นของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษา สถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ ด้านคุณลักษณะการเชื่อมโยง.....	103
ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และดัชนีลำดับความสำคัญ (PNI Modified) ความต้องการจำเป็นของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษา สถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ ด้านคุณลักษณะการตั้งคำถาม.....	105
ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และดัชนีลำดับความสำคัญ (PNI Modified) ความต้องการจำเป็นของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษา สถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ ด้านคุณลักษณะการสังเกต.....	107
ตาราง 9 ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และดัชนีลำดับความสำคัญ (PNI Modified) ความต้องการจำเป็นของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษา สถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ ด้านคุณลักษณะการสร้างเครือข่าย.....	109
ตาราง 10 ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และดัชนีลำดับความสำคัญ (PNI Modified) ความต้องการจำเป็นของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษา สถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ ด้านคุณลักษณะการทดลอง.....	111

ตาราง 11 ผลการประเมินความเหมาะสม (ร่าง) ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของนักศึกษาศาสนาบัณฑิตศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ หน่วยการฝึกอบรม ทั้ง 5 หน่วย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน	115
ตาราง 12 ผลการประเมินความเหมาะสมของแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับนักศึกษาศาสนาบัณฑิตศึกษาใน 3 จังหวัด ชายแดนภาคใต้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน.....	120
ตาราง 13 คะแนนการทดสอบก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	121
ตาราง 14 คะแนนการทดสอบก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม เปรียบเทียบกับ เกณฑ์ร้อยละ 70	123
ตาราง 15 เปรียบเทียบคะแนนค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	126
ตาราง 16 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินพฤติกรรมผู้เข้าร่วม กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาศาสนาบัณฑิตศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้	127
ตาราง 17 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของนักศึกษาศาสนาบัณฑิตศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ตามสภาพจริง ด้าน คุณลักษณะการตั้งคำถาม.....	128
ตาราง 18 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของนักศึกษาศาสนาบัณฑิตศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ตามสภาพจริง ด้าน คุณลักษณะการสังเกต.....	128
ตาราง 19 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของนักศึกษาศาสนาบัณฑิตศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ตามสภาพจริง ด้าน คุณลักษณะการเชื่อมโยง	129
ตาราง 20 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาศาสนาบัณฑิตศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ตามสภาพจริง ด้านคุณลักษณะการสร้างเครือข่าย	129

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ตามสภาพจริงด้าน คุณลักษณะการทดลอง.....	130
ตาราง 22 คะแนนคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามสภาพจริงรายบุคคล.....	130
ตาราง 23 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อการเข้าร่วม กิจกรรม โดยรวม	132



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย	20
ภาพประกอบ 2 กระบวนการนวัตกรรม.....	41



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในยุคของศตวรรษที่ 20 ที่ผ่านมานั้น หลายประเทศทั่วโลกได้มีการพัฒนาและแข่งขัน โดยอาศัยแรงงานและทรัพยากรที่สัมผัสได้เป็นปัจจัยสำคัญในการผลิต แต่ในยุคปัจจุบันโลกได้เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่งพื้นฐานการแข่งขันของประเทศต่าง ๆ กำลังเปลี่ยนไปด้วยปัจจัยที่ไม่อาจจับต้องได้มากขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการค้าระหว่างประเทศที่อาศัยวัฒนธรรมเป็นสื่อกลาง ดังนั้นองค์การต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมและปรับตัวให้มีจุดยืนที่มั่นคงในระดับหนึ่งบนเวทีเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) ทั้งนี้ การพัฒนานวัตกรรมก็น่าจะเป็นแนวทางหนึ่งที่จะทำให้ทุกองค์การสามารถสร้างจุดยืนที่เข้มแข็งให้เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับระบบสังคมเศรษฐกิจโลก ซึ่งถือได้ว่านวัตกรรมเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการศึกษาหลายประการ อันเนื่องมาจากยุคของโลกโลกาภิวัตน์ (Globalization) มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ที่จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาที่มีอยู่เดิมนั้น เปลี่ยนมา มีความทันสมัยที่ต้องก้าวทันเทคโนโลยีและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา เพื่อทำการแก้ไขปัญหาทางการศึกษาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นแล้วการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาจำเป็นต้องมีการนำเอานวัตกรรมการศึกษามาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางการศึกษาในบางเรื่อง เช่น ปัญหาจำนวนผู้เรียนที่เพิ่มมากขึ้น การพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัย การผลิตและการพัฒนาสื่อใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เพิ่มมากขึ้นแต่ใช้ระยะเวลาที่สั้นลง การประยุกต์ใช้นวัตกรรมในระบบการบริหารจัดการทางการศึกษา ก็มีส่วนช่วยให้การใช้ทรัพยากรการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ศศิประภา ชัยประสิทธิ์, 2553, น. 60) สอดคล้องกับปัจจัยข้างต้น คนไทยจึงขาดในเรื่องของการคิดเชิงสร้างสรรค์ ส่งผลให้สินค้าใหม่ ๆ นวัตกรรมต่าง ๆ ไม่เกิดขึ้นในเมืองไทยมากมายนัก แต่ตรงกันข้ามสังคมไทยเป็นสังคมที่ชอบลอกเลียนแบบ เช่น การลอกเลียนแบบเพลง ภาพยนตร์ ที่เน้นการผลิตเชิงพาณิชย์เพื่อจำหน่าย ฯลฯ ดังนั้น สิ่งสำคัญที่คนไทยในสังคมปัจจุบันต้องมีการพัฒนาก็คือ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรืองก้าวหน้าต่อไป (สุทธิชัย ปัญญาโรจน์, 2555) สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ที่ผลักดันให้ทุกประเทศต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนายุทธศาสตร์หลักๆ ของประเทศด้วยวิธีการคิดที่สร้างสรรค์ เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจที่สามารถเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดย

การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในเวทีระดับโลก และองค์การต้องปรับเปลี่ยนการพัฒนาตัวเองไปสู่การเป็นองค์การที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์การ จากการทำงานบริบทของสังคมภายในประเทศเป็นบริบทของสังคมโลก เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงจากการเป็นเพียงองค์การผู้ส่งออกไปสู่องค์การข้ามชาติ (พิเชษฐ วังศ์เกียรติขจร, 2553, น. 23)

สืบเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ในยุทธศาสตร์ที่ 8 ได้กำหนดถึงการพัฒนาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ไว้ดังนี้ คือ 8.1 เร่งส่งเสริมการลงทุนวิจัยและพัฒนาและผลักดันสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม 8.2 พัฒนาผู้ประกอบการให้เป็นผู้ประกอบการทางเทคโนโลยี 8.3 พัฒนาสภาวะแวดล้อมของการพัฒนาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ซึ่งในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยอาศัยการเพิ่มประสิทธิภาพจากปัจจัย พื้นฐานที่มีความได้เปรียบทั้งด้านแรงงาน ทรัพยากรธรรมชาติ และการนำเข้าเทคโนโลยีสำเร็จรูปจากต่างประเทศมากกว่า การสะสมองค์ความรู้เพื่อพัฒนาเทคโนโลยีของตนเอง ทำให้ส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางด้านเทคโนโลยีซึ่งมีมูลค่าเพิ่มสูงตกอยู่กับประเทศผู้เป็นเจ้าของเทคโนโลยี การลงทุนวิจัยและพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นประยุกต์และใช้ประโยชน์ ยังไม่เพียงพอที่จะขับเคลื่อนประเทศสู่สังคมนวัตกรรม อีกทั้งความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีได้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งเชิงเศรษฐกิจและสังคมไปทั่วโลก โดยประเทศที่มีพัฒนาการทางเศรษฐกิจสูง อาทิ เกาหลีใต้ สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และสวีเดน ล้วนเป็นต้นแบบสำคัญที่สะท้อนให้เห็นว่า หากต้องการเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ จำเป็นต้องปรับตัว เรียนรู้ และมุ่งเน้นการวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ดังนั้นการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรมของประเทศไทยจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน ให้มุ่งเน้นความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา โดยกำหนดประเด็นการวิจัยของชาติแบบบูรณาการที่ตอบโจทย์การยกระดับศักยภาพการผลิตของภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการที่เป็นฐานเดิม และการต่อยอดขยายฐานการวิจัยใหม่ด้วยการพัฒนานวัตกรรมที่ยกระดับคุณภาพสังคมและการดำรงชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม การส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่สูงขึ้น การพัฒนาหน่วยงานทดสอบและรับรองมาตรฐานในระดับสากล การดำเนินมาตรการเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ทันสมัย ระบบแรงจูงใจและระบบสนับสนุนการพัฒนา

นวัตกรรมต่าง ๆ กฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่ออำนวยความสะดวกการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี และการรับเทคโนโลยีจากต่างประเทศ รวมทั้งมีระบบบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญาที่มีประสิทธิภาพขึ้นมารองรับ เพื่อให้ประเทศไทยไม่ตกอยู่ในสถานะเป็นเพียงแค่ผู้ซื้อและผู้รับถ่ายทอดเทคโนโลยีจากต่างประเทศเท่านั้น แต่สามารถพัฒนาเทคโนโลยีได้ด้วยตนเองในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2562: ออนไลน์)

ดังนั้นเพื่อให้ประเทศไทยเข้าสู่สังคมนวัตกรรม และเตรียมการก้าวสู่ประเทศที่มีรายได้สูงในอนาคต แนวทางการพัฒนาในช่วงระยะเวลา 5 ปี จึงต้องให้ความสำคัญกับการใช้องค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ ผลงานวิจัยและพัฒนา ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์อย่างเข้มข้น ทั้งใน ภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาคประชาสังคม รวมทั้งให้ความสำคัญในการพัฒนาสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยพื้นฐานที่เอื้ออำนวย ทั้งด้านการลงทุน การวิจัยและพัฒนา การพัฒนาบุคลากรวิจัย โครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และการบริหารจัดการ เพื่อดำเนินการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้ก้าวสู่เป้าหมายดังกล่าว

นอกจากนี้ ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2544 ได้กล่าวถึงหน้าที่ที่ภาครัฐต้องพัฒนาการศึกษา โดยระบุไว้ในหมวด 9 เทคโนโลยีทางการศึกษา มาตราที่ 63 มีความว่ารัฐบาลจะต้องให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาเอกสารทางวิชาการ ได้แก่ แบบเรียน หนังสือทางวิชาการ ตำรา สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต อีกทั้งจัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิต มีการให้แรงจูงใจแก่ผู้ผลิตและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทั้งนี้ต้องเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม และมาตรา 65 ที่ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถและทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ จากความสำคัญข้างต้นได้ชี้ให้เห็นได้ว่าการศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศ ประกอบกับในยุคปัจจุบันที่เป็นยุคแห่งโลกาภิวัตน์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลข่าวสารสารสนเทศทุกด้านอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การที่จะพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาที่ตอบรับต่อการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสของโลกยุคปัจจุบันได้อย่างมีคุณภาพนั้น ผู้นำจำเป็นต้องสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้เกิดขึ้น เนื่องจากถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งขององค์กร เพราะผู้นำคือผู้ที่มีบทบาทในการสนับสนุนและเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความคิดและแนวทางในการสร้างสิ่งใหม่ วิธีการใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร (กระทรวงศึกษาธิการ. 2562: ออนไลน์) ดังผลการสำรวจของ Robert & Jeff (2010: Online) ที่พบว่า ผู้บริหารสูงสุดหรือผู้นำขององค์กร (CEO) เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่

ผลักดันให้เกิดนวัตกรรมในองค์การมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดด้านนวัตกรรมที่เริ่มต้นวิวัฒนาการมาตั้งแต่ช่วงทศวรรษที่ 19 ราวปีค.ศ. 1950 ที่เน้นการวิจัยและพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ ซึ่งในปัจจุบันนวัตกรรมได้เข้ามาปรับเปลี่ยนวิธีการคิด ที่ทำให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อหาข้อสรุปหรือแนวทางแก้ไขปัญหาในเชิงสร้างสรรค์ขององค์การ โดยนวัตกรรมนั้นเกิดขึ้นจากการนำความรู้และใช้แนวความคิดใหม่ เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะ และประสบการณ์ทางเทคโนโลยี หรือการใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดผลิตภัณฑ์ใหม่ กระบวนการผลิตใหม่หรือบริการใหม่ เพื่อสนองตอบความต้องการของตลาด ถือได้ว่านวัตกรรมนั้นเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบการ ในการเพิ่มศักยภาพและสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน รวมทั้งสร้างโอกาสทางการตลาดและความสำเร็จให้แก่ธุรกิจ ดังนั้นองค์การจะชนะคู่แข่งด้วยสิ่งที่ดีกว่า เหนือกว่าและมีความแตกต่าง จึงเกิดขึ้นได้จากนวัตกรรม (เสน่ห์ จุ้ยโต: 2554, น. 35-43)

สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Higher Education: TQF: HEd) ที่ได้แสดงถึงระบบ คุณวุฒิ การศึกษา ระดับอุดมศึกษาของประเทศ ที่ประกอบด้วย ระดับคุณวุฒิ คุณภาพของบัณฑิต สาขาวิชา ความเชื่อมโยงต่อเนื่องของระดับคุณวุฒิ มาตรฐานผลการเรียนรู้ ซึ่งจะเพิ่มสูงขึ้นตามระดับของคุณวุฒิ ลักษณะของหลักสูตรที่ระบุไว้ในแต่ละระดับ ระยะเวลาที่ต้องสอดคล้องกับปริมาณการเรียนรู้ของผู้เรียน การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยวิธีการเทียบโอนผลการเรียนรู้จากประสบการณ์ รวมทั้งการดำเนินการที่สร้างความเชื่อมั่นในประสิทธิผล ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของสถาบันอุดมศึกษา ว่าสามารถทำการผลิตบัณฑิตให้บรรลุคุณภาพตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ สอดคล้องกับมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยใน 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม (Ethics and Moral) คือ การพัฒนาการประพฤติอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบทั้งในส่วนตัวและส่วนรวมความสามารถในการปรับวิถีชีวิตในความขัดแย้งทางค่านิยม โดยใช้ดุลยพินิจทางค่านิยม ความรู้สึกของผู้อื่น ค่านิยมพื้นฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ แสดงออกซึ่งพฤติกรรมทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม การพัฒนานิสัยและการปฏิบัติตามศีลธรรมทั้งในเรื่องส่วนตัวและสังคม 2) ด้านความรู้ (Knowledge) คือ มีองค์ความรู้ในสาขาวิชาอย่างกว้างขวางและเป็นระบบ ตระหนักหลักการและทฤษฎีในองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง ความสามารถในการเข้าใจ การนึกคิด และการนำเสนอข้อมูล การวิเคราะห์และจำแนกข้อเท็จจริงในหลักการ ทฤษฎี ตลอดจน

กระบวนการต่างๆ และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ 3) ด้านทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills) คือ ความสามารถในการคิดและใช้ความรู้ความเข้าใจในแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และกระบวนการต่าง ๆ เพื่อการวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม เมื่อต้องเผชิญกับเหตุการณ์หรือสถานการณ์ใหม่ที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อน 4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (Interpersonal Skills and responsibility) คือ ความสามารถในการแสดงถึงภาวะผู้นำการทำงานเป็นทีม มีความคิดริเริ่มในการวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างเหมาะสมบนพื้นฐานของตนเองและของกลุ่ม มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม และสามารถวางแผนและพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง 5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Numerical analysis, Communication and Information Technology Skills) คือ ความสามารถในการเลือกและประยุกต์ใช้เทคนิคทางคณิตศาสตร์และสถิติ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงตัวเลขอย่างเหมาะสม อีกทั้งมีความสามารถทางด้านการสื่อสารทั้งการพูด การเขียน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งนอกจากผลการเรียนรู้ที่กล่าวมาทั้ง 5 ด้านนี้แล้ว ในบางสาขาวิชายังมีความต้องการทักษะทางกายภาพระดับสูง เช่น การวาดภาพ การแกะสลัก การเดินร่ำ ดนตรี พลศึกษา การแพทย์ และวิทยาศาสตร์การแพทย์ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเพิ่มเติมการเรียนรู้ทางด้านทักษะพิสัยด้วย (Domain of Psychomotor Skill) (ศุภชัย ยาวะประภาส และคณะ: 2557)

นอกจากนี้สังคมไทยได้ให้ความสำคัญกับการเป็นผู้นำทางนวัตกรรม เนื่องจากช่วยสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มแก่องค์กรในระยะยาว เพราะผู้นำเป็นผู้ที่สามารถกำหนดทิศทางขององค์กร ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำและนวัตกรรม กระบวนการนวัตกรรมจึงเป็นเครื่องมือของผู้นำทางนวัตกรรม เพื่อนำพาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้วยนวัตกรรมที่เป็นผลิตภัณฑ์ กระบวนการ และการบริการ ผู้นำทางนวัตกรรมจึงถูกมองว่า หากนวัตกรรมเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพรวมทั้งการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนงานนวัตกรรมจึงเป็นผู้นำทางนวัตกรรม (อรอนงค์ ไรจน์วัฒนบุลย์: 2553) ทั้งนี้ไม่ว่าจะอยู่ในบทบาทหน่วยงานทางการศึกษาหรือบทบาทในหน่วยงานภาคเอกชนอื่น ผู้นำทางนวัตกรรมจะเป็นบุคคลที่ถูกคาดหวังว่า จะสามารถนำความรู้ ความสามารถด้านนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการจัดการองค์กรต้องสอดคล้องกับระบบสังคมฐานความรู้ ที่เน้นการใช้องค์ความรู้พัฒนาวัตถุ เทคโนโลยีต่าง ๆ จึงถือได้ว่านวัตกรรมสามารถใช้ในการจัดการและแก้ไขปัญหาได้ทุกประการ นวัตกรรมจึงถูกกำหนดและใช้ในองค์กรที่เน้นความทันสมัยและประสิทธิภาพของนวัตกรรม ผู้นำทางนวัตกรรมจึงมีบทบาทที่กว้างขวางตามบริบทต่าง ๆ ขององค์กร (นิกร ยาสมร และคณะ: 2560 : ออนไลน์)

คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จึงเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้นำสามารถปฏิบัติงานให้ได้ นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมี คุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้นำที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงใน การสร้าง พัฒนา และเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถาบันอุดมศึกษาก็คือ การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจาก สถาบันอุดมศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมก่อนไปปฏิบัติงาน ดังนั้นจึง มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องส่งเสริมให้บัณฑิตมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพความ คาดหวังในการเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมุ่งหวังให้ได้คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้เกิดกับ บัณฑิต เพื่อเป็นแนวทางนำไปสู่การเสนอชุดฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมดียิ่งขึ้นไปนอกจากนี้อีกแนวคิดที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างคุณลักษณะ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมคือ แนวคิดของ Jeffery H. Dyer Hal B. Gregersen Clayton & M. Christensen (2011) ที่ได้สรุปองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมไว้ 5 ด้าน คือ การเชื่อมโยง การตั้งคำถาม การสังเกต การมีเครือข่ายสัมพันธ์ และการ ทดลอง

องค์ประกอบดังกล่าวนี้สามารถทำการพัฒนาให้เกิดผลลัพธ์ในเชิงประจักษ์ได้อย่าง ชัดเจน และเมื่อเรากลับไปพิจารณาถึงแนวทางหลักของการศึกษาเรื่องคุณลักษณะภาวะผู้นำแล้ว จะเห็นว่าแนวทางของการศึกษาส่วนใหญ่มักให้ความสนใจต่อคุณลักษณะและบทบาทของผู้นำ (Role of Leadership) โดยมีมุมมองที่มุ่งเน้นผู้นำเป็นศูนย์กลาง (Leader-Centric Perspective) ทั้งแนวทางดั้งเดิม (Classical Approach) ที่มีพื้นฐานสำคัญจากการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) โดยมีการตั้งสมมติฐาน กำหนดตัวแปร ทดลอง และวัดผลการทดลอง ในกรณีต่าง ๆ หรือแนวทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) ที่ให้ความสำคัญต่อผู้นำใน ฐานะของผู้บริหารงานตามอำนาจหน้าที่ หรือแนวทางตามลักษณะ (Trait Approach) และแนว ทางด้านรูปแบบ (Style Approach) ที่มุ่งเน้นตัวบุคคลที่เป็นผู้นำ หรือแม้แต่แนวทางตามทฤษฎี (Path Goal Theory) ของ Hersey, Blanchard (1993) ก็ตาม ที่ให้ความสำคัญอย่างมากกับ อิทธิพลจากคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำ ในการสร้างแรงจูงใจ ทศนคติ และความประพฤติ ของผู้ตาม (Howell and Shamir, 2005; Sydänmaanlakka, 2003)

สถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชนเป็นแหล่งพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพ โดยทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตสู่สังคมตามภารกิจหลัก 4 ประการ คือ การผลิตและพัฒนา กำลังคนระดับกลางและระดับสูง การวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งรวมของนักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถเป็นจำนวนมาก ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการสร้างองค์ความรู้วิชาการและนวัตกรรม และเตรียมคนให้มีความพร้อมในการพัฒนาประเทศชาติ จึงกล่าวได้ว่าสถาบันอุดมศึกษาเป็นตัวนำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) หรือเป็นองค์กรขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสังคม ที่จะต้องดำเนินการตามบทบาทและความรับผิดชอบของการเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อที่จะนำประเทศไปสู่สังคมที่พึงปรารถนาในที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551) ในด้านการบริหารสถาบันอุดมศึกษานั้นจะมีความแตกต่างจากการบริหารองค์กร โดยทั่วไป กล่าวคือ การดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาจะมีลักษณะเฉพาะในประการหลักที่สำคัญร่วมกัน ประการหลักที่สำคัญ ได้แก่ การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสูงสู่สังคม และการบริหารจัดการในสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องดำเนินการตามกฎหมายและข้อบังคับ ที่มีความแตกต่างกันตามบริบทของแต่ละมหาวิทยาลัย ประการสำคัญของลงมา คือ การบริหารวิชาการหรือหลักสูตรที่เป็นสิ่งสะท้อนความเชี่ยวชาญหรือเข้มแข็งของสถาบันนั้น การบริหารการเงิน การบริหารบุคลากรสายสนับสนุน การบริหารงานวิจัย การบริหารงานบริการวิชาการแก่ชุมชน รวมทั้งการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจหลักของแต่ละสถาบัน ภายใต้หลักการของควมมีอิสรภาพในการดำเนินการ (Autonomy) และควมมีเสรีภาพทางวิชาการ (Academic Freedom) (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551) ซึ่งการบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษานั้น สิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารของแต่ละมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีก็คือ องค์ความรู้ต่าง ๆ ในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยของตนเอง โดยอาศัยความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนหลักในการสร้างความเติบโตและความมั่นคงให้กับมหาวิทยาลัย ตลอดจนยกระดับคุณภาพทางวิชาการ และรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economic) นั่นเอง การที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ส่งผลให้ควมรู้เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากวิสัยทัศน์อาเซียน 2020 ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ได้สนับสนุนให้ประชาชนสามารถเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาด้านต่าง ๆ อาทิ ด้านการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต การฝึกอบรม การสร้างนวัตกรรม การส่งเสริมการป้องกันคุณภาพการทำงานและการประกอบการ รวมถึงการเข้าถึงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การวิจัย การพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ภายใต้ประเด็น

หลักสำคัญ ได้แก่ ส่งเสริมความร่วมมือทางด้านวิชาการและการพัฒนา ซึ่งจะช่วยสนับสนุนกระบวนการรวมตัวของอาเซียน (สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ. 2562: ออนไลน์)

สำหรับที่ผ่านมาของพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ นั้น ได้มีปัญหาเกิดขึ้นหลายด้าน ที่สำคัญคือทางด้านคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลให้เกิดความเหลื่อมล้ำในหลายมิติ ดังนั้นในการจัดทำแผนบูรณาการด้านการศึกษาของพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงจำเป็นต้องมีองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ครบถ้วน เพื่อให้การบูรณาการด้านการศึกษากับทุกภาคส่วนเกิดผลสำเร็จ รองรับสู่การพัฒนาขีดความสามารถของแต่ละพื้นที่ สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางการทำงานของรัฐบาลตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและพื้นที่เศรษฐกิจตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) และประยุกต์แนวทางในการขับเคลื่อนงานด้านการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อมิติของการพัฒนาประเทศ ทั้งมิติความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยกลไกประชารัฐตามนโยบายของรัฐบาลประกาศร่วมกันว่าในปี พ.ศ.2561 ต้องทำให้การศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นปีแห่งการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่มุ่งเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรม ด้วยการยึดหลักการทำงานแบบบูรณาการ มีการสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง พร้อมกับสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เพื่อให้แต่ละหน่วยงานสามารถขับเคลื่อนงานได้อย่างมีหลักการจนเกิดผลสำเร็จต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการ. 2562 ข: ออนไลน์) บริบทของการจัดการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายประการ ทั้งด้านการเมือง เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม และประวัติศาสตร์ โดยที่ส่วนใหญ่เป็นชาวไทยเชื้อสายมลายูซึ่งนับถือศาสนาอิสลาม ที่มีค่านิยมตามวิถีชีวิตของมุสลิมในการเล่าเรียนศาสนาอันมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนในทุก ๆ ด้าน รวมถึงด้านการศึกษา ซึ่งในทัศนะของอิสลามนั้นมุสลิมที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่ยึดมั่นกับหลักคำสอนของอิสลาม เป็นวิถีในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง และการรู้จักศาสนาควรจะต้องผ่านกระบวนการศึกษาด้านอิสลามที่มีความเข้มข้น มีคุณภาพที่ทำให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตตามวิถีทางศาสนาได้อย่างเคร่งครัด ผู้ปกครองจึงนิยมส่งบุตรหลาน เข้าเรียนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2552) ผู้นำทางศาสนาและผู้นำท้องถิ่นจึงเป็นกลุ่มคนที่คนในท้องถิ่นให้การยอมรับและไว้วางใจมากที่สุด เนื่องจากบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ที่จะนำข่าวสารไปเผยแพร่แก่ชุมชน และมีบทบาทที่นำชุมชนเป็นอย่างดี เพราะเป็นที่เคารพนับถือของชุมชน ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้องค์ความรู้หลายด้านที่เข้าถึงสถานการณ์ทางการศึกษาทั้งระบบ โดยปราศจากอคติ และอาศัยความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ทั้งหน่วยงานภาครัฐ

ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคประชาสังคม ภาคประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาร่วมกัน

สถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ทั้งมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนที่มีการจัดการศึกษาทั้งในระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา ประกอบด้วย 4 สถาบัน ได้แก่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ และมหาวิทยาลัยฟาฏอนี โดยมุ่งเน้นผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพสู่สังคม และจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ในภูมิภาคและพัฒนาท้องถิ่นให้มีความยั่งยืน สอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2560 – 2562 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของคนในสังคม โดยเร่งรัดการจัดการและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกๆ ระดับ ให้สอดคล้องกับความต้องการ วิถีชีวิต วัฒนธรรมของพื้นที่อย่างแท้จริง เปิดโอกาสให้ผู้นำทางศาสนา ผู้ทรงคุณวุฒิและทุกภาคส่วนในพื้นที่ มีส่วนร่วมในการเสนอแนะการจัดการศึกษา ส่งเสริมพัฒนาความรู้ ทักษะ อาชีพ และขยายโอกาสทางการศึกษา โดยเฉพาะทุนการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและความต้องการของประชาชน การรับรองสถานภาพที่มั่นคงของบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศ ตลอดจนพัฒนาศักยภาพแรงงานให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในพื้นที่ เพื่อเป็นโอกาสเชื่อมโยงกับการพัฒนาของประเทศเพื่อนบ้านในประชาคมอาเซียน (สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ, 2560)

จากภาพรวมการจัดการศึกษาทั้งสี่มหาวิทยาลัย พบว่า มีการดำเนินงานภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา และมีระบบการควบคุมคุณภาพตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด โดยในปีการศึกษา 2561 พบว่า มหาวิทยาลัยทั้งสี่แห่งมีการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพบัณฑิต ตามแนวทางที่กำหนดในกรอบมาตรฐานคุณวุฒิการศึกษาแห่งชาติ (มคอ. 2) ของแต่ละหลักสูตร และควบคุมโดยสภาวิชาชีพตามเงื่อนไขของแต่ละหลักสูตร ซึ่งที่ผ่านมาพบว่า ทุกหลักสูตรสามารถพัฒนาคุณภาพหลักสูตรตามเกณฑ์ที่กำหนด อีกทั้งสี่มหาวิทยาลัยได้มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรตามแนวทางการบริหารจัดการของแต่ละหลักสูตร จากการสรุปภาพรวมผลการประเมินคุณภาพการศึกษาตามข้อมูลที่ปรากฏในระบบ CHE-QA ตามฐานข้อมูลกลาง พบว่า ทุกหลักสูตรมีผลลัพธ์ด้านการดำเนินงานตามกรอบ TQF อยู่ในระดับดีขึ้นไป รวมถึงการดำเนินงานด้านการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่การจัดกิจกรรมมีการ บูรณาการพัฒนาผู้เรียนเพื่อตอบสนองตามเกณฑ์การพัฒนาผู้เรียนที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด และมุ่งพัฒนาอัตลักษณ์ที่สถาบันแต่ละแห่งได้กำหนดไว้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562: ออนไลน์) ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์ผู้แทน

ผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากรและนักศึกษา พบว่า ที่ผ่านมามหาวิทยาลัยไม่ได้มุ่งเน้นในการปลูกฝังในด้านการสร้างนวัตกรรม จึงทำให้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาขาดการป่มเพาะและเตรียมความพร้อมในด้านดังกล่าว อีกทั้งมหาวิทยาลัยมีนโยบายในการจัดการเรียนการสอนและการดำเนินงานด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยเน้นการบูรณาการเพื่อให้การจัดกิจกรรมต่างๆ มีโครงการน้อยลง และแต่ละกิจกรรมสามารถตอบสนองของผลลัพธ์ตามจุดเน้นของทางมหาวิทยาลัยกำหนด ทำให้นักศึกษาได้รับการพัฒนาในด้านที่สถาบันมุ่งเน้นเพียงเท่านั้น ขาดการส่งเสริมและพัฒนาด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อีกทั้งนักศึกษาต้องมีการปรับตัวในการเรียน เนื่องจากในมหาวิทยาลัยเป็นสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม และมีจัดการเรียนการสอนที่ใช้ภาษาไทย ส่งผลกระทบต่อนักศึกษาไทยมุสลิมที่มีปัญหาด้านการสื่อสารภาษาไทย ทำให้ต้องปรับตัวอย่างมากในการเรียน ประกอบกับสภาพปัญหาความไม่สงบที่เกิดขึ้น ส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่ ซึ่งในรอบปีที่ผ่านมามีข้อจำกัดในด้านสถานการณ์ความมั่นคงในบางพื้นที่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งผลให้มหาวิทยาลัยต้องทบทวนกิจกรรมให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารมหาวิทยาลัย ซึ่งไม่ใช่เพียงแต่จัดการเรียนรู้ตามความต้องการของผู้เรียนเท่านั้น ทั้งนี้การจัดการศึกษาต้องพัฒนากำลังคนบนความต้องการของประเทศ และมีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชนด้วย รวมถึงมหาวิทยาลัยมีความต้องการให้ผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสิ่งใหม่ ๆ เพื่อสร้างโอกาสที่ดีในอนาคตให้แก่นักศึกษา เช่น สอนเสริมภาษาอังกฤษ ฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือการเสริมสร้างคุณลักษณะเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ เช่น การเป็นเจ้าของกิจการที่มีความคิดสร้างสรรค์หรือมีการสร้างนวัตกรรม เป็นต้น นอกจากนี้จากการสัมภาษณ์ตัวแทนผู้ใช้บัณฑิต พบว่า ภาพรวมคุณภาพบัณฑิตมีความรู้ในด้านวิชาการดี มีความเข้าใจในศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี แต่ยังขาดความคิดและวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาปรับปรุงระบบงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งยังขาดคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในยุคของการเปลี่ยนแปลง

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่านักศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีพื้นฐานการศึกษาในเบื้องต้นมาจากโรงเรียนปอเนาะที่ระบบการศึกษามีลักษณะเฉพาะ มุ่งเน้นการศึกษาด้านศาสนา โดยศึกษาจากพระมหาคัมภีร์อัลกุรอานซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับหลักการดำเนินชีวิตในทุกมิติ มุ่งพัฒนาให้เป็นผู้ที่อยู่ในศีลธรรม ส่งเสริมกันในการกระทำความดีและห้ามปรามกันไม่ให้เกิดความชั่ว ไม่ใช้การวัดประเมินผลด้วยคะแนนหรือเกณฑ์การสอบเลื่อนชั้น แต่จะวัดประเมินผลจาก

ความสามารถในการท่องจำพระมหาคัมภีร์อัลกุรอานและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง ตรงตามหลักคำสอนของศาสนาอิสลาม และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นได้ด้วย เมื่อจบจากโรงเรียนดังกล่าวเมื่อเข้าสู่สถาบันอุดมศึกษาที่มีความแตกต่างในหลายด้าน จึงมีความจำเป็นในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ ทั้งด้านระบบการศึกษา สังคมพหุวัฒนธรรมการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คนที่มีความหลากหลาย ทั้งด้านความเชื่อและการปฏิบัติอาจเป็นอุปสรรคในการในช่วงเริ่มต้น รวมถึงความเคยชินเก่า ๆ ที่เกี่ยวกับการยอมรับและให้ความเคารพเชื่อฟังต่อบรรดาครูในโรงเรียนปอเนาะ ผู้นำศาสนา ผู้นำท้องถิ่นเป็นสำคัญ ที่เป็นผู้ทรงความรู้ในด้านศาสนาโดยตรง เมื่อมาศึกษาที่มหาวิทยาลัย ผู้สอนอาจไม่ใช่ผู้รู้เฉพาะในด้านศาสนา เพราะจะต้องศึกษาในวิทยาการต่าง ๆ มากขึ้นที่แตกต่าง ทั้งในด้านเนื้อหา กระบวนการเรียนการสอน ที่ต้องใช้ทักษะในด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ได้แก่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ จึงต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับบริบทใหม่นี้ด้วยเช่นกัน

และเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางว่าในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นพื้นที่ที่มีลักษณะเฉพาะอันเนื่องมาจากสถานการณ์ความไม่สงบ รัฐบาลมีนโยบายเพื่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในชาติให้มีความเท่าเทียมเสมอภาค โดยกรอบทิศทางยังคงความต่อเนื่องในประเด็นที่ได้รับการยอมรับจากนโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ.2555-2557 ซึ่งน้อมนำยุทธศาสตร์พระราชทาน "เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา" และ "ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างเอกภาพ การบูรณาการของทุกหน่วยงานเพื่อแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ การเพิ่มประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่รัฐที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ และการดำเนินกระบวนการพูดคุยเพื่อสันติสุขส่งเสริมการเรียนภาษาไทย ภาษามลายู ภาษามลายูถิ่น ภาษาอาหรับ และภาษาต่างประเทศที่สำคัญ โดยดำเนินการในทุกระดับการศึกษา ให้เป็นเครื่องมือแสวงหาความรู้ การสื่อสาร และโอกาสในการพัฒนาทุกด้าน รวมทั้งเป็นศักยภาพสำคัญในการเตรียมความพร้อมรองรับการติดต่อสื่อสาร และเชื่อมสัมพันธ์ ภายในประชาคมอาเซียน รวมถึงโลกอาหรับด้วย สำหรับงบประมาณปี 2562 จำนวน 12,025.3 ล้านบาท กระจายอยู่ในกระทรวงและหน่วยงานระดับกระทรวง รวมถึงองค์กรอิสระ รวม 16 หน่วยงานที่สำคัญ เช่น กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) จำนวน 3,821 ล้านบาท กระทรวงกลาโหม 1,518 ล้านบาท (แยกตามเหล่าทัพ) กระทรวงมหาดไทย 1,601 ล้านบาท กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานในกำกับ 1,419 ล้านบาท และศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) 1,958 ล้านบาท เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพตามนโยบายของรัฐบาล (ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2560 – 2562)

ผู้วิจัยเห็นว่านวัตกรรมและคุณลักษณะภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อบัณฑิตที่จะสำเร็จการศึกษาหรือไปทำงานในองค์กรต่าง ๆ บัณฑิตจึงควรมีลักษณะพิเศษที่แตกต่างจากภาวะผู้นำทั่วไป จึงมีความสนใจศึกษาการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับนักศึกษาของมหาวิทยาลัยในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านทฤษฎีภาวะผู้นำ ทฤษฎีนวัตกรรม และด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ อันจะเชื่อมโยงไปสู่องค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งจะช่วยผลักดันให้ผู้บริหารในองค์กรต่าง ๆ นำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงานให้มีศักยภาพเหมาะสมต่อสภาพขององค์กรแห่งนวัตกรรมต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวังของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อสร้างชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ความสำคัญของการวิจัย

การพัฒนากำลังคนรุ่นใหม่ให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศที่สามารถทำให้เพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทั้งทางการเมือง สังคมและเศรษฐกิจ ทั้งนี้บุคคลที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จะมีสมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์ คิดใหม่ทำใหม่ สามารถปฏิบัติงานที่มุ่งความสำเร็จของเป้าหมาย มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน สามารถทำงานเชิงรุก พัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จ กล้าเสี่ยง และพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่สามารถก่อให้เกิดการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นบุคคลผู้มีความคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีมุมมองและวิสัยทัศน์ที่มุ่งมั่นจริงจัง มีพลังในการพัฒนางานสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม และใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นงานวิจัยครั้งนี้สามารถทำให้ทราบแนวทางในการพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีเป้าหมายสำคัญคือ การพัฒนานักศึกษาให้มีความโดดเด่นด้าน

คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามนโยบายชาติในยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ความสามารถและทักษะขั้นสูง ผู้การมีมาตรฐานในระดับสากล สอดคล้องกับการจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาคุณภาพให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และเป็นแนวทางให้สถาบันอุดมศึกษามีบริบทใกล้เคียง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดผลลัพธ์ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จาก 4 สถาบันได้แก่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 17,951 คน แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวังในการเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ประชากรที่ใช้ในการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มี รวมทั้งสิ้น 20 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ที่มีคุณสมบัติตามที่ผู้วิจัยกำหนดในบทที่ 3 จำนวนมหาวิทยาลัยละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 1 คน อาจารย์ 2 คน จาก 4 มหาวิทยาลัย รวมทั้งสิ้น 12 คน (ตามคุณสมบัติที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ในบทที่ 3) กลุ่มที่ 2 ได้แก่ ผู้ใช้บัณฑิตจากสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวนมหาวิทยาลัยละ 2 คน ผู้ใช้บัณฑิตที่มีบัณฑิตจากทั้ง 4 มหาวิทยาลัยสังกัด ประกอบด้วย ผู้ใช้บัณฑิตจากหน่วยงานภาครัฐ 1 คน และผู้ใช้บัณฑิตจากหน่วยงานภาคเอกชน 1 คน รวมมหาวิทยาลัยละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 8 คน (ตามคุณสมบัติที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ในบทที่ 3)

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวังในการเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประชากรเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 – 4 ปีการศึกษา 2562 จาก 4 สถาบัน จำนวนทั้งสิ้น 17,894 คน

ระยะที่ 2 การสร้างชุดฝึกอบรมเพื่อสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประชากรที่ใช้ในการสร้างชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน (ตามคุณสมบัติที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ในบทที่ 3)

ระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิผลของการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาประสิทธิผลของการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นตัวแทนนักศึกษาชั้นปีที่ 3 ปีการศึกษา 2562 ที่สมัครใจเข้าร่วมอบรม จำนวน 30 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สรุปได้ 5 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ เจฟฟี่ เกร เกอร์เซน และคริสเตนเซน (Jeff Dyer, Hal Gregersen & Clayton M. Chistenser, 2011) ดังนี้

- 2.1.1 คุณลักษณะการเชื่อมโยง
- 2.1.2 คุณลักษณะการตั้งคำถาม
- 2.1.3 คุณลักษณะการสังเกต
- 2.1.4 คุณลักษณะการมีเครือข่ายสัมพันธ์
- 2.1.5 คุณลักษณะการทดลอง

2.2 การสร้างและการหาประสิทธิผลชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีตัวแปรที่ศึกษา ดังต่อไปนี้

2.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือประสิทธิผลของชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีการวัด 3 ส่วน คือ

2.2.2.1 การทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม pre-test, post- test

2.2.2.2 การศึกษาพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2.2.2.3 การศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคมใน กระบวนการของการสร้างสรรค์ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน ค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ สร้างความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กรเป็นผู้ที่มีทั้งความคิดและพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ที่มีอยู่ในตนเอง ได้แก่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการวิเคราะห์ที่ดี คิดแบบบูรณาการ มีจินตนาการ มีความกระตือรือร้น มีการวางแผนงานที่ดี มีวิสัยทัศน์ มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มีความคล่องแคล่วกระตือรือร้น มีความสามารถในการปรับตัว เพื่อการพัฒนาได้ดี มีความกล้าเสี่ยงกล้าเปลี่ยนแปลงยอมรับความล้มเหลวหรือผิดพลาดเปิดอิสระทางความคิดการทำงานเป็นทีมการชื่นชมยินดียกย่องหรือมอบรางวัลให้แก่ตนเองและผู้ร่วมงานสร้างความภาคภูมิใจรักและศรัทธาในผลงาน และมีความสามารถพิเศษในการสร้างมิตรสัมพันธ์ เน้นการทำงานเป็นทีมแบบการมีส่วนร่วม เน้นการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การทำงานจึงเกิดความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม แบ่งเป็นองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ

2.1 การเชื่อมโยง หมายถึง คุณลักษณะ กระบวนการหนึ่งของความคิดสร้างสรรค์ ที่เชื่อมโยงของสองสิ่งขึ้นไปมาผสมผสานกัน ก่อเกิดสิ่งใหม่ที่เรียกว่า นวัตกรรม ที่เกิดจากกระบวนการค้นหาคำตอบที่ถูกต้อง การสังเกตที่น่าสนใจ การพูดคุยที่หลากหลายแล้วนำไปสู่การทดลองเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะที่สะท้อนความคิดสร้างสรรค์แท้ที่จริงแล้ว คือ การเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

2.2 การตั้งคำถาม หมายถึง กระบวนการขั้นตอนในการทำความเข้าใจกับสิ่งต่าง ๆ คือการตั้งคำถามเชิงสาเหตุ เพื่อให้เข้าใจลึกซึ้งว่าทำไมสิ่งต่าง ๆ จึงเป็นอย่างนั้น ประกอบด้วยเคล็ดลับต่าง ๆ ได้แก่ การระดมคำถาม การบ่มเพาะการคิดคำถาม ติดตามอัตราส่วนคำถามคำตอบของคุณ และการจัดบันทึกคำถามที่สำคัญ

2.3 การสังเกต หมายถึง ความสามารถในการใช้ประสาทสัมผัสอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างรวมกัน เข้าไปสัมผัสโดยตรงกับวัตถุหรือปรากฏการณ์ต่าง ด้วยความละเอียด

4.1 การทดสอบก่อนการฝึกอบรม (pre-test) และหลังการฝึกอบรม (post-test) หมายถึง กระบวนการในการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมและการประเมินผลชุดฝึกอบรมกับกลุ่มตัวอย่าง โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการทดลองจากชุดฝึกอบรมกับเกณฑ์ที่กำหนด

4.2 การศึกษาพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง พฤติกรรมของนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมที่สะท้อนคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

4.3 การศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง ความพึงพอใจของนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด และงานวิจัย ผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดเพื่อทำการศึกษา องค์ประกอบของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีผลวิจัย แนวคิด ทฤษฎี และงานของวิจัยมาสนับสนุนความคิดเห็นไว้ และได้กรอบแนวคิด ดังนี้

แนวคิดในการศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยสังเคราะห์จากนักวิจัย ดังนี้

1. Jeff Dyer, Hal Gregersen และ Clayton M. Chistenser (2011) 2. จุรีวรรณ จันพลา (2559, น. 53-57) 3. อรชร ปราชันท์ (2561: บทคัดย่อ) 4. อรอนงค์ ไรจน์วัฒน์บุญ (2553: บทคัดย่อ) 5. Higgins, James M. (1995) 6. Tidd and others (2001, pp. 313-340) สรุปแนวคิดองค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ องค์ประกอบได้แก่ 1) การเชื่อมโยง 2) การตั้งคำถาม 3) การสังเกต 4) การมีเครือข่ายสัมพันธ์ 5) การทดลอง

2. แนวคิดในการสร้างชุดฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้แนวคิดการพัฒนาให้นักศึกษาในระดับอุดมศึกษาตามกระบวนการเรียนรู้ของโคลบ (Kolb, 1984, p. 41) โดยใช้วิธีสอนที่เน้นการเรียนรู้จากการกระทำ (Learning by Doing) ซึ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ มีความเชื่อว่าการเรียนรู้จากการกระทำจริง ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ใหม่โดยเริ่มจากการรับรู้ปัญหา คิดหาแนวทางแก้ไข ลงมือปฏิบัติจนเกิดประสบการณ์จากการปฏิบัติ ผู้เรียนจะเป็นผู้สร้างความรู้ของตนเอง เกิดการปรับเปลี่ยนความรู้เดิมให้เป็นความรู้ใหม่ ซึ่งจะเป็นความรู้ที่มี

ความหมายต่อผู้เรียน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงได้ ทำให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ในการคิด และการกระทำจนก่อให้เกิดการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้จากประสบการณ์มีความคิดที่เป็นหลักสำคัญคือ เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยประสบการณ์ของผู้เรียน ที่เกิดจากการกระทำจนทำให้เกิดความรู้ใหม่ ปฏิสัมพันธ์ของผู้เรียนทำให้เกิดการขยายของเครือข่ายความรู้อย่างกว้างขวาง และมีการสื่อสารด้วยการพูดหรือเขียนเพื่อสังเคราะห์ความรู้ องค์ประกอบของการเรียนรู้จากประสบการณ์มี 4 ประการคือ

2.1 ประสบการณ์ (Experience) โดยผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นผู้ช่วยให้ผู้เรียนนำประสบการณ์เดิมของตนมาพัฒนาเป็นองค์ความรู้

2.2 การสะท้อนความคิดและอภิปราย (Reflection and Discussion) โดยผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนมีโอกาสแสดงออกเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างลึกซึ้ง

2.3 ความเข้าใจ เกิดความคิดรวบยอด (Understanding and Conceptualization) ผู้เรียนเกิดความเข้าใจนำไปสู่การเกิดความคิดรวบยอด อาจเกิดขึ้นโดยผู้เรียนเป็นฝ่ายริเริ่มแล้วผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ช่วยเติมให้สมบูรณ์หรือแนะแนวทาง และผู้เรียนเป็นผู้สานต่อจนเกิดความคิดรวบยอด

2.4 การทดลองหรือประยุกต์แนวคิด (Experiment or Application) ผู้เรียนได้นำเอาการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ไปประยุกต์ใช้ในลักษณะหรือสถานการณ์อื่น ๆ จนเกิดเป็นแนวปฏิบัติของผู้เรียนเอง

3. วิธีการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ใช้การจัดการเรียนรู้โดยเน้นการเรียนรู้เชิงรุกที่ฝึกทักษะการมีส่วนร่วม ในกระบวนการทำความเข้าใจสืบค้นหาคำตอบ อภิปราย บูรณาการความคิด นำเสนอ และสรุปความคิดรวบยอดร่วมกัน โดยมีวิธีการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

3.1 การบรรยาย และการอภิปราย

3.2 การเรียนรู้จากการทำงานจากกรณีศึกษา

3.3 วิเคราะห์และสังเคราะห์

3.4 กระบวนการกลุ่ม

3.5 การประเมินผล

โดยผู้วิจัยได้ใช้การเรียนรู้ได้เน้นกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย ดังนี้

1. การเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน

2. การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

3. การเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน

การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมในลักษณะต่าง ๆ

1. การจัดการเรียนรู้เชิงลึก การเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน ผู้รับการอบรมศึกษาด้วยตนเอง ผู้รับการอบรมทดสอบรายบุคคล ผู้รับการอบรมทดสอบรายกลุ่ม ผู้รับการอบรมสะท้อนความคิด ผู้รับการอบรมทำงานเป็นทีมแก้โจทย์ปัญหา

2. การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน มีขั้นตอนกระบวนการกำหนดปัญหา ทำความเข้าใจปัญหา นำเสนอแผนการศึกษาค้นคว้า ดำเนินการศึกษาค้นคว้า สังเคราะห์ความรู้ ประเมินค่าคำตอบและนำเสนอและประเมินผล

3. การเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้ ขั้นให้ความรู้พื้นฐาน ขั้นกระตุ้นความสนใจ ขั้นจัดกลุ่มร่วมมือ ขั้นแสดงความรู้ ขั้นสรุปสิ่งที่เรียนรู้ ขั้นนำเสนอผล

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดมาประมวลกันเข้าเป็นกรอบแนวคิดในการทำวิจัย โดยสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการทำวิจัย ดังภาพประกอบ 1 ดังนี้

**แนวคิดเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษา
สถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้**



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรม แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาชุดฝึกอบรม วิธีการจัดการเรียนรู้ (Knowledge Management) บริบทของการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้นำเสนอตามลำดับต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้นำเชิงนวัตกรรม

1.1 ความหมายของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

การสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรเป็นบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้นำหรือผู้บริหารยุคใหม่ซึ่งจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative leadership) ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม ไว้ดังนี้

อรอนงค์ โรจน์วิวัฒน์บุญ (2553, น. 179) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่ใช้พลังแห่งคุณลักษณะของตนเองในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคม ขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

แวน ดี เวิน และ ชู (Van de Ven and Chu. 1998) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีความคิดริเริ่ม มีความกระฉับกระเฉงในภารกิจ ความรับผิดชอบ มีการสะท้อนกลับผลการประเมินการ ปฏิบัติงานที่ครบถ้วน เน้นการทำงานอย่างจริงจัง สัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความ ใ้วางใจสมาชิกภายในองค์กร

พอตเตอร์ และ มอลลอค (Porter and Malloch. 2010) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นคุณลักษณะของผู้นำ ที่ใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร การสร้างบทบาทการเป็นผู้นำ นวัตกรรมและการใช้บทบาทผู้นำนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งการกำหนดโครงสร้าง การตัดสินใจสั่งการสภาพแวดล้อม เครือข่ายพันธมิตรในการทำงาน และอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการสนับสนุนการคิดและการทดสอบในเชิงนวัตกรรม

เวส และ เลการ์ต (Weiss and Legrand.2011: 36 - 37) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การแสดงออกของผู้ที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative intelligence) เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้น และช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้นอีกด้วย

แอดจิ (Adjei. 2013) ได้ให้คำนิยามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ว่าเป็นการสังเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำต่าง ๆ อย่างหลากหลายในการที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้คิดเพื่อจะผลิตผลงาน และการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้ผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการ ดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรม เพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรม ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

1.2 คุณลักษณะของผู้ผู้นำเชิงนวัตกรรม

ขวัญชนก โตนาค (2556, น. 138 -140) ที่ได้วิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถแบ่งได้เป็น 4 องค์ประกอบ มีรายละเอียด ดังนี้

1. บุคลิกภาพภายใน (Internal Personality) ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) การวิเคราะห์ (Analysis) คิดบูรณาการ (Integrative Thinking) มีจินตนาการ (Imagination) รอบคอบไม่ประมาท (Careful) ซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) มีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ (Public Consciousness) มีแรงบันดาลใจ (Inspiration) และมีปฏิภาณไหวพริบ (Sagacious)

1.1 ความคิดสร้างสรรค์ Creative Thinking) หมายถึง ความสามารถในการคิดได้อย่างหลากหลาย รูปแบบหลากหลายแง่มุม ไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการแบบเดิม มีความตื่นตัวกับข้อมูลหรือสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา สำรวจหาข้อมูลความรู้ที่สร้างสรรค์ หยิบใช้ข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ ประกอบการพัฒนาความคิดการตัดสินใจ สามารถประยุกต์ใช้แนวคิดวิธีการสิ่งเก่า ๆ มาพัฒนาต่อยอดแตกต่างจากของเดิม เพื่อเกิดแนวคิดเห็นคุณค่าหวังนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

1.2 การวิเคราะห์ (Analysis) หมายถึง ความสามารถในการจำแนกแยกแยะ ข้อมูลสถานการณ์หรือสิ่งที่จะวิเคราะห์ได้อย่างรอบคอบ เป็นระบบสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ และแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยให้เหตุผลประกอบได้อย่างเหมาะสม

1.3 คิดบูรณาการ (Integrative Thinking) หมายถึง ความสามารถเชื่อมโยง ความรู้ข้อมูลสิ่งต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันเกี่ยวข้องกัน มาบูรณาการผสมผสานรวมกันได้อย่าง เหมาะสม มีเหตุผลเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้อย่างสมบูรณ์ สามารถผสมผสานทรัพยากรที่มีอยู่ นำมาบริหารในการจัดการร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือเกิดนวัตกรรม

1.4 มีจินตนาการ (Imagination) หมายถึง การคิดเป็นภาพที่มองเห็นเป็น ภาพที่ฟังปรารถนาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นคนที่มีความคิดตามฝันมองการณ์ไกล รู้จักสร้าง เรื่องราวง่าย ๆ มาเปรียบเทียบเพื่อให้เกิดการเข้าใจสถานการณ์ การใช้จินตนาการสร้างสรรค์ นวัตกรรมที่เป็นไปได้เป็นที่ยอมรับ สามารถเชื่อมโยงเป้าหมายขององค์กร

1.5 รอบคอบไม่ประมาท (Careful) หมายถึง การปฏิบัติงานหรือประการใด ๆ บนพื้นฐานของควมมีสติตลอดเวลา ผ่านการคิดพิจารณาไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วน ตรวจสอบความถูกต้องและความพร้อมก่อนลงมือปฏิบัติจริง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาด

1.6 ซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) หมายถึง การบริหารงานและดำเนินงานบน ความเหมาะสมมีความจริงใจตรงไปตรงมา ทำงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ มีหลักฐาน ประกอบครบถ้วน แสดงออกอย่างเหมาะสมตรงตามความจริงทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

1.7 มีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ (Public Consciousness) หมายถึง การมี จิตใจที่อยากทำงานเพื่อผู้อื่น เพื่อสังคมหรือชุมชน มีจิตใจเป็นผู้ให้มีความเสียสละทั้งแรงกาย แรงใจ เวลา กระทำหรือปฏิบัติด้วยความสมัครใจ เต็มใจ ปลื้มใจ ในสิ่งที่ได้ทำเพื่อเกิดประโยชน์ต่อ ผู้อื่นและสังคม

1.8 มีปฏิภาณไหวพริบ (Sagacious) หมายถึง การมีพลังมีแรงใจในตัวเองที่ ใช้ในการกระตุ้นขับเคลื่อนการคิดและการกระทำใด ๆ ที่ฟังประสงค์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้มีความอยากได้อย่างเป็นอยากประสบความสำเร็จอย่างไปถึงจุดหมายที่ตั้งไว้

1.9 มีปฏิภาณไหวพริบ (Sagacious) หมายถึง ความคล่องแคล่วว่องไวทาง ความคิดคิดอย่างทันทีทันใดรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถแก้ไขปัญหาหรือ แก้ไขสถานการณ์ได้อย่างทันทีทันใด ฉับไว โต้ตอบได้อย่างทันท่วงที

2. บุคลิกภาพภายนอก (External personality) ได้แก่ คล่องแคล่วว่องไว (Active) เอาใจใส่ (Intention and Attention) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) และมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) ได้แก่

2.1 ความคล่องแคล่วว่องไว (Active) หมายถึง กระทำการใด ๆ ด้วยความรวดเร็วกระฉับกระเฉงคล่องตัว การเคลื่อนไหวร่างกายและรวดเร็วกว่าคนธรรมดาทั่วไป มีการตอบสนองที่ดีตื่นตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดเวลาจะทำงานอย่างไม่รอช้าไม่เฉยชา

2.2 เอาใจใส่ (Attention) ความมุ่งมั่นตั้งใจศึกษาข้อมูลต่าง ๆ อย่างลึกซึ้งดีใจจดจ่อมีสมาธิอยู่กับงานที่ทำ วิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยความสนใจละเอียดถี่ถ้วน มุ่งมั่นทุ่มเทด้วยความจริงใจพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

2.3 ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) หมายถึง การขวนขวายหาความรู้อยู่เสมอ มีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ กระทำด้วยความกระฉับกระเฉงว่องไว มีความตั้งใจในการทำงานทุกครั้งคิดเร็วทำเร็วกระทำอย่างทันทีทันใด

2.4 มีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) หมายถึง การสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นมีกิจกรรมทางที่ดีพูดคุยอย่างแจ่มใสมีไมตรีจิตที่ดีต่อผู้อื่นผู้อื่นมองเห็นและสัมผัสได้ถึงความจริงใจเกิดความไว้วางใจเกิดการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

3. การปฏิบัติงาน (Operation) ได้แก่ วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Vision to change) วงศูนย์กลางมุ่งหมาย (Focusing) การเปลี่ยนแปลงความคิดสู่การปฏิบัติ (Adoption) การเลือกสรรข้อมูล (Data Selection) การแก้ปัญหา (Problem Solving) ดูรายละเอียด (Detail) ความพร้อมในการปฏิบัติงาน (Availability) ความสามารถในการเรียนรู้ (Capability to learn) การวางแผน (Planning) ต่อสู้ฟันฝ่าอุปสรรค (Battle and Overcome) พัฒนาตนเอง (Development) ความกล้าเสี่ยง (Risk taking) ความกล้าเปลี่ยนแปลง (Leading Change) การยอมรับความล้มเหลวหรือผิดพลาด (Accept about mistake) และการประเมินผลเพื่อการพัฒนา (Evaluation for development)

3.1 วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Vision to change) หมายถึง การสร้างเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ชัดเจนกว้างไกลมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันเพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นนำไปสู่การพัฒนาเปลี่ยนแปลงในอนาคต

3.2 มุ่งสู่จุดหมาย (Focusing) หมายถึง การปฏิบัติงานดำเนินการโดยมุ่งไปสู่จุดหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ทำงานอย่างมีทิศทางตัดสินใจเพื่อนำไปสู่โอกาสที่ดีไม่หลงทางหรือทำงานอย่างไร้จุดหมาย

3.3 การเปลี่ยนแปลงความคิดการปฏิบัติ (Adoption) หมายถึง การปฏิบัติงานตามที่ได้คิดหรือวางแผนไว้ได้อย่างมีรูปธรรมสามารถนำความคิดหรือถ่ายทอดความคิดเพื่อนำไปสู่การวางแผนและนำไปปฏิบัติได้จริงและบรรลุเป้าหมายตรงตามที่คิดหรือที่วางแผนไว้

3.4 การเลือกสรรข้อมูล (Data Selection) หมายถึง การศึกษาข้อมูลอย่างลึกซึ้งที่สามารถวิเคราะห์เลือกใช้ข้อมูลจากหลายๆ แหล่งข้อมูลพิจารณามุมมองที่แตกต่าง ๆ สามารถไขว่คว้าความคิดข้อมูลที่ดีได้ของผู้อื่นอย่างเหมาะสมกับงานและองค์การของตนเอง

3.5 การแก้ปัญหา (Problem solving) หมายถึง เข้าใจถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นแยกแยะปัญหาใช้วิธีแก้ปัญหได้อย่างเหมาะสมหลากหลายรูปแบบแก้ปัญหได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพมีการเตรียมพร้อมรับมือกับปัญหาต่าง ๆ อยู่เสมอ

3.6 ความละเอียด (Precision and Detail) หมายถึง เข้าใจถึงรายละเอียดขั้นตอนหรือข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างลึกซึ้งครบถ้วนคอยสังเกตเฝ้าติดตามเหตุการณ์สถานการณ์ต่าง ๆ รอบตัวด้วยความสนใจอยู่เสมอมีสายตาเฉียบคม

3.7 ความพร้อมในการปฏิบัติงาน (Availability) หมายถึง การเตรียมตัวอย่างรอบด้านทั้งด้านร่างกายจิตใจและสติปัญญาศึกษาหาความรู้เรียนรู้และทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่องเพื่อความพร้อมเพียงในการทำงานมีข้อมูลประกอบครบถ้วนมีการเตรียมความพร้อมกับลงมือปฏิบัติจริง

3.8 ความสามารถในการเรียนรู้ (Capability to learn) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ รอบตัวไม่ว่าจะเป็นด้านสังคมเศรษฐกิจการเมืองและเทคโนโลยีเพื่อให้เกิดประสบการณ์นำมาสู่การสร้างองค์ความรู้ให้แก่ตนเองสามารถประยุกต์ใช้ในการทำงานการสร้างนวัตกรรมให้สอดคล้องกับองค์การเป็นประโยชน์ประกันสังคม

3.9 การวางแผน (Planning) หมายถึง กำหนดแนวทางการดำเนินการหรือปฏิบัติงานอย่างละเอียดพิจารณาตัดสินใจเพื่อหาหนทางไปสู่ความสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3.10 ต่อสู้ฟันฝ่าอุปสรรค (Battle and Overcome) หมายถึง พยายามเอาชนะต่อสู้ชนิดที่ว่าสู้ไม่ถอยไม่ยอมแพ้ก้าวเผชิญหน้าไม่เจอกับปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ให้

กำลังใจตนเองและทีมงานให้เกิดพลังในการต่อสู้เพื่อชัยชนะสามารถรับมือกับอุปสรรคที่ใหญ่หรือเล็กเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ

3.11 พัฒนาตนเอง (Development) หมายถึง การแสวงหาความรู้ ประสบการณ์พัฒนาศักยภาพของตนเองปรับปรุงให้ทันต่อเหตุการณ์ข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอย่างต่อเนื่อง

3.12 ความกล้าเสี่ยง (Risk taking) หมายถึง กล้าทำหรือปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ แปลกใหม่ชอบความท้าทายกล้าเสี่ยงบนหลักของเหตุและผลผ่านกระบวนการพิจารณาไตร่ตรองประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดนวัตกรรม

3.13 ความกล้าเปลี่ยนแปลง (Leading change) หมายถึง เปิดโอกาสรับสิ่งใหม่ปล่อยวาง สิ่งที่ยึดเหนี่ยวเดิม ๆ ไม่ยึดติดอดีตเอาชนะความกลัวของตนเองมีทัศนคติชอบการเปลี่ยนแปลงฝ่ายในการเปลี่ยนแปลงค่าที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาสร้างมิติใหม่ที่มีประสิทธิภาพ มีความก้าวหน้าสามารถยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นรอบ ๆ ตัว สามารถหยิบข้อมูลสารสนเทศแนวคิดแบบใหม่ ๆ มาใช้ประกอบได้อย่างเหมาะสม

3.14 การยอมรับความล้มเหลวหรือผิดพลาด (Accept about mistake) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจและยอมรับกับความล้มเหลวความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน อันเป็นผลมาจากความกล้าเสี่ยงการเปลี่ยนแปลงสามารถเรียนรู้สิ่งที่ผิดพลาดมาเป็นประสบการณ์สร้างโอกาสในการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การแก้ไขพัฒนาปรับปรุงและไปต่อยอดในครั้งต่อไป

3.15 การเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนา (Evaluation for Development) หมายถึง ความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์พิจารณาเปรียบเทียบเพื่อตัดสินใจว่าสิ่งที่ประเมินว่ามีผลอย่างไรมีสิ่งใดที่ขาดตกบกพร่องหรือต้องแก้ไขเป็นไปตามแผนปฏิบัติงานที่วางไว้หรือไม่โดยมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและนำผลการประเมินมาใช้ข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงต่อไปเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ของงานมากยิ่งขึ้น

4. มิตรสัมพันธ์ (Relationship) ได้แก่ มีจิตใจเปิดกว้าง (Open mind) มีส่วนร่วม (Participation) การถ่ายทอดความรู้ (Instruct) การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ (Creating Learning Organization) อิสระภาพทางความคิด (Free thought) ความเข้าใจลักษณะของบุคคล (Understanding individually) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ดูแลติดตามแนะนำ (Coaching) การให้รางวัลความสำเร็จ (Rewarding) การพัฒนานุเคราะห์ (Human

Development) การเข้าใจถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการ (Understanding your customers) การแบ่งปันภาวะผู้นำ (Super Leadership)

4.1 มีจิตใจเปิดกว้าง (Open mind) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นเข้ามาร่วมงานรับฟังความคิดเห็นแนวคิดของผู้อื่นสามารถร่วมมือ กับความคิดที่ขัดแย้งกับความคิดของตนเองเพื่อให้เกิดมุมมองใหม่ที่อาจไม่คิดถึงและเปิดโอกาสให้กับความคิดของผู้อื่นทางเลือกอื่นนำความคิดหรือแนวคิดต่าง ๆ มาใช้ประกอบการทำงานการตัดสินใจอย่างไม่มีอคติ

4.2 การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าวให้บุคลากรหรือผู้อื่นรวมถึงสังคมชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมองด้วยความเต็มใจจริงใจใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายและเมื่อสังคมหรือชุมชนมีงานใด ๆ ผู้บริหารก็เข้าไปมีส่วนร่วมกับสังคมด้วยความเต็มใจตั้งใจและร่วมงานกับสังคมอย่างเต็มความสามารถ

4.3 การถ่ายทอดความรู้ (Instruct) หมายถึง ความสามารถในการพูดและการถ่ายทอดความรู้ทำให้ทุกคนเข้าใจรับรู้ได้อย่างชัดเจนมีเทคนิคการพูดและการถ่ายทอดที่หลากหลายยกตัวอย่างประกอบให้เข้าใจสามารถมองเห็นภาพเปิดโอกาสให้ผู้ฟังคำถามที่สงสัยนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและประยุกต์ใช้ได้จริง

4.4 การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ (Creating Learning Organization) หมายถึง การสร้างบรรยากาศให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ในทุก ๆ ฝ่ายเกิดการพูดคุยหรือปรึกษาหารือระดมสมองสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้มีพื้นที่ได้พบปะเห็นหน้าและพูดคุยสื่อสารกันพร้อมด้วยทรัพยากรต่าง ๆ เครื่องไม้เครื่องมือที่พร้อมจะสนับสนุนส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ความคิดจนเกิดการรวบรวมเชื่อมโยงเกิดการพูดคุยปรึกษาหารือระดมสมองความรู้ต่าง ๆ จากการให้เกิดการจัดการความรู้ในองค์การอย่างจริงจังมีการกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ (KM) อย่างต่อเนื่อง

4.5 เปิดอิสระทางความคิด (Free thought) หมายถึง การแสดงออกทางอารมณ์อย่างอิสระให้โอกาสผู้อื่นได้คิดด้วยตนเอง สนับสนุนให้บุคลากรเกิดมุมมองเกิดแนวคิดใหม่ๆ สร้างบรรยากาศที่สนุกสนานผ่อนคลายความคิดการทดลองไม่ทำตนเป็นผู้มีอำนาจหรือไปตีกรอบความคิดหรือปิดกั้นความคิดของผู้อื่น

4.6 ความเข้าใจในลักษณะบุคคล (Understanding Individuality) หมายถึง เข้าใจความเป็นตัวตนของแต่ละบุคคลเข้าใจประสบการณ์ความคิดลักษณะนิสัยความสามารถความถนัดรวมถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลสามารถดึงความสามารถความรู้ประสบการณ์

ของแต่ละบุคคลมาใช้ประโยชน์มอบหมายงานได้ตรงตามศักยภาพและความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดศักยภาพสูงสุด

4.7 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานกับสมาชิกบูรณาการความร่วมมือจากหลายๆ ฝ่ายสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมมุ่งเน้นให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดมสมองช่วยเหลือซึ่งกันและกันแบ่งปันความคิดที่กว้างขวางโดยไม่มีอคติร่วมมือรวมพลัง คิดค้น สืบค้น มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน

4.8 ดูแล ติดตาม แนะนำ (Coaching) หมายถึง การเฝ้าดูติดตามความคืบหน้าของงานอย่างต่อเนื่องเมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคใด ๆ ให้คำปรึกษาคำแนะนำให้กำลังใจทำหน้าที่เปรียบเสมือนโค้ชหรือที่เลี้ยงในการขี่ทางให้ผู้ร่วมงาน

4.9 การให้รางวัลความสำเร็จ (Rewarding) หมายถึง การชื่นชมยินดี ยกย่องหรือมอบรางวัลให้แก่ตนเองและผู้ร่วมงานสร้างความภาคภูมิใจรักและศรัทธาในผลงาน

อิลิน และ ลินด์กรีน (Ailin และ Lindgren. 2008: 98 - 103) ได้ศึกษาภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมที่สนับสนุนให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมต้องมี วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน และต้องมีการส่งเสริมบนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า นวัตกรรมเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรเข้าสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมจำเป็นต้องมีพันธกิจสำคัญในการสร้างภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม มุ่งเน้นการใช้ภาวะผู้นำเชิง กลยุทธ์ โดยส่งเสริมกิจกรรมนวัตกรรมขององค์กร เพราะภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมมีบทบาทที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการนวัตกรรมขององค์กร ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงต้องนำมาใช้ทั้งในระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการด้านนวัตกรรม กล่าวคือ ผู้นำต้องมีเทคนิคในการจัดการนวัตกรรม และผู้นำจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการมีเครือข่ายและพันธมิตรด้านนวัตกรรมด้วย

ชางก์ (Chuang. 2010) กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องการความสำเร็จในการจัดการนวัตกรรมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงโดยสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ผ่านการขยายการเรียนรู้องค์กร คุณลักษณะสำคัญของคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นองค์ประกอบหลักของการเรียนรู้องค์กรและสร้างสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพ ผลักดันการริเริ่มของบุคคล ปัจจัยที่พัฒนาคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบไปด้วย มีความรู้ด้านนวัตกรรม และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ความเป็นมิตร มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้บริหารและพนักงาน มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้ด้านประชาสัมพันธ์การตลาด

ชาร์ลี (Charles. 2011) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำนวัตกรรม ประกอบด้วย

1. ความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นผู้ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในการทำงาน
2. มีการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมให้กับบุคคลอย่างต่อเนื่อง
3. มีแรงขับ คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ความทะเยอทะยาน มีพลัง ความคิดริเริ่มและการทำงานที่ทุ่มเท
4. ความเชื่อมั่นในตนเอง คือ ความเชื่อมั่นในความรู้และความสามารถที่ตนมีอยู่ เป็นความรู้สึกถึงความสามารถของตน

คิท (Keith. 2011) กล่าวว่า องค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรม (Component of the innovative leader) มีดังต่อไปนี้

1. ความรู้ด้านนวัตกรรม นวัตกรรมเป็นส่วนประกอบที่สำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลง ซึ่งเห็นได้จากงานประดิษฐ์ต่าง ๆ ที่ชนะเลิศ ผู้ประกอบการที่สร้างธุรกิจผ่านพฤติกรรมความเสี่ยง และองค์กรที่สามารถจัดการสิ่งท้าทายโดยการยอมรับกฎของเกมส์ได้ คุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมไม่จำเป็นต้องทำให้เกิดความคิดดี ๆ ที่จะทำให้เกิดความก้าวหน้าขึ้นโดยคนในองค์กร ซึ่งการเปลี่ยนความคิด จิตใจ และการมองไปในอนาคตข้างหน้า องค์กรต้องมีการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ใหม่ กำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน ซึ่งมีตัวอย่างที่ผู้นำเป็นผู้คิดให้โอกาสหรือริเริ่ม เช่น Jack Welch ซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดของบริษัท General Electric (GE) หรือ Bill Gates เป็น CEO ของบริษัท Microsoft รวมถึง Steve Jobs ผู้บริหารสูงสุดของ Pixar/Apple และ Andy Groves ผู้บริหารระดับสูงสุดของบริษัท (Intel) เป็นต้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำให้เกิดความเชื่อมโยงกันของวิสัยทัศน์ โดยมีพันธกิจที่ชัดเจน มีพันธสัญญา และมีวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์กรจากผู้นำระดับสูง (Top management commitment) คือ การมีส่วนร่วมกำหนดเกี่ยวกับการประสบความสำเร็จของนวัตกรรม การทำนาย ปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการดำเนินการปกติ การเสริมแรงเกี่ยวกับพันธสัญญา ความกระตือรือร้น การสนับสนุน ความต้องการพันธสัญญาระยะยาวในโครงการใหญ่ หรือการค้นหาความขัดแย้งในระยะสั้น นวัตกรรมเป็นสิ่งไม่แน่นอนอาจไม่ปรากฏออกมาเร็ว สิ่งสำคัญคือ ผู้บริหารสูงสุดต้องยอมรับความเสี่ยงเพราะไม่แน่ว่าจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว องค์กรต้องเตรียมการกับความเสี่ยงยอมรับความล้มเหลว มันเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาซึ่งเราต้องไม่มีความสับสนในผู้นำ ไม่มีเนื้อหาหรือวิธีการว่าจะพัฒนาระบบนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการอย่างไรอยู่ที่ความชื่นชอบขององค์กร ซึ่งเกี่ยวกับ

การสร้างสรรคิโครงสร้างองค์กร และความสามารถเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปสู่ความก้าวหน้า องค์กรมีการปกครองตามลำดับชั้นที่เหนียวแน่น ทำให้เกิดการบูรณาการระหว่างหน้าที่กับการ สื่อสาร แบบ Top-down และ One-way ส่งผลให้การสื่อสารเกิดความไม่สะดวก การไหลของ ข้อมูลต่าง ๆ เป็นไปแบบทางเดียว รวมถึงการทำงานข้ามสายงานและการปฏิบัติงานร่วมกัน ที่อาจ เกิดความผิดพลาดในสื่อสารระหว่างกัน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการประสบความสำเร็จ ดังนั้น โครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลต่องานภายในองค์กร สิ่งที่สำคัญก็คือ โครงสร้างต้องมีความยืดหยุ่น การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ อยู่ภายใต้การตัดสินใจโดยอัตโนมัติ

2. ผู้บริหารต้องทำตัวเป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรม (Innovators-in-chief) เนื่องจากผู้บริหารมีความรับผิดชอบโดยตรงที่จะผลักดันให้เกิดนวัตกรรม โดยผู้บริหารระดับสูง ต้องมีความมุ่งมั่นในการนำองค์กรไปสู่องค์กรสร้างนวัตกรรม สร้างบรรยากาศให้เกิดความคิด สร้างสรรคิ การเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรได้คิดสร้างสรรค์และนำเสนอแนวความคิด (Idea) ได้อย่างอิสระ กล้าที่จะเสี่ยงนำเอาแนวความคิดดี ๆ ไปพัฒนา รวมทั้งการใช้รางวัลเป็นตัวกระตุ้น ให้บุคลากรขององค์กรได้คิดสร้างสรรค์งาน เช่น บิลเกตส์ ผู้บริหารด้านนวัตกรรมที่แท้จริง ที่สร้าง Microsoft จนประสบความสำเร็จ

3. การนำและสร้างแรงจูงใจ ให้พนักงานสร้างนวัตกรรมเป็นเรื่องสำคัญ หลาย องค์กรจะมีระบบการให้ผลตอบแทนหรือรางวัลแก่พนักงานที่สร้างนวัตกรรมได้ ซึ่งถือเป็นการ ปฏิบัติที่ดีแต่นั้นไม่เพียงพอ องค์กรไม่ควรวัดเฉพาะผลที่ออกมา และใช้รางวัลหรือเงินเดือนเป็นตัวกระตุ้นจูงใจให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ เรื่องของนวัตกรรมมีความละเอียดอ่อนซับซ้อน กว่านั้น ผู้บริหารพึงให้ความสนใจตรวจสอบทัศนคติโดยทั่วไปของผู้จัดการ หัวหน้างานและ พนักงานว่าเป็นคนที่ชอบริเริ่ม ชอบการเปลี่ยนแปลง หรือต่อต้านการเปลี่ยนแปลง การมีข้อมูล เกี่ยวกับค่านิยม และพฤติกรรมของพนักงานจะทำให้ประเมินสถานการณ์ได้ว่าบุคคลในองค์กรมี พื้นฐานที่จะเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์เพียงใด จะได้มีการอบรม ปฐมนิเทศ สร้างระบบบริหาร และสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เอื้ออำนวยและจูงใจให้พนักงานมีความสนใจ ใฝ่เรียนรู้สรรรคิสร้าง สิ่งใหม่ ๆ มากขึ้นแทนที่จะใช้รางวัลเป็นแรงบันดาลใจ

4. มีระบบวัดผลและประเมินคุณค่าของนวัตกรรมที่สร้างขึ้นว่ามีผลกระทบต่อ องค์กรมากน้อยเพียงใด เพราะนวัตกรรมไม่ใช่การสร้างสิ่งใหม่เท่านั้น แต่ต้องทำเงินด้วย

5. ต้องมีการประสานงานและร่วมมือกันทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะ ทำให้การสร้างนวัตกรรมประสบผลสำเร็จ

6. ต้องพยายามเจาะใจลูกค้าแบบทะลุทะลวงเพื่อเก็บข้อมูล โดยไม่ต้องรอให้ฝ่ายตลาดเป็นคนสำรวจความต้องการของลูกค้า พนักงานทุกคนทุกระดับพึงใส่ใจหาข้อมูลและแบ่งปันข้อมูลเกี่ยวกับลูกค้าให้กันและกัน เพราะทุกอย่างที่พนักงานทำนั้นล้วนแต่เพื่อองค์กรสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้าทั้งนั้นไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ผู้ที่มีองค์ประกอบต่าง ๆ ประกอบด้วย บุคลิกภาพภายใน บุคลิกภาพภายนอก มีผลการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพ และมีความสามารถพิเศษในการสร้างมิตรสัมพันธ์ กล่าวคือเป็นผู้ที่มีทั้งความคิดและพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ที่มีอยู่ในตนเอง ได้แก่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการวิเคราะห์ที่ดี คิดแบบบูรณาการและมีความรอบคอบทั้งยังประกอบด้วยจิตใจที่ดีมีความซื่อสัตย์ มีจิตสาธารณะ มีไหวพริบดีทางด้านกายภาพมีความสามารถในการปรับตัวเพื่อการพัฒนาได้ดี มีความคล่องแคล่ว กระตือรือร้น เอาใจใส่และมีสมาธิกับงาน มีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีการวางแผนงานที่ดีเพราะมีวิสัยทัศน์ มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มีความฉลาดในการคัดเลือกข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจ แก้ปัญหาต่าง ๆ มีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ มีจิตใจเปิดกว้างคิดกว้างมองไกล เน้นการทำงานเป็นทีมแบบการมีส่วนร่วม เน้นการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การทำงานจึงเกิดความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากผลการสำรวจของ โรเบอर्ट และ เจฟ Robert and Jeff (2010) พบว่า ผู้บริหารสูงสุดหรือผู้นำขององค์กร (CEO) เป็นผู้ที่สามารถผลักดันให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากที่สุด การที่ผู้นำมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งผลให้ เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรมที่จะช่วยสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มแก่องค์กรและประเทศชาติในระยะยาว ส่งผล ดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรและประเทศชาติได้อย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแล้วจะมีความสำคัญ ดังนี้

คามิลลี และ คณะ (Carmeli and others. 2010) ได้ศึกษาถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีต่อองค์กร ดังนี้

1. สามารถกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นซึ่งเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน
2. สามารถสะท้อนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ตามได้อย่างครบถ้วนและชัดเจน
3. ทำให้บุคลากรในองค์กรมีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน

4. ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม

5. ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน

ราวเดอร์ (Loader. 2016) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญมาก
ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิง นวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต

2. บุคลากรในองค์กรจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจ ระหว่างกัน

3. บุคลากรในองค์กรจะได้รับการสื่อสารที่ชัดเจนในกระบวนการและขั้นตอนและสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริงที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถ ปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรได้

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้ กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการ ปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขัน และในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้าง นวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์กร และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้

โดยสรุปแล้วภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมากในฐานะเป็นเครื่องมือของผู้นำองค์กรที่จะใช้ในการบริหารจัดการ การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งเสริมให้ผู้นำองค์กรบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ นำพาทีมงาน คณะทำงาน และองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

1.3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2562: ออนไลน์) กล่าวถึงการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีผลกระทบอย่างรุนแรงต่อองค์กรต่าง ๆ ไม่เว้นแม้กระทั่งองค์กรที่เคยประสบความสำเร็จมาแล้ว ในขณะที่เดียวกันหากมองในมุมกลับการเปลี่ยนแปลงนี้ก็สร้างโอกาสใหม่ๆ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติ ดังนั้นการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กรจึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งเทคนิคในการบริหารจัดการ (Management) และความเป็นผู้นำ (Leadership) เพื่อนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งนวัตกรรมการนำ (Innovation of Leading)

ผู้บริหารมีบทบาทในการระดมทรัพยากรและความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนการพัฒนาของสถานศึกษา โดยส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เช่น การเปิดโอกาสให้ผู้นำชุมชนหรือปราชญ์ชุมชนมาให้ความรู้แก่ผู้เรียนในห้องเรียน การใช้แหล่งทรัพยากรหรือสถานที่สำคัญในชุมชนจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ในห้องเรียน เป็นต้น ทั้งนี้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทางวิชาชีพครูเช่นกัน ผู้บริหารจะต้องสร้างความร่วมมือกับนักวิชาการจากสถาบันการศึกษาในบริเวณใกล้เคียงสถานศึกษาเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งครูจะได้เรียนรู้แนวคิดและองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนในขณะเดียวกันนักวิชาการก็จะได้เรียนรู้จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงซึ่งสถานศึกษาถือได้ว่าเป็นแหล่งเรียนรู้ชั้นยอดในการสร้างองค์ความรู้และงานวิจัยทางการศึกษาใหม่ ๆ โดยสถานศึกษาจะเป็นฐานในการวิจัยให้แก่นักวิชาการนอกจากนี้ ผู้บริหารจะต้องประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการผู้ผลิตสื่อการเรียนการสอน เช่น บริษัทอักษรเจริญทัศน์ เพื่อนำเสนอสภาพปัญหาและข้อจำกัดการใช้สื่อการเรียนการสอนประเภทต่าง ๆ และสร้างความร่วมมือในลักษณะ MOU โดยสถานศึกษาจะเป็นแหล่งในการทดลองใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ที่สถานประกอบการผลิตขึ้น โดยได้เสนอแนวกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่น่าสนใจ ไว้ดังนี้

ขั้นที่ 1 การนำสู่การเรียนรู้ (Leading to Learn) เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาความคิดเชิงนวัตกรรมในงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับแนวคิด/วิธีการทำงานใหม่ ๆ และพร้อมที่จะเรียนรู้ในมุมมองที่หลากหลาย เช่น หากสถานศึกษาของมีปัญหาเรื่องการ

บริหารบุคคล ท่านจะศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาของสถานศึกษาอื่น ในขณะเดียวกันท่านก็อาจจะพูดคุยแลกเปลี่ยนเพื่อศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาขององค์กรเอกชนหรือองค์กรภาครัฐ เพื่อเรียนรู้ว่าองค์กรเหล่านั้นมีแนวทางการแก้ปัญหาอย่างไร

ขั้นที่ 2 การนำสู่การคิด (Leading to Think) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่นจะทำให้ได้แนวคิด/วิธีการทำงานใหม่ซึ่งการนำมาประยุกต์ใช้ที่ได้ผลลัพธ์ที่ดีนั้นจำเป็นจะต้องนำผลของการเรียนรู้ที่ได้มาวิเคราะห์ความเหมือนและความต่างเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาแต่ละแห่งย่อมมีข้อจำกัดที่แตกต่างกันออกไปจึงไม่สามารถนำวิธีการของหน่วยงานอื่นมาปรับใช้ได้ทันที ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องคิดอย่างมีวิสัยทัศน์หรือการคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) ที่สามารถวิเคราะห์ได้ว่าสถานศึกษามีจุดเด่นและจุดที่ต้องพัฒนาอะไร โอกาสและอุปสรรคใดบ้าง เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดเป็นแผนงาน/กลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

ขั้นที่ 3 การนำสู่การเปลี่ยนแปลง (Leading to Change) การขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงในขณะเดียวกันการเปลี่ยนแปลงก็จะนำมาซึ่งความขัดแย้งอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงที่ดีจะต้องเริ่มจากกระบวนการปรับทัศนคติเชิงบวกเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีทิศทางการทำงานร่วมกันผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีบทบาทในการโน้มน้าวและเจรจาเพื่อให้ครูทุกคนเข้าใจตรงกันว่าการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อบุคลากรอย่างไร เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูจะช่วยแก้ปัญหาการจัดการชั้นเรียนได้อย่างไร กลยุทธ์การสอนของครูท่านอื่นจะช่วยพัฒนาตนเองอย่างไร แผนงานเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษานั้นจะส่งเสริมให้ครูก้าวหน้าได้อย่างไร ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมให้กับสถานศึกษา

ขั้นที่ 4 การนำสู่การสร้างนวัตกรรม (Leading to Innovate) เมื่อบุคลากรภายในสถานศึกษาตระหนักถึงประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้ออนไลน์ สื่อและอุปกรณ์ เป็นต้น เพื่อเปลี่ยนการวิจัยในชั้นเรียนที่มุ่งเน้นเพียงแค่ประกอบการประเมินผลการสอนของครูสู่การพัฒนาวิจัยในชั้นเรียนให้เป็นนวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ

จากที่ได้กล่าวมาแล้วจะเห็นว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งไม่สามารถเลี่ยงได้เลย ในการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นสามารถดำเนินการตามขั้นตอน 4 ขั้นตอนประกอบด้วย 1) ขั้นนำสู่การเรียนรู้ 2) ขั้นนำสู่

ความคิด 3) ขั้นการนำสู่การเปลี่ยนแปลง 4) ขั้นนำสู่การสร้างสรรคนวัตกรรม ซึ่งทั้ง 4 ขั้นนี้จะต้องมีการวางแผนจัดการให้เกิดการเชื่อมโยงกันเพื่อพัฒนาเป็นกระบวนการที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรม

2.1 ความหมายของการพัฒนานวัตกรรม

ปัจจุบันและอนาคต กระแสแห่งความคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรม (Innovation) ได้เข้ามามีอิทธิพลและมีบทบาทอย่างมากต่อมนุษย์และสังคม หลายแนวคิดที่เกี่ยวกับนวัตกรรมเชื่อว่านวัตกรรมเป็นปรากฏการณ์ทางความคิดที่มุ่งหมายสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจหรือถือเป็นกลยุทธ์ขององค์การที่ต้องการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยการผลิตสินค้าใหม่ๆ เพื่อสร้างความสนใจจากลูกค้า หากแต่บทนิยามความเป็น นวัตกรรม มิใช่เพียงการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เท่านั้น นวัตกรรมมีความหมายที่กว้างยิ่งกว่านั้น ดังนั้นจึงมีนักคิดนักวิชาการในศาสตร์ต่าง ๆ นำหลักการสร้างและพัฒนานวัตกรรมไปประยุกต์ใช้ในศาสตร์ของตน รวมไปถึงการนำหลักการนวัตกรรมไปใช้แตกต่างกันออกไปตามแต่ละแขนงวิชา ซึ่งการจะศึกษาผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์การ จำเป็นที่จะต้องเข้าใจถึงแนวคิดสำคัญในเรื่องของนวัตกรรมด้วย เนื่องจากนวัตกรรมเป็นสิ่งใหม่นักคิด นักวิชาการได้สร้างแนวคิดไว้หลากหลาย มีผู้ให้ความหมายของนวัตกรรม ดังนี้

โรเจอร์ (Rogers.1983, p. 15) ได้ให้ความหมายของคำว่า นวัตกรรม (Innovation) คือ ความคิด การกระทำหรือวัตถุใหม่ ๆ ซึ่งถูกรับรู้หรือยอมรับในสังคมว่าเป็นสิ่งใหม่ด้วยตัวบุคคลแต่ละคนหรือหน่วยอื่น ๆ โดย โรเจอร์ ได้ชี้ให้เห็นว่าการพิจารณาว่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นนวัตกรรมนั้น ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลว่าเป็นสิ่งใหม่สำหรับเขา ดังนั้นนวัตกรรมของกลุ่มบุคคลใดกลุ่มหนึ่ง อาจไม่ใช่นวัตกรรมของกลุ่มบุคคลอื่น ๆ ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของบุคคลนั้นว่าเป็นสิ่งใหม่สำหรับเขาหรือไม่ อีกประการหนึ่งของความใหม่ (Newness) อาจขึ้นอยู่กับระยะเวลาด้วยสิ่งใหม่ๆ ตามความหมายของนวัตกรรมไม่จำเป็นจะต้องใหม่จริง ๆ แต่อาจจะหมายถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นความคิดหรือการปฏิบัติที่เคยทำกันมาแล้วแต่ได้หยุดไประยะเวลาหนึ่ง ต่อมาได้มีการรื้อฟื้นขึ้นมาทำใหม่ เนื่องจากเห็นว่าสามารถช่วยแก้ปัญหาในสภาพการณ์ใหม่นั้นได้ ก็นับว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งใหม่ได้ ดังนั้น นวัตกรรมอาจหมายถึงสิ่งใหม่ ๆ ดังต่อไปนี้ 1) สิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีผู้ใดเคยทำมาก่อนเลย 2) สิ่งใหม่ที่เคยทำมาแล้วในอดีตแต่ได้มีการรื้อฟื้นขึ้นมาใหม่ 3) สิ่งใหม่ที่มีการพัฒนามาจากของเก่าที่มีอยู่เดิม

ซึ่งสอดคล้องกับ เบคเกอร์ (Becker. 2006) ได้ให้ความหมาย นวัตกรรมว่าเป็น ความคิด การกระทำ หรือวัตถุใหม่ ๆ ซึ่งถูกรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่ ๆ ด้วยตัวบุคคลแต่ละคน หรือหน่วยอื่น ๆ ของการยอมรับในสังคม

นอกจากนี้ พอตเตอร์ (Porter. 1990) ได้ให้นิยามไว้ว่า นวัตกรรม คือ สิ่งสำคัญที่ทำให้บริษัทมีศักยภาพในการแข่งขัน และได้มองนวัตกรรมในความหมายที่กว้าง โดยรวมเอาเทคโนโลยีใหม่และแนวทางในการทำสิ่งต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2547: 3) กล่าวถึงนวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรมคือ การผลิต การเรียนรู้ การจัดการความรู้ และการใช้ประโยชน์จากความคิดใหม่ เพื่อให้เกิดผลดีทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงการสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ การบริการใหม่ กระบวนการผลิตใหม่ การพัฒนาปรับปรุงเทคโนโลยี การแพร่กระจายเทคโนโลยี การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเกิดผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจและสังคม โดยมุมมองด้านเศรษฐศาสตร์ถือได้ว่า นวัตกรรมเป็นการนำแนวความคิดใหม่หรือการใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่เดิม แล้วเปลี่ยนมาใช้ในรูปแบบใหม่ เพื่อทำให้เกิดมูลค่าและสร้างประโยชน์ทางเศรษฐกิจ

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553) กล่าวว่า นวัตกรรม คือ แนวความคิดการปฏิบัติ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่ใหม่ต่อตัวปัจเจกบุคคลหรือหน่วยงานที่รับเอาสิ่งเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ อีกทั้งรวมถึงการทำกิจกรรมที่นำไปสู่การแสวงหาความสำเร็จเชิงพาณิชย์ การสร้างตลาดใหม่ ผลิตภัณฑ์ใหม่ กระบวนการและการบริการใหม่ การทำสิ่งที่แตกต่างจากคนอื่น โดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัว เพื่อนำมาสร้างเป็นโอกาสและถ่ายทอดไปสู่แนวความคิดใหม่ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

จากความหมายของนวัตกรรม สรุปได้ว่า นวัตกรรม คือ ความใหม่ตามความรู้สึของผู้รับ ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของแนวความคิดใหม่ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ วิธีการใหม่ การจัดการแบบใหม่ นวัตกรรมเป็นความสามารถที่ถูกแสดงออกมาในรูปแบบของการฝึกฝน ศักยภาพในการเรียนรู้ และการนำไปปฏิบัติได้จริง เป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่ไม่จำกัดว่าจะต้องเป็นในเชิงวัตถุหรือในเชิงเศรษฐศาสตร์หรือวิทยาศาสตร์ หากแต่นวัตกรรมมีความหมายโดยกว้างที่ครอบคลุมไปถึงทางด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ได้เช่นกัน

2.2 ประเภทของนวัตกรรม

ประเภทของนวัตกรรมได้มีผู้แบ่งไว้หลากหลาย ซึ่งสามารถรวบรวมได้ ดังนี้ (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2547, น. 6; Robert, 1995, pp. 5 - 6)

1. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) เป็นผลิตภัณฑ์ที่ถูกผลิตขึ้นในเชิงพาณิชย์ที่ปรับปรุงหรือเป็นสิ่งใหม่ในตลาดการสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์จำเป็นต้องมีการคิดค้นและพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่องเพื่อเสนอคุณค่าให้แก่ลูกค้า ซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การพัฒนาคุณสมบัติและลักษณะของผลิตภัณฑ์ในการออกแบบต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่ลูกค้าจะได้รับ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ แบ่งได้ 2 แบบ คือ (1) ผลิตภัณฑ์ที่สามารถจับต้องได้ (Tangible Product) หรือสินค้าทั่วไป (Goods) (2) ผลิตภัณฑ์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Product) หรือการบริการ (Service)

2. นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) เป็นการเปลี่ยนแนวทางหรือวิธีการผลิตสินค้า หรือการให้บริการในรูปแบบที่แตกต่างออกไปจากเดิม ด้วยการพัฒนาสร้างสรรค์กระบวนการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพิ่มขีดความสามารถของการจัดการองค์กรให้สูงขึ้น ซึ่งต้องอาศัยความรู้ทางเทคโนโลยี ตลอดจนความรู้กระบวนการและเทคนิคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการนำแนวคิดวิธีการหรือกระบวนการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ ที่ส่งผลให้กระบวนการทำงานโดยรวมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงชันกว่าเดิม

3. นวัตกรรมการจัดการ (Management Innovation) เป็นการสร้างระบบงานใหม่ในการบริหารจัดการ และสิ่งที่เป็นประโยชน์ได้รับการยอมรับ ซึ่งในการสร้างนวัตกรรมการจัดการจะต้องใช้ความรู้ทางด้านการบริหารจัดการ มาพัฒนาปรับปรุงระบบเดิมขององค์กร โดยการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้บริหารจัดการและพัฒนาการทำงานให้สอดคล้องกับโลกปัจจุบัน ซึ่งเป็นรูปแบบที่มีลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของพนักงาน ทำให้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ มีความเข้าใจร่วมกัน สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า และสามารถสร้างรายได้ที่นำไปสู่ผลกำไรให้กับองค์กรได้ เช่น การบริหารงานองค์กรที่เป็นงานประจำกับสายการบังคับบัญชาในลักษณะแบบโครงการ เป็นต้น

4. นวัตกรรมบริการ (Service Innovation) เป็นการนำนวัตกรรมมาพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบและขั้นตอนการให้บริการ ซึ่งเป็นการนำเสนอบริการใหม่ที่เกิดจากการสร้างขึ้นใหม่หรือปรับปรุงสิ่งเดิม เพื่อบริการให้ตรงกับความต้องการของลูกค้า โดยเน้นการอำนวยความสะดวก และความรวดเร็วในการเข้ารับบริการ อีกทั้งช่วยสร้างความแตกต่างในการบริการ เพื่อนำไปสู่การสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า เช่น การปรับปรุงลักษณะการบริการด้วยเทคโนโลยีการใช้งานเทคโนโลยีหรือด้านอื่น ๆ

5. นวัตกรรมรูปแบบธุรกิจ (Business Model Innovation) เป็นวิธีดำเนินการที่ทำให้องค์กรสามารถนำเสนอคุณค่าของสินค้าหรือบริการที่น่าสนใจให้กับกลุ่มผู้บริโภค และ

สามารถแสวงหาผลตอบแทนจากวิธีการสร้างคุณค่านี้ เป็นการเปลี่ยนแปลงแนวทางการดำเนินธุรกิจที่สามารถสร้างมูลค่าให้เกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืน

6. นวัตกรรมการตลาด (Marketing Innovation) เป็นกระบวนการทางการตลาดที่พัฒนาปรับปรุงส่วนประสมทางการตลาด เป็นการผสมผสานระหว่างการใช้เทคโนโลยีและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างการเติบโตทางธุรกิจ รวมทั้งสร้างความเปรียบในการแข่งขันแบบยั่งยืนบนพื้นฐานของความแตกต่าง

7. นวัตกรรมองค์การ (Organizational Innovation) เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงด้านกระบวนการทางความคิด เพื่อทำในสิ่งที่แตกต่างจากสิ่งเดิมที่มีอยู่เดิมและเกิดประโยชน์ เป็นการสร้างการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างธุรกิจ การปฏิบัติการหรือการสร้างตัวแบบใหม่ ๆ และรวมถึงกระบวนการทางการตลาดและรูปแบบธุรกิจ อีกทั้งเป็นนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการองค์การ ซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถทางด้านการบริหารจัดการ มาพัฒนาปรับปรุงกระบวนการบริหารภายในขององค์การด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้นกว่าเดิม

ฮาวาร์ด บิสซิเนส สคูล (Harvard Business School, 2003, pp. 2- 4) ได้แบ่งประเภทของนวัตกรรมตามลักษณะการเปลี่ยนแปลงออกเป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่

1. นวัตกรรมแบบค่อยเป็นค่อยไป (Incremental Innovation) เป็นกระบวนการค้นพบหรือคิดค้นสิ่งใหม่ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่หรือความรู้ใหม่ มีลักษณะการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป มีการปรับปรุงระบบให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นทีละเล็กละน้อย เป็นนวัตกรรมที่ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีหรือสิ่งที่มีอยู่ โดยอาจเป็นการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้น หรือเป็นการสร้างสิ่งใหม่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม

2. นวัตกรรมแบบก้าวกระโดด (Radical Innovation) เป็นกระบวนการเสนอสิ่งใหม่ที่ใหม่อย่างแท้จริง นวัตกรรมประเภทนี้จะเป็นการสร้างสิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน โดยนวัตกรรมที่เป็นการสร้างความเปลี่ยนแปลงโดยสิ้นเชิง จะถูกนำเข้ามาแทนที่เทคโนโลยีเดิม

สรุปได้ว่า ประเภทของนวัตกรรม ประกอบด้วย นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมกระบวนการ นวัตกรรมจัดการ นวัตกรรมบริการ นวัตกรรมรูปแบบธุรกิจ นวัตกรรมการตลาด นวัตกรรมองค์การ และประเภทนวัตกรรมแบ่งตามลักษณะการเปลี่ยนแปลงมี 2 ประเภทหลัก ได้แก่ นวัตกรรม ที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไปและนวัตกรรมที่สร้างความเปลี่ยนแปลงโดยสิ้นเชิง

2.3 ความสำคัญของนวัตกรรม

กรูพ (Grupp. 2001) กล่าวว่า นวัตกรรมมีความสำคัญต่อการดำเนินการทางธุรกิจ และการแข่งขันในปัจจุบัน ซึ่งไม่เพียงแต่องค์กรธุรกิจเท่านั้น แต่รวมถึงองค์กรทุกประเภทควรรีความสำคัญกับนวัตกรรม เนื่องจากในปัจจุบันถ้าองค์กรไม่สามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตนเอง ด้วยสิ่งใหม่ ๆ แล้วยอมยากที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จระยะยาว

แบม (Bam. 2008) กล่าวว่า ความสำคัญของนวัตกรรมที่มีต่อการเป็นผู้บริหาร และความสำคัญของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนานวัตกรรมกับความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดนวัตกรรม

เนื่องด้วยความสำคัญของนวัตกรรมนั้นมีมากมายดังที่กล่าวมาข้างต้น องค์กรต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับการนำนวัตกรรมมาใช้ในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่แตกต่างกัน ตามความแตกต่างของบริบทในแต่ละองค์กร ซึ่งวัตถุประสงค์ของการสร้างและการนำนวัตกรรมไปใช้ในองค์กร สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้ (วรภัทร์ ภูเจริญ. 2550, น. 11 - 12; Sherwood. 2001, p. 55)

1. เพื่อพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการให้สูงขึ้น
2. เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่
3. เพื่อสร้างตลาดใหม่
4. เพื่อพัฒนาช่วงของสินค้า เช่น ความหลากหลายของสินค้า
5. เพื่อลดต้นทุนการผลิตและต้นทุนแรงงานให้ต่ำลง
6. เพื่อพัฒนากระบวนการผลิต
7. เพื่อลดการใช้วัสดุ ลดการทำลายสิ่งแวดล้อมและลดการใช้พลังงาน
8. เพื่อทดแทนสินค้าและบริการเดิมที่มีอยู่
9. เพื่อให้สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ ข้อกำหนด มาตรฐาน กฎหมายต่าง ๆ
10. เพื่อให้มีรูปแบบการใช้งานที่ดีกว่าเดิมและหลากหลายขึ้น
11. เพื่อสร้างรูปแบบการใช้งานหรือกระบวนการใหม่

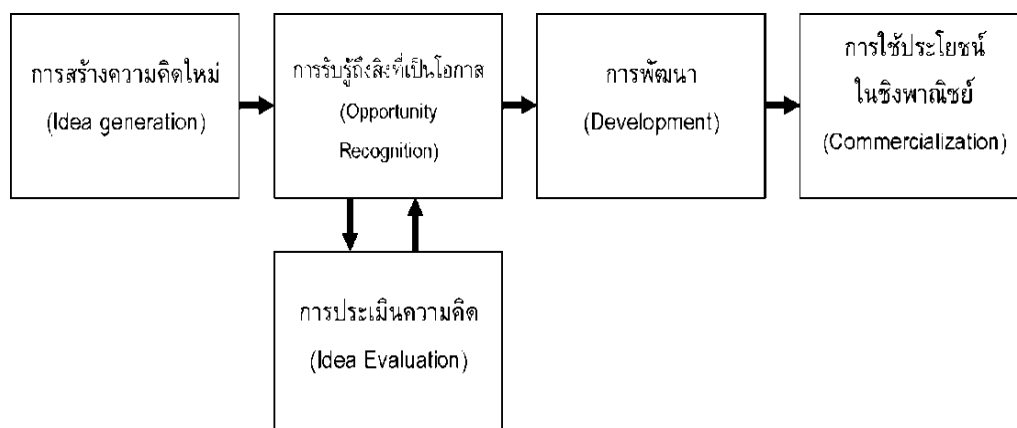
สรุปได้ว่า นวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่หลากหลาย ได้แก่ เพื่อพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการให้สูงขึ้น เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ เพื่อสร้างตลาดใหม่ เพื่อพัฒนาช่วงของสินค้า เช่น ความหลากหลายของสินค้า เพื่อลดต้นทุนการผลิตและต้นทุนแรงงานให้ต่ำลง เพื่อพัฒนากระบวนการผลิต เพื่อลดการใช้วัสดุ ลดการทำลายสิ่งแวดล้อมและลดการใช้พลังงาน เพื่อทดแทนสินค้าและบริการเดิมที่มีอยู่ เพื่อให้

สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ ข้อกำหนด มาตรฐาน กฎหมายต่าง ๆ เพื่อให้มีรูปแบบการใช้งานที่ดีกว่าเดิมและหลากหลายขึ้น และเพื่อสร้างรูปแบบการใช้งานหรือกระบวนการใหม่

2.4 กระบวนการพัฒนานวัตกรรม

ฮาวาร์ด บิซซิเนส สคูล (Harvard Business School, 2003) และ เชอรัวูด (Sherwood (2001, p. 10) ได้กล่าวถึงกระบวนการนวัตกรรมไว้ว่า เป็นกระบวนการหรือขั้นตอนที่ทำให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กร โดยกระบวนการนวัตกรรมมีขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างสรรค์ความคิดใหม่ (Idea Generation) มีความคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ
2. การรับรู้ถึงสิ่งที่เป็นโอกาส (Opportunity Recognition) การแสวงหาโอกาส และความเป็นไปได้ทางธุรกิจ หรือที่เรียกว่า “โอกาสทางธุรกิจ” เป็นการหาช่องทางที่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กร เพื่อตอบสนองของความต้องการของผู้บริโภคโดยก่อให้เกิดคุณค่า (Value creation) ที่สูงขึ้น
3. การประเมินความคิด (Idea Evaluation) เป็นการวิเคราะห์และคัดเลือกความคิดที่คิดว่ามีความก้าวหน้าที่สร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับองค์กร โดยพิจารณาความเหมาะสมของนวัตกรรมกับกลยุทธ์ขององค์กร ความสามารถด้านเทคนิคขององค์กรในการสร้างนวัตกรรม และความสามารถทางด้านธุรกิจที่ส่งผลให้นวัตกรรมประสบความสำเร็จ
4. การพัฒนาความคิด (Development) การปรับเปลี่ยนความคิดจากแนวคิดไปสู่แนวทางการทำงาน เป็นความสามารถในการคิดที่แปลกใหม่ โดยอาศัยประสบการณ์ที่มีอยู่ในการดัดแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดสิ่งแปลกใหม่ และนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ
5. การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ (Commercialization) การนำความคิดไปสู่กระบวนการผลิตหรือการปฏิบัติจริงในองค์กร เพื่อเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มและความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร



ภาพประกอบ 2 กระบวนการนวัตกรรม

ที่มา: (Harvard Business School, 2003)

จากภาพประกอบ แสดงกระบวนการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การรับรู้ถึงสิ่งที่เป็นโอกาส ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความคิด ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาความคิด การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ ซึ่งเกิดจากกระบวนการต่าง ๆ ได้แก่ การสร้างความคิดใหม่ ขั้นตอนที่ 4 การรับรู้ถึงสิ่งที่เป็นโอกาสซึ่งจะต้องมีการประเมินความคิดสม่ำเสมอเพื่อตรวจสอบความถูกต้องแม่นยำ สู่การพัฒนาและขั้นตอนที่ 5 การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์

แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนานวัตกรรมของ เจฟฟี่ เกรเกอร์เซน และ คริสเตนเซน (Jeffery H. Dyer Hal B. Gregersen Clayton & M.Christensen, 2011) จากการศึกษาค้นคว้าของนักวิจัยเพื่อหาแหล่งกำเนิดของความคิดสร้างสรรค์ โดยศึกษาจากผู้ประกอบการและผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จด้านความคิดสร้างสรรค์จำนวนห้าพันคน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีคุณภาพความคิดและคิดได้อย่างสร้างสรรค์ โดดเด่น และแตกต่าง มีทั้งหมด 5 ทักษะ คือ แบ่งไว้ 5 ด้าน ได้แก่

1. การเชื่อมโยง (Associating) ความคิดสร้างสรรค์แท้ที่จริงแล้ว คือ การเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ผู้ที่สามารถร้อยเรียง นูรณาการ ประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ได้อย่างลงตัวนั้น จะสามารถค้นพบความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ได้ การสร้างทีมงานที่ประกอบด้วยคนหลากหลายวิชาชีพจากฝ่ายต่าง ๆ ถือเป็นแหล่งพลังความคิดที่จะขับเคลื่อนไปสู่นวัตกรรมได้ ดังนั้น องค์กรควรสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างกว้างขวาง หรือจัด Sharing Forum เพื่อเกิดการแลกเปลี่ยนมุมมองและเข้าใจความเชื่อมโยงของงาน การเชื่อมโยง คือ การนำ

ความคิดหรือการกระทำตั้งแต่สองสิ่งขึ้นไปมาผสมผสานกันเพื่อให้ได้ความคิดและผลผลิตใหม่ ๆ ที่เราเรียกสิ่งนี้ว่า “นวัตกรรม” เป็นกระบวนการทางความคิดและการสร้างสรรค์ที่สามารถนำสิ่งที่ได้จากการคิดนั้นสร้างให้เกิดคุณค่าทางปัญญา ที่เกิดจากการผนวกประสบการณ์ที่หลากหลาย และแปลกใหม่จากผู้ผ่านการทดลองและปฏิบัติจนเกิดเป็นผลสำเร็จและเป็นผลลัพธ์ที่แตกต่างจากผู้อื่นเราสามารถสังเกตได้จากนักประดิษฐ์ทั้งหลายที่มีความสามารถในการเชื่อมโยงที่ดีกว่าบุคคลกลุ่มที่ไม่ใช่ นักประดิษฐ์ ซึ่งค้นพบว่าเขาเหล่านั้นมีทักษะในการเชื่อมโยงที่ดีเยี่ยม ผ่านการวิเคราะห์และการค้นพบสิ่งใหม่ ๆ โดยผ่านกระบวนการค้นหาคำถามที่ถูกต้อง การสังเกตที่น่าสนใจ การพูดคุยกับผู้คนหลากหลายและการทดลอง มักจะให้ข้อมูลเชิงลึกที่เกี่ยวข้องและมีประสิทธิผล นักประดิษฐ์มักจะพยายามรวบรวมความคิดที่ดูไม่ตรงกันเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างชุดค่าผสมที่ประสบความสำเร็จอย่างน่าประหลาดใจ พวกเขาสร้างคู่ที่แปลกประหลาดสามเท่าหรือสี่เท่าด้วยการถามอย่างสม่ำเสมอ เช่น “ถ้าเรารวบสิ่งนี้เข้ากับสิ่งนั้น” หรือ “นี่และนี่กับสิ่งนี้ใช้ไหม” พวกเขาคิดแตกต่างกันโดยทำการรวบรวมความคิดต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างไม่เกรงกลัว ซึ่งเราสามารถเรียกวิธีการนี้ว่า การเชื่อมโยงแนวคิดข้ามสาขา เช่น โทรศัพท์มือถือในปัจจุบันเกิดจากความคิดในการนำของสองสิ่งมาเชื่อมโยงคือ โทรศัพท์กับคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์กับกล้องถ่ายภาพ จนเกิดเป็นสิ่งประดิษฐ์หรือนวัตกรรมที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อมนุษยชาติ

สรุปได้ว่า การเชื่อมโยง หมายถึง คุณลักษณะ กระบวนการหนึ่งของความคิดสร้างสรรค์ ที่เชื่อมโยงของสองสิ่งขึ้นไปมาผสมผสานกัน ก่อเกิดสิ่งใหม่ที่เรียกว่า นวัตกรรม ที่เกิดจากกระบวนการค้นหาคำตอบที่ถูกต้อง การสังเกตที่น่าสนใจ การพูดคุยที่หลากหลายแล้วนำไปสู่การทดลองเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะที่สะท้อนความคิดสร้างสรรค์แท้ที่จริงแล้ว คือ การเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

2. การตั้งคำถาม (Questioning) ผู้มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ได้นั้น เกิดจากการตั้งคำถามอย่างถูกต้อง คำถามที่เร้าให้เกิดมุมมองที่แตกต่างออกไป ช่วยท้าทายความคิดให้ออกจากกรอบความคิดเดิมและหลุดจากความคุ้นชินเก่า ๆ ได้ อีกทั้ง ช่วยให้เกิดความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง และก้าวข้ามข้อจำกัดต่าง ๆ ส่งเสริมให้เกิดจินตนาการที่จะประมวลสถานการณ์และเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ดังนั้นผู้บริหารควรเป็นต้นแบบในการตั้งคำถามต่าง ๆ สนับสนุนให้มีการสอบถาม มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ซักถาม และสนับสนุนการเปิดใจรับฟัง การกล้าโต้แย้ง เมื่อคิดเห็นแตกต่าง การตั้งคำถามเป็นวิธีการที่สำคัญของบรรดานักประดิษฐ์ทั้งหลายและเป็นคุณลักษณะที่สำคัญคือ การเป็นผู้ช่างสังเกตและสงสัยในสิ่งต่าง ๆ ด้วยคำถามว่า “ทำไม” เพราะการตั้งคำถามเป็นวิธีการทำงานของพวกเขาเป็นแรงปฏิกิริยาที่สร้างสรรค์สำหรับพฤติกรรมการ

ค้นพบอื่น ๆ เช่น การสังเกตการสร้างเครือข่ายและการทดลอง นักประดิษฐ์สร้างคำถามมากมาย เพื่อทำความเข้าใจว่าสิ่งนั้นคืออะไร พวกเขาไม่สนใจคำถามที่ปลอดภัยกล่าวคือ กล้าที่จะถามถึงแม้ว่าคำตอบที่ได้จะเป็นสิ่งที่กีดกันและทำร้ายต่อผู้ที่เขาต้องการคำตอบ ความหมายคือ อย่างหยุดที่จะสงสัยการถามคำถามเป็นวิธีที่แท้จริงที่จะก้าวไปข้างหน้า ในวงการอุตสาหกรรมและการค้า การถามคำถามลูกค้าเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างวิธีการแก้ไขปัญหาที่ทรงพลัง

ตัวอย่างเช่น ในช่วงต้นทศวรรษ 1980 กาดิช (Gadiesh) จบการศึกษาจากบัณฑิตวิทยาลัย และยังใหม่สำหรับการเป็นที่ปรึกษา เธอได้รับมอบหมายให้ช่วยลูกค้าอุตสาหกรรมการผลิตเหล็กในการลดต้นทุนเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ ในช่วงที่เธอไปเยี่ยมโรงงานครัวแรกเธอได้รับคำเตือนการซื้อโออายุมากกว่า 60 ปี ว่าเป็นผู้หญิง “โซคร้ายในอุตสาหกรรม” แต่เธอไม่มีความกดดันใด ๆ กลับตั้งคำถามว่าทำไมถึงเป็นอย่างนั้น และเป็นอย่างไร ในขณะนั้นมีสองวิธีในการผลิตเหล็ก คือ กระบวนการมาตรฐานในการเทลงในแท่งโลหะต้นแบบ และอีกวิธีหนึ่งคือ การหล่ออย่างต่อเนื่องหลังจากนั้นเธอได้ศึกษาเรื่องนี้อย่างจริงจังได้ศึกษาดูงานเยี่ยมชมอุตสาหกรรมการหล่อเหล็กที่ประเทศญี่ปุ่นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเธอเชื่อมั่นว่ากระบวนการใหม่ ๆ สามารถสร้างคุณค่าที่สำคัญให้กับลูกค้าของเธอในขณะที่ลูกค้าหัวแข็งของเธอคิดว่ามันเป็นไปไม่ได้

นี่คือจุดที่ทักษะการตั้งคำถามของกาดิช จัดการกับปัญหาของลูกค้าได้ดีที่สุดเธอไปเยี่ยมลูกค้าของผู้ผลิตเหล็กและเริ่มตั้งคำถามว่า “คุณต้องการผลิตภัณฑ์จำนวนสามร้อยห้าสิบจริง ๆ หรือไม่” ทำไมคุณต้องการผลิตภัณฑ์ทั้งสามร้อยห้าสิบนี้ คำตอบโดยอัตโนมัติของพวกเขาคือใช่ แต่เมื่อเธอตรวจสอบเพิ่มเติมคำถามก็ชัดเจนว่าลูกค้าไม่เข้าใจข้อได้เปรียบด้านต้นทุนอย่างเต็มที่จากการหล่อแบบต่อเนื่องจากความสามารถพิเศษในการเพิ่มวัสดุอื่น ๆ ในระหว่างกระบวนการหล่อเหล็ก การทำงานกับลูกค้าและลูกค้าของกาดิช อย่างแท้จริงผ่านแต่ละผลิตภัณฑ์สามร้อยห้าสิบโดยการถามว่า “ทำไมคุณมีสิ่งนี้ ความสำคัญหลักของมันคืออะไร” เพื่อให้เข้าใจอย่างเต็มที่ว่าทำไมพวกเขาทำแต่ละสิ่งที่พวกเขาทำ

จากข้อมูลที่รวบรวมได้จากการถามคำถามง่าย ๆ หลายข้อเกี่ยวกับสาเหตุที่ผลิตภัณฑ์แต่ละตัวที่มีอยู่ เธอออกมาจากการทำความเข้าใจสิ่งที่สำรวจและลงลึกเข้าไปในสิ่งที่อาจเป็นไปได้ตามธรรมชาติ เธอขยับลึกเข้าไปในดินแดนที่ยุงเหยิงมากขึ้น โดยการถามคำถามพื้นฐานเช่น “ถ้าเราลดสายผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่ 90 เปอร์เซ็นต์ ถ้าเราหล่อเหล็กอย่างต่อเนื่อง โดยใช้สายผลิตภัณฑ์ที่ลดลงอย่างรวดเร็ว เราจะเพิ่มจำนวนสูงสุดอย่างไรสำหรับวัสดุที่ประหยัดต้นทุนเมื่อหล่อเหล็กใช่หรือไม่” ไม่นานผู้บริหารเหล็กตระหนักว่า การลดจำนวนผลิตภัณฑ์จากสามร้อย

ห้าสิบถึงสามสิบไม่เพียงเป็นไปได้ แต่เป็นวิธีที่ทำกำไรได้มากที่สุด เพราะจะทำให้พวกเขาแข่งขันกันได้ความได้เปรียบในกลุ่มผลิตภัณฑ์ที่พวกเขาแข่งขัน สิ่งนี้ทำให้บริษัทสามารถเพิ่มวัสดุอื่น ๆ เช่น อลูมิเนียม ผ่านกระบวนการหล่อแบบต่อเนื่องใหม่ในขณะที่ยังคงตอบสนองความต้องการหลักของลูกค้าส่วนใหญ่หลังจากนั้น บริษัทแห่งนี้ก็กลายเป็นองค์กรพันล้านดอลลาร์สร้างโรงงานผลิตใหม่และนำคู่แข่งของสหรัฐอเมริกาอย่างรวดเร็ว

2.1 เคล็ดลับสำหรับการพัฒนาทักษะการตั้งคำถาม

นักประดิษฐ์ไม่เพียงแต่ถามคำถามที่เร้าใจ แต่ทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อถามคำถามที่ดีกว่า ตัวอย่างเช่น Michael Dell บอกว่าถ้าเขามีคำถามที่ชื่นชอบถามทุกคนจะคาดหวังซึ่งจะไม่ทำให้ดีมาก “ แต่ฉันอยากถามคนอื่นในสิ่งที่พวกเขาไม่คิดว่าฉันจะถามพวกเขา” เขาบอกกับเรา “ ฉันยินดีที่ได้พบคำถามที่ยังไม่มีคำตอบเลย” เพื่อสร้างคำถามที่ดีกว่าอย่างต่อเนื่องนี่คือเคล็ดลับที่เราโปรดปราน

เคล็ดลับที่ 1 การระดมคำถาม ไม่กี่ปีที่ผ่านมาเราพบเครื่องมือการถามที่มีค่าอย่างไม่น่าเชื่อ เรากำลังสอนนิสิตปริญญาตรีระดับบัณฑิตศึกษาและพบว่าตัวเองติดอยู่กับปัญหาบางอย่างไม่สามารถหาข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติมผ่านกระบวนการระดมสมองทั่วไป เราคนหนึ่งแนะนำให้ใช้การหมดเวลาจากกระบวนการและมุ่งเน้นพลังงานส่วนรวมของเราในการถามคำถามเกี่ยวกับปัญหาแทนที่จะพยายามสร้างโซลูชันอีกชุดหนึ่ง สิ่งที่ทำให้เราประหลาดใจมากคือคำถามเพียงวิธีเดียวที่เจาะลึกลงไปในองค์ประกอบพื้นฐานของความท้าทายและเปิดตาของทุกคนให้เข้าใจถึงปัญหาใหม่ตั้งแต่การฝึกคำถามแรกเท่านั้นเราได้ทำงานร่วมกับผู้บริหารรายบุคคลและทีมผู้บริหารในช่วงหลายปีที่ผ่านมาเพื่อพัฒนาระบบที่เราเรียกว่าการระดมคำถาม เราทุกคนรู้เกี่ยวกับการระดมสมองซึ่งเป็นกระบวนการที่คุณมารวมกันเป็นทีม เพื่อปัญหาแก้ปัญหาคำถามคล้ายกัน แต่แทนที่จะมุ่งเน้นไปที่การแก้ปัญหาคำถามจะระดมสมองคำถามเกี่ยวกับปัญหานี้คือวิธีการทำงาน ก่อนอื่นในฐานะบุคคลหรือทีมให้ระบุปัญหาส่วนบุคคลหน่วยงานหรือองค์กรหรือความท้าทายในการแก้ไข จากนั้นเขียนคำถามอย่างน้อยห้าสิบคำถามเกี่ยวกับปัญหาหรือความท้าทายนั้น (หากคุณกำลังจัดการกับปัญหาหน่วยงานหรือองค์กรคุณควรสร้างคำถามเหล่านี้กับทีมงานและเขียนคำถามทั้งหมดบนกระดานไวท์บอร์ดเพื่อให้ทุกคนได้เห็น) เราขอแนะนำกฎพิเศษสองข้อเมื่อทำกันเป็นทีม สร้างคำถามได้ครั้งละหนึ่งคำถามเท่านั้น ให้คนคนหนึ่งเขียนคำถามลงไปเพื่อให้ทุกคนสามารถเห็นและไตร่ตรองคำถามแต่ละข้อที่ถูกถาม ไม่มีใครสามารถถามคำถามใหม่ได้จนกว่าจะมีการเขียนคำถามสุดท้าย สิ่งนี้จะช่วยให้กลุ่มสร้างคำถามล่วงหน้าเพื่อสร้างแบบสอบถามที่ดีขึ้นเกี่ยวกับความท้าทาย ทดสอบซึ่งกันและกันเพื่อถามคำถามที่ครบถ้วนว่าจะไร

คืออะไรเกิดอะไรขึ้นทำไมและทำไมไม่และมีคำถามอะไรระหว่างการฝึกการปฏิบัติตามกฎอื่น ๆ เป็นสิ่งสำคัญ เมื่อจับคำถามให้ฝึกฝนตัวเองหรือทีมของคุณเพื่อถามคำถามโดยไม่ต้องเริ่มนำเสนอคำถามนาน ๆ อำนวยความสะดวกในการตั้งคำถามอย่างไว้ความปรารถนาอย่างต่อเนื่องจนกว่าคุณจะมีคำถามอย่างน้อยห้าสิบข้อ (ในคำอื่น ๆ ไม่ยอมรับคำตอบเพียงแค่เสริมความสำคัญของการถามคำถามเกี่ยวกับปัญหาหรือโอกาสเท่านั้น) หลังจากความเงิบเริ่มขึ้น (ทีมของคุณอาจต่อสู้เพื่อตั้งคำถามใหม่เกี่ยวกับปัญหา) ทีมส่วนใหญ่ทำการสอบถามที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นเกี่ยวกับสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาหรือมิติของโอกาสที่จะเห็นพวกเขาในมุมมองใหม่ หลังจากแสดงรายการคำถามแล้วให้จัดลำดับความสำคัญและอภิปรายคำถามที่สำคัญที่สุดหรือน่าสนใจที่สุดในการค้นหาโซลูชันที่ดีกว่าของคุณ คุณอาจต้องการมอบหมายให้บุคคลหรือทีมพยายามตอบคำถามที่สำคัญที่สุด (อาจเป็นการสังเกตการสร้างเครือข่ายหรือการทดลอง) ก่อนที่จะมีการระดมสมองแก้ปัญหา กลุ่มเราพบว่าบุคคลที่มีส่วนร่วมในการตั้งคำถามส่วนบุคคลบ่อยครั้งเกี่ยวกับความท้าทายที่ต้องเผชิญกับหน่วยงานองค์กรอุตสาหกรรม ลูกค้า ซัพพลายเออร์และอื่น ๆ มีแนวโน้มที่จะถูกมองว่าเป็นนักคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือยุทธศาสตร์ ผู้บริหารคนหนึ่งในบริษัทรายใหญ่เริ่มเขียนคำถามเป็นเวลาสิบห้าถึงยี่สิบนาทีทุกเช้าก่อนทำงาน สามเดือนต่อมาหัวหน้าของเขาบอกเขาว่าเขาเป็นนักคิดเชิงกลยุทธ์ที่ดีที่สุดในหน่วยธุรกิจของเขา หกเดือนต่อมาเขาได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การฝึกฝนทำให้สมบูรณ์หรืออย่างน้อยก็ดีขึ้นเมื่อถามถึงการตั้งคำถาม ดังนั้นหาก "การซักถามของคุณเสื่อมถอยลง" ในขณะที่ Ahmet Bozer (ประธาน Coca-Cola International) ได้รับการยอมรับหลังจากการประชุมเชิงปฏิบัติการของการระดมคำถาม เมื่อเร็ว ๆ นี้กับทีมอาวุโสของเขา "ถึงเวลาที่จะเริ่มออกกำลังกายกล้ามเนื้อเหล่านั้น"

เคล็ดลับที่ 2 การบ่มเพาะการคิดคำถาม เมื่อระบุปัญหาหรือความท้าทายเรามักจะอธิบายพวกเขาว่าเป็นข้อความ ในความเป็นจริงเรามักจะขอให้กลุ่มผู้บริหารระบุความท้าทายสามอันดับแรกของพวกเขา ขณะที่พวกเขาต่อสู้กับงานและระบุความท้าทายเหล่านี้พวกเขามักจะจัดโครงสร้างให้เป็นข้อความ จากนั้นเราจะให้กลุ่มอีกห้าถึงสิบนาทีเพื่อปฏิรูปความท้าทายสามอันดับแรกของพวกเขาเป็นคำถามสามอันดับแรกของพวกเขา เราพบว่าการแปลข้อความเป็นคำถามอย่างแข็งขันไม่เพียง แต่ช่วยเพิ่มความคมชัดของปัญหา แต่ยังกระตุ้นความรับผิดชอบส่วนตัวให้มากขึ้นสำหรับปัญหาและทำให้ผู้เข้าร่วมมีส่วนร่วมมากขึ้นในขั้นตอนต่อไปในการแสวงหาคำตอบ

เคล็ดลับที่ 3 ติดตามอัตราส่วนคำถาม/คำตอบของคุณ นักนวัตกรรมที่เราได้สัมภาษณ์แสดงอัตราส่วน Q / A สูงอย่างต่อเนื่องโดยที่คำถาม (Q) ไม่เพียงแต่เป็นคำตอบที่

มีจำนวนมากกว่า (A) ในการโต้ตอบทั่วไป แต่คำถามที่ดีสร้างมูลค่ามากกว่าคำตอบที่ดี ในการตรวจสอบอัตราส่วน Q / A ปัจจุบันของคุณให้สังเกตและประเมินรูปแบบคำถามและคำตอบของคุณในบริบทที่หลากหลาย ตัวอย่างเช่นในการประชุมการทำงานครั้งล่าสุดที่คุณเข้าร่วมหรือกำกับการแสดงความคิดเห็นของคุณมีคำถามที่เปอร์เซ็นต์ เก็บบันทึกอัตราส่วน Q / A ของคุณ (ร้อยละของความคิดเห็นที่เกิดขึ้นในแต่ละหมวดหมู่) ระหว่างการประชุมที่คุณเข้าร่วมในสัปดาห์ที่จะถึงนี้ เมื่อตรวจสอบการสังเกตตนเองคุณอาจถามว่าอัตราส่วน Q / A ส่วนตัวของคุณคืออะไร คุณถามคำถามที่ขอยุบายเพิ่มอัตราส่วน Q / A ของคุณโดยไตร่ตรองว่าคำถามใดถูกถามแล้วถามตัวเองว่า “คำถามอะไรที่ไม่ชัดเจนหรือไม่ถูกถาม”

เคล็ดลับที่ 4 ทำการจดบันทึกคำถามที่สำคัญ หากต้องการสร้างที่เก็บข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้นให้ใช้เวลาในการรวบรวมคำถามของคุณเป็นประจำ Richard Branson ทำสิ่งนี้ในสมุดบันทึก “คำถามเต็มจำนวน” ทบทวนคำถามเป็นระยะเพื่อดูจำนวนคำถามที่คุณถามบ่อย ๆ และคำถามประเภทใด (หรือไม่ถาม) ประเภทของคำถามที่คุณอาจพิจารณาเมื่อคุณสังเกตเครือข่ายและการทดลองเพื่อสร้างแนวคิดใหม่

สรุปได้ว่า การตั้งคำถาม หมายถึง กระบวนการขั้นตอนในการทำความเข้าใจกับสิ่งต่าง ๆ คือการตั้งคำถามเชิงสาเหตุ เพื่อให้เข้าใจลึกซึ้งว่าทำไมจึงเป็นอย่างนั้น ซึ่งประกอบด้วยเคล็ดลับต่าง ๆ ได้แก่ การระดมคำถาม การบ่มเพาะการคิดคำถาม ติดตามอัตราส่วนคำถามคำตอบของคุณ และการจดบันทึกคำถามที่สำคัญ

3. การสังเกต (Observing) หมายถึง ความสามารถในการใช้ประสาทสัมผัสอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างรวมกัน เข้าไปสัมผัสโดยตรงกับวัตถุหรือปรากฏการณ์ต่าง ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน รอบคอบ เพื่อหาร่องรอยที่มาหรือเหตุผลต่าง ๆ และ นำไปสู่การค้นพบประเด็นสำคัญที่ถูกบังอยู่ได้ นักประดิษฐ์ส่วนใหญ่เป็นนักสังเกตการณ์ที่เข้มข้น พวกเขาเฝ้าดูโลกรอบ ๆ ตัวพวกเขาอย่างระมัดระวังและเมื่อพวกเขาสังเกตว่าสิ่งต่าง ๆ ทำงานอย่างไรพวกเขามักจะรู้สึกไวต่อสิ่งที่ไม่ได้ผล พวกเขาอาจสังเกตว่าผู้คนที่สภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันได้ค้นพบวิธีที่แตกต่างซึ่งมักจะดีกว่าในการแก้ปัญหา เมื่อพวกเขามีส่วนร่วมในการสังเกตประเภทนี้พวกเขาเริ่มเชื่อมต่อทั่วไปกับข้อมูลที่ไม่ได้เชื่อมต่อซึ่งอาจกระตุ้นความคิดทางธุรกิจที่ผิดปกติ การสังเกตดังกล่าวมักจะดึงดูดความรู้สึกหลาย ๆ และมักได้รับแรงบันดาลใจจากคำถามที่น่าสนใจ ลองพิจารณาตัวอย่างเช่น Ratan Tata ประธานกลุ่ม Tata ของอินเดียได้รับข้อมูลเชิงลึกที่ทรงพลังซึ่งเป็นแรงบันดาลใจให้ Tata Nano รถยนต์ราคาถูกของโลก ตลอดชีวิตของทาตาเขาเคยเห็นครอบครัวหลายพันครอบครัวที่สัญจรด้วยมอเตอร์ไซค์ในอินเดีย ในวันที่ฝนตกมากในเมืองมุมไบ ประเทศอินเดีย ในปี 2003 เขา

สังเกตเห็นชายชนชั้นกลางที่ต่ำกว่ากำลังซื้อสกีเตอเรอร์โดยมีเด็กโตยืนอยู่ข้างหน้าหลังมือจับ ภรรยาของชายคนนั้นนั่งข้างหลังพร้อมกับลูกอีกคนบนตักของเธอ ทั้งสี่คนเปียกโชกไปที่กระดุกขณะที่พวกเขาวิ่งกลับบ้าน ทาทาเห็นด้วยตาของเขาและฟังด้วยหัวใจของเขาเพื่อสังเกตสิ่งที่เขาไม่เคยสังเกตเห็นมาก่อน เขาถามตัวเองว่า “ทำไมครอบครัวนี้ถึงไม่สามารถขับรถและหลีกเลี่ยงฝนได้” หรืออีกวิธีหนึ่งเขาคิดถึงงานที่ต้องทำ (ในกรณีนี้งาน คือ การสร้างการขนส่งที่ปลอดภัยและราคาไม่แพงสำหรับครอบครัว ที่ไม่สามารถซื้อรถได้แต่สามารถซื้อสกีเตอเรอร์ได้)

การสังเกต หมายถึง ความสามารถในการใช้ประสาทสัมผัสอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกัน เข้าไปสัมผัสโดยตรงกับวัตถุหรือปรากฏการณ์ต่าง ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน รอบคอบ เพื่อหาร่องรอยที่มาหรือเหตุผลต่าง ๆ และ นำไปสู่การค้นพบประเด็นสำคัญที่ถูกบังอยู่ได้ ซึ่งเป็นหนึ่งในคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้นำเชิงนวัตกรรมที่นำไปสู่การเกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ และนำไปสู่การค้นพบนวัตกรรมที่แปลกใหม่ที่ตอบสนองความต้องการตามจุดมุ่งหมาย

4. การมีเครือข่ายสัมพันธ์ (Networking) แนวคิดสำหรับการสร้างเครือข่ายผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จที่สุดซึ่งเป็นที่เราเรียกว่าเครือข่ายทรัพยากรแทนที่จะเป็นผู้สร้างเครือข่ายความคิด ผู้บริหารส่วนใหญ่จะขายหรือสร้างความสัมพันธ์กับผู้ที่มีทรัพยากรที่ต้องการในทางตรงกันข้ามผู้สร้างนวัตกรรมมีโอกาสน้อยกว่าที่จะเชื่อมโยงเครือข่ายสำหรับทรัพยากรหรือความก้าวหน้าในอาชีพ การพูดคุยกับผู้คนที่มีความคิดและมุมมองที่หลากหลาย หลักการพื้นฐานของการสร้างเครือข่ายความคิดซึ่งตรงกันข้ามกับการสร้างเครือข่ายทรัพยากรคือการสร้างการเชื่อมโยงพื้นที่ความรู้ที่แตกต่างกันโดยการมีปฏิสัมพันธ์กับคนที่คุณหรือคนที่อยู่ในเครือข่ายสังคมหลักของคุณ Pierre Omidyar ผู้ก่อตั้ง eBay กล่าวว่า เขามองหาข้อมูลเชิงลึกในทิศทางที่คาดไม่ถึงและจากคนที่ไม่เชี่ยวชาญ (เช่นเดียวกับผู้เชี่ยวชาญ) “ฉันให้ความสำคัญกับความคิดจากสถานที่ที่ผิดปกติ” เขากล่าว “ความคิดโบราณจะเป็นมากกว่าการพูดคุยกับซีอีโอฉันต้องการที่จะพูดคุยกับใครบางคนในห้องส่งจดหมายบางอย่างเช่นนั้น ฉันมองหาคนที่มีความรู้พื้นฐานที่หลากหลายวิธีคิดที่หลากหลายเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ สิ่งที่ฉันพยายามทำคือสัมผัสกับสไตล์การคิดที่แตกต่างกัน และฉันได้รับข้อมูลจากทิศทางที่ต่างกันเหล่านี้ในแบบปลายเปิดไม่ใช่ในทิศทางที่ถูกต้อง

การสร้างเครือข่ายนั้น มีความสำคัญต่อการคิดนอกกรอบที่มักจะต้องมีการเชื่อมโยงความคิดในพื้นที่ของความรู้ของคุณกับคนอื่น ๆ ที่เล่นในกล่องที่แตกต่างกันที่อยู่นอกทรงกลมของคุณ นักประดิษฐ์ได้รับมุมมองที่แตกต่างอย่างสิ้นเชิงเมื่อพวกเขาอุทิศเวลาและพลังงานในการค้นหาและทดสอบความคิดผ่านเครือข่ายของคุณที่หลากหลาย ซึ่งแตกต่างจากผู้บริหารที่

ขับเคลื่อนด้วยการส่งมอบทั่วไปที่เชื่อมโยงเครือข่ายเพื่อเข้าถึงทรัพยากร การขายหรือบริษัทของพวกเขาหรือส่งเสริมอาชีพของพวกเขา นักประดิษฐ์ออกไปเพื่อพบปะผู้คนที่มีความรู้และมุมมองที่แตกต่างกัน ประกอบด้วยเคล็ดลับต่าง ๆ ได้แก่ ขยายความหลากหลายของเครือข่าย เครือข่ายมืออาหาร วางแผนที่จะเข้าร่วมประชุมอย่างน้อยสองครั้งในปีหน้า ชุมชนสร้างสรรค์ เชิญบุคคลภายนอก และฝึกกับผู้เชี่ยวชาญ

สรุปได้ว่า การมีเครือข่ายสัมพันธ์ หมายถึง การสร้างความเป็นมิตรในการเข้าหาผู้คนเพื่อให้เกิดความร่วมมือภายใต้พหุวัฒนธรรม รวมทั้งการนำความหลากหลายของอื่นมาสร้างเป็นระบบในการสร้างสรรค์ผลงาน และ ขยายความคิดร่วมกับผู้อื่นเพื่อได้มุมมองที่สะท้อนกลับ ความแตกต่างหลากหลาย การตนเองให้มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีจนกลายเป็นแม่เหล็กของสังคมได้

5. การทดลอง (Experimenting) การทดลองกับโอกาสทางธุรกิจใหม่นั้นอันที่จริงแล้ว Jeff Bezos ซึ่งเป็นผู้ก่อตั้ง Amazon ได้ทำที่ D. E. Shaw ซึ่งเป็นบริษัทการลงทุนของ Wall Street ในเดือนพฤษภาคมปี 1994 เบโซส์กำลังสำรวจอินเทอร์เน็ตที่ยังไม่โตเต็มที่ในสำนักงานสามสิบชั้นของเขาในใจกลางเมืองแมนฮัตตัน ในขณะที่เบโซส์กำลังสืบค้นเขาพบเว็บไซต์ที่อ้างว่าวัดการเติบโตของการใช้อินเทอร์เน็ต เบโซส์ไม่เชื่อสายตาของเขา ตามเว็บไซต์นี้อินเทอร์เน็ตเติบโตในอัตรา 2,300 เปอร์เซ็นต์ต่อปี “มันเป็นการโหล่” เขากล่าว “คุณต้องจำไว้ว่ามนุษย์ไม่สามารถเข้าใจการเติบโตแบบเลขชี้กำลัง มันไม่ใช่สิ่งที่เราเห็นในชีวิตประจำวันของเรา” แต่เป็นโอกาสทางธุรกิจประเภทที่เรียกว่าอินเทอร์เน็ต ประสบการณ์ของ Bezos สอนให้เขาว่าการทดลองมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อนวัตกรรมที่เขามี ดังนั้นจึงพยายามทำให้เป็นรูปธรรมที่ Amazon “การทดลองเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างนวัตกรรมเพราะพวกเขาไม่ค่อยจะปรากฏออกมาอย่างที่ คุณคาดหวังและคุณเรียนรู้มากมาย” เบโซส์บอกกับเรา “ฉันแนะนำให้พนักงานของเราลองตรวจสอบและทดสอบ เราได้พยายามลดค่าใช้จ่ายในการทำการทดสอบเพื่อให้เราสามารถทำการทดลองได้มากขึ้น หากคุณสามารถเพิ่มจำนวนการทดสอบที่คุณลองจากหนึ่งร้อยถึงหนึ่งพันคุณจะมีเพิ่มจำนวนนวัตกรรมที่คุณสร้างขึ้นอย่างมาก”

สามแนวทางสู่การทดลอง เราพบว่านักประดิษฐ์ที่เริ่มธุรกิจใหม่และผู้คิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่เป็นผู้ทดสอบที่ดีที่สุด สิ่งนี้ไม่น่าแปลกใจเนื่องจากผู้ประกอบการสตาร์ทอัพ และผู้คิดค้นผลิตภัณฑ์มักจะเปิดตัวสิ่งใหม่ ๆ สู่ตลาดโดยเริ่มจากศูนย์ภาคพื้นดิน (พวกเขายังให้คะแนนความเสี่ยงสูงกว่า) จากทักษะการค้นพบทั้งหมดเราพบว่า การทดลองเป็นตัวสร้างความแตกต่างที่ดีที่สุดของผู้คิดค้นนวัตกรรม เมื่อเทียบกับผู้ที่ไม่ได้อยู่ในเครือข่าย ดังนั้นหากคุณต้องการหาคนที่มีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมการประเมินทักษะการทดลองของเขาหรือเธอเป็นจุดเริ่มต้นที่ดี

ลองประสบการณ์ใหม่ ผู้บริหารหลายคนมองว่าการลองประสบการณ์ใหม่ ๆ เป็นการเสียเวลาหากประสบการณ์ไม่ได้เชื่อมโยงโดยตรงกับผลการเรียนรู้ที่ต้องการ ผู้บริหารที่ขับเคลื่อนด้วยการจัดส่งมุ่งเน้นที่การแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพในมือ ดังนั้นหากกิจกรรมไม่มีการเชื่อมต่อที่ชัดเจนกับการส่งมอบในปัจจุบันพวกเขามองว่าเป็นการเสียเวลา ตรงกันข้ามกับผู้บริหารที่มีการค้นพบเข้าใจแนวคิดที่ว่าทดลองใช้ประสบการณ์ใหม่หมายถึงการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้แบบโต้ตอบซึ่งอาจไม่มีการใช้งานจริงที่ชัดเจน อันที่จริงจากตรรกะมูลค่าปัจจุบันสุทธิ (เช่นขนาดของการลงทุนลดราคาตามเวลา) ผลตอบแทนตรงเวลาที่ลงทุนเมื่อใช้ทักษะการค้นพบใด ๆ สร้างการคืนทุนที่ไม่เพียงแต่เพิ่มเติมในอนาคต แต่ยังมีโอกาสน้อยกว่าที่เคยเป็นตัวเป็นตนขึ้น Steve Jobs ไม่เคยคาดหวังว่าการใช้เวลาในชั้นเรียนการประดิษฐ์ตัวอักษรจะมี แอปพลิเคชันหรือการคืนทุนใด ๆ แต่ประสบการณ์การประดิษฐ์ตัวอักษรกลายเป็นความแตกต่างที่สำคัญสำหรับคอมพิวเตอร์ Macintosh เครื่องแรกโดยอนุญาตให้ผลิตเอกสารที่มีตัวอักษรที่สวยงาม

สรุปแล้วการอาศัยอยู่ในประเทศต่าง ๆ การทำงานในอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน และการเรียนรู้ทักษะใหม่นั้นเป็นสามวิธีในการลองประสบการณ์ใหม่ ๆ ผู้ทดสอบแสวงหาประสบการณ์ประเภทนี้เพราะพวกเขาขยายความหลากหลายของความรู้และเพิ่มความสามารถในการคิดค้น

ทดสอบแนวคิดใหม่ผ่านการนำร่องและต้นแบบ Max Levchin ผู้ร่วมก่อตั้งของ PayPal เรียนวิชาเอกสาขาวิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์ในวิทยาลัยซึ่งเขาได้พัฒนาความสนใจด้านเทคโนโลยีความปลอดภัยและการเข้ารหัสอย่างมากมาย ในช่วงฤดูร้อนของปี 1998 เลวินได้ย้ายไปที่ซิลิคอนแวลลีย์ เพื่อไล่ตามความฝันของเขาในการก่อตั้งบริษัทที่เสนอซอฟต์แวร์รักษาความปลอดภัย วันหนึ่งในฤดูร้อน เขาตัดสินใจเข้าร่วมการบรรยายเทคโนโลยีการเข้ารหัสที่มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ดเพื่อดูว่าเขาสามารถวางแนวคิดใด ๆ เพื่อสานฝันของเขาได้หรือไม่ มีเพียงหกคนที่เข้าร่วมการบรรยายดังนั้นจึงไม่ยากที่จะเริ่มการสนทนากับ Peter Thiel ผู้จัดการกองทุนป้องกันความเสี่ยงที่สนใจใช้เทคโนโลยีการเข้ารหัสเพื่อรักษาความปลอดภัยการทำธุรกรรมทางการเงิน ทั้งสองตกลงกันในทันทีและตัดสินใจที่จะก่อตั้งบริษัทโดยใช้ซอฟต์แวร์รักษาความปลอดภัยสำหรับอุปกรณ์พกพาเช่น PalmPilot โดยปัจจุบัน PayPal เป็นผู้ประมวลผลการชำระเงินทางอีเมลที่ใหญ่ที่สุดในโลก แต่สิ่งนี้จะไม่เกิดขึ้นหากผู้ก่อตั้งไม่เต็มใจทดลองและเปิดตัวผลิตภัณฑ์รุ่นก่อนหน้าอย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกับการทดสอบกระเป๋าเงินเพื่อความปลอดภัยก็เป็น “ความล้มเหลว” การทดสอบ PalmPilot ดั้งเดิมก็ลดลงเช่นกัน แต่การทดลองที่สำคัญเหล่านี้สร้างข้อมูลที่สำคัญสำหรับความสำเร็จสูงสุดของ PayPal ประสบการณ์ PayPal ไม่ได้ผิดปกติสำหรับผู้ประกอบการที่มี

นวัตกรรม พวกเขาตระหนักถึงความสำคัญของการทดสอบกับต้นแบบและนำร่องเพื่อดูว่าพวกเขาสามารถเรียนรู้อะไรได้บ้าง เนื่องจากมีอคติในการดำเนินการพวกเขามักจะเปิดตัวผลิตภัณฑ์หรือธุรกิจอย่างรวดเร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้เพื่อทำการทดลองเพื่อดูว่าการตอบสนองของตลาดจะเป็นอย่างไร

ในทำนองเดียวกัน IKEA ไม่เคยตั้งใจที่จะมีชุดเฟอร์นิเจอร์รีโนเดคาวน (เฟอร์นิเจอร์ถอดประกอบในกล่องพัสดุ) เป็นคุณสมบัติหลักของรูปแบบการค้าปลีกเฟอร์นิเจอร์ราคาประหยัด การทดลองแบบบังเอิญในช่วงต้น ๆ ในประวัติศาสตร์ของบริษัทให้ข้อมูลเชิงลึกที่สำคัญ หลังจากเสร็จสิ้นการถ่ายภาพสำหรับแคตตาล็อกเฟอร์นิเจอร์ผู้จัดการฝ่ายการตลาดพบว่าเฟอร์นิเจอร์ทั้งหมดไม่พอดีกับรถบรรทุก เมื่อช่างภาพแนะนำให้นำขาขึ้นจากโต๊ะแล้วเลื่อนโต๊ะไปที่รถบรรทุกไฟก็ปรากฏขึ้น IKEA สามารถรีโนเดคาวนเฟอร์นิเจอร์เกือบทั้งหมดเพื่อลดต้นทุนการขนส่งและทำให้ลูกค้าเป็นผู้ประกอบชิ้นสุดท้าย การทดลองขนาดเล็กนี้มีความสำคัญต่อรูปแบบธุรกิจของ IKEA ในฐานะผู้ค้าปลีกเฟอร์นิเจอร์ระดับโลก

จะเห็นได้ว่า นักประดิษฐ์มีส่วนร่วมในการทดลองสามประเภทเพื่อสร้างข้อมูลและจุดประกายความเข้าใจใหม่ๆ ลองประสบการณ์ใหม่ๆ แยกสิ่งต่าง ๆ และทดสอบแนวคิดโดยการสร้างต้นแบบและการนำร่อง แม้ว่าการตั้งคำถามการสังเกตและการสร้างเครือข่ายนั้นยอดเยี่ยมสำหรับการให้ข้อมูลเกี่ยวกับอดีตและปัจจุบัน การทดลองเป็นเทคนิคที่ดีที่สุดในการสร้างข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่อาจใช้งานได้ในอนาคต นั่นคือวิธีที่ดีที่สุดในการตอบคำถามแบบจะเกิดอะไรถ้า นักประดิษฐ์ยังเข้าใจว่าเมื่อคุณถามคำถามเด่น สังเกตสถานการณ์สำคัญและพูดคุยกับคนที่เหมาะสมคุณอาจต้องทดลองน้อยลง สิ่งนี้จะช่วยลดต้นทุนและเวลาที่เกี่ยวข้องกับการทดสอบท้ายที่สุดผู้สร้างนวัตกรรมเข้าใจและยอมรับว่าการทดลองส่วนใหญ่ของพวกเขาจะไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ (และอาจกลายเป็นการเสียเวลามหาศาล) แต่พวกเขารู้ว่าการทดลองมักเป็นวิธีเดียวในการสร้างข้อมูลที่ต้องการ เพื่อให้บรรลุความสำเร็จในที่สุด

กล่าวโดยสรุป การทดลอง หมายถึง การนำข้อสังเกต การตั้งสมมุติฐานต่าง ๆ มาค้นคว้าทดลอง เพื่อนำความคิดในจินตนาการนั้นมาสู่การปฏิบัติได้จริง การนำความคิดมาทดลองโดยการสร้างต้นแบบขึ้นมา และนำความคิดเบื้องต้นไปทดสอบกับบางกลุ่ม ซึ่งล้วนแล้วแต่ช่วยทำให้เกิดความคิดที่ควบแน่นและชัดเจนขึ้น ดังนั้น องค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานกล้าทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ

จรีวรรณ จันทลา (2559, น. 53 - 57) เสนอแนวข้อคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้นำเชิงนวัตกรรม 5 ด้าน ได้แก่

1. ความสามารถทางสังคมบุคลิกภาพและทักษะ
2. การเป็นผู้นำทีมและการสร้างเครือข่าย
3. การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และการสังเกต
4. การสนับสนุนนวัตกรรม
5. การบริหารโครงสร้างขององค์การและการเชื่อมโยง

อรชร ปราชันท์ (2561) เสนอองค์ประกอบในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม แบ่งเป็น 11 ด้านดังนี้

1. ความสามารถทางสังคมบุคลิกภาพและทักษะ
2. การเป็นผู้นำทีมและการสร้างเครือข่าย
3. การเป็นผู้นำความคิด, การตั้งคำถาม, การตัดสินใจ
4. การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และการสังเกต
5. การบริหารกลยุทธ์และการมีวิสัยทัศน์
6. การส่งเสริมและสนับสนุน
7. การมีส่วนร่วม
8. การสนับสนุนนวัตกรรม
9. การสังเคราะห์
10. การบริหารโครงสร้างขององค์การและการเชื่อมโยง
11. การสร้างชุมชน, บุคลากร

อรอนงค์ โรจน์วิวัฒนบุลย์ (2553) ได้เสนอแนวทางการพัฒนานวัตกรรม 7 ประการ ได้แก่

1. การส่งเสริมการพัฒนาและการทดลอง
2. การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และการสังเกต
3. การเผยแพร่ความรู้
4. การส่งเสริมและสนับสนุน
5. การสนับสนุนนวัตกรรม
6. การบริหารโครงสร้างขององค์การและการเชื่อมโยง
7. การมอบหมายงาน

ฮักกี้ และ เจม (Higgins James M. 1995) ได้แบ่ง แนวทางการพัฒนานวัตกรรม 10 ด้าน ได้แก่

1. การเป็นผู้นำทีมและการสร้างเครือข่าย
2. การส่งเสริมการพัฒนาและการทดลอง
3. ความไว้วางใจ
4. การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และการสังเกต
5. การบริหารกลยุทธ์และการมีวิสัยทัศน์
6. การเผยแพร่ความรู้
7. การส่งเสริมและสนับสนุน
8. การสนับสนุนนวัตกรรม
9. การบริหารโครงสร้างขององค์กรและการเชื่อมโยง
10. การนับถือ, การชื่นชม, จูงใจ, การมอบรางวัล

ทีด และ คณะ (Tidd and others. 2001, pp. 313 - 340) แบ่งแนวทางการพัฒนานวัตกรรมได้เป็น 9 ด้าน ได้แก่

1. การเป็นผู้นำทีมและการสร้างเครือข่าย
2. การส่งเสริมการพัฒนาและการทดลอง
3. การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และการสังเกต
4. การบริหารกลยุทธ์และการมีวิสัยทัศน์
5. การเผยแพร่ความรู้
6. การสนับสนุนนวัตกรรม
7. การสื่อสาร
8. การบริหารโครงสร้างขององค์กรและการเชื่อมโยง
9. การสร้างชุมชน, บุคลากร

จากแนวคิดทฤษฎีการพัฒนานวัตกรรมดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปและเลือกแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การเชื่อมโยง การตั้งคำถาม การสังเกต การมีเครือข่ายสัมพันธ์ และการทดลอง

3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาชุดฝึกอบรม

3.1 ความหมายของชุดฝึกอบรม

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2523, น. 12) ได้ให้ความหมายของชุดการสอนว่าเป็นสื่อประสมประเภทหนึ่งซึ่งมีจุดมุ่งหมายเฉพาะเรื่องที่จะสอน โดยมีระบบการผลิตและการนำเสนอสื่อการสอนที่สอดคล้องกับวิชา หน่วย หัวเรื่อง และวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับ ชมนาด พงศ์นพรัตน์ (2526: 1) กล่าวว่าชุดฝึกอบรม (Training packages) เป็นสื่อการฝึกอบรมแบบประสมที่กำหนดวิธีการสอนของวิทยากร และกิจกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ รวมทั้งระบุเอกสาร วัสดุอุปกรณ์ และแบบทดสอบที่ใช้ฝึกอบรม โดยมีขั้นตอนในการสร้างอย่างเป็นระบบ ซึ่งวิทยากรสามารถนำไปใช้เป็นคู่มือในการสอน และผู้เข้ารับการอบรมสามารถใช้เอกสารสำหรับผู้เข้าอบรมในการติดตามขั้นตอนต่าง ๆ ในการฝึกอบรมได้

และ อรุณช ลิ้มศิริ (2543, น. 167) ได้ให้ความหมายว่า ชุดการสอนเป็นโปรแกรมทางการเรียนที่จัดไว้โดยเฉพาะ ประกอบด้วย คู่มือ เนื้อหา แบบทดสอบและการกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียนไว้ครบถ้วน

สมเกียรติ ศรีจักวาล (2548, น. 1) กล่าวว่า ชุดฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ใช้ในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทนสมัยและทันเหตุการณ์ นำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคคล

บุญเกื้อ ควรรหาเวช (2542, น. 91) กล่าวว่า ชุดฝึกอบรม เป็นสื่อการสอนชนิดหนึ่งที่เป็นสื่อประสม (Multi Media) ประกอบด้วยสื่อการสอนตั้งแต่ 2 ชนิดขึ้นไปรวมกัน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ตามที่ต้องการ สื่อที่นำมาใช้ร่วมกันนี้จะช่วยเสริมประสบการณ์ซึ่งกันและกันตามลำดับขั้นที่จัดเอาไว้สำหรับหน่วยการเรียนรู้ตามหัวข้อเนื้อหาและประสบการณ์ของแต่ละหน่วยที่ต้องการให้ผู้เรียนได้รับความรู้

พารีก และราว (Pareek & Roa. 1980, p. 92) ได้กล่าวถึงชุดฝึกอบรมว่า เป็นรูปแบบหนึ่งของหลักสูตรฝึกอบรมแบบยึดวัตถุประสงค์ ที่รวบรวมองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ วัตถุประสงค์การฝึกอบรม เนื้อหาการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม วิธีการสอน และการประเมินการฝึกอบรมเข้าไว้ทั้งหมด (Self-contained unit) ชุดฝึกอบรมเป็นหลักสูตรฝึกอบรมอีกประเภทหนึ่ง โดยแบ่งได้เป็นทั้ง แบบที่ศึกษาได้ด้วยตนเอง (Self-learning Module) และแบบชุดฝึกอบรมที่ใช้สอน (Teaching Module)

สรุปได้ว่า ชุดฝึกอบรม (Training Package) หมายถึง เป็นสื่อการฝึกอบรมแบบประสมที่กำหนดวิธีการสอนของวิทยากร และกิจกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับ

วัตถุประสงค์ รวมทั้งระบุเอกสาร วัสดุอุปกรณ์และแบบทดสอบที่ใช้ฝึกอบรม โดยมีขั้นตอนในการสร้างอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยสื่อ เนื้อหา วัสดุ อุปกรณ์ ที่นำมาใช้เพื่อพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ ประสบการณ์ และพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ เพิ่มพูนทักษะ เปลี่ยนแปลงเจตคติ มีความสามารถที่สูงขึ้น

3.2 ลักษณะสำคัญของชุดฝึกอบรม

รัตนา พุ่มไพศาล (2534, น. 31) กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของชุดฝึกอบรม ไว้ดังนี้

1. มีจุดมุ่งหมายเฉพาะเรื่อง คือ ที่พัฒนาขึ้นมาเป็นชุดฝึกอบรมจะมีจุดมุ่งหมายสั้น ๆ เป็นชุด ๆ ไป
2. เป็นสื่อประสม ที่พัฒนาเป็นชุดฝึกอบรมจะทำสื่อหลาย ๆ ชนิดมาสัมพันธ์กัน เพื่อเสริมสร้างความรู้และน่าสนใจ
3. เป็นสื่อที่สามารถศึกษาอบรมได้ด้วยตนเอง สื่อของชุดฝึกอบรมอาจเป็นสื่อที่ช่วยผู้ฝึกอบรมใช้ในการฝึกอบรม การบรรยายหรืออาจเป็นสื่อที่ผู้รับการฝึกอบรมสามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง
4. ใช้ระยะเวลาฝึกอบรมสั้น ๆ ชุดฝึกอบรมส่วนใหญ่จะใช้เวลาในการฝึกอบรมสั้น สามารถฝึกได้ด้วยตนเอง
5. ใช้ได้ทุกสถานที่และทุกเวลา ดังนั้นผู้รับการอบรมจะศึกษาหาความรู้ได้ทุกเวลา
6. เบ็ดเสร็จในตัวเอง ชุดฝึกอบรมจะได้รับการพัฒนาขึ้นมาให้เสร็จสิ้นลงในตัวเองไม่ต้องต่อเนื่องไปยังชุดอื่น ผู้รับการอบรมก็ได้รับความรู้เป็นเรื่อง ๆ

รพินทร์ โพธิ์ศรี (2549, น. 2 - 4) กล่าวถึงองค์ประกอบของชุดฝึกอบรม ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมต้องระบุปลายทางที่ชัดเจน ระบุเนื้อหาความรู้ และระดับทักษะการเรียนรู้ที่ชัดเจน นั่นคือจะต้องมีวัตถุประสงค์ประจำชุดฝึกอบรมที่ระบุชัดเจนว่า เมื่อผ่านการฝึกอบรมแล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรทำอะไรได้ ในระดับใด
2. กลุ่มเป้าหมาย ระบุกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจนว่า ชุดฝึกอบรม ที่สร้างขึ้นเพื่อใคร
3. มีองค์ประกอบของวัตถุประสงค์ที่เป็นระบบ เป็นเหตุ และผลเชื่อมโยงกัน ระหว่างวัตถุประสงค์ประจำชุด วัตถุประสงค์สำหรับหน่วยและวัตถุประสงค์ย่อย
4. คู่มือการฝึกอบรม เพื่ออธิบายวิธีการ เงื่อนไขการใช้ชุดการเฉลยข้อคำถาม ทั้งหมดในกิจกรรมประเมิน

สรุปได้ว่า ลักษณะสำคัญของชุดฝึกอบรม ประกอบด้วย หลักการและเหตุผลที่ระบุถึงความเป็นมาของชุดฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นตามจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง เพื่อให้เป็นสื่อเสริมกิจกรรมการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน รวมถึงกิจกรรมและสื่อในการฝึกอบรม เป็นสื่อเสริมกิจกรรมการฝึกอบรมที่มีผู้ให้การฝึกอบรม หรือเป็นสื่อที่ผู้รับการฝึกอบรมสามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง และใช้ระยะเวลาฝึกอบรมสั้น ๆ และมีการประเมินผล

3.3 การพัฒนาชุดฝึกอบรม

พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2545, น. 111) ได้กล่าวเกี่ยวกับการออกแบบหรือพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมว่าเกี่ยวข้องกับกำหนดยุทธศาสตร์ที่จำเป็นในหลักสูตรหรือโครงการฝึกอบรมว่า จะต้องประกอบด้วยเนื้อหาสาระอะไรบ้าง ในด้านความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการฝึกอบรม เทคนิควิธีการฝึกอบรม ตลอดจนแนวทางการประเมินผลการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรม และ ชูชัย สมितिโก (2548, น. 5) กล่าวถึงการฝึกอบรมโดยใช้คำว่า การฝึกบุคคลากรว่าหมายถึงกระบวนการเรียนรู้ซึ่งถูกจัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความสามารถ และทัศนคติของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้เกิดการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ในการพัฒนาชุดฝึกอบรมนั้น มีนักการศึกษาได้นำเสนอแนวทางไว้ดังนี้

พารีก และราว (Pareek & Roa. 1980, p. 1) ได้แนะนำแนวทางในการพัฒนาชุดฝึกอบรมโดยดำเนินการตามขั้นตอน ซึ่งมีอยู่ 7 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ระบุปัญหาในเรื่องระดับความสามารถของคนหรือองค์กรที่วิเคราะห์แล้วเห็นว่ามีความจำเป็นต้องแก้ไข และสามารถแก้ไข ได้ด้วยการฝึกอบรม
2. กำหนดวิธีในการฝึกอบรม เมื่อพิจารณาว่าการแก้ปัญหาต้องใช้วิธีการฝึกอบรม ผู้พัฒนาชุดฝึกอบรมจะต้องกำหนดยุทธวิธีในการฝึกอบรมว่าจะใช้รูปแบบและเทคนิควิธีใดบ้างในการฝึกอบรม
3. ระบุความจำเป็นในการฝึกอบรม นับว่ามีความสำคัญในการพัฒนาชุดฝึกอบรมเพราะจะทำให้ชุดฝึกอบรมนั้นมีวัตถุประสงค์ตรงกับปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม
4. การพัฒนาชุดฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่จะต้องจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ตรงกับปัญหาและความจำเป็นของผู้เข้ารับการอบรม เป็นขั้นตอนที่จะต้องจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ตรงกับปัญหาและความจำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม แบ่งออกได้เป็น 3 ขั้นตอนสำคัญๆ ดังนี้

4.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์ดังกล่าว จะต้องเป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เพราะจะช่วยให้สามารถกำหนดเนื้อหาและกิจกรรมได้อย่างเหมาะสม โดยจะต้องคำนึงถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมเป็นพื้นฐาน

4.2 การคัดเลือกเนื้อหา จะต้องให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย เป็นสิ่งใหม่และเป็นที่น่าสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากวัยและระดับความรู้เดิม

4.3 การเลือกกิจกรรมการเรียนรู้หรือประสบการณ์การเรียนรู้ นอกจากจะต้องเป็นการส่งเสริมให้บรรลุวัตถุประสงค์แล้ว ประสบการณ์ที่จะจัดให้ต้องน่าสนใจและเป็นการส่งเสริมกันระหว่างประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่ สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ได้หลายทาง ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่สามารถลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง

4.5 เลือกสื่อในการฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นการให้ความรู้แก่บุคคลวิธีหนึ่ง ที่พึงประสงค์ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะหรือเจตคติอย่างใดอย่างหนึ่งหรือมากกว่าทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้และเปลี่ยนพฤติกรรม ไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในการให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ได้ดีตามความต้องการนั้นจำเป็นต้องมีการสื่อสารความหมายที่ดี เป็นการลดช่องว่างระหว่างผู้ให้การอบรมกับผู้รับการฝึกอบรม สื่อจึงนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการถ่ายทอดสิ่งต่าง ๆ จากผู้พูดไปยังผู้ฟัง สื่อที่กล่าวถึงนี้ หมายถึง วัสดุ เครื่องมือหรือวิธีการ

4.6 ดำเนินการฝึกอบรม เป็นขั้นที่นำชุดฝึกอบรมจากการพัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ เพื่อตรวจสอบเกี่ยวกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอนหรือยุทธวิธีที่นำมาใช้ สื่อและอุปกรณ์ประกอบการสอนการประเมินผลที่ใช้ระหว่างฝึกอบรม และหลังฝึกอบรมว่าสามารถทำให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการฝึกอบรมว่าเป็นไปตามขอบเขตที่กำหนดไว้

4.7 ประเมินผลการฝึกอบรม เป็นการประเมินจุดมุ่งหมายในด้านความรู้และด้านการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมภายหลังจากการฝึกอบรม ทั้งนี้อาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ สังเกต หรือทดสอบร่วมกันก็ได้

ชูชัย สมितिไกร (2548, น. 140 - 150) กล่าวถึงขั้นตอนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมว่าประกอบด้วยขั้นตอน 5 ขั้นตอน คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของกิจกรรม การกำหนดเนื้อหาของหลักสูตร การกำหนดระยะเวลาของการฝึกอบรม การเลือกใช้วิธีการฝึกอบรม และการกำหนดวิธีการประเมินผลโครงการ สามารถอธิบายรายละเอียดของขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมได้ดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์ของกิจกรรม คือการกำหนดเป้าหมายว่าการฝึกอบรมจะต้องเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้เป็นไปในทางใด และระดับใด โดยทั่วไปแล้ว การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม สามารถจำแนกได้เป็น 3 ระดับคือ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหมวดวิชา และวัตถุประสงค์ของรายวิชา (เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ. 2531 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร. 2548, น. 140)

2. ขั้นตอนการกำหนดเนื้อหาของหลักสูตร คือสาระความรู้ต่าง ๆ ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรจะได้เรียนรู้และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน การกำหนดเนื้อหาของหลักสูตร ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญสามขั้นคือ 1) การจัดเตรียมโครงร่างหลักสูตร (Course Outline) เป็นขั้นตอนแรกของการกำหนดเนื้อหาของหลักสูตร ซึ่งหมายถึง คำบรรยายเกี่ยวกับโครงสร้างและลำดับขั้นตอนการเสนอเนื้อหาของโครงการฝึกอบรม (Carnevale, Gainer and Melther, 1990 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร. 2548: 144) ซึ่งต้องตอบสนองวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมซึ่งได้กำหนดไว้แล้ว สอดคล้องกับสภาพการทำงานจริง และมีความถูกต้องและทันสมัย 2) การสร้างแผนการเรียน (Lesson Plane) คือสิ่งที่บรรยายถึงวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ กิจกรรมของการเรียน สื่อการสอน และวิธีการประเมินผล การเขียนแผนการเรียนที่ดีนั้นควรบ่งชี้สิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องทำ ระบุวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมของแผนการเรียน กำหนดว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องเรียนรู้อะไร และทักษะอะไรจึงสนองตอบต่อวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ จัดวางหัวข้อย่อยของบทเรียนตามลำดับที่เหมาะสม ระบุเนื้อหาของหัวข้อย่อยโดยละเอียด เลือกกิจกรรมการเรียนที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ในแต่ละหัวข้อย่อย ระบุวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ ทบทวนการจัดลำดับเนื้อหา ปรับปรุงแก้ไขตามความเหมาะสม และจัดเตรียมวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 3) การจัดวางเนื้อหาวิชา สิ่งที่ควรปฏิบัติ ได้แก่ ระบุสิ่งที่ต้องการจะให้เกิดการเรียนรู้ที่เป็นความรู้หรือข้อมูลที่ต้องการให้เรียนรู้ เป็นทักษะที่ต้องการให้เรียนรู้ และเป็นแบบฝึกหัดหรือกิจกรรมที่ต้องการให้มีการฝึก ควรระบุความสนใจ ความต้องการ และความสามารถของผู้เข้ารับการฝึกอบรม รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งหมด ค้นหาเอกสารที่จำเป็นจากแหล่งข้อมูลภายนอก จัดวางหรือแก้ไขปรับปรุงเนื้อหาวิชาตามความเหมาะสม และประเมินว่าเนื้อหาที่กำหนดมีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือไม่

3. ขั้นตอนการกำหนดระยะเวลาของการฝึกอบรม สามารถกำหนดได้โดยแยกเป็น 2 ประเด็น คือ การกำหนดระยะเวลาทั้งหมดของการฝึกอบรม และการแบ่งสรรเวลาในการฝึกอบรม โดยการกำหนดระยะเวลาทั้งหมดของการฝึกอบรม ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และเนื้อหาของการฝึกอบรม รวมทั้งพื้นฐานความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย ทางด้านการแบ่งเวลานั้น

ต้องเทียบเคียงวัตถุประสงค์และเนื้อหาทั้งหมดกับจำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมที่มีอยู่ จากนั้นจึงแบ่งสรรเวลาที่จะให้กับวัตถุประสงค์และเนื้อหาแต่ละหัวข้อตามความเหมาะสม โดยยึดหลักที่ว่าภายในระยะเวลาที่แบ่งสรรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรจะสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ และวัตถุประสงค์และเนื้อหาที่มีความสำคัญและความยากมากควรมีเวลาสำหรับการฝึกอบรมมากกว่าวัตถุประสงค์และเนื้อหาที่มีความสำคัญและความยากน้อย

4) ขั้นตอนการเลือกใช้วิธีการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรมมีอยู่ด้วยกันหลากหลายวิธี ทั้งนี้วิธีการฝึกอบรมจึงเปรียบเสมือนพาหนะของการเดินทาง ซึ่งจะช่วยให้โครงการฝึกอบรมสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ วิธีการฝึกอบรมสามารถแบ่งได้โดยยึดถือเกณฑ์ 2 ประการ ประการแรกจะยึดถือตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

โดยสรุป กระบวนการขั้นตอนในการฝึกอบรมนั้นจะต้องประกอบไปด้วย ปัญหาหรือจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม เนื้อหาของการฝึกอบรม วิธีการขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม ระยะเวลา แหล่งการเรียนรู้ สื่ออุปกรณ์ที่ใช้ เครื่องมือในการวัดผล และแนวทางในการประเมินประสิทธิผลและความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรม

3.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการฝึกอบรม

จอห์นสัน (Johnson.1976; อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร. 2548, น. 14 - 15) ได้กล่าวถึงบทบาทและประโยชน์ของการฝึกอบรมใน 10 ประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ช่วยพัฒนาความรู้และทักษะความสามารถและทัศนคติของพนักงานการฝึกอบรมจะช่วยปรับปรุงให้พนักงานมีคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการทำงานดีขึ้นกว่าเดิม อันจะส่งผลให้ผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

2. ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้างแรงงาน โดยการลดปริมาณเวลาที่ใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการ แต่ยังสามารถสินค้าหรือบริการที่มีปริมาณและคุณภาพคงเดิม นอกจากนี้ยังลดเวลาที่ใช้ในการพัฒนาพนักงานที่ขาดประสบการณ์ เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจ

3. ช่วยลดต้นทุนการผลิต โดยการลดปริมาณสินค้าที่ผลิตอย่างไม่ได้มาตรฐาน

4. ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล โดยการลดอัตราการขาดงาน การมาทำงานสาย การลาออกจากงาน อุบัติเหตุ การร้องทุกข์และสิ่งอื่น ๆ ที่บั่นทอนประสิทธิภาพในการทำงาน

5. ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านการให้บริการแก่ลูกค้า โดยการยกระดับคุณภาพของการให้บริการ ช่วยปรับปรุงระบบการให้บริการหรือส่งสินค้าแก่ลูกค้า

6. ช่วยพัฒนาพนักงานเพื่อทดแทนอัตรากำลังในอนาคต การฝึกอบรมบุคลากร จะช่วยให้องค์กรมีกำลังทดแทนได้ทันท่วงที หากมีพนักงานบางส่วนเกษียณ หรือลาออกจากการ ทำงาน

7. ช่วยเตรียมพนักงานก่อนการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การฝึกอบรมจะ ช่วยให้พนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งใหม่ มีความพร้อมและสามารถปรับตัวกับตำแหน่งหน้าที่ ใหม่ได้อย่างเหมาะสม

8. ช่วยขจัดความล้าหลังด้านทักษะ เทคโนโลยี วิธีการทำงานและการผลิต การ ฝึกอบรมเป็นการฝึกฝนให้พนักงานขององค์กรมีความรู้ ทักษะและความชำนาญ ซึ่งเป็นประโยชน์ ต่อการทำงาน และทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลก รวมถึงช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันกับ ผู้อื่นได้

9. ช่วยประกาศนโยบายหรือข้อบังคับขององค์กร ช่วยในการสื่อสารนโยบาย หรือข้อบังคับขององค์กร ซึ่งได้รับการแก้ไขหรือร่างขึ้นมาใหม่กับพนักงานในองค์กรให้ดำเนินไป อย่างราบรื่น

10. ช่วยปรับปรุงและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร รวมทั้ง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ใช้สำหรับ ฝึกอบรมเฉพาะเรื่องและใช้เพื่อเสริมกิจกรรมการฝึกอบรม หรือเป็นสื่อสำหรับการศึกษาดูด้วย ตนเองของผู้รับการอบรม ด้วยกิจกรรมที่ หลากหลาย มีการเสริมแรงผู้เรียนโดยใช้สื่อการเรียนแบบ ประสม ที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาความคิด มีความชัดเจนในเป้าหมายและทำ ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งหากพัฒนาอย่างมีหลักทางวิชาการแล้ว จะเป็นชุดการฝึกที่สามารถ พัฒนาทักษะ ความรู้และเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างมีคุณภาพ และเกิดประสิทธิผล ตามวัตถุประสงค์การฝึกได้อย่างชัดเจน

3.5 การศึกษาความพึงพอใจของชุดฝึกอบรม

วรูม (Vroom. 1964, p. 328) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะและความสำเร็จในสิ่งหนึ่ง สามารถใช้ทดแทนกันได้ เนื่องจากทั้งสองคำนี้หมายถึง ผลลัพธ์ที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนรวมในสิ่งนั้น ทักษะด้านบวกจะแสดงให้เห็นสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้น และทัศนคติด้านลบจะแสดงให้เห็นความไม่พึงพอใจ

โวลแมน (Wolman. 1979, p. 283) ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่าเป็น ความรู้สึกมีความสุข เมื่อเราได้ผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย (Gold) ความต้องการ (Needs) หรือ

แรงจูงใจ (Motivation) และ กิติมา ปรีดีดีลิก (2529, น. 321 - 322) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบ และสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน และเขาได้รับการตอบสนองของความต้องการของเขาได้

ความสำคัญของความพึงพอใจมีผลต่อการดำเนินงานขององค์การ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีลักษณะทั่วไป ดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2549, น. 24 - 37)

1. ความพึงพอใจเป็นภาวะที่แสดงออกทางอารมณ์และความรู้สึกในทางบวกของบุคคล ที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยการประเมินเปรียบเทียบกับประสบการณ์ที่ได้รับ บุคคลจำเป็นต้องปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัว ดังนั้นการสนองความต้องการส่วนบุคคลด้วยการโต้ตอบกับบุคคลอื่นและสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน ทำให้แต่ละคนมีการรับรู้ การเรียนรู้ และประสบการณ์ในสิ่งที่ได้รับตอบสนองแตกต่างกันไป

2. ความพึงพอใจเกิดจากการประเมินความแตกต่าง ระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่ได้รับจริงในสถานการณ์นั้น สิ่งที่บุคคลรับรู้ได้จากการรับบริการ หรือคาดหวังต่อสิ่งที่คิดว่าควรได้รับ (Expectations) ความพึงพอใจนี้มีอิทธิพลต่อช่วงระยะเวลาในการเผชิญความจริง หรือช่วงระยะเวลาของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการ เนื่องจากผู้รับบริการจะประเมินเปรียบเทียบกับสิ่งที่ตนเองได้รับจริงในกระบวนการบริการที่เกิดขึ้น (Performance) กับสิ่งที่คาดหวังไว้ก่อนที่จะได้รับการบริการ ซึ่งหากสิ่งที่ได้รับจริงเป็นตามความคาดหวังไว้หรือสูงกว่า ถือได้ว่าเป็นการยืนยันที่ถูกต้อง (Confirmation) กับความคาดหวังที่มีต่อผู้ให้บริการ ผู้รับบริการย่อมเกิดความพึงพอใจต่อการให้บริการดังกล่าว แต่หากไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ซึ่งอาจจะต่ำกว่า ถือได้ว่าเป็นการยืนยันที่คาดเคลื่อน (Disconfirmation) กับความคาดหวังที่มีต่อผู้ให้บริการดังกล่าว ผู้รับบริการย่อมไม่เกิดความพึงพอใจต่อการให้บริการด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ช่วงแตกต่าง (Discrepancy) ที่เกิดขึ้นจะชี้ให้เห็นถึงระดับความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจได้ ถ้าการยืนยันเบี่ยงเบนไปในทางบวกจะแสดงถึงความพึงพอใจ แต่ถ้าการยืนยันเบี่ยงเบนไปในทางลบจะแสดงถึงความไม่พึงพอใจ

โดยความพึงพอใจเป็นคุณลักษณะทางจิตใจของบุคคลไม่อาจวัดได้โดยตรง การวัดความพึงพอใจจึงเป็นการวัดโดยอ้อม วิธีการวัดความพึงพอใจของนักวิชาการหลายท่าน มีวิธีการวัดที่คล้ายกัน โดย สุรพล พะยอมแย้ม (2541) ให้รายละเอียดไว้ ดังนี้

1. การให้แบบสอบถาม โดยผู้สอบถามจะออกแบบสอบถามเพื่อต้องการทราบความคิดเห็น ซึ่งสามารถทำได้ในลักษณะที่กำหนดให้เลือกตอบคำถามแบบอิสระ โดยข้อคำถามที่

ระบุไว้ในแบบสอบถามดังกล่าว อาจสอบถามถึงความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารการควบคุมงาน และเงื่อนไขต่าง ๆ เป็นต้น

2. การใช้วิธีสัมภาษณ์ เป็นการซักถามพูดคุยกันระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งเป็นวิธีวัดความพึงพอใจทางตรง ที่จำเป็นต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการที่ดี จึงจะทำให้ได้รับข้อมูลที่เป็นจริงและเชื่อถือได้

3. การใช้วิธีสังเกต เป็นวิธีการวัดความพึงพอใจจากการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลเป้าหมาย โดยใช้ประสาทสัมผัสในการติดตามเฝ้าดูอย่างใกล้ชิด ทั้งการแสดงออกจากการพูด การแสดงกิริยาท่าทาง เป็นต้น การสังเกตช่วยให้ได้ข้อมูลละเอียดชัดเจนและตรงไปตรงมา โดยวิธีการนี้ต้องอาศัยการกระทำอย่างจริงจัง ความเป็นกลาง และการสังเกตอย่างมีระเบียบแบบแผน จะทำให้การสังเกตได้ข้อมูลตรงตามความเป็นจริงและนำมาใช้ประโยชน์ตามจุดมุ่งหมาย

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึงการการแสดงผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้น ทักษะคิดด้านบวกจะแสดงให้เห็นสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้น และทัศนคติด้านลบจะแสดงให้เห็นความไม่พึงพอใจ ซึ่งสามารถวัดได้จากการสังเกตพฤติกรรม การใช้แบบสอบถามความพึงพอใจ และทัศนคติของบุคคลอันเนื่องมาจากสิ่งเร้าที่ได้รับการตอบสนองปรากฏออกมาทางพฤติกรรม เช่น ความคิดเห็นของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ อันเป็นผลจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ที่เกิดจากความรู้สึกประทับใจ ชอบ เห็นด้วย เป็นไปในทางบวก

4. วิธีการจัดการเรียนรู้ (Knowledge Management)

4.1 การจัดการเรียนรู้ แบ่งได้ เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

4.1.1 กลุ่ม ก การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการเรียนรู้ตลอดชีวิต หรือการเรียนรู้เชิงรุกที่ฝึก ทักษะการมีส่วนร่วม (Active) ในกระบวนการทำความเข้าใจสืบค้นหา คำตอบ อภิปราย บูรณาการ ความคิด นำเสนอ และสรุปความคิดรวบยอดร่วมกัน โดยมีวิธีการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1.1 การบรรยาย (Lecture) และการอภิปราย (Discussion)

1.2 การเรียนรู้จากการทำงาน/ปัญหาพิเศษ (Special Problem)

1.3 วิเคราะห์และสังเคราะห์ (Analyze and Summarize)

1.4 กระบวนการกลุ่ม (Group Dynamic Techniques)

1.5 การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเป็นกลุ่มและการนำเสนอ (Group -

Independent Study and Present

1.6 การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

1.7 การประเมินตนเอง (Self-Assessment)

4.1.2 กลุ่ม ข การจัดลักษณะการเรียนรู้ได้เน้นกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ด้านการใช้วิธีการสอนที่หลากหลายซึ่งเน้นผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน ดังนี้

2.1 การเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน (Team-based Learning)

2.2 การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based Learning)

2.3 การเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน (Research-based Learning)

2.4 การเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain-based Learning)

2.5 การเรียนรู้โดยการตกผลึกทางปัญญา (Crystal-based Learning)

2.6 การเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-based Learning)

4.2 การสอนแบบเทคนิค Active learning ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

การวางแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) มีดังนี้

4.2.1 การพัฒนาตัวอาจารย์ผู้สอน มุ่งเน้นให้อาจารย์จัดการเรียนการสอนโดยใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) โดยผู้สอนมีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) โดยใช้ทีม เป็นฐาน ปัญหาเป็นฐาน วิจัยเป็นฐาน การตกผลึกทางปัญญา โครงงานเป็นฐาน การบูรณาการทาง ความคิด และการพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักการพัฒนาสมอง โดยใช้ฐานผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา เป็นฐานในการวางแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) หลังจากนั้น ผู้สอนเตรียมแนวทางการพัฒนาตนเองตามรูปแบบอาจารย์พันธุ์ใหม่ ของการอุดมศึกษา 4.0 ดังนี้

4.2.2 ผู้สอนจะไม่เป็นอาจารย์ที่เน้นการสอนบรรยาย จะไม่สอนมาก แต่ต้องออกแบบการ เรียนรู้ และอำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนในภาคนี้จึงเปิดโอกาสให้เกิด กระบวนการเรียนรู้ตามความสนใจของผู้เรียน อาจารย์จะเป็นผู้สนับสนุน และอำนวยความสะดวกในทุก ๆ ด้าน (Facilitate)

4.2.3 การจัดการเรียนรู้จะเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือทำ หรือปฏิบัติ อาจารย์จะเป็นโค้ชในการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ผู้เรียนจะได้ลงมือปฏิบัติจริง (Coaching)

4.2.4 การเรียนการสอนจะเกิดจากภายในสมองของตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดง ความคิดอย่างอิสระ อาจารย์จะทำหน้าที่เป็นคนกระตุ้น ให้กำลังใจ สร้างแรงบันดาลใจ (Motivate & Inspire)

4.2.5 เน้นการเปิดประสบการณ์เรียนรู้ การเรียนการสอนจะไม่เน้นเฉพาะในห้องเรียน เปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน มีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่ด้านการจัดการการอุดมศึกษา ระดับผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐบาลและเอกชน ที่มีความรู้เหมาะสมเป็นที่ยอมรับของสังคมมาอบความรู้และประสบการณ์แก่ผู้เรียน และมีการศึกษาดูงานสถาบันอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศ นอกจากนี้ ยังได้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนติดตามข้อมูลการอบรมสัมมนาที่เป็นประโยชน์ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน หรือมีบางหัวข้อที่เปิดสอนหากมีความน่าสนใจ จะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Mentor)

4.3 การจัดลักษณะการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning)

การจัดลักษณะการเรียนรู้รายวิชา ผู้สอนได้เน้นกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) โดยใช้วิธีการสอนที่หลากหลายเน้นผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน โดยมีลักษณะของการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนที่มีความยืดหยุ่นตอบสนองความต้องการของผู้เรียน มุ่งพัฒนาศักยภาพทางสมองของผู้เรียน เช่น การคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ การแก้ปัญหา และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และมีวิจารณญาณในการเลือกข้อมูลมาใช้ประโยชน์ รวมทั้งสามารถพัฒนาความรู้ได้ด้วยตนเอง ใช้กระบวนการพัฒนาความรับผิดชอบของผู้เรียน และฝึกความมีวินัยในการทำงานของผู้เรียน พัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น การทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น การให้เกียรติผู้อื่น การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นต้น มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะและสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการแสวงหาความรู้ มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะการสื่อสารและการนำเสนอข้อมูลที่น่าสนใจ และมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกสาธารณะ

4.4 การวัดและประเมินผล (Evaluation)

4.4.1 คะแนนด้านจิตพิสัย (Affective Domain) ให้นำหนักคะแนน 10 คะแนน โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

- 1) สังเกตจากการเอาใจใส่ในการเรียน สนใจเรียนเวลาผู้สอนบรรยาย มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น มีการซักถามตอบคำถาม ร่วมกันแสดงความคิดเห็น ร่วมอภิปราย เป็นต้น
- 2) ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อการเรียน ได้แก่ มาเรียนครบตามจำนวนที่กำหนด มาเรียน ตรงต่อเวลาตามที่ได้ร่วมกันกำหนด
- 3) ผู้เรียนมีมารยาทในชั้นเรียน การแต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับความเป็นผู้เรียน ระดับบัณฑิตศึกษา

4.4.2 คะแนนด้านพุทธิพิสัยและทักษะพิสัย (Cognitive and Psychomotor Domain) ให้นำหนัก คะแนน 90 คะแนน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) การทำงานรายบุคคล ให้นำหนักคะแนน 30 คะแนน โดยมีรายละเอียด ดังนี้
- 2) การวิพากษ์บทความวิชาการ/บทความวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพ การศึกษาทั้งภายในและภายนอกสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 บทความ
- 3) การค้นคว้าอิสระที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่น่าสนใจทางการประกันคุณภาพทางการศึกษา จำนวนคนละ 3 เรื่อง

เน้นความรู้ความเข้าใจ และความสามารถในการนำไปประยุกต์ใช้ผ่านการวิเคราะห์ และการสังเคราะห์ได้อย่างมีคุณภาพ

4.4.3 การทำงานรายกลุ่ม ให้นำหนักคะแนน 30 คะแนน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) แบ่งกลุ่ม ประมาณ 2 - 3 คน
- 2) เลือกกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาของประเทศต่าง ๆ ที่กลุ่มสนใจ เพื่อทำ รายงาน การนำเสนอหน้าชั้น และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
- 3) เน้นการทำงานเป็นทีม ความรับผิดชอบ รวมทั้ง ความสามารถในการสื่อสาร และ ทักษะการใช้เทคโนโลยีในการค้นคว้า การออกแบบ การนำเสนอ เช่น Mind Map และการจัดทำสื่อ ซึ่งจะทำให้การนำเสนอน่าสนใจมากขึ้น

4.4.4 การสอบปลายภาคเรียน ให้นำหนักคะแนน 30 คะแนน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ เน้นการสอบข้อสอบอัตนัยที่เน้นความสามารถในการจัดระบบความคิดผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการประยุกต์ใช้โดยสามารถบูรณาการความรู้ ความคิด ประกอบการให้เหตุผล และยกตัวอย่างที่เป็นคำตอบได้อย่างถูกต้อง ตรงประเด็นสำคัญ

4.5 แนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์

การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) เป็นวิธีการเรียนรู้โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ต้องการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่มีความหมายต่อบุคลิกภาพของผู้เรียน กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ (The Experiential Learning) ของ คอลป์ (Kolb, 1984, pp. 40 - 42) ที่อธิบายกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์เป็นวงจรการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นสร้างประสบการณ์ (Concrete Experience) ประสบการณ์ของผู้เรียนซึ่งเป็นผลจากการปฏิบัติทดลองด้วยตนเองได้เปิดขยายกว้างขึ้นเพื่อรับประสบการณ์ใหม่

2. ขั้นสังเกตปฏิกริยาตอบสนอง (Reflective Observation) ผู้เรียนสามารถมองเห็นความแตกต่างของมุมมองอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับสถานการณ์ขณะนั้นและสะท้อนแนวคิดของตนเองออกมา

3. ขั้นมโนทัศน์เชิงนามธรรม สรุปลงเป็นหลักการ (Abstract Conceptualization) เป็นขั้นที่ผู้เรียนบูรณาการสิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับรู้เข้าเป็นทฤษฎีอย่างเป็นเหตุเป็นผล

4. ขั้นทดลองอย่างฝักใฝ่ นำไปปฏิบัติ (Active Experimentation) เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนทดสอบทฤษฎีที่สร้างขึ้นในขั้นที่ 3 โดยการปฏิบัติทดลองและคิดแก้ปัญหา เป็นการทดสอบการนำไปใช้ในสถานการณ์ใหม่

จากแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ คอห์ป สรุปลงได้ว่าบุคคลเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองและผลการเรียนรู้สามารถประเมินได้อย่างน่าเชื่อถือ ซึ่งความรู้ถูกสร้างขึ้นมาโดยการถ่ายทอดของประสบการณ์ การเรียนรู้ที่ไม่ได้มีอยู่เฉพาะในหนังสือหรือเป็นเพียงปรัชญา แต่เป็นการเรียนรู้ที่ต้องการให้ผู้เรียนมาปฏิบัติสัมพันธ์ผ่านการถ่ายทอดประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

โดยสรุปแล้ว การจัดการเรียนรู้ แบ่งได้ เป็น 2 กลุ่มคือ การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ การจัดลักษณะการเรียนรู้ได้เน้นกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ซึ่งกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกนี้เน้นกิจกรรมที่หลากหลาย มีการเสริมสร้างประสบการณ์ใหม่ มีการยืดหยุ่นและมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ของผู้เรียน นอกจากนี้ยังมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ซึ่งทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมด้วยตัวเอง ได้ลงมือทำอย่างสร้างสรรค์และสะท้อนความคิดเห็นของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหรือ Active Learning มาใช้ในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไป

5. บริบทของการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ภาคใต้เป็นพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์เรื่องทรัพยากรธรรมชาติ ทั้งในส่วนที่นำมาผลิตเป็นอาหารและพลังงาน เช่น ดิน ลม น้ำ ป่าไม้ จนในบางครั้งพืชที่ใช้เป็นอาหารและพืชพลังงานจะแยกกันไม่ได้ ดังนั้น ในการพัฒนาควรคำนึงถึงลำดับความสำคัญเป็นหลัก บางประเทศในยุโรปจะมีการห้ามนำพืชอาหารมาแปรเป็นพลังงาน เนื่องจากให้ความสำคัญกับปากท้องมากกว่า การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่บริเวณชายแดนเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อน เนื่องจากเป็นจุดกึ่งกลางระหว่างส่วนที่มีความแตกต่างกัน เช่นเดียวกับความซับซ้อนของระบบนิเวศป่าชายเลน ซึ่งตั้งอยู่กลางระหว่างบกกับทะเล เป็นสิ่งที่มหาวิทยาลัยซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาในพื้นที่สามารถนำมา

เป็นโจทย์วิจัยเพื่อแก้ปัญหาได้ จังหวัดชายแดนภาคใต้มีสถาบันอุดมศึกษาอยู่ในทุกจังหวัด แต่ยังคงขาดโปรแกรมหรือหลักสูตรที่สนองต่อความต้องการของผู้เรียน โดยเฉพาะสาขาเกี่ยวกับอิสลามศึกษา ยังให้บริการได้ไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียนที่จบด้านศาสนา อีกทั้งคุณภาพด้านอิสลามศึกษายังอาจไม่ค่อยได้รับการยอมรับจากชุมชนเพียงพอนอกจากนี้ยังมีอุปสรรคเรื่องการขาดครูอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถในการสอนเนื่องจากปัญหาด้านความปลอดภัย และนักเรียนที่สอบเข้าเรียนต่อในสถาบันอุดมศึกษาได้มีพื้นฐานความรู้วิชาสามัญไม่เพียงพอจะศึกษาในระดับอุดมศึกษาอย่างมั่นใจ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี ได้จัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2555-2558 โดยวาง 4 ยุทธศาสตร์หลัก เพื่อนำมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์สู่ความเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในระดับภูมิภาคเอเชีย ภายใต้พันธกิจการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นที่ตั้งศูนย์กลางความรู้บนพื้นฐาน พหุวัฒนธรรมและหลักเศรษฐกิจพอเพียง โดยสามารถเข้าถึงความรู้ในหลากหลายรูปแบบ การสร้างความเป็นผู้นำทางวิชาการ ในสาขาที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของภาคใต้ และเชื่อมโยงสู่เครือข่ายสากล และประยุกต์ความรู้ที่ได้จากประสบการณ์การปฏิบัติ เพื่อสร้างปัญญา คุณธรรม และโลกทัศน์สากลแก่บัณฑิตจะมีการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็น Education hub เตรียมความพร้อมของระบบสนับสนุนการศึกษาให้เป็นสากล ส่งเสริมให้นักวิชาการผลิตผลงานทางวิชาการระดับนานาชาติอย่างมีคุณภาพ เพิ่มการเปิดหลักสูตรนานาชาติระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา พัฒนาระบบการรับนักศึกษาและการจัดหาจัดจ้างบุคลากรชาวต่างประเทศ ปรับระบบสนับสนุนทางการศึกษาและโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพให้รองรับต่อการเข้าศึกษาของนักศึกษาต่างชาติ รวมทั้งมุ่งสร้างพันธมิตรในการพัฒนาร่วมกันในระดับภูมิภาคเอเชีย เพื่อการเป็นผู้นำในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ตั้งอยู่ทั้งในจังหวัดนราธิวาสและจังหวัดนครพนม ได้แก่ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ และมหาวิทยาลัยนครพนม ทั้งนี้ในการจัดตั้ง "มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์" และ "มหาวิทยาลัยนครพนม" นั้น เกิดจากการรวมกันของหลายสถาบันการศึกษาเข้าด้วยกัน โดยใช้หลักการหลอมรวมสถาบันอุดมศึกษาที่มีอยู่แล้ว ซึ่งเป็นการใช้ทรัพยากรของประเทศที่มีอยู่เดิมให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการลงทุนน้อยที่สุดเท่าที่สามารถจะทำได้ โดยไม่ขัดต่อปรัชญาการศึกษาและภารกิจของสถาบันการศึกษาเดิม ทำให้ประหยัดงบประมาณของภาครัฐโดยไม่จำเป็น ที่ต้องใช้ในการลงทุนทางด้านสิ่งก่อสร้างจำนวนมาก ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์ของประเทศ อีกทั้งเป็นการกระจายโอกาสและสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาให้แก่เยาวชนที่อาศัยอยู่ในจังหวัดพื้นที่ตั้ง

มหาวิทยาลัยและจังหวัดใกล้เคียง ได้เข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษามากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งรองรับ การศึกษาและให้บริการทางการอุดมศึกษาของประชาชน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศชาติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตของประชากร นอกจากนี้ยังเป็นการเปิดโอกาสและ สนับสนุนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นในการจัดการศึกษา ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากร ตลอดจนหน่วยงานในท้องถิ่นให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น กับทั้งยังสามารถ จัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนมากขึ้น วัตถุประสงค์ของ มหาวิทยาลัยเพื่อเป็นการใช้ทรัพยากรของประเทศที่มีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเป็นการ ประหยัดงบประมาณของรัฐ โดยไม่จำเป็นต้องลงทุนด้านสิ่งก่อสร้างจำนวนมาก สอดคล้องกับ สถานการณ์ของประเทศเพื่อเปิดโอกาสให้เยาวชนในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส และจังหวัดใกล้เคียง โดยเฉพาะที่ส่วนใหญ่เป็นชาวมุสลิม นับถือศาสนาอิสลาม และประชาชนทั่วไป ได้มีโอกาสเข้า ศึกษาระดับอุดมศึกษามากขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตของ ประชากร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นในการจัดการศึกษา ตามแนวทางที่กำหนดใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 รวมทั้งเป็นการพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากร ตลอดจนหน่วยงานในท้องถิ่น ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น กับทั้งยังสามารถจัดการเรียน การสอนได้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนมากขึ้น ช่วยเสริมสร้างเอกภาพและความ มั่นคงของชาติ ด้วยการเชื่อมโยงการศึกษากับศาสนาเข้าสู่วิถีชีวิตของประชาชนมุสลิม ช่วย ก่อให้เกิดความรัก ความผูกพัน และสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม วัฒนธรรม และประเทศชาติอย่าง ต่อเนื่อง ยั่งยืน ลดความขัดแย้งทางสังคม การเมือง และการก่อความไม่สงบในพื้นที่ชายแดน ภาคใต้ เป็นการพัฒนาให้จังหวัดนราธิวาส เป็นศูนย์กลางทางการศึกษา วิจัยโดยเฉพาะด้าน อิสลามศึกษาในภูมิภาค อันจะช่วยลดการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินของเยาวชนที่ต้องเดินทางไป ศึกษาต่อในต่างประเทศ ขณะเดียวกันยังสามารถดึงดูดนักศึกษาจากต่างชาติให้เข้ามาศึกษา ในประเทศเพิ่มขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เก่าแก่ที่สุดแห่งหนึ่งของ ภาคใต้ พัฒนามาจากโรงเรียนฝึกหัดครูมณฑล วิทยาลัยครูสงขลา, สถาบันราชภัฏสงขลา และ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ผลิต พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพสอดคล้อง กับมาตรฐานของวิชาชีพครู จัดการศึกษาที่หลากหลาย ผลิตบัณฑิต และพัฒนาบุคลากรใน ท้องถิ่นให้มีคุณภาพและคุณธรรมและสามารถแข่งขันได้ วิจัย และพัฒนาเพื่อสร้างสมองค์ความรู้ ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของท้องถิ่น บริการวิชาการ และการถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้ เข้มแข็งบนฐานของการมีส่วนร่วม ส่งเสริม และสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระบรมราชาบาย

และแนวพระราชดำริ ส่งเสริม เผยแพร่ อนุรักษ์ สืบสาน และสร้างสรรค์ ศิลปะและวัฒนธรรม ท้องถิ่นและของชาติ พัฒนาระบบบริหารจัดการและภาพลักษณ์องค์กร เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันเพื่อเข้าสู่สากล

มหาวิทยาลัยฟาฏอนี เป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอิสลามแห่งแรกในประเทศไทยที่ได้รับการสถาปนาขึ้น โดยนักวิชาการมุสลิมและผู้ทรงคุณวุฒิด้านอิสลามศึกษาในภูมิภาค ซึ่งมีเจตนารมณ์อันแน่วแน่ในการส่งเสริมและพัฒนาด้านอิสลามศึกษาและศาสตร์แขนงอื่น ๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพตามมาตรฐานสากล เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม และความคาดหวังในการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาภูมิภาค โดยเกิดขึ้นจากการรวมตัวกันของนักวิชาการมุสลิมและผู้ทรงคุณวุฒิด้านอิสลามศึกษาในภูมิภาค ซึ่งมีเจตนารมณ์อันแน่วแน่ร่วมกันในการส่งเสริมและพัฒนาการด้านอิสลามศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนระดับปริญญาชนของท้องถิ่นและประเทศที่กำลังพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ รวมทั้งเป็นการสนองตอบนโยบายของรัฐ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในการจัดตั้งวิทยาลัยอิสลามยะลา วิสัยทัศน์ “มหาวิทยาลัยฟาฏอนีเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีมาตรฐานระดับสากล มุ่งผลิตบัณฑิตที่เปี่ยมด้วยคุณธรรม จริยธรรม เป็นคลังทางปัญญาที่มีความเป็นเลิศตามหลักการอิสลาม ผู้การสร้างสันติภาพที่ยั่งยืน” อัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยฟาฏอนี “บัณฑิตมีภาวะผู้นำ คุณธรรม จริยธรรม และมุ่งมั่นพัฒนาสังคมสันติสุข” เอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย “นำสัจธรรมสร้างสังคมสันติสุข” มีพันธกิจ ผลิตบัณฑิตที่เปี่ยมคุณธรรม จริยธรรม มีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีภาวะความเป็นผู้นำใฝ่สันติ ส่งเสริมการวิจัย การค้นคว้า เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น ภูมิภาค และประชาคมโลก ให้บริการวิชาการแก่สังคมด้วยรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ สามารถชี้นำสังคม และให้คำปรึกษาได้ตามความต้องการของท้องถิ่น และนานาชาติ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ดีงามและสอดคล้องกับหลักการอิสลาม จัดระบบการบริหารจัดการให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่เป็นแบบอย่างที่ดีตามทัศนะอิสลาม สร้างเครือข่ายและยกระดับความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันและองค์กรในต่างประเทศ เพื่อเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในด้านนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยทั้ง 4 แห่ง ที่อยู่ในพื้นที่ ซึ่งมีลักษณะเฉพาะและปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้อง

โดยตรงเพื่อศึกษาองค์ประกอบของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เนื่องจากนวัตกรรมและคุณลักษณะภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อบัณฑิตที่จะสำเร็จการศึกษาหรือไปทำงานในองค์กรต่าง ๆ บัณฑิตจึงควรมีลักษณะพิเศษที่แตกต่างจากภาวะผู้นำทั่วไป จึงคิดที่จะศึกษาการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับนักศึกษาของมหาวิทยาลัยในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านทฤษฎีภาวะผู้นำ ทฤษฎีนวัตกรรม และด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ อันจะเชื่อมโยงไปสู่องค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งจะช่วยผลักดันให้ผู้บริหารในองค์กรต่าง ๆ นำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงานให้มีศักยภาพเหมาะสมต่อสภาพขององค์กรแห่งนวัตกรรมต่อไป

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

อรอนงค์ โรจน์วิวัฒน์บุญย์ (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรมผลการศึกษา พบว่า บริบทภายนอกองค์กรที่มีความเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อการปรับทิศทางและกลยุทธ์ในการนำองค์กร รวมถึงกดดันให้ผู้นำมุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมมากขึ้น เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน บริบทภายในองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศภายในองค์กรมีผลกระทบต่อบทบาทของภาวะผู้นำ รูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ กระบวนการจัดการความรู้ที่มีระบบชัดเจน และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างคลังความรู้ ดังนั้นการส่งเสริมการเรียนรู้จึงเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลกระทบต่อเชิงบวกต่อการพัฒนานวัตกรรม ในองค์กร อีกทั้งโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม คือ โครงสร้างองค์กรแบบทีมงานข้ามสายงาน ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีการบริหารคนเก่ง มีระบบพี่เลี้ยง มีการสอนงาน การมอบหมายงานโครงการ และการมอบอำนาจ เป็นระบบที่ส่งผลกระทบต่อเชิงบวกต่อการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบกรณีศึกษาทั้งหมด ผู้วิจัยนำเสนอตัวแบบองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม และแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม อันประกอบด้วย บริบทภายนอกและภายในองค์กรที่มีผลต่อผู้นำเชิงนวัตกรรม และองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านสมรรถนะ 3) ด้านบทบาทหน้าที่ 4) ด้านลักษณะทางสังคม เป็นองค์ประกอบคุณลักษณะหลักของผู้นำเชิงนวัตกรรม ข้อเสนอของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แนวทางการพัฒนาผู้นำในองค์กรให้มีองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อพัฒนานวัตกรรม

ในองค์การและการศึกษาต่อไปในอนาคต เสนอให้มีการศึกษาปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อองค์การนวัตกรรม และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อความชัดเจนในการกำหนดนโยบายแนวทางในการพัฒนาผู้นำในองค์การทุกระดับให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

นภดล เหลืองภิรมย์ (2550: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การจัดการนวัตกรรม : การพัฒนาตัวแบบความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักวิจัย เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักวิจัย โดยใช้ข้อมูลทฤษฎีและปฐมภูมิ เช่น การค้นคว้าวรรณกรรมและเอกสารต่าง ๆ เพื่อกำหนดแนวคิด การสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์การนวัตกรรม การใช้สถิติในการวิเคราะห์และประเมินผลจากแบบสอบถามที่ตอบกลับจากนักวิจัย เช่น การทดสอบความเชื่อถือได้ (reliability test) ของแบบสอบถาม การทดสอบความเที่ยงตรง (validity test) ของแบบสอบถาม การวิเคราะห์ปัจจัย (factor analysis) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (multiple regression) ผลที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า การจัดการนวัตกรรมมีแนวคิด 5 แนวทาง คือ 1) แนวคิดการจัดการนวัตกรรมเป็นการจัดการประดิษฐ์คิดค้น 2) แนวคิดการจัดการนวัตกรรมเป็นการจัดการเทคโนโลยี 3) แนวคิดการจัดการนวัตกรรมเป็นการจัดการตลาด 4) แนวคิดการจัดการนวัตกรรมเป็นการจัดการความรู้ และ 5) แนวคิดการจัดการนวัตกรรมเป็นการจัดการห่วงโซ่ความสัมพันธ์ โดยแนวคิดดังกล่าวให้ความสำคัญกับทรัพยากรนวัตกรรม และองค์ประกอบในการจัดการนวัตกรรมที่แตกต่างกัน โดยสามารถยืนยันได้ว่า ทรัพยากรนวัตกรรมและองค์ประกอบในการจัดการนวัตกรรม ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักวิจัย

สุชาติ วัฒนชัย และคณะ (2550) ได้ทำวิจัยเรื่อง การออกแบบและพัฒนานวัตกรรม การเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิด เพื่อทำการออกแบบและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิด ทั้ง 6 มิติของผู้เรียน โดยทำการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับการคิด เพื่อนำข้อความรู้ที่ได้มาสร้างกรอบแนวคิดในการออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมศักยภาพการคิดของทรัพยากรมนุษย์ โดยมีกรอบแนวคิดในการพัฒนา ดังนี้ (1) การกระตุ้นโครงสร้างทางปัญญาและการคิด อาศัยพื้นฐานหลักการและทฤษฎี คือ Cognitive constructivism (Piaget) และ Situated learning (Brown, Collins, and Duguid, 1989) การคิดทั้ง 6 มิติ ประกอบด้วย 1) การคิดเชิงวิเคราะห์ 2) การคิดเชิงสังเคราะห์ 3) การคิดเชิงมโนทัศน์ 4) การคิดเชิงสร้างสรรค์ 5) การคิดเชิงประยุกต์ และ 6) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ ซึ่งมีหลักการและองค์ประกอบสำคัญ คือ สถานการณ์ปัญหา การฝึกการเรียนรู้ที่มุ่งส่งเสริมการคิด (2) การสนับสนุนการปรับสมดุลทางปัญญาและการคิด อาศัยพื้นฐานหลักการและทฤษฎี คือ Cognitive constructivism (Piaget) Discovery learning

การคิดทั้ง 6 มิติ ออกแบบในลักษณะของคลังความรู้และลิงค์ที่เกี่ยวข้อง (3) การส่งเสริมการขยายโครงสร้างทางปัญญาและการคิด อาศัยพื้นฐานหลักการและทฤษฎี คือ Social constructivism โดยใช้ CLEs (Jonassen, 1999) และ Multiple perspective ซึ่งมีมุมมองลักษณะที่หลากหลาย การแก้ปัญหาและสรุปบทเรียนโดยอาศัยความร่วมมือกัน (4) การส่งเสริมและช่วยเหลือการสร้างความรู้และการคิดอาศัยพื้นฐานหลักการและทฤษฎี คือ OLEs (Hannafin and other, 1999) ซึ่งมีลักษณะแบบ Scaffolding ได้แก่ ด้านความคิดรวบยอด ด้านกระบวนการ ด้านการคิด และด้านกลยุทธ์การแก้ปัญหา ทั้งนี้กรอบแนวคิดการออกแบบดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาเป็นพื้นฐานในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดทั้ง 6 มิติ

พัชรา วาณิชวสิน (2559, น. 21 - 28) ได้พัฒนาชุดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับนิสิตปริญญาตรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ นิสิตระดับปริญญาตรี ที่ลงทะเบียนเรียนวิชาภาวะผู้นำในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 33 คน เครื่องมือที่ใช้คือ 1) แผนการสอนโดยใช้ชุดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) แบบสอบถามความเหมาะสมของชุดกิจกรรม 3) แบบวัดสมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรมก่อนและหลังการเรียนรู้อุบัติที่ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหา ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า 1) มีแผนการสอนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมา 4 แผน ประกอบด้วย ชุดกิจกรรมซึ่งรวมทั้งหมดมีกิจกรรม จำนวน 20 กิจกรรม เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 ด้านคือ ความคิดสร้างสรรค์ความน่าเชื่อถือ ความเอาใจใส่และความกล้าเสี่ยง โดยใช้ระยะเวลาทั้งหมด 24 ชั่วโมง ซึ่งด้านความคิดสร้างสรรค์ มีทั้งหมด 5 กิจกรรม จำนวน 6 ชั่วโมง ผลการวิจัยพบว่า ชุดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรมช่วยพัฒนาสมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้ดียิ่งขึ้น และการพัฒนาสมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ถ้าได้รับการสนับสนุนการพัฒนาจากสถานศึกษา การตระหนักรู้และวินัยในตนเองของผู้เรียน และการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบจากผู้สอน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรมมีตัวประกอบประกอบ คือ คุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมและแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม อันประกอบด้วย บริบทภายนอกและภายในองค์การที่มีผลต่อผู้นำเชิงนวัตกรรม และองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านสมรรถนะ 3) ด้านบทบาทหน้าที่ 4) ด้านลักษณะทางสังคม เป็นองค์ประกอบ

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

จุง และ เดน ฮาร์ทง (Jong & Den Hartog. 2007, น. 41- 64) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างสรรคณ์วัตกรรมของพนักงาน และพฤติกรรมของผู้นำที่มีต่อการเพิ่มนวัตกรรมของพนักงาน รวมไปถึงความคิดและการประยุกต์ใช้นวัตกรรมด้วย โดยได้นำแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมภายในองค์การ มาใช้อธิบายพฤติกรรมการสร้างสรรคณ์นวัตกรรมของพนักงาน โดยผลการศึกษา พบว่า บรรยากาศของการสร้างสรรคณ์นวัตกรรม มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างสรรคณ์นวัตกรรมของพนักงาน โดยพฤติกรรมของผู้นำที่ช่วยสนับสนุนพฤติกรรมนวัตกรรมของพนักงาน รวมไปถึงความคิดและการประยุกต์ใช้นวัตกรรมมี 13 ประการ ดังต่อไปนี้

1) การปฏิบัติตนเป็นต้นแบบด้านนวัตกรรม ด้วยการแสดงพฤติกรรมนวัตกรรม ประพฤติตนเป็นบุคคลที่มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยคิดสร้างสรรค์ แสวงหาโอกาสใหม่ และพยายามกับการพัฒนา

2) การกระตุ้นสติปัญญา ด้วยการทำให้เกิดความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ โดยเพิ่มการตระหนักในปัญหาและกระตุ้นให้คิดใหม่ เพื่อหาแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุด สนับสนุนให้พนักงานแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม โดยผู้นำต้องให้ความสำคัญกับพฤติกรรมเหล่านั้น ก็จะทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเพิ่มมากขึ้น

3) การกระตุ้นให้เผยแพร่ความรู้ด้วยการให้มีการสื่อสารแบบเปิด มีโครงสร้างการสื่อสารที่ช่วยสนับสนุนการประชุมการทำงานแบบไม่ทางการ

4) การให้วิสัยทัศน์ มีการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และให้แนวทางการปฏิบัติ และดำเนินกิจกรรมในอนาคต

5) การเป็นที่ปรึกษา มีการสอบถามถึงความคิดเห็นและการตัดสินใจของพนักงาน ซึ่งเป็นการตรวจสอบพนักงานก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลง ผู้นำให้คำแนะนำการตัดสินใจ และความคิดต่าง ๆ ผู้นำต้องพุดคุยและให้คำปรึกษาแลกเปลี่ยนกับพนักงาน

6) การกระจายงาน การให้อำนาจแก่พนักงานในการรับผิดชอบงานของตนเอง อย่างเป็นอิสระ โดยผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบอำนาจการตัดสินใจในงานที่ทำประจำ

7) การสนับสนุนนวัตกรรม การที่ผู้นำให้การสนับสนุนนั้นจะเป็นสิ่งที่จูงใจพนักงาน ผู้นำต้องช่วยเหลือพนักงานและไม่ลงโทษพนักงานที่ทำงานผิดพลาดให้มองว่าความผิดพลาดเป็นโอกาสของการเรียนรู้หัวหน้าต้องเป็นผู้สนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม

8) การจัดการข้อมูลป้อนกลับ เป็นกระบวนการสะท้อนข้อมูลให้แก่บุคลากร ผู้นำควรมีการให้ข้อมูลป้อนกลับที่สร้างสรรค์แก่พนักงาน ด้วยการชี้แนะ จูงใจ เสริมพฤติกรรมที่

เหมาะสม เพื่อช่วยให้พนักงานพัฒนาปรับปรุงตนเอง อีกทั้งควรมีการขอข้อมูลป้อนกลับจากกลุ่มลูกค้า เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถนำมาใช้ในการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่ตรงกับความต้องการของลูกค้าด้วย

9) การนับถือ การชื่นชมหรือแสดงความนับถือพนักงาน ผู้นำสามารถกระทำได้ โดยการยกย่อง เชิดชู ชมเชย การให้รางวัลหรือการเฉลิมฉลอง เมื่อพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด หรือมากกว่าระดับที่องค์กรคาดหวังไว้

10) การให้รางวัลสำหรับผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรม การที่ผู้นำให้รางวัลเป็นสิ่งตอบแทนเมื่อพนักงานผลการปฏิบัติงานที่ดี จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน ผู้นำจึงควรให้รางวัลเป็นสิ่งตอบแทน ทั้งรางวัลที่เป็นตัวเงินและวัตถุต่าง ๆ จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีความพยายามในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

11) การให้ทรัพยากรทั้งเวลาและเงิน ผู้นำต้องจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นแก่พนักงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านระยะเวลาและงบประมาณ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางด้านนวัตกรรม

12) การดูแล ผู้นำต้องกำกับติดตามและควบคุมดูแลกระบวนการทำงานของพนักงาน เพื่อคอยให้คำปรึกษาและช่วยเหลือพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

13) การมอบหมายงานที่ทำทนายให้กับพนักงาน ผู้นำควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับพนักงาน และให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ และคณะ (2551, น. 407 - 422) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของบรรยาภาคนวัตกรรมที่มีต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าได้ตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ ภาวะผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรม มีดังต่อไปนี้

- 1) การสร้างความสำเร็จด้านนวัตกรรม (Innovative Championing)
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์
- 3) การมีความผูกพันและสนับสนุนนวัตกรรม

อลิน และ ลินกริน (Ailin & Lindgren. 2008, pp. 98 - 103) ได้ศึกษาภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมที่สนับสนุนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร ผลการศึกษพบว่า ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมต้องมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม และเชื่อว่านวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จ อีกทั้ง

จะต้องมีความมุ่งมั่นในการริเริ่มพัฒนาภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ซึ่งมุ่งเน้นพันธกิจหลักสำคัญที่ส่งเสริมและสนับสนุนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จากการดำเนินกิจกรรมด้านนวัตกรรมขององค์กร เนื่องจากภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมขององค์กร และกระบวนการนวัตกรรมต่าง ๆ ดังนั้นภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมจึงมีบทบาททั้งในระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการด้านนวัตกรรม กล่าวคือ ผู้นำต้องมีเทคนิคในการจัดการนวัตกรรม และผู้นำจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการมีเครือข่ายและพันธมิตรด้านนวัตกรรม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ทำให้ผู้วิจัยเห็นว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาตนเองและองค์กรให้ มีประสิทธิภาพ องค์ความรู้ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของผู้นำเชิง นวัตกรรม ชี้ให้เห็นว่าผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมีคุณลักษณะภายในและภายนอก มีทั้งความคิดและ พฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ที่มีอยู่ในตนเอง ได้แก่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการวิเคราะห์ที่ดี คิด แบบบูรณาการและมีความรอบคอบ มีความสามารถในการปรับตัวเพื่อการพัฒนาได้ดี มีความ คล่องแคล่ว กระตือรือร้น เอาใจใส่และมีสมาธิกับงาน มีความฉลาดในการคัดเลือกข้อมูลเพื่อใช้ในการ ตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ มีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ มีจิตใจเปิดกว้างคิด กว้างมองไกล เน้นการทำงานเป็นทีมแบบการมีส่วนร่วม โดยมีองค์ประกอบสำคัญของ คุณลักษณะ 5 ด้าน ได้แก่ คุณลักษณะการตั้งคำถาม คุณลักษณะการสังเกต คุณลักษณะการ เชื้อเชิญ คุณลักษณะการสร้างเครือข่าย คุณลักษณะการทดลอง การเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้น จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อนักศึกษาเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านการศึกษาต่อและ การประกอบอาชีพ รวมทั้งการใช้ชีวิตในสังคมนั้น และการสร้างชุดฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ มี ความเหมาะสม สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและความต้องการของนักศึกษา จึงเป็นแนวทางที่ผู้วิจัย เห็นว่าสามารถตอบโจทย์ในการเสริมสร้างคุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับนักศึกษาในสาม จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งผู้วิจัยจะได้ใช้แนวทางและข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการศึกษาวิจัยที่ เกี่ยวข้องไปปรับใช้ในการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ นักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไป

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยใช้ลักษณะรูปแบบของการวิจัยและการพัฒนา (Research and Development) โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยในแต่ละระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวังของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

จากระยะที่ 1 การประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวังของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1.1 การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

1.1 ผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อการเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ มหาวิทยาลัยทั้ง 4 แห่ง ประกอบด้วย 1. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา 3. มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ 4. มหาวิทยาลัยฟาฏอนี มี 2 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 20 คน คือ

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหาร คณาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์ในสถาบันอุดมศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จาก 4 มหาวิทยาลัย จำนวนมหาวิทยาลัยละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 1 คน อาจารย์ 2 คน จาก 4 มหาวิทยาลัย รวมทั้งสิ้น 12 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้ใช้บัณฑิตจากสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่รับบัณฑิตสำเร็จการศึกษาจากทั้ง 4 มหาวิทยาลัยสังกัดอยู่ในปัจจุบัน และเป็นหน่วยงานที่เปิดกิจการไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวนมหาวิทยาลัยละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้ใช้บัณฑิตจาก

หน่วยงานภาครัฐ 1 คน และผู้บัณฑิตจากหน่วยงานภาคเอกชน 1 คน รวมสถาบันละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 8 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อการเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหาร คณาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์ในสถาบันอุดมศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จาก 4 มหาวิทยาลัย จำนวนมหาวิทยาลัยละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 1 คน อาจารย์ 2 คน จาก 4 มหาวิทยาลัย รวมทั้งสิ้น 12 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้บัณฑิตจากสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่รับบัณฑิตสำเร็จการศึกษาจากทั้ง 4 มหาวิทยาลัยสังกัดอยู่ในปัจจุบัน และเป็นหน่วยงานที่เปิดกิจการไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวนมหาวิทยาลัยละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้บัณฑิตจากหน่วยงานภาครัฐ 1 คน และผู้บัณฑิตจากหน่วยงานภาคเอกชน 1 คน รวมสถาบันละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 8 คน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเพื่อการเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

2.1 ศึกษาหลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงการเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งนี้เพื่อสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

2.2 การสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อปรับปรุงแก้ไขและนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างที่สร้างขึ้นไปเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงอธิการบดีสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 แห่ง ได้แก่ 1. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา 3. มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ 4. มหาวิทยาลัยฟาฏอนี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร คณาจารย์

3.2 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงสถาน ประกอบการที่มีนักศึกษาสังกัดอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วย ผู้ใช้บัณฑิตจาก 4 แห่ง 1. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา 3. มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ 4. มหาวิทยาลัยฟาฏอนี ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ใช้บัณฑิต

3.3 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างพร้อมหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒไปติดต่อผู้ประสานงานของสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 แห่ง 1. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา 3. มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ 4. มหาวิทยาลัยฟาฏอนี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์จากผู้บริหารและคณาจารย์

3.4 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างพร้อมหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปติดต่อผู้ประสานงานของสถานประกอบการ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์จากผู้ใช้บัณฑิต

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีวิธีการ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 ถอดเนื้อหาการสัมภาษณ์ในเทป

4.2 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

4.3 นำเสนอผลที่ได้เป็นแบบบรรยาย โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการสร้างแบบประเมินในขั้นตอนที่ 1.2

ขั้นตอนที่ 1.2 การประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวังเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผู้วิจัยได้นำผลการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง นำประเด็นที่ได้มาใช้ในการสร้างเครื่องมือเพื่อการประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวังเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวังเพื่อการเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 – 4 ปีการศึกษา 2562 จากมหาวิทยาลัย 4 แห่ง ได้แก่ 1. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา 3. มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ 4. มหาวิทยาลัยฟาฏอนี จำนวนทั้งสิ้น 17,894 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างของนักศึกษา โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น ซึ่งใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970) ตารางนี้ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากร และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยให้มหาวิทยาลัยเป็นชั้น (Strata) โดยมีนักศึกษาในแต่ละมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยในการสุ่ม (Sampling Unit) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 392 คน ดังแสดงในตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของนักศึกษา จำแนกตามสถาบัน

กลุ่มสถาบันอุดมศึกษาภาคใต้ตอนบน	ประชากร จำนวนคน	กลุ่มตัวอย่าง จำนวนคน
มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์	3,427	75
มหาวิทยาลัยฟาฏอนี	3,579	78
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	8,064	176
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา	2,824	62
รวม	17,894	392

ที่มา: จากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ณ วันที่ 19 ก.ย. 2562

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบประเมินสภาพปัจจุบันและความคาดหวังเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

2.1 นำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ที่เป็นผลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ได้จากการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 และจากการศึกษาเอกสารเพิ่มเติมมาเขียนเป็นโครงร่างของเครื่องมือวิจัย คือ แบบประเมินสภาพปัจจุบันและความคาดหวังของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดน โดยการร่างข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยแบ่งแบบประเมินออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ คณะ สถาบันที่สังกัด

ตอนที่ 2 แบบประเมินสภาพปัจจุบันคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ใช้แบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของ ลิเคิร์ต (Likert's Scale) (Likert, 1932, pp. 1-55) มี 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนและคำอธิบายในการตอบข้อคำถาม ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง สภาพดังกล่าวมีสภาพที่เป็นจริง/ความคาดหวัง อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง สภาพดังกล่าวมีสภาพที่เป็นจริง/ความคาดหวัง อยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง สภาพดังกล่าวมีสภาพที่เป็นจริง/ความคาดหวัง อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง สภาพดังกล่าวมีสภาพที่เป็นจริง/ความคาดหวัง อยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง สภาพดังกล่าวมีสภาพที่เป็นจริง/ความคาดหวัง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งรายด้านและโดยรวม ดังนี้ (สิน พันธุ์พินิจ. 2553, น. 155)

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริง/ความคาดหวัง อยู่ในระดับ มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริง/ความคาดหวัง อยู่ในระดับ มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริง/ความคาดหวัง อยู่ในระดับ ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริง/ความคาดหวังอยู่ในระดับ น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริง/ความคาดหวังอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ส่วนของคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบประเมิน

2.2 การหาคุณภาพของแบบประเมิน ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

2.2.1 ผู้วิจัยนำแบบแบบประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่สร้างขึ้น เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษา

หลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมตรวจสอบเบื้องต้น และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

2.2.2 ผู้วิจัยนำแบบประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากข้อ 2.2.1 ที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมแล้ว พร้อมแบบประเมินความสอดคล้องและถูกต้องเหมาะสมไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (ดังรายชื่อในภาคผนวก ก) โดยกำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ 1) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป หรือ 2) มีประสบการณ์ทางการศึกษา หรือการวิจัยอย่างน้อย 5 ปี เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) (สุวิมล ติรภานันท์. 2549 : 139) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม โดยนำข้อคำถามให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมาให้ค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

-1 หมายถึง แน่ใจว่าเนื้อหาของข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าเนื้อหาของข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

+1 หมายถึง แน่ใจว่าเนื้อหาของข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

จากนั้นจึงนำคะแนนที่ได้ทั้งหมดมาแทนค่าในสูตรเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องและ ถูกต้องเหมาะสมของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ทั้งนี้ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ได้ต้องเท่ากับหรือ มากกว่า 0.5 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามดังกล่าวมีความสอดคล้องและถูกต้องเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ หากค่าดัชนีความสอดคล้องในข้อใดต่ำกว่า 0.5 ผู้วิจัยจะตัดข้อนั้นทิ้ง หรือนำข้อความนั้นมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมต่อไป

2.2.3 ผู้วิจัยนำแบบประเมินที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วตามข้อเสนอแนะและคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.2.4 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลมาคำนวณหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และนำผล

จากการตอบมาทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามแบบของครอนบาค (Cronbach. 1984: 169) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันของนักศึกษา เท่ากับ 0.89 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับสภาพความคาดหวังของนักศึกษา เท่ากับ 0.92 และหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Correction Item-Total Correlation) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 2.00 ขึ้นไป (Ferguson. 1981: 180) ปรากฏว่าข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยมีอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันของนักศึกษา อยู่ระหว่าง 0.408 - 0.845 และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสภาพความคาดหวังของนักศึกษา อยู่ระหว่าง 0.338 - 0.876 โดยได้ข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัย จำนวนทั้งสิ้น 50 ข้อ (ภาคผนวก ข)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงอธิการบดี สถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 แห่ง ได้แก่ 1. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา 3. มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ 4. มหาวิทยาลัยฟาฏอนี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักศึกษา

3.2 ผู้วิจัยนำแบบประเมินพร้อมหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปติดต่อผู้ประสานงานของสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ 1. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา 3. มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ 4. มหาวิทยาลัยฟาฏอนี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักศึกษา

3.3 ผู้วิจัยนำแบบประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวังของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ไปขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1-4 ของสถาบันอุดมศึกษาที่กำลังศึกษาในปีการศึกษา 2562 จำนวน 329 คน

3.4 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบประเมินคืนด้วยตนเอง รวมถึงผ่านผู้ประสานงาน จากนั้นนำแบบประเมินมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบ และให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบประเมินที่รับคืนมาทั้งหมดแล้ว จากนั้นนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ได้แก่

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่

4.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

4.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

4.1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

4.2.1 การหาดัชนีความสอดคล้องข้อคำถามโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

4.2.2 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน

4.2.3 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค

4.2.4 การจัดลำดับความสำคัญของข้อมูลจากการประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวังตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยแบบการเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูล Modified Priority Needs Index: PNI Modified ซึ่งปรับปรุงโดยนางลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช (2550, น. 279) เป็นวิธีการหาความแตกต่างของสภาพที่ควรจะเป็นและสภาพที่เป็นอยู่แล้วหารด้วยสภาพที่เป็นอยู่ ทั้งนี้เพื่อควบคุมขนาดของความถี่ของการจำเป็นให้อยู่ในช่วงพิสัยที่ไม่มากเกินไป โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้

$$PNI_{\text{Modified}} = \left(\frac{I-D}{D} \right)$$

เมื่อ PNI หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความคาดหวัง

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวัง

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

ระยะที่ 2 การสร้างชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผู้วิจัยนำผล PNI ที่ได้จากระยะที่ 1 มาใช้เป็นแนวทางในการสร้าง (โครงร่าง) กิจกรรมชุดฝึกอบรมเพื่อการเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งผู้วิจัยสร้างกิจกรรมแต่ละทักษะจากค่า PNI โดยให้ความสำคัญกับคุณลักษณะที่มีค่า PNI สูงสุด เป็นลำดับที่ 1 และเรียงลำดับการสร้างกิจกรรมจากค่า PNI ในลำดับถัดไป ทั้งนี้ในแต่ละคุณลักษณะ ผู้วิจัยสร้างชุดฝึกอบรมโดยพิจารณาค่า PNI ในแต่ละข้อที่เรียงลำดับจากมากไปน้อย รวมทั้งได้นำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมทั้งแนวคิดด้าน Active Learning มาดำเนินการยกร่างเพื่อสร้างเป็นกิจกรรมฝึกอบรม โดยผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบความเหมาะสมของโครงร่างชุดฝึกอบรม ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา / เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งนักวิชาการและผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรม โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 7 คน ซึ่งกำหนดคุณสมบัติในการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความเหมาะสม จากเกณฑ์ คุณสมบัติที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ ดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตรสายการศึกษาระดับอุดมศึกษา ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน
2. เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการวัดประเมินผลเกี่ยวกับนักศึกษา จำนวน 2 คน
3. เป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในงานวิจัย การฝึกอบรมด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมหรือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จำนวน 3 คน

2. การสร้างโครงร่างชุดฝึกอบรมเสริมหลักสูตร

การสร้างโครงร่างชุดฝึกอบรมเสริมหลักสูตร มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

2.1 การกำหนดหลักการและเหตุผลของชุดฝึกอบรม โดยพิจารณาจากข้อมูลที่ได้จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลที่ได้จากการประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มาเป็นแนวทางในการ

กำหนดขอบเขตหลักการและเหตุผลของชุดฝึกอบรม และเป็นแนวทางในการกำหนดจุดมุ่งหมายของกิจกรรม

2.2 การกำหนดจุดมุ่งหมายของชุดฝึกอบรม เป็นการกำหนดคุณลักษณะที่คาดหวังว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยกำหนดให้สอดคล้องกับความสำเร็จของการวิจัยในครั้งนี้

2.3 การดำเนินงานของชุดฝึกอบรม เป็นการนำข้อสรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มากำหนดเป็นเนื้อหาสาระของกิจกรรม ประกอบด้วย หัวข้อ ดังนี้ ชื่อกิจกรรมเสริมหลักสูตร หลักการของกิจกรรม วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรม กลุ่มเป้าหมายของการจัดกิจกรรม บทบาทหน้าที่ที่ผู้นำกิจกรรมหรือวิทยากรและผู้ช่วย คุณลักษณะผู้นำกิจกรรมหรือวิทยากร บทบาทหน้าที่ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ระยะเวลาการจัดกิจกรรมสถานที่ในการจัดกิจกรรม ขั้นตอนการจัดกิจกรรม สื่อและวัสดุอุปกรณ์ในการจัดกิจกรรม เทคนิคการจัดกิจกรรม การวัดและประเมินผล เกณฑ์การประเมินผล

2.4 การวัดและประเมินผลของชุดฝึกอบรม เป็นการกำหนดการประเมินผลการใช้กิจกรรม เสริมหลักสูตร และการประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร

3. การตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องของโครงสร้างชุดฝึกอบรมเสริมหลักสูตร

หลังจากเขียนโครงสร้างชุดฝึกอบรมเสริมหลักสูตร ผู้วิจัยนำ (โครงสร้าง) ชุดฝึกอบรมเสริมหลักสูตรไปประเมินเพื่อหาความเหมาะสม พร้อมกันนี้ได้นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาร่างแบบประเมินความสามารถตามสภาพจริง และร่างแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของชุดฝึกอบรมตามที่ผู้วิจัยกำหนดเป็นวิธีการหลัก เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้ได้ผลถูกต้องแม่นยำตามหลักการของการวิจัยเชิงคุณภาพ

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

3.1.1 แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง

3.1.2 แบบประเมินความเหมาะสมของ (ร่าง) กิจกรรมชุดฝึกอบรมเสริมหลักสูตร โดยเป็นแบบประเมินปลายเปิด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นในหัวข้อตามที่ผู้วิจัยกำหนด

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจประเมินความเหมาะสมของ (ร่าง) กิจกรรมชุดฝึกอบรม จำนวน 7 คน ประกอบด้วย อาจารย์ผู้สอน นักวิชาการ และนักวิชาชีพ

3.2.2 ผู้วิจัยนำ (ร่าง) กิจกรรมชุดฝึกอบรมเสริมหลักสูตรพร้อมหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปติดต่อประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญที่จะเป็นผู้ร่วมประเมินชุดฝึกอบรมเสริมหลักสูตร และนัดหมายการสนทนากลุ่มพร้อมทั้งสัมภาษณ์ขอคำปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญตามวันเวลาที่กำหนด

3.2.3 ผู้วิจัยดำเนินการสนทนากลุ่ม และรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำข้อมูลมาสรุปผลตามประเด็นที่กำหนด

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.3.1 ผู้วิจัยนำผลการประเมินมาหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไข ให้เกิดความครบถ้วนสมบูรณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.3.2 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ที่ได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขกิจกรรมจากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้กิจกรรมฉบับที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และพร้อมที่จะใช้จัดกิจกรรมกับนักศึกษาในสถาบัน อุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ระยะที่ 3 การศึกษาประสิทธิผลของการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

การศึกษาประสิทธิผลของการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมเสริมหลักสูตรที่ได้ผ่านการประเมินคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญในระยะที่ 2 ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการหาประสิทธิผลของการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในปีการศึกษา 2562

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการหาประสิทธิผลของการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยทำการคัดเลือกสถาบันอุดมศึกษา 1 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี ทั้งนี้เนื่องจากเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอิสลามแห่งแรกในประเทศไทย และเป็นมหาวิทยาลัยเอกชนที่ขาดความพร้อมในเรื่องเทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งจากการประเมินการประกันคุณภาพภายในพบว่า นักศึกษายังมีส่วนที่ต้องพัฒนาในเรื่องความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และวิกฤตเกี่ยวกับเรื่องเหตุการณ์ความมั่นคง ทำให้นักศึกษาขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง โดยผู้วิจัยพิจารณาจากนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2562 โดยใช้วิธีการรับสมัครนักศึกษาที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม จำนวน 30 คน

แบบแผนการทดลอง

การวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้แผนการทดลองแบบกลุ่มเดียววัดก่อนและหลังการทดลอง (The One group Pre-test Post-test Design) (Campbell & Stanley, 1963: 171-246) ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แบบแผนการทดลอง

ทดสอบก่อน	ทดลอง	ทดสอบหลัง
T ₁	X	T ₂

ความหมายสัญลักษณ์

T_1 แทน การทดสอบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษา
ก่อนการฝึกอบรม

X แทน การได้รับการทดลองฝึกอบรม

T_2 แทน การทดสอบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษา
หลังการฝึกอบรม

วิธีดำเนินการทดลอง

ผู้วิจัยนำชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
นักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง
และศึกษาผลการใช้ ในขั้นตอนนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. ขั้นเตรียมการทดลอง

1.1 ผู้วิจัยรับสมัครนักศึกษามหาวิทยาลัยฟาฏอนี ที่ศึกษาอยู่ในปี
การศึกษา 2563 ที่มีความสนใจเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.2 ผู้วิจัยติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อ
ทำหนังสือเรียนเชิญเป็นวิทยากรในการฝึกอบรมจากวิทยากรที่มีความรู้ และมีประสบการณ์ในการ
ฝึกอบรม

1.3 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัยฟาฏอนี ขออนุญาตใช้
สถานที่ในการจัดฝึกอบรม และติดต่อประสานงานเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลอาคารสถานที่ เพื่อขอใช้
ห้องฝึกอบรมและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรม

1.4 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานวิทยากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อชี้แจง
วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม รายละเอียดของการจัดกิจกรรมตามแผนเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน

1.5 ผู้วิจัยคัดเลือกสื่อประกอบการฝึกอบรม สำนวญความพร้อมของ
สถานที่และอุปกรณ์ต่าง ๆ จัดเตรียมวัสดุและสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่จะใช้ในการฝึกอบรม เช่น
เครื่องเสียง เครื่องคอมพิวเตอร์ กระดาษเปล่า ปากกาสีเมจิก แบบบันทึกการเรียนรู้และอุปกรณ์อื่น
ๆ ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.6 ผู้วิจัยจัดทำกำหนดการฝึกอบรม

2. ขั้นตอนการทดลอง

2.1 ผู้วิจัยนำแบบทดสอบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทดสอบตนเองก่อนการฝึกอบรม

2.2 ผู้วิจัยดำเนินกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามวันเวลาที่กำหนดไว้ในระหว่างความร่วมมือกิจกรรม นักศึกษาจะได้บันทึกข้อคิดที่ได้จากการเรียนรู้ในรูปแบบบันทึกการเรียนรู้

2.3 ผู้วิจัยใช้วิธีการประเมินเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์วิทยากรเพื่อสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม รวมถึงการสังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม

2.4 ผู้วิจัยนำแบบทดสอบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทดสอบตนเองหลังสิ้นสุดการฝึกอบรม

2.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความพึงพอใจต่อกิจกรรมฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประเมินหลังสิ้นสุดการฝึกอบรม

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนการวัดพฤติกรรมของผู้รับการอบรม ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองกิจกรรมฝึกอบรม ได้แก่ ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ผู้วิจัยสร้างและผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญในระยะที่ 2

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบทดสอบก่อนการฝึกอบรม (Pre-test) และแบบทดสอบหลังการฝึกอบรม (Post-test) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้วโดยผู้เชี่ยวชาญ เป็นแบบประเมินความรู้จากแบบทดสอบตามองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย เกณฑ์ที่ใช้พิจารณางานที่ได้จากการใช้ชุดฝึกอบรมเสริมหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยแบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม (Pre-test, Post-test) ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากเนื้อหาที่อบรมจาก 5 องค์ประกอบ องค์ประกอบละ 10 ข้อ รวม 50 ข้อ

2.3 นำเสนอแบบทดสอบต่ออาจารย์ที่ปรึกษา แล้วทำการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะก่อนนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ จำนวน 7 คน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาประสิทธิผลของชุดฝึกอบรมเสริมหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งก่อนการดำเนินการฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม โดยใช้แบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม (Pre-test, Post-test) ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยนำแบบทดสอบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทดสอบทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม แล้วติดตามเก็บรวบรวมคืนด้วยตนเอง โดยกำหนดให้นักศึกษาที่เข้ารับการอบรมทดสอบเป็นรายบุคคล

3.2 ผู้วิจัยนำแบบทดสอบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ได้รับกลับคืน มาตรวจสอบความสมบูรณ์และให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำมาคำนวณหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

นำผลที่ได้จากการประเมินแบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเสริมหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ร้อยละ 70 โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องได้คะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรม (Post-test) เพื่อเสริมหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ถือว่าผ่านตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนด

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการประเมินผลการใช้กิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายเป็นนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยฟาฏอนี ที่ศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2562 โดยพิจารณาจากนักศึกษาที่มีความสมัครใจเข้ารับการฝึกอบรม

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินผลการใช้กิจกรรมเสริมหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยฟาฏอนี ที่ศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2562 โดยพิจารณาจากนักศึกษาที่มีความสมัครใจเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 30 คน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนการวัดพฤติกรรมของผู้รับการอบรมซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

2.1 สร้างแบบประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม เพื่อประเมินผลการใช้ชุดฝึกอบรมเสริมหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ แบบประเมินความสามารถในการประเมินผลตามสภาพจริงมีลักษณะเป็นแบบประเมินให้คะแนน (Scoring rubrics) ซึ่งประกอบด้วยเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาที่ได้จากการใช้ชุดฝึกอบรมเสริมหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยแบบประเมินผลพฤติกรรมของผู้รับการอบรมให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้แบบวัดพฤติกรรมโดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง แสดงพฤติกรรมด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่เด่นชัด

4 คะแนน หมายถึง แสดงพฤติกรรมด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพียงบางครั้ง

3 คะแนน หมายถึง แสดงพฤติกรรมด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแบบเดิม

2 คะแนน หมายถึง แสดงพฤติกรรมด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพียงเล็กน้อย

1 คะแนน หมายถึง ไม่ได้แสดงพฤติกรรมที่สะท้อนคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.2 นำเสนอแบบประเมินต่ออาจารย์ที่ปรึกษา แล้วทำการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอก่อนนำไปประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ ที่มีคุณสมบัติตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ จำนวน 7 คน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมเสริมหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้แล้ว ผู้วิจัยกำหนดให้นักศึกษาใช้คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยผู้วิจัยใช้แบบประเมินความสามารถในการประเมินผลตามสภาพจริงที่จัดทำขึ้นสำหรับประเมินผลนักศึกษาเป็นรายบุคคล

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

นำผลที่ได้จากการประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้จำนวนของนักศึกษา ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าระดับคะแนนเฉลี่ย (Mean) และใช้ค่าที (One sample t-test) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายโดยกำหนดการแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยของ การประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดังนี้

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.00 หมายถึง	มีพฤติกรรมอยู่ในระดับดี
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง	มีพฤติกรรมอยู่ในระดับพอใช้
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง	มีพฤติกรรมอยู่ในระดับปรับปรุง

ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องได้คะแนนคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในแต่ละด้านไม่ต่ำกว่า 3.51 และคะแนนเฉลี่ยรวมของการประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมากกว่าหรือเท่ากับ 3.51 (มีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมระดับมาก) ถือว่าผ่านเกณฑ์

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการประเมินผลการใช้กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายเป็นนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยฟาฏอนี ที่ศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2562 โดยพิจารณาจากนักศึกษาที่มีความสมัครใจเข้ารับการฝึกอบรม

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินผลการใช้กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเป็น

นักศึกษาจากมหาวิทยาลัยฟาฏอนี ที่ศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2562 โดยพิจารณาจากนักศึกษาที่มีความสมัครใจเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 30 คน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อใช้ในงานวิจัย

2.2 นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 2.1 มาเขียนเป็นโครงสร้างของเครื่องมือวิจัย คือแบบสอบถาม ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม จากนั้นนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงเอกสารดังกล่าว โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่สร้างเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert's Scale) (Likert, 1932: 1-55) มี 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง มีความพึงพอใจกับการฝึกอบรม อยู่ในระดับ มากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง มีความพึงพอใจกับการฝึกอบรม อยู่ในระดับ มาก
- คะแนน 3 หมายถึง มีความพึงพอใจกับการฝึกอบรม อยู่ในระดับ ปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง มีความพึงพอใจกับการฝึกอบรม อยู่ในระดับ น้อย
- คะแนน 1 หมายถึง มีความพึงพอใจกับการฝึกอบรม อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนี้ (สิน พันธุ์พินิจ, 2553, น. 155)

กิจกรรมอยู่ในระดับ มากที่สุด	คะแนน 4.51-5.00 หมายถึง	มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วม
อยู่ในระดับ มาก	คะแนน 3.51-4.50 หมายถึง	มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรม
อยู่ในระดับ ปานกลาง	คะแนน 2.51-3.50 หมายถึง	มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรม
กิจกรรมอยู่ในระดับ น้อย	คะแนน 1.51-2.50 หมายถึง	มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วม
กิจกรรมอยู่ในระดับ น้อยที่สุด	คะแนน 1.00-1.50 หมายถึง	มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วม

ตอนที่ 2 คำถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของนักศึกษาผู้ตอบแบบสอบถาม

2.3 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการ ดังต่อไปนี้

2.3.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่สร้างขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมตรวจสอบเบื้องต้น และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

2.3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตรเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน ซึ่งเป็นผู้ที่คุณสมบัติตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้จำนวน 7 คน

2.3.3 ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากการสนทนาและจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ ปรับปรุงแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความพึงพอใจที่สร้างขึ้น และผ่านการตรวจคุณภาพของเครื่องมือแล้วไปเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงอธิการบดีสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักศึกษา

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความพึงพอใจพร้อมหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ไปติดต่อผู้ประสานงานของสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักศึกษาของสถาบัน

3.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความพึงพอใจที่ผ่านผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

3.4 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบ และให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำมาคำนวณหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่รับคืนมาทั้งหมดแล้ว นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ได้แก่

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการทดสอบที (t- test) แบบ One-Sample ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

บทที่ 4

ผลการการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสริมสร้างคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขั้นตอนในการการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวังของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาการสร้างชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาประสิทธิผลของการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์	ความหมาย
n	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	ค่าสถิติทดสอบที
p	ค่าความน่าจะเป็น (ระดับนัยสำคัญ)
PNI	ดัชนีลำดับความสำคัญของความคาดหวัง

ผลการการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการการวิเคราะห์ของข้อมูลกระทำตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวังในการการเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาศาสนาบัณฑิตศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ขั้นตอนที่ 1 การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาศาสนาบัณฑิตศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ในการสัมภาษณ์เชิงลึกนี้ ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ โดยแบ่งออกเป็นสองกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 การสัมภาษณ์เป็นผู้บริหารและคณาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 แห่ง จำนวน 12 คน และกลุ่มที่ 2 การสัมภาษณ์ผู้ใช้บัณฑิตจากสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้จำนวน 8 คน รวมทั้งสิ้น 20 คน

ผลการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยการการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ซึ่งมีประเด็นจากการวิเคราะห์เนื้อหา 4 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ ความสำคัญของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกระบวนการในการเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษา ทักษะที่สำคัญที่สุดของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษา และคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่อการสะท้อนความเป็นเอกลักษณ์ของนักศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ผลการการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ประเด็นการสัมภาษณ์	รายละเอียด
1. ความสำคัญของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความจำเป็นต่อการพัฒนานักศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากเพราะว่าโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงจำเป็นสำหรับการเปิดโลกทัศน์ใหม่ให้เกิดกับปัญญาชน การมองโลกในแง่ดี เปิดใจกว้าง ซึ่งจะนำไปสู่การรู้จักจริงรู้แจ้ง เป็นความรู้ที่ทันสมัยสามารถประยุกต์ใช้ได้กับชีวิตจริง เนื่องจากนักศึกษาในพื้นที่ยังไม่หลุดจากวิถีคิดเดิม ๆ เพราะติดกับกรอบของศาสนา นักศึกษาต้องกล้าคิด กล้าแสดงออกซึ่งนักศึกษาปี 1 ยังขาดอีกมาก โดยผู้นำต้องเข้าใจพื้นฐานปัญหาอย่างแท้จริงจึงจะสามารถสร้างนวัตกรรมได้

ตาราง 3 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	รายละเอียด
<p>2. กระบวนการในการเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้</p>	<p>ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าการสร้างเสริมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ควรต้องสร้างพื้นฐานด้วยการพัฒนาจิตใจเป็นเบื้องต้น กิจกรรมการเรียนการสอนต้องเข้าถึงนักศึกษาไม่ใช่การสั่งการ ต้องเริ่มที่หัวใจต้องมีจิตใจที่จะปรับเปลี่ยน เปลี่ยนสังคม เปลี่ยนโลก เรียนเพื่อจะจบจะไม่เกิดนวัตกรรม ต้องมีหน่วยงานให้การสนับสนุน กระบวนการสอนใหม่ Coaching ในส่วนของผู้สอนก็ต้องมีความเข้าใจในจิตวิทยาของนักศึกษา เปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วม (Active learning) ต้องทันต่อการปรับเปลี่ยน ทันสมัย ทันโลก นอกจากนี้สถาบันอุดมศึกษาต้องเป็นแกนนำในการปฏิรูป นักวิชาการต้องเป็นแกนนำ เป็นต้นแบบ(Model) แก่คนรุ่นหลัง และจะต้องพัฒนาให้เกิดความแตกต่างหรือสิ่งใหม่ สามารถสื่อสารความคิดของตนเองได้</p>
<p>3. ทักษะที่สำคัญที่สุดของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษา ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ทักษะ</p>	<p>ผู้ทรงคุณวุฒิได้จัดลำดับกระบวนการในการสร้างเสริมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยลำดับที่ 1 คือ การคิดการวิเคราะห์ เพราะนักศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ มีพื้นฐานมาจากปอเนาะ ลำดับที่ 2 คือ การคิดการวิเคราะห์ มิฉะนั้นจะเชื่อมโยงไม่ได้ การคิดเชิงสร้างสรรค์และมีอิทธิพลที่ดี ลำดับที่ 3 คือ ภาษา ใต และทักษะการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น และยังมีอีกสองทักษะที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความสำคัญ ได้แก่ ทักษะด้านระบบเทคโนโลยีและการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น และทักษะด้านการมองทะลุในปัญหา อย่างรอบด้านทั้งลึกและกว้าง</p>
<p>4. คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากของทฤษฎีผู้นำเชิงนวัตกรรม 5 ด้าน ได้แก่ การเชื่อมโยง การตั้งคำถาม การสังเกต การสร้างเครือข่ายและการทดลอง ต่อการสะท้อนความเป็นเอกลักษณ์ของนักศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้</p>	<p>4.1 ความสำคัญของคุณลักษณะภาวะผู้นำด้าน การเชื่อมโยง ต่อการสะท้อนความเป็นเอกลักษณ์ของนักศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้</p> <p>ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า คุณลักษณะการเชื่อมโยงมีความสำคัญต่อการสะท้อนความเป็นเอกลักษณ์ของนักศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ การพูดคุยแลกเปลี่ยนทัศนะจะได้ประโยชน์เพราะแต่ละคนมีพื้นฐาน ประสบการณ์ที่แตกต่างหลากหลาย จะต้องเชื่อมโยงกับ Scientific thinking และ มีการคิดเชิงระบบ คิดล่วงหน้า</p>

ตาราง 3 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	รายละเอียด
	<p>4.2 ความสำคัญของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการตั้งคำถาม ต่อการสะท้อนความเป็นเอกลักษณ์ของนักศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้</p> <p>ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการตั้งคำถาม มีความสำคัญต่อการสะท้อนความเป็นเอกลักษณ์ของนักศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้เนื่องจาก การตั้งคำถาม จะก่อให้เกิด เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา</p>
	<p>4.3 ความสำคัญคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสังเกต ต่อการสะท้อนความเป็นเอกลักษณ์ของนักศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้</p> <p>ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสังเกตมีความสำคัญต่อการสะท้อนความเป็นเอกลักษณ์ของนักศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เนื่องจากนักศึกษาจำเป็นต้องใช้ทักษะการสังเกตและหาทางแก้ไขจากการรวบรวมหลักฐานที่ได้จากการสังเกต การวิเคราะห์สังเคราะห์และสรุป</p>
	<p>4.4 ความสำคัญคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างเครือข่าย ต่อการสะท้อนความเป็นเอกลักษณ์ของนักศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้</p> <p>ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างเครือข่าย มีความสำคัญต่อการสะท้อนความเป็นเอกลักษณ์ของนักศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เนื่องจากมีการทำงานเป็นกลุ่ม ต้องร่วมกันคิด ไม่คิดคนเดียว</p>
	<p>4.5 ความสำคัญคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้าน การทดลอง ต่อการสะท้อนความเป็นเอกลักษณ์ของนักศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้</p> <p>ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการทดลอง มีความสำคัญต่อการสะท้อนความเป็นเอกลักษณ์ของนักศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เนื่องจากคุณสมบัติข้อนี้จะทำให้ให้ค้นพบว่า สิ่งที่คิดอาจจะยังไม่ถูกต้อง เพราะคนเรามีความแตกต่างกัน</p>

ขั้นตอนที่ 2 ผลการประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวังของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ผู้วิจัยได้นำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ที่เกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ได้จากการการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้บริหาร คณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และผู้ใช้บัณฑิตจากสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มาออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินสภาพปัจจุบันของสภาพความคาดหวังของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนใต้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ นักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จาก 4 สถาบัน จำนวน 392 คน ได้รับคำตอบจากแบบประเมินคืนมา 392 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้จัดลำดับการนำเสนอข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	152	38.78
หญิง	240	61.22
รวม	392	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 18 ปี	1	0.26
18 – 19 ปี	83	21.17
20 – 21 ปี	300	76.53
อายุ 21 ปีขึ้นไป	8	2.04
รวม	392	100.00

ตาราง 4 (ต่อ)

สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. คณะวิชา		
ศึกษาศาสตร์	93	23.72
วิทยาศาสตร์และระบบเทคโนโลยีและ	86	21.94
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	107	27.30
ศิลปศาสตร์และสังคมศาสตร์	32	8.16
วิทยาการจัดการ	74	18.88
รวม	392	100.00
4. สถาบันที่สังกัด		
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี	151	38.52
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา	82	20.92
มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์	74	18.88
มหาวิทยาลัยฟาฏอนี	85	21.68
รวม	392	100.00

จากตาราง 4 แสดงว่า ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 61.22 และเพศชาย จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 38.78

จำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 – 21 ปี จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 76.53 รองลงมาคือ 18-19 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 21.17 อายุ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.04 และอายุต่ำกว่า 18 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.26 ตามลำดับ

จำแนกตามคณะวิชา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาในคณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30 รองลงมาคือ คณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 23.72 คณะวิทยาศาสตร์และระบบเทคโนโลยีและ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.94 คณะวิทยาการจัดการ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 18.88 และคณะศิลปศาสตร์ และสังคมศาสตร์ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.16 ตามลำดับ

จำแนกตามสถาบันที่สังกัดพบว่า ส่วนใหญ่เป็นมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 38.52 รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.68 มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.92 และมหาวิทยาลัยนราธิวาส ราชนครินทร์ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 18.88 ตามลำดับ

2. คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ตามสภาพปัจจุบัน สภาพความคาดหวัง และค่า Modified Priority Needs Index : (PNI_{Modified}) โดยรวมและเป็นรายด้าน

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ตามสภาพปัจจุบัน สภาพความคาดหวัง และค่า Modified Priority Needs Index : (PNI_{Modified}) โดยรวม

คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	n = 392				PNI _{Modified}	ลำดับ
	สภาพปัจจุบัน		สภาพความคาดหวัง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. คุณลักษณะการเชื่อมโยง	3.28	0.21	4.25	0.56	0.30	3
2. คุณลักษณะการตั้งคำถาม	3.05	0.60	4.43	0.43	0.45	1
3. คุณลักษณะการสังเกต	2.95	0.50	3.94	0.43	0.34	2
4. คุณลักษณะการทดลอง	3.11	0.86	3.83	0.71	0.23	5
5. คุณลักษณะการสร้างเครือข่าย	3.54	0.45	4.57	0.28	0.29	4
รวม	3.19	0.52	4.20	0.48		

จากตาราง 5 แสดงว่า คุณลักษณะการตั้งคำถามมีค่าความจำเป็นต้องการมากที่สุด โดยมีค่าความจำเป็น (PNI = 0.45) รองลงมาคือ คุณลักษณะการสังเกต โดยมีค่าความจำเป็น (PNI = 0.34) และรองลงมาคือ คุณลักษณะการเชื่อมโยง มีค่าความจำเป็น (PNI = 0.30) คุณลักษณะการสร้างเครือข่ายโดยมีค่าความจำเป็นที่ (PNI = 0.29) และการทดลองโดยมีค่าความจำเป็นที่ (PNI = 0.23) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และดัชนีลำดับความสำคัญ (PNI Modified) ความต้องการจำเป็นของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ ด้านคุณลักษณะการเชื่อมโยง

คุณลักษณะการเชื่อมโยง	n = 392				PNI _{Modified} d	ลำดับ
	สภาพปัจจุบัน		สภาพความคาดหวัง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. นักศึกษาสามารถเลือกสรรของสองสิ่งมารวมกันเป็นสิ่งใหม่ได้	3.89	0.28	4.06	0.27	0.04	6
2. นักศึกษาสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นที่มีความสามารถที่หลากหลายได้	3.02	0.16	3.98	0.82	0.32	6
3. นักศึกษาสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ จากการตั้งคำถามที่ส่งเสริมให้เกิดจินตนาการที่ประมวลสถานการณ์เพื่อเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ได้	2.99	0.46	4.90	0.43	0.64	2
4. นักศึกษาสามารถค้นพบคำถามที่ถูกต้องด้วยการตั้งคำถามด้วยความมั่นใจเพื่อพัฒนาเป็นนวัตกรรมโดยเชื่อมโยงได้องค์ความรู้ได้	4.51	0.95	4.32	0.71	-0.04	8
5. นักศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นการเชื่อมโยงประสบการณ์กับผู้อื่นได้	2.09	0.35	4.17	0.79	1.00	1
6. นักศึกษาสามารถใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์เป็นพื้นฐานในการเชื่อมโยงการคิดและปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้	3.16	0.40	4.47	0.68	0.41	3

ตาราง 6 (ต่อ)

คุณลักษณะการเชื่อมโยง	n = 392				PNI _{Modified}	ลำดับ
	สภาพปัจจุบัน		สภาพความคาดหวัง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
7. นักศึกษาสามารถใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์เป็นพื้นฐานในการเชื่อมโยงการคิดและปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้	3.35	0.77	3.93	0.82	0.17	5
8. นักศึกษาสามารถคิดล่วงหน้า คิดอย่างมีระบบ เพื่อให้การเชื่อมโยงมีประสิทธิภาพ มากขึ้น	3.21	0.52	4.20	0.79	0.31	4
รวม	3.28	0.49	4.25	0.56		

จากตาราง 6 แสดงว่า สภาพความต้องการจำเป็นด้านการเชื่อมโยง มีความต้องการจำเป็น PNI อยู่ที่ 0.30 พบว่า มีผลความต้องการจำเป็นตามลำดับ คือ นักศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นการเชื่อมโยงประสบการณ์กับผู้อื่นได้ รองลงมา คือ นักศึกษาสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ จากการตั้งคำถามที่ส่งเสริมให้เกิดจินตนาการที่ประมวลสถานการณ์เพื่อเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ได้ นักศึกษาสามารถใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์เป็นพื้นฐานในการเชื่อมโยงการคิดและปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ และนักศึกษามีระบบคิดล่วงหน้า คิดอย่างมีระบบ เพื่อให้การเชื่อมโยงมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และดัชนีลำดับความสำคัญ (PNI Modified) ความต้องการจำเป็นของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ ด้านคุณลักษณะการตั้งคำถาม

คุณลักษณะการตั้งคำถาม	n = 392				PNI _{Modified}	ลำดับ
	สภาพปัจจุบัน		สภาพความคาดหวัง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. นักศึกษาสามารถตั้งคำถามที่แปลกใหม่ แตกต่างจากความเคยชินเดิมเพื่อสะท้อนความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ	2.75	0.46	4.35	0.71	0.58	1
2. นักศึกษาสามารถตั้งคำถามได้อย่างถูกต้องและเร้าให้เกิดมุมมองที่แตกต่างออกไป	2.94	0.6	4.35	0.56	0.48	3
3. นักศึกษาสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ จากการตั้งคำถามที่ส่งเสริมให้เกิดจินตนาการที่ประมวลสถานการณ์เพื่อเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ ได้	3.24	0.82	4.22	0.52	0.30	8
4. นักศึกษาใช้ประโยชน์ที่ได้จากการสงสัยแล้วตั้งคำถามที่เข้าใจ เข้าถึงเพื่อพัฒนาเป็นนวัตกรรมได้	3.12	0.87	4.32	0.62	0.38	6
5. นักศึกษาสามารถค้นพบความรู้ใหม่ที่เป็นที่มาของนักสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมได้	3.35	1.03	4.52	0.56	0.35	7
6. นักศึกษาที่รู้จักตั้งคำถามจะช่วยให้เกิดความกล้าที่จะปรับเปลี่ยนและก้าวข้ามขีดจำกัด	2.92	0.99	4.27	0.49	0.46	4
7. นักศึกษาค้นพบว่า การตั้งคำถามที่ท้าทายทำให้ได้ค้นพบคำตอบและข้อมูลใหม่ๆ	2.96	0.58	4.52	0.62	0.53	2

ตาราง 7 (ต่อ)

คุณลักษณะการตั้งคำถาม	n = 392				PNI _{Modified}	ลำดับ
	สภาพปัจจุบัน		สภาพความคาดหวัง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
8. นักศึกษาค้นพบว่าการตั้งคำถามที่ท้าทายทำให้ได้ค้นพบคำตอบและนวัตกรรมได้	3.07	0.89	4.55	0.58	0.48	3
9. นักศึกษาค้นพบว่าการตั้งคำถามที่ท้าทายทำให้ได้ค้นพบคำตอบและการพัฒนาได้	3.08	0.76	4.42	0.64	0.44	5
รวม	3.05	0.6	4.43	0.43		

จากตาราง 7 แสดงว่า สภาพความต้องการจำเป็นด้านการตั้งคำถาม มีความต้องการจำเป็น PNI อยู่ที่ 0.45 และเมื่อพิจารณารายชื่อของคุณลักษณะ พบว่า มีผลความต้องการจำเป็นตามลำดับ คือ นักศึกษาสามารถตั้งคำถามที่แปลกใหม่ แตกต่างจากความเคยชินเดิมเพื่อสะท้อนความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ รองลงมา คือ นักศึกษาค้นพบว่าการตั้งคำถามที่ท้าทายทำให้ได้ค้นพบคำตอบและข้อมูลใหม่ ๆ นักศึกษาค้นพบว่าการตั้งคำถามที่ท้าทายทำให้ได้ค้นพบคำตอบและนวัตกรรมได้ และนักศึกษสามารถตั้งคำถามได้อย่างถูกต้องและเร้าให้เกิดมุมมองที่แตกต่างออกไป มีค่าดัชนีความลำดับความสำคัญเท่ากัน และนักศึกษาที่รู้จักตั้งคำถาม จะช่วยให้เกิดความกล้าที่จะปรับเปลี่ยนและก้าวข้ามขีดจำกัด

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และดัชนีลำดับความสำคัญ (PNI Modified) ความต้องการจำเป็นของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษา สถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ ด้านคุณลักษณะการสังเกต

คุณลักษณะการสังเกต	n = 392				PNI _{Modified}	ลำดับ
	สภาพปัจจุบัน		สภาพความคาดหวัง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. นักศึกษาสามารถใช้การสังเกตสิ่งต่าง ๆ รอบข้างและค้นพบวิธีการที่แตกต่างในการแก้ปัญหาได้	2.58	0.66	4.24	0.77	0.64	3
2. นักศึกษาสามารถคิดอย่างมีระบบโดยใช้การสังเกตและการการวิเคราะห์เพื่อให้ได้คำตอบที่ถูกต้อง	3.46	0.59	4.20	0.66	0.21	7
3. นักศึกษาสามารถพัฒนาตนเองให้มีทักษะเป็นผู้ที่ถี่ถ้วนในรายละเอียดและกระตุ้นให้เกิดความสงสัยใคร่รู้	3.53	0.62	4.04	0.78	0.14	8
4. นักศึกษาสามารถแสวงหาเหตุผลต่าง ๆ จนค้นพบความต้องการส่วนลึกและตรงกับคำตอบที่คาดหวัง	2.98	0.45	4.19	0.72	0.41	5
5. นักศึกษาค้นพบว่าการสังเกตเป็นกระบวนการในการค้นหาความจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.56	0.63	4.50	0.73	0.76	1
6. นักศึกษาสามารถอธิบายได้ว่าการสังเกตเป็นต้นทางของการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	2.52	0.40	4.07	4.45	0.62	4
7. นักศึกษาสามารถพัฒนาพฤติกรรมการสังเกตเปลี่ยนเป็นทักษะพัฒนาเป็นนวัตกรรมได้	2.54	0.60	4.45	0.93	0.75	2

ตาราง 8 (ต่อ)

คุณลักษณะการสังเกต	n = 392				PNI _{Modified}	ลำดับ
	สภาพปัจจุบัน		สภาพความคาดหวัง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
8. นักศึกษาสามารถนำความรู้ที่ได้จากการสังเกตมาพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างนวัตกรรมได้	3.09	0.77	2.93	0.93	0.05	9
9. นักศึกษาสามารถเกิดการเรียนรู้ว่านวัตกรรมคือ ผลลัพธ์ของการสังเกตที่ทำอย่างมีระบบ	2.68	0.81	3.60	0.80	0.34	6
รวม	2.95	0.5	3.94	0.43		

จากตาราง 8 แสดงว่า สภาพความต้องการจำเป็นด้านการสังเกต มีค่าความต้องการจำเป็น PNI อยู่ที่ 0.34 และเมื่อพิจารณารายชื่อของคุณลักษณะ พบว่า มีผลความต้องการจำเป็นตามลำดับ คือ นักศึกษาค้นพบว่าการสังเกตเป็นกระบวนการในการค้นหาความจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ นักศึกษาสามารถพัฒนาพฤติกรรมการสังเกตเปลี่ยนเป็นทักษะพัฒนาเป็นนวัตกรรมได้ นักศึกษาสามารถใช้การสังเกตสิ่งต่าง ๆ รอบข้างและค้นพบวิธีการที่แตกต่างในการแก้ปัญหาได้ และนักศึกษสามารถอธิบายได้ว่าการสังเกตเป็นต้นทางของการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

ตาราง 9 ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และดัชนีลำดับความสำคัญ (PNI Modified) ความต้องการจำเป็นของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษา สถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ ด้านคุณลักษณะการสร้างเครือข่าย

คุณลักษณะการสร้างเครือข่าย	n = 392				PNI _{Modified}	ลำดับ
	สภาพปัจจุบัน		สภาพความคาดหวัง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. นักศึกษามีความเป็นมิตรในการเข้าหาผู้คนเพื่อให้เกิดความร่วมมือภายใต้พหุวัฒนธรรมได้	3.65	0.61	4.57	0.42	0.25	4
2. นักศึกษาสามารถนำความหลากหลายของผู้อื่นมาสร้างเป็นระบบในการสร้างสรรค์ผลงานได้	3.61	0.67	4.49	0.44	0.24	3
3. นักศึกษาสามารถยอมรับความแตกต่างของผู้อื่น เพราะเห็นคุณค่าของการสร้างเครือข่าย	3.65	2.37	4.75	0.70	0.30	8
4. นักศึกษาสามารถพัฒนานวัตกรรมหรือสิ่งที่ดีขึ้นใหม่โดยใช้เครือข่ายสังคมและศาสนาได้	3.40	0.78	4.43	0.42	0.30	4
5. นักศึกษาเข้าใจการคิดค้นแนวปฏิบัติในการทำงานร่วมกับเครือข่าย จนนำไปสู่การคิดค้นนวัตกรรมที่ขยายผลในวงกว้าง	3.46	0.73	4.45	0.57	0.29	1
6. นักศึกษาสามารถขยายความคิดร่วมกับผู้อื่นเพื่อได้มุมมองที่สะท้อนกลับความแตกต่างหลากหลาย	3.44	0.81	4.47	0.42	0.30	4
7. นักศึกษาเกิดอุปนิสัยในการคบกับผู้อื่นใช้ในการสื่อสารเพราะเห็นว่าเป็นความสำคัญของการสร้างเครือข่าย	3.60	1.01	4.58	0.56	0.27	2

ตาราง 9 (ต่อ)

คุณลักษณะการสร้างเครือข่าย	n = 329				PNI _{Modified}	ลำดับ
	สภาพปัจจุบัน		สภาพความคาดหวัง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
8. นักศึกษาสามารถสร้างตนเองให้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจนกลายเป็น แม่เหล็กของสังคมได้	3.50	0.76	4.78	0.37	0.37	7
รวม	3.54	0.97	4.57	0.49		

จากตาราง 9 แสดงว่า สภาพความต้องการจำเป็นด้านการสร้างเครือข่าย มีค่าความต้องการจำเป็น PNI อยู่ที่ 0.29 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีผลความต้องการจำเป็นตามลำดับ คือ คุณลักษณะที่นักศึกษาต้องการมากที่สุดคือ นักศึกษาเข้าใจการคิดค้นแนวปฏิบัติในการทำงานร่วมกับเครือข่าย จนนำไปสู่การคิดค้นนวัตกรรมที่ขยายผลในวงกว้าง รองลงมาคือนักศึกษาเกิดอุปนิสัยในการคบกับผู้อื่นใช้ในการสื่อสารเพราะเห็นว่าเป็นความสำคัญของการสร้างเครือข่าย นักศึกษาสามารถนำความหลากหลายของผู้อื่นมาสร้างเป็นระบบในการสร้างสรรค์ผลงานได้ และนักศึกษามีความเป็นมิตรในการเข้าหาผู้อื่นเพื่อให้เกิดความร่วมมือภายใต้พหุวัฒนธรรมได้ นักศึกษาสามารถขยายความคิดร่วมกับผู้อื่นเพื่อได้มุมมองที่สะท้อนกลับความแตกต่างหลากหลาย นักศึกษาสามารถพัฒนานวัตกรรมหรือสิ่งที่ดีขึ้นใหม่โดยใช้เครือข่ายสังคมและศาสนาได้ มีค่าดัชนีความลำดับความสำคัญเท่ากัน

ตาราง 10 ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และดัชนีลำดับความสำคัญ (PNI Modified) ความต้องการจำเป็นของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษา สถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ ด้านคุณลักษณะการทดลอง

คุณลักษณะการทดลอง	n = 392				PNI _{Modified}	ลำดับ
	สภาพปัจจุบัน		สภาพความคาดหวัง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. นักศึกษาสามารถแสดงสัญลักษณ์ที่สะท้อนการมีพฤติกรรมนักวิทยาศาสตร์	3.30	0.75	4.04	0.28	0.22	4
2. นักศึกษาสามารถแสดงให้เห็นว่าการทดลองอาจต้องใช้ระยะเวลาและเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน แต่ผลสำเร็จคือการค้นพบสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ ได้	3.14	0.83	3.11	0.42	-0.01	8
3. นักศึกษาสามารถนำความคิดในจินตนาการมาสร้างต้นแบบของนวัตกรรมได้	3.00	0.32	3.60	0.90	0.20	5
4. นักศึกษาเกิดคุณลักษณะของนักประดิษฐ์ผ่านวิธีการในการทดลองได้	2.96	0.29	3.95	0.47	0.33	3
5. นักศึกษาค้นพบว่าถ้าไม่มีการพิสูจน์หรือไม่มีการทดลองก็ไม่สามารถเกิดนวัตกรรม	3.08	0.79	4.67	0.69	0.52	2
6. นักศึกษาค้นพบว่าถ้าจะประสบผลสำเร็จและได้นวัตกรรมจะต้องผ่านการทดลองเป็นจำนวนมาก	3.87	1.16	3.21	0.93	-0.17	7
7. นักศึกษาค้นพบว่าการทดลองเป็นระบบสากลที่ผ่านพิสูจน์มาแล้วว่าสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้	2.20	0.45	4.16	1.54	0.89	1

ตาราง 10 (ต่อ)

คุณลักษณะการทดลอง	n = 392				PNI _{Modified}	ลำดับ
	สภาพปัจจุบัน		สภาพความคาดหวัง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
8. นักศึกษาสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ได้ว่าการทดลองที่เป็นระบบเป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์	3.33	0.89	3.91	0.39	0.17	6
รวม	3.11	0.69	3.83	0.70		

จากตาราง 10 แสดงว่า สภาพความต้องการจำเป็นด้านการทดลอง มีค่าความต้องการจำเป็น PNI อยู่ที่ 0.23 และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า มีผลความต้องการจำเป็นตามลำดับ คือ นักศึกษาค้นพบว่าการทดลองเป็นระบบสากลที่ผ่านพิสูจน์มาแล้วว่าสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม รองลงมา คือ นักศึกษาค้นพบว่าถ้าไม่มีการพิสูจน์หรือไม่มีการทดลองก็ไม่สามารเกิดนวัตกรรมได้ นักศึกษาเกิดคุณลักษณะของนักประดิษฐ์ผ่านวิธีการในการทดลองได้ และนักศึกษสามารถแสดงสัญลักษณ์ที่สะท้อนการมีพฤติกรรมนักวิทยาศาสตร์

ตอนที่ 2 ผลการสร้างชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

1. ผลการประเมินความเหมาะสมของชุดฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยได้นำผลที่ได้จากตอนที่ 1 มาเป็นแนวทางในการสร้าง โครงร่างกิจกรรมสำหรับชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นผลที่ได้จากการการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง และผลการประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวังของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ทำให้เห็นว่า สภาพปัจจุบันของนักศึกษา ทั้ง 5 คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง และจากการให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมทั้งผู้บริหาร อาจารย์และนักศึกษา เห็นว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 5 ด้าน มีความสำคัญในศึกษาและการทำงานในอนาคต จึงควรมีการส่งเสริมให้นักศึกษามีคุณลักษณะภาวะผู้นำดังกล่าว ทั้งนี้ศึกษายังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน การเรียนการทำงานได้อย่างเหมาะสม ส่วนผลของการประเมินพบว่า คุณลักษณะด้านการตั้งคำถาม เป็นคุณลักษณะที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด (PNI = .45) รองลงมา คือ คุณลักษณะด้านการสังเกต (PNI = .34) คุณลักษณะด้านการเชื่อมโยง (PNI = .30) คุณลักษณะด้านการสร้างเครือข่าย (PNI = .29) และคุณลักษณะด้านการทดลอง (PNI = .23) ผู้วิจัยได้นำผลการจัดลำดับค่า PNI รายด้านของคุณลักษณะที่มีความต้องการจำเป็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดมาเป็นแนวทางในการสร้างโครงร่างกิจกรรมหลักสูตรเสริม ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้เทคนิคในการจัดกิจกรรม คือ การเรียนแบบผสมผสาน (Blended Learning) การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL) การจัดการเรียนรู้โดยใช้การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)และการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน (Team Building Learning)ประกอบด้วย 5 กิจกรรม รวมเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรม 2 วัน ระยะเวลา 17 ชั่วโมง ดังนี้ ปฐมนิเทศ 1 ชั่วโมง กิจกรรมฝึกอบรม 15 ชั่วโมง และกิจกรรมปัจฉิม 1 ชั่วโมง

1. คุณลักษณะด้านการตั้งคำถาม เป็นคุณลักษณะที่มีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 (PNI = .45) นำมาร่างเป็น หน่วยการฝึกอบรมที่ 1. “108คำถามเปลี่ยนโลก” เพื่อฝึกการตั้งคำถามที่แตกต่างไปจากความเคยชินเก่า ๆ มีความท้าทายที่จะตั้งคำถามที่ตรงกับความคิดของผู้ถามโดยปราศจากกรอบความคิดใด ๆ

2. คุณลักษณะด้านการสังเกต เป็นคุณลักษณะที่มีความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 2 (PNI = .34) นำมาร่างเป็นหน่วยการฝึกอบรมที่ 2 “นั่งใจให้เฉย” เพื่อฝึกฝนให้ผู้ร่วมกิจกรรมเกิดทักษะการสังเกต ซึ่งจะสามารถพัฒนาเป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านการสังเกตได้

3. คุณลักษณะด้านการเชื่อมโยง เป็นคุณลักษณะที่มีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 3 (PNI = 0.34) นำมาร่างเป็นหน่วยการฝึกอบรมที่ 3 “รวมใจเป็นหนึ่งเดียว” เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดความคิดรวบยอดเกี่ยวกับคำว่า นวัตกรรม และการเชื่อมโยง

4. คุณลักษณะด้านการสร้างเครือข่าย เป็นคุณลักษณะที่มีความจำเป็นต้องการลำดับที่ 4 (PNI = .30) นำมาร่างเป็นหน่วยการฝึกอบรมที่ 4 “โลกนี้มีเราและนาย” เพื่อฝึกการการวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของการสร้างเครือข่ายจากกรณีศึกษา

5. คุณลักษณะด้านการทดลอง เป็นคุณลักษณะที่มีความจำเป็นต้องการลำดับที่ 5 (PNI = .23) นำมาร่างเป็นหน่วยการฝึกอบรมที่ 5 “คนค้นคน” เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมกิจกรรมขบคิดจากเรื่องราวและสถานการณ์ที่ประสพ ซึ่งเป็นการทดลองเพื่อการค้นพบว่าผู้ร่วมกิจกรรมมีคุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นอย่างไร

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่านตามคุณสมบัติที่ผู้วิจัยกำหนด ซึ่งประกอบไปด้วยประเด็นความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของร่างชุดฝึกอบรม โดยพบว่า ร่างชุดฝึกอบรมมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่จะนำไปใช้ในการจัดอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้กับนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กิจกรรมในการฝึกอบรมประกอบไปด้วย 5 กิจกรรม ใช้เวลา 17 ชั่วโมง โดยมีผลการประเมินจากตาราง ดังต่อไปนี้

ตาราง 11 ผลการประเมินความเหมาะสม (ร่าง) ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของนักศึกษาศาสนาบัณฑิตศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ หน่วยการฝึกอบรม
ทั้ง 5 หน่วย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน

n = 7		
ชื่อกิจกรรม	ความเหมาะสม	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ
1. คุณลักษณะการตั้งคำถาม หน่วยการฝึกอบรมที่ 1 “108 คำถามเปลี่ยนโลก”	เหมาะสม	1) ระบุเวลาในการทำกิจกรรมให้ชัดเจน จำนวนชั่วโมง จำนวนวัน ที่ใช้สำหรับแต่ละ หน่วยการอบรม 2) เก็บข้อมูลหลักฐาน ปัญหาอุปสรรค การ แก้ไขปัญหาระหว่างการอบรมเนื่องจากเป็น การอบรมออนไลน์ซึ่งควบคุมได้ยาก 3) ในกิจกรรมใบงาน ควรระบุโจทย์ที่ชัดเจน เพื่อความเข้าใจของผู้เข้าอบรม
2. คุณลักษณะการสังเกต หน่วยการฝึกอบรมที่ 2 “นั่นไงใช่เลย”	เหมาะสม	1) อธิบายอุปกรณ์ให้ละเอียดกว่านี้ 2) เพิ่มการมีคุณลักษณะภาวะผู้นำให้มีจำนวน หัวข้อเท่ากันทุกหน่วยฝึกอบรม 3) ระบุกิจกรรมการแบ่งกลุ่มให้ชัดเจนว่าทำ อย่างไร จำนวนผู้อบรมกลุ่มละ 10 อาจมาก เกินไป ควรให้เหตุผลหรือแนวทางการจัดการ โดยละเอียด โดยเฉพาะในระบบออนไลน์ 4) ระยะเวลาควรเท่ากันทุกหน่วยการอบรม 5) ไม่ควรใช้คำว่าลูกค้ำเนื่องจากเป็น นักวิทยาศาสตร์มากกว่าจะเป็นนักมนุษย

ตาราง 11 (ต่อ)

n = 7		
ชื่อกิจกรรม	ความเหมาะสม	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ
<p>3. คุณลักษณะการเชื่อมโยง หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 “รวมใจกลายเป็นหนึ่งเดียว”</p>	<p>เหมาะสม</p>	<p>6) ระดับ 1 ควรปรับปรุง เสนอแนะให้เปลี่ยนข้อความ จาก “คำอธิบาย ไม่สามารถตั้งข้อสังเกตใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมได้” เป็น “คำอธิบายใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมได้” เป็น “ไม่สามารถตั้งข้อสังเกตใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิม หรือตั้งคำถามใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมได้”</p> <p>1) ปรับชื่อหน่วยอบรมใหม่เป็น “รวมใจเป็นหนึ่งเดียว”</p> <p>2) ระดับ 4 ระดับดีมาก ควรเปลี่ยนจาก “คำอธิบาย สามารถอธิบายการเชื่อมโยงของสองสิ่งขึ้นไปได้ถูกต้องชัดเจน” เป็น “คำอธิบาย สามารถอธิบายการเชื่อมโยงของสองสิ่งขึ้นไปได้ถูกต้อง ชัดเจน และมีเหตุผล”</p> <p>4) ระดับการประเมินระดับ 3 ระดับดี ควรเปลี่ยนจาก “คำอธิบาย” เป็น “คำอธิบาย สามารถอธิบายการเชื่อมโยงของสองสิ่งขึ้นไปได้ถูกต้อง พร้อมเหตุผล”</p>
<p>4. คุณลักษณะการสร้างเครือข่าย หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 “โลกนี้มีเราและนาย”</p>	<p>เหมาะสม</p>	<p>1) การออกแบบวิธีการใช้การสร้างเครือข่ายระดับ 5 ยอดเยี่ยม : ควรเพิ่มเติม เป็น “สามารถวิเคราะห์จากกรณีศึกษาได้ โดยอธิบายให้ชัดเจนประโยชน์ของการมีเครือข่าย และทักษะการสร้างเครือข่ายได้อย่างชัดเจน และเป็นรูปธรรม</p>

ตาราง 11 (ต่อ)

n = 7		
ชื่อกิจกรรม	ความเหมาะสม	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ
		<p>2) การออกแบบวิธีการใช้การสร้างเครือข่ายระดับ 4 ยอดเยี่ยม : ควรเพิ่มเติม เป็น “สามารถการวิเคราะห์จากกรณีศึกษาได้ โดยอธิบายให้ชัดเจนประโยชน์ของการมีเครือข่าย และทักษะการสร้างเครือข่ายได้อย่างชัดเจน และเป็นรูปธรรม</p> <p>3) การออกแบบวิธีการใช้การสร้างเครือข่ายระดับ 3 ยอดเยี่ยม : ควรเพิ่มเติม เป็น “สามารถการวิเคราะห์จากกรณีศึกษาได้ โดยอธิบายให้ชัดเจนประโยชน์ของการมีเครือข่าย และทักษะการสร้างเครือข่ายได้อย่างชัดเจน</p> <p>4) การออกแบบวิธีการใช้การสร้างเครือข่ายระดับ 2 ยอดเยี่ยม : ควรเพิ่มเติม เป็น “สามารถการวิเคราะห์จากกรณีศึกษาได้ โดยอธิบายให้ชัดเจนประโยชน์ของการมีเครือข่าย และทักษะการสร้างเครือข่ายได้</p> <p>5) การออกแบบวิธีการใช้การสร้างเครือข่ายระดับ 1 ยอดเยี่ยม : ควรเพิ่มเติม เป็น “สามารถการวิเคราะห์จากกรณีศึกษาได้ แต่ยังไม่ตรงประเด็น</p> <p>6) คำถามยากเกินไป อาจใช้แค่ ถูก หรือ ผิด ก็ได้</p>

ตาราง 11 (ต่อ)

n = 7		
ชื่อกิจกรรม	ความเหมาะสม	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ
5. คุณลักษณะการทดลอง หน่วยการฝึกอบรมที่ 5 “คนค้นคน”	เหมาะสม	1) ตรวจสอบการสะกดคำ การพิมพ์ ยังมีพิมพ์ผิดและตกหล่น บางข้อความหายไป 2) บางคำที่พบในแบบประเมินไม่ตรงกับเนื้อหา ในหน้า 74 ข้อ 4 ระดับดีมาก ไม่ตรงกับข้อมูลของหน้า 60 ในเนื้อหา 3) หน้า 78 หัวข้อเปลี่ยนจาก 4 เป็น “5 หน่วยฝึกอบรมที่ 5 คุณลักษณะการทดลอง”

จากตาราง 11 แสดงว่า ผลการประเมินความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ (ร่าง) ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความเหมาะสมเชิงเนื้อหาที่จะนำไปจัดกิจกรรมการฝึกอบรม ซึ่งประกอบไปด้วย 5 กิจกรรม กิจกรรมละ 3 ชั่วโมง กิจกรรมปฐมนิเทศ 1 ชั่วโมง และกิจกรรมปัจฉิม 1 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้น ใช้เวลา 17 ชั่วโมง ตามผลการสนทนากลุ่ม ดังนี้

1) จุดมุ่งหมายของการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

1.1) เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

1.2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

2) รายละเอียดกิจกรรมสำหรับชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ แบ่งเป็น 5 กิจกรรม ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

2.1) คุณลักษณะด้านการตั้งคำถาม หน่วยการฝึกอบรมที่ 1. กิจกรรม “108 คำถามเปลี่ยนโลก”

2.2) คุณลักษณะด้านการสังเกต หน่วยการฝึกอบรมที่ 2 กิจกรรม “นั่นไงใช่เลย”

2.3) คุณลักษณะด้านการเชื่อมโยง หน่วยการฝึกอบรมที่ 3 กิจกรรม “รวมใจเป็นหนึ่งเดียว”

2.4) คุณลักษณะด้านการสร้างเครือข่าย หน่วยการฝึกอบรมที่ 4 กิจกรรม “โลกนี้มีเราและนาย”

2.5) คุณลักษณะด้านการทดลอง หน่วยการฝึกอบรมที่ 5 กิจกรรม “คนค้นคน”

3) ในการจัดการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้แนวคิดการพัฒนานักศึกษาในระดับอุดมศึกษาตามกระบวนการเรียนรู้ของโคลบ (Kolb, 1984: 41) โดยใช้วิธีสอนที่เน้นการเรียนรู้จากการกระทำ (Learning by Doing) ซึ่งเน้นนักศึกษาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ มีความเชื่อว่าการเรียนรู้จากการกระทำจริง นักศึกษาเป็นผู้สร้างความรู้ใหม่โดยเริ่มจากการรับรู้ปัญหา คิดหาแนวทางแก้ไข ลงมือปฏิบัติจนเกิดประสบการณ์จากการปฏิบัติ นักศึกษาจะเป็นผู้สร้างความรู้ของตนเอง เกิดการปรับเปลี่ยนความรู้เดิมให้เป็นความรู้ใหม่ ซึ่งจะเป็นความรู้ที่มีความหมายต่อนักศึกษา สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงได้ ทำให้นักศึกษามีประสบการณ์ในการคิด และการกระทำจนก่อให้เกิดการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้จากประสบการณ์มีความคิดที่เป็นหลักสำคัญ คือ เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยประสบการณ์ของนักศึกษา ที่เกิดจากการกระทำจนทำให้เกิดความรู้ใหม่ ปฏิสัมพันธ์ของนักศึกษาทำให้เกิดการขยายของเครือข่ายความรู้อย่างกว้างขวาง และมีการสื่อสารด้วยการพูดหรือเขียนเพื่อสังเคราะห์ความรู้ องค์ประกอบของการเรียนรู้จากประสบการณ์มี 4 ประการ คือ

1. ประสบการณ์ (Experience) โดยผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นผู้ช่วยให้นักศึกษานำประสบการณ์เดิมของตนมาพัฒนาเป็นองค์ความรู้

2. การสะท้อนความคิดและอภิปราย (Reflection and Discussion) โดยผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ช่วยให้นักศึกษามีโอกาสแสดงออกเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างลึกซึ้ง

3. ความเข้าใจเกิดความคิดรวบยอด (Understanding and Conceptualization) นักศึกษาเกิดความเข้าใจนำไปสู่การเกิดความคิดรวบยอด อาจเกิดขึ้นโดยนักศึกษเป็นฝ่ายริเริ่มแล้วผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ช่วยเติมให้สมบูรณ์หรือแนะแนวทาง และนักศึกษเป็นผู้สานต่อจนเกิดความคิดรวบยอด

4. การทดลองหรือประยุกต์แนวคิด (Experiment or Application) นักศึกษาได้นำเอาการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ไปประยุกต์ใช้ในลักษณะหรือสถานการณ์อื่น ๆ จนเกิดเป็นแนวทางปฏิบัติของนักศึกษาเอง

ตาราง 12 ผลการประเมินความเหมาะสมของแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน

n = 7	
รายการประเมิน	ความเหมาะสม
1. ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์	เหมาะสม 7 คน ร้อยละ 100
2. ความเหมาะสมของกิจกรรม	เหมาะสม 7 คน ร้อยละ 100
3. ลำดับขั้นตอนการจัดกิจกรรม	เหมาะสม 7 คน ร้อยละ 100
4. กิจกรรมการมีส่วนร่วม	เหมาะสม
5. บรรยากาศของการเข้าร่วมกิจกรรม	เหมาะสม
6. ระยะเวลา/ช่วงเวลาในการจัดกิจกรรม	เหมาะสม
7. เครื่องมือออนไลน์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรม	เหมาะสม
8. สื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรม	เหมาะสม
9. วิทยากรและผู้ช่วยวิทยากร	เหมาะสม
10. ประโยชน์ของการจัดกิจกรรม	เหมาะสม

จากตาราง 12 แสดงว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า มีประเด็นข้อคำถาม 10 ข้อ โดยมีความเหมาะสมทั้ง 10 ข้อ

จากผลการประเมินความเหมาะสมของชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 คน มาปรับปรุงแก้ไข ทั้งด้านตรงจาทานเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดพิมพ์ การสะกดคำ เกณฑ์การให้คะแนน รายละเอียดในการสร้างกิจกรรม และข้อความของแบบสอบถามความพึงพอใจ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาประสิทธิผลของการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ผู้วิจัยได้นำผลจากการศึกษาความเหมาะสมของกิจกรรมฝึกอบรมเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาในตอนที่ 2 มาดำเนินการทดลองปฏิบัติ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาประสิทธิผลของกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษามหาวิทยาลัยฟาฏอนี ชั้นปีที่ 3 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 30 คน เป็นเพศชาย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 30 และเป็นเพศหญิง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 70 ในขั้นตอนนี้เป็นการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยจากแบบทดสอบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรม ตามแผนการทดลอง The one group Pre-test Post-test design ผลการประเมินดังแสดงในตาราง 13

ตาราง 13 คะแนนการทดสอบก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

ผู้เข้าร่วมกิจกรรม	คะแนนก่อนเข้าร่วมกิจกรรม	คะแนนหลังเข้าร่วมกิจกรรม
คนที่ 1	13	19
คนที่ 2	12	20
คนที่ 3	15	20
คนที่ 4	13	19
คนที่ 5	12	18
คนที่ 6	12	18

ตาราง 13 (ต่อ)

ผู้เข้าร่วมกิจกรรม	คะแนนก่อนเข้าร่วมกิจกรรม	คะแนนหลังเข้าร่วมกิจกรรม
คนที่ 7	13	17
คนที่ 8	13	16
คนที่ 9	11	15
คนที่ 10	14	20
คนที่ 11	12	16
คนที่ 12	12	16
คนที่ 13	13	19
คนที่ 14	12	16
คนที่ 15	13	17
คนที่ 16	11	20
คนที่ 17	16	19
คนที่ 18	13	19
คนที่ 19	14	20
คนที่ 20	15	19
คนที่ 21	14	17
คนที่ 22	13	17
คนที่ 23	13	18
คนที่ 24	13	17
คนที่ 25	12	18
คนที่ 26	15	20
คนที่ 27	10	16
คนที่ 28	11	16

ตาราง 13 (ต่อ)

ผู้เข้าร่วมกิจกรรม	คะแนนก่อนเข้าร่วมกิจกรรม	คะแนนหลังเข้าร่วมกิจกรรม
คนที่ 29	13	17
คนที่ 30	11	15
Mean	12.80	17.80
S.D.	1.372	1.627

จากตาราง 13 แสดงว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีค่าคะแนนก่อนเข้าร่วมกิจกรรมสูงสุดคือ 16 คะแนน จำนวน 1 คน และค่าคะแนนต่ำสุดคือ 10 คะแนน จำนวน 1 คน จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน และหลังการเข้าร่วมกิจกรรมมีคะแนนเพิ่มขึ้นทุกคน โดยมีค่าคะแนนสูงสุดคือ 20 คะแนน จำนวน 6 คน และมีค่าคะแนนต่ำสุดคือ 15 คะแนน จำนวน 2 คน

ตาราง 14 คะแนนการทดสอบก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม เปรียบเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 70

ผู้เข้าร่วมกิจกรรม	Pre-test (20)		Post-test (20)		การประเมินผล (มากกว่าหรือเท่ากับ 70 เปอร์เซ็นต์)
	คะแนน	ร้อยละ	คะแนน	ร้อยละ	
คนที่ 1	13	65	19	95	ผ่านการประเมิน
คนที่ 2	12	60	20	100	ผ่านการประเมิน
คนที่ 3	15	75	20	100	ผ่านการประเมิน
คนที่ 4	13	65	19	95	ผ่านการประเมิน
คนที่ 5	12	60	18	90	ผ่านการประเมิน
คนที่ 6	12	60	18	90	ผ่านการประเมิน
คนที่ 7	13	65	17	85	ผ่านการประเมิน

ตาราง 14 (ต่อ)

ผู้เข้าร่วม กิจกรรม	Pre-test (20)		Post-test (20)		การประเมินผล (มากกว่าหรือเท่ากับ 70 เปอร์เซนต์)
	คะแนน	ร้อยละ	คะแนน	ร้อยละ	
คนที่ 8	13	65	16	80	ผ่านการประเมิน
คนที่ 9	11	55	15	75	ผ่านการประเมิน
คนที่ 10	14	70	20	100	ผ่านการประเมิน
คนที่ 11	12	60	16	80	ผ่านการประเมิน
คนที่ 12	12	60	16	80	ผ่านการประเมิน
คนที่ 13	13	65	19	95	ผ่านการประเมิน
คนที่ 14	12	60	16	80	ผ่านการประเมิน
คนที่ 15	13	65	17	85	ผ่านการประเมิน
คนที่ 16	11	55	20	100	ผ่านการประเมิน
คนที่ 17	16	80	19	95	ผ่านการประเมิน
คนที่ 18	13	65	19	95	ผ่านการประเมิน
คนที่ 19	14	70	20	100	ผ่านการประเมิน
คนที่ 20	15	75	19	95	ผ่านการประเมิน
คนที่ 21	14	70	17	85	ผ่านการประเมิน
คนที่ 22	13	65	17	85	ผ่านการประเมิน
คนที่ 23	13	65	18	90	ผ่านการประเมิน
คนที่ 24	13	65	17	85	ผ่านการประเมิน

ตาราง 14 (ต่อ)

ผู้เข้าร่วม กิจกรรม	Pre-test (20)		Post-test (20)		การประเมินผล (มากกว่าหรือเท่ากับ 70 เปอร์เซนต์)
	คะแนน	ร้อยละ	คะแนน	ร้อยละ	
คนที่ 26	12	60	18	90	ผ่านการประเมิน
คนที่ 26	15	75	20	100	ผ่านการประเมิน
คนที่ 27	10	50	16	80	ผ่านการประเมิน
คนที่ 28	11	55	16	80	ผ่านการประเมิน
คนที่ 29	13	65	17	85	ผ่านการประเมิน
คนที่ 30	11	55	15	75	ผ่านการประเมิน
Mean	12.80	64	17.80	89	ผ่านการประเมิน

จากตาราง 14 แสดงว่า ผลคะแนนการทดสอบก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรม โดยภาพรวม พบว่า ภาพรวมคะแนนเฉลี่ยก่อนเข้าร่วมกิจกรรม (Pre-test) ของนักศึกษา คือ 12.80 หรือคิดเป็นร้อยละเท่ากับ ร้อยละ 64.00 และเมื่อพิจารณารายบุคคลจะเห็นว่า นักศึกษาที่เข้าอบรมทุกคนมีคะแนนไม่เกินเกณฑ์ร้อยละ 70 และจากผลการทดสอบหลังการเข้าร่วมกิจกรรม พบว่า หลังการเข้าร่วมกิจกรรมโดยใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวม พบว่า ผู้เข้าร่วมอบรมมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้นกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรม โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนน หลังเข้าร่วมกิจกรรม (Post-test) ของนักศึกษา คือ 17.80 หรือคิดเป็นร้อยละเท่ากับ ร้อยละ 89.00 และเมื่อพิจารณารายบุคคลจะเห็นว่า ผู้เข้าอบรมทุกคนมีคะแนนสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้คือ ร้อยละ 70 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน แสดงว่ากิจกรรมชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นช่วยเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 15 เปรียบเทียบคะแนนค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

กิจกรรม	n	\bar{X}	S.D.	t	p
ก่อนเข้าร่วมกิจกรรม	30	12.80	1.372	12.79**	0.001
หลังเข้าร่วมกิจกรรม	30	17.80	1.627		

จากตาราง 15 แสดงว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีค่าเท่ากับ 12.80 (S.D. = 1.372) และค่าคะแนนเฉลี่ยหลังการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีค่าเท่ากับ 17.80 (S.D. = 1.627) เมื่อนำมาเปรียบเทียบกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าคะแนนเฉลี่ยหลังการเข้าร่วมกิจกรรมสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยก่อนการเข้าร่วมกิจกรรม

3. ผลการศึกษาพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

การประเมินผลพฤติกรรมของผู้รับการอบรมภายหลังจากเข้ารับการฝึกอบรมแล้ว จะประเมินผลตามสภาพที่เกิดขึ้นจริง โดยใช้แบบวัดพฤติกรรมซึ่งเป็นแบบประเมินให้คะแนน (Scoring rubrics) โดยพิจารณางานที่ได้จากการใช้ชุดฝึกอบรมเสริมหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องได้คะแนนคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในแต่ละด้านไม่ต่ำกว่า 3.51 และคะแนนเฉลี่ยรวมของการประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมากกว่าหรือเท่ากับ 3.51 (มีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมระดับมาก) ถือว่าผ่านเกณฑ์

ตาราง 16 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินพฤติกรรมผู้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

คุณลักษณะ / กิจกรรม	n = 30		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
คุณลักษณะด้านการตั้งคำถาม หน่วยการฝึกอบรมที่ 1 กิจกรรม “108 คำถามเปลี่ยนโลก”	4.15	0.49	มาก
คุณลักษณะด้านการสังเกต หน่วยการฝึกอบรมที่ 2 กิจกรรม “นั่นไงใช่เลย”	4.47	0.49	มาก
คุณลักษณะด้านการเชื่อมโยง หน่วยการฝึกอบรมที่ 3 กิจกรรม “รวมใจกลายเป็นหนึ่งเดียว”	4.47	0.47	มาก
คุณลักษณะด้านการสร้างเครือข่าย หน่วยการฝึกอบรมที่ 4 กิจกรรม “โลกนี้มีเราและนาย”	4.42	0.49	มาก
คุณลักษณะด้านการทดลอง หน่วยการฝึกอบรมที่ 5 กิจกรรม “คนค้นคน”	4.63	0.49	มากที่สุด
รวม	4.43	0.49	มาก

จากตาราง 16 แสดงว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามสภาพจริงในแต่ละคุณลักษณะของนักศึกษาทุกคน มีดังนี้ นักศึกษามีพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการตั้งคำถาม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 นอกจากนี้ยังมีพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสังเกต อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 อีกทั้งมีพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการเชื่อมโยง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 และมีพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างเครือข่าย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 รวมถึงมีพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการทดลอง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 โดยมีค่าเฉลี่ยมีพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตามสภาพจริงโดยรวมของนักศึกษาทุกคน อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43

ตาราง 17 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาศาสนาบัณฑิตศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ตามสภาพจริง ด้านคุณลักษณะการตั้งคำถาม

คุณลักษณะ / กิจกรรม	n = 30		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
คุณลักษณะด้านการตั้งคำถาม หน่วยการฝึกอบรมที่ 1 กิจกรรม “108คำถามเปลี่ยนโลก”	4.15	0.49	มาก

จากตาราง 17 แสดงว่า นักศึกษาได้คะแนนคุณลักษณะด้านการตั้งคำถาม ไม่ต่ำกว่า 3.51 คะแนน ถือว่าผ่านเกณฑ์ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะด้านการตั้งคำถามอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.15 จากคะแนนเต็ม 5.00 นักศึกษามีพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการตั้งคำถาม อยู่ในระดับ มาก

ตาราง 18 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาศาสนาบัณฑิตศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ตามสภาพจริง ด้านคุณลักษณะการสังเกต

คุณลักษณะ / กิจกรรม	n = 30		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
คุณลักษณะด้านการสังเกต หน่วยการฝึกอบรมที่ 2 กิจกรรม “นั่งใจใสเลย”	4.47	0.49	มาก

จากตาราง 18 แสดงว่า นักศึกษาได้คะแนนคุณลักษณะด้านการสังเกต ไม่ต่ำกว่า 3.51 คะแนน ถือว่าผ่านเกณฑ์ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะด้านการสังเกตอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.47 จากคะแนนเต็ม 5.00 นักศึกษามีพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสังเกต อยู่ในระดับ มาก

ตาราง 19 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ตามสภาพจริง ด้านคุณลักษณะการเชื่อมโยง

คุณลักษณะ / กิจกรรม	n = 30		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
คุณลักษณะด้านการเชื่อมโยง หน่วยการฝึกอบรมที่ 3 กิจกรรม “รวมใจเป็นหนึ่ง เดียว”	4.47	0.47	มาก

จากตาราง 19 แสดงว่า นักศึกษาได้คะแนนคุณลักษณะด้านการเชื่อมโยง ไม่ต่ำกว่า 3.51 คะแนน ถือว่าผ่านเกณฑ์ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะด้านการเชื่อมโยง อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.47 จากคะแนนเต็ม 5.00 นักศึกษามีพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการเชื่อมโยง อยู่ในระดับ มาก

ตาราง 20 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ตามสภาพจริง ด้านคุณลักษณะการสร้างเครือข่าย

คุณลักษณะ / กิจกรรม	n = 30		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
คุณลักษณะด้านการสร้างเครือข่าย หน่วยการฝึกอบรมที่ 4 กิจกรรม “โลกนี้มีเราและ นาย”	4.42	0.49	มาก

จากตาราง 20 แสดงว่า นักศึกษาได้คะแนนคุณลักษณะด้านการสร้างเครือข่าย ไม่ต่ำกว่า 3.51 คะแนน ถือว่าผ่านเกณฑ์ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะด้านการสร้างเครือข่าย อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.42 จากคะแนนเต็ม 5.00 นักศึกษามีพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างเครือข่าย อยู่ในระดับ มาก

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ตามสภาพจริงด้านคุณลักษณะการทดลอง

คุณลักษณะ / กิจกรรม	n = 30		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
คุณลักษณะด้านการสร้างเครือข่าย หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 กิจกรรม “คนค้นคน”	4.63	0.49	มากที่สุด

จากตาราง 21 แสดงว่า นักศึกษาได้คะแนนคุณลักษณะด้านการสร้างทดลอง ไม่ต่ำกว่า 3.51 คะแนน ถือว่าผ่านเกณฑ์ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะด้านการทดลอง อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.63 จากคะแนนเต็ม 5.00 นักศึกษามีพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการทดลอง อยู่ในระดับ มาก

ตาราง 22 คะแนนคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามสภาพจริงรายบุคคล

ผู้เข้าร่วมกิจกรรม	ค่าเฉลี่ย (คะแนนเต็ม 5)	ระดับคุณลักษณะ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
คนที่ 1	4.3	ระดับมาก
คนที่ 2	4.6	ระดับมากที่สุด
คนที่ 3	4.9	ระดับมากที่สุด
คนที่ 4	4.8	ระดับมากที่สุด
คนที่ 5	4.6	ระดับมากที่สุด
คนที่ 6	4.6	ระดับมากที่สุด
คนที่ 7	4.2	ระดับมาก
คนที่ 8	4.2	ระดับมาก
คนที่ 9	4.1	ระดับมาก
คนที่ 10	4.9	ระดับมากที่สุด
คนที่ 11	4.4	ระดับมาก

ตาราง 22 (ต่อ)

ผู้เข้าร่วมกิจกรรม	ค่าเฉลี่ย (คะแนนเต็ม 5)	ระดับคุณลักษณะ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
คนที่ 12	4.4	ระดับมาก
คนที่ 13	4.6	ระดับมากที่สุด
คนที่ 14	4.4	ระดับมาก
คนที่ 15	4.2	ระดับมาก
คนที่ 16	4.8	ระดับมากที่สุด
คนที่ 17	4.6	ระดับมากที่สุด
คนที่ 18	4.6	ระดับมากที่สุด
คนที่ 19	4.9	ระดับมากที่สุด
คนที่ 20	4.8	ระดับมากที่สุด
คนที่ 21	4.3	ระดับมาก
คนที่ 22	4.2	ระดับมาก
คนที่ 23	4.1	ระดับมาก
คนที่ 24	4.1	ระดับมาก
คนที่ 25	4.2	ระดับมาก
คนที่ 26	4.8	ระดับมากที่สุด
คนที่ 27	4	ระดับมาก
คนที่ 28	4.2	ระดับมาก
คนที่ 29	4.2	ระดับมาก
คนที่ 30	4.2	ระดับมาก

จากตาราง 22 แสดงว่า นักศึกษาทุกคนได้คะแนนคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในแต่ละด้านไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ คือ 3.51 โดยนักศึกษาส่วนใหญ่มีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ถือว่าผ่านเกณฑ์ ดังนั้นจากนักศึกษาทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามสภาพจริงอยู่ในระดับ มาก

4. ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

การประเมินความพึงพอใจต่อกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาให้นักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมได้แสดงความคิดเห็นต่อการเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งผลการสอบถามความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมโดยรวม ดังแสดงในตาราง 23

ตาราง 23 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรม โดยรวม

	n = 30		t	p	ระดับ ความพึงพอใจ
	\bar{X}	S.D.			
1. ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์	4.33	0.61	6.019	.001	มาก
2. ความเหมาะสมของกิจกรรม	4.17	0.38	7.776	.001	มาก
3. ลำดับขั้นตอนการจัดกิจกรรม	4.07	0.64	3.918	.001	มาก
4. กิจกรรมการมีส่วนร่วม	3.87	0.68	2.370	.001	มาก
5. บรรยากาศของการเข้าร่วมกิจกรรม	4.00	0.83	2.643	.001	มาก
6. ระยะเวลา/ช่วงเวลาในการจัดกิจกรรม	3.43	0.94	0.572	.001	ปานกลาง
7. เครื่องมือออนไลน์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรม	4.00	0.79	2.777	.001	มาก
8. สื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรม	4.07	0.58	4.323	.001	มาก
9. วิทยากรและผู้ช่วยวิทยากร	4.40	0.56	7.116	.001	มาก
10. ประโยชน์ของการจัดกิจกรรม	4.53	0.73	6.256	.001	มากที่สุด
รวม	4.09	0.67	3.876	.001	มาก

จากตาราง 23 แสดงว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจต่อกิจกรรม
ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3
จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.09$) โดยเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่
กำหนด พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจทุกข้อสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ 3.51 (ระดับ
มาก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผลการวิจัยดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวังของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อสร้างชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนากิจกรรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขั้นตอนดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวังของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

การประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวังของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นการประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวังของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยได้ดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

สำหรับในขั้นตอนนี้เป็นกระบวนการในการศึกษาหลักการและแนวคิด รวมทั้งทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อมูลและทราบถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้ในการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ของนักศึกษาศาสนาบัณฑิตศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กับผู้ให้ข้อมูล รวมทั้งสิ้น 20 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ **กลุ่มที่ 1** ผู้บริหาร คณาจารย์ที่มีคุณสมบัติตามที่ผู้วิจัยกำหนดในบทที่ 3 จำนวนมหาวิทยาลัยละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 1 คน อาจารย์ 2 คน จาก 4 มหาวิทยาลัย รวมทั้งสิ้น 12 คน (ตามคุณสมบัติที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ในบทที่ 3) และ **กลุ่มที่ 2** ผู้ใช้บัณฑิตจากสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวนมหาวิทยาลัยละ 2 คน ผู้ใช้บัณฑิตที่มีบัณฑิตจากทั้ง 4 มหาวิทยาลัยสังกัด ประกอบด้วย ผู้ใช้บัณฑิตจากหน่วยงานภาครัฐ 1 คน และ ผู้ใช้บัณฑิตจากหน่วยงานภาคเอกชน 1 คน รวมมหาวิทยาลัยละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 8 คน (ตามคุณสมบัติที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ในบทที่ 3) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ถูกนำมาศึกษา ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา โดยใช้วิธีการการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) มาทำการการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำเสนอและสรุปการวิเคราะห์โดยนำเสนอในรูปแบบการบรรยาย เพื่อนำไปสู่การสร้างรูปแบบการประเมินสำหรับขั้นตอนที่ 2 ต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวังของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาศาสนาบัณฑิตศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ผู้วิจัยได้นำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาศาสนาบัณฑิตศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ได้จากการการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นอาจารย์และผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มาออกแบบเป็นโครงร่างของเครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวังของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาศาสนาบัณฑิตศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ โดยประชากรเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 – 4 ปีการศึกษา 2562 จาก 4 สถาบัน จำนวนทั้งสิ้น 17,894 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ นักศึกษาศาสนาบัณฑิตศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จาก 4 สถาบัน ได้แก่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์และมหาวิทยาลัยฟาฏอนี ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ จำนวน 392 คน ดำเนินการวิจัยโดยศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม รวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นสังเคราะห์แนวคิดเพื่อเป็นองค์ประกอบเบื้องต้นในการกำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวังของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาศาสนาบัณฑิตศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความ

สอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยพิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในข้อคำถาม นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) เพื่อการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามแบบของครอนบาค โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันของนักศึกษา เท่ากับ 0.89 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับสภาพความคาดหวังของนักศึกษา เท่ากับ 0.92 โดยได้ข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัย จำนวนทั้งสิ้น 50 ข้อ จากนั้นเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และจัดลำดับความสำคัญของข้อมูล (PNI_{Modified}) เพื่อนำไปเป็นขอบเขตของ (ร่าง) กิจกรรมชุดฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ระยะที่ 2 การสร้างชุดฝึกอบรมเพื่อสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้นำผลที่ได้จากตอนที่ 1 มาเป็นแนวทางในการสร้างโครงร่างกิจกรรมสำหรับชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นผลที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้เทคนิคในการจัดกิจกรรม คือ การเรียนแบบผสมผสาน (Blended Learning) การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL) การจัดการเรียนรู้โดยใช้การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน (Team Building Learning) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1. ความรู้ (knowledge) 2. เข้าใจ (comprehension) 3. การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ (Application) 4. การวิเคราะห์ (Analysis) 5. การสังเคราะห์ (Synthesis) 6. ประเมินค่า (Evaluation) เป็นตัวกำหนดจุดมุ่งหมายของแต่ละกิจกรรม หลังการเขียนร่างชุดฝึกอบรม ผู้วิจัยได้นำโครงร่างชุดฝึกอบรมและร่างแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรม นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมตามสภาพจริง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องของโครงร่างกิจกรรม ได้แก่ อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาระบบเทคโนโลยีและทางการศึกษา / ระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ รวมทั้งนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรม โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 7 คน ซึ่งกำหนดคุณสมบัติในการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความเหมาะสมจากเกณฑ์ คุณสมบัติที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ ดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตรสายการศึกษาศอนในระดับอุดมศึกษา ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน
2. เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการวัดประเมินผลเกี่ยวกับนักศึกษา จำนวน 2 คน
3. เป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในงานวิจัย การฝึกอบรมด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หรือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบประเมิน ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามที่ใช้ในการประเมินในประเด็นความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของร่างชุดฝึกอบรม โดยพบว่า ร่างชุดฝึกอบรมมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่จะนำไปใช้ในการจัดอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้กับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กิจกรรมในการฝึกอบรมประกอบไปด้วย 5 กิจกรรม ใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 17 ชั่วโมง

ระยะที่ 3 การศึกษาประสิทธิผลของชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินผลการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

1. การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการเข้าร่วมการฝึกอบรม

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินผลการใช้กิจกรรมเสริมหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมเป็นนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยฟาฏอนีที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2562 โดยพิจารณาจากนักศึกษาที่มีความสมัครใจเข้าร่วมการฝึกอบรม จำนวน 30 คน

2. การประเมินจากแบบทดสอบหลังการอบรม (post- test) ของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม

ในขั้นตอนนี้ผู้ประเมินทำการประเมินผลจากการใช้แบบทดสอบหลังเรียน (posttest) ทดสอบนักศึกษาหลังการอบรม ของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเสริมหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน จากผลการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ นำผลการทดสอบที่ได้

จากการทดสอบหลังเรียนมาทำการการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง ประกอบคำบรรยาย เทียบกับเกณฑ์การผ่านที่ตั้งไว้ คือร้อยละ 70

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ในการประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น ผู้ประเมินได้ทำการประเมินตามสภาพจริงจากผลการใช้ชุดฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน โดยประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามสภาพจริง จากกิจกรรมตามหน่วยการเรียนรู้ 5 หน่วยการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) หน่วยการฝึกอบรมที่ 1 “108 คำถามเปลี่ยนโลก” 2) หน่วยการฝึกอบรมที่ 2 “นั่นไงใช่เลย” 3) หน่วยการฝึกอบรมที่ 3 “รวมใจเป็นหนึ่งเดียว” 4) หน่วยการฝึกอบรมที่ 4 “โลกนี้มีเราและนาย” และ 5) หน่วยการฝึกอบรมที่ 5 “คนค้นคน” จากนั้นนำผลที่ได้จากการประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามสภาพจริง มานำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยกำหนดการแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย ซึ่งนักศึกษาต้องได้คะแนนคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในแต่ละด้านไม่ต่ำกว่า 3.51 และคะแนนเฉลี่ยรวมของการประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมากกว่าหรือเท่ากับ 3.51 (มีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมระดับมาก) จึงถือว่าผ่านเกณฑ์

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

การศึกษาคความพึงพอใจของนักศึกษาในการเข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมเป็นนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยฟาฏอนี ชั้นปีที่ 3 ปีการศึกษา 2562 โดยพิจารณาจากนักศึกษาที่มีความสมัครใจเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจที่สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเบื้องต้น และทำการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ จำนวน 7 คน ทำการประเมิน แล้วนำแบบสอบถามความพึง

พอใจที่ได้มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบที (One-sample T-Test) โดยกำหนดเกณฑ์ของค่าคะแนนเฉลี่ย ความพึงพอใจในแต่ละข้อไม่ต่ำกว่า 3.51 และคะแนนเฉลี่ยรวมของความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มากกว่าหรือเท่ากับ 3.51 (มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงถือว่าผ่านการประเมิน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการประเมินสภาพปัจจุบันและความคาดหวังในการการเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการประเมินสภาพปัจจุบันและความคาดหวังในการการเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สภาพความต้องการจำเป็นของ คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ โดยรวมมีค่าความต้องการจำเป็น PNI อยู่ที่ 0.32 และเมื่อพิจารณารายด้านของคุณลักษณะ พบว่า คุณลักษณะการตั้งคำถามมีค่าความต้องการจำเป็นมากที่สุด โดยมีค่าความต้องการจำเป็นที่ PNI = 0.45 รองลงมาคือ คุณลักษณะการสังเกต มีค่าความต้องการจำเป็นที่ PNI = 0.34 และคุณลักษณะการเชื่อมโยง มีค่าความต้องการจำเป็นที่ PNI = 0.30 คุณลักษณะการสร้างเครือข่าย มีค่าความต้องการจำเป็นที่ PNI = 0.29 และคุณลักษณะการทดลอง มีค่าความต้องการจำเป็นที่ PNI = 0.23 ตามลำดับ

2. ผลการสร้างชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ผู้วิจัยได้นำผลที่ได้จากตอนที่ 1 มาเป็นแนวทางในการสร้างโครงสร้างกิจกรรมสำหรับชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นผลที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและผลการประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวังของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ทำให้เห็นว่า สภาพปัจจุบันของนักศึกษาทั้ง 5 คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง และจากการให้ความคิดเห็นเพิ่มเติม ทั้งผู้บริหาร อาจารย์และนักศึกษา เห็นว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 5 ด้าน มีความสำคัญในศึกษาและการ

ทำงานในอนาคต จึงควรมีการส่งเสริมให้นักศึกษามีคุณลักษณะภาวะผู้นำดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษา ยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน การเรียนการทำงานได้อย่างเหมาะสม ส่วนผลของการประเมินพบว่า คุณลักษณะด้านการตั้งคำถาม เป็นคุณลักษณะที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด (PNI = .45) รองลงมาคือ คุณลักษณะการสังเกต (PNI = .34) คุณลักษณะการเชื่อมโยง (PNI = .30) คุณลักษณะการสร้างเครือข่าย (PNI = .29) และ คุณลักษณะการทดลอง (PNI = .23) ผู้วิจัยได้นำผลการจัดลำดับค่า PNI รายด้านของคุณลักษณะที่มีความต้องการจำเป็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดมาเป็นแนวทางในการสร้างโครงร่างกิจกรรมหลักสูตรเสริม ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เทคนิคในการจัดกิจกรรม คือ การเรียนแบบผสมผสาน (Blended Learning) การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL) การจัดการเรียนรู้โดยใช้การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน (Team Building Learning) ประกอบด้วย 5 กิจกรรม รวมระยะเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 2 วัน ใช้เวลา 17 ชั่วโมง ได้แก่ กิจกรรมปฐมนิเทศ 1 ชั่วโมง กิจกรรมฝึกอบรม 15 ชั่วโมง และกิจกรรมปัจฉิมนิเทศ 1 ชั่วโมง

3. ผลการศึกษาประสิทธิผลของการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

3.1 ผลคะแนนจากการทดสอบก่อนอบรมของนักศึกษา พบว่า ภาพรวมคะแนนเฉลี่ยก่อนฝึกอบรม (pre-test) ของนักศึกษา คือ ($\bar{X} = 12.80$) คิดเป็นร้อยละ 64.00 เมื่อพิจารณารายบุคคลจะเห็นว่า นักศึกษาที่เข้าอบรมทุกคนมีคะแนนไม่เกินเกณฑ์ร้อยละ 70 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และภายหลังเมื่อเข้าร่วมอบรมโดยใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า มีความแตกต่างกัน โดยที่คะแนนหลังเรียนโดยใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยคือ ($\bar{X} = 17.8$) คิดเป็นร้อยละ 89.00 ซึ่งสูงกว่าคะแนนก่อนเรียนโดยใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างเกณฑ์ (ร้อยละ 70) กับคะแนนสอบหลังเรียน พบว่า คะแนนสอบหลังอบรมสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ (α) .05 จึงตัดสินใจได้ว่าผลการเปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มากกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผลการศึกษาพฤติกรรมการของผู้เข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ค่าคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามสภาพจริงในแต่ละคุณลักษณะของนักศึกษาทุกคน มีดังนี้
 คุณลักษณะการตั้งคำถาม = 4.15 คุณลักษณะการสังเกต = 4.47 คุณลักษณะการเชื่อมโยง = 4.47
 คุณลักษณะการสร้างเครือข่าย = 4.42 คุณลักษณะการทดลอง = 4.63 โดยมีค่าเฉลี่ยคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามสภาพที่เป็นจริงโดยรวมของนักศึกษาทุกคน อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย = 4.44 จากคะแนนเต็ม 5.00 โดยเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ไม่ต่ำกว่า 3.51 แล้ว คะแนนเฉลี่ยรวมของการประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีค่ามากกว่า 3.51 (มีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมระดับมาก) ถือว่าผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

3.3 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด คือ 3.51 (ระดับมาก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาความต้องการจำเป็นของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 5 ด้าน ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลตามลำดับความต้องการจำเป็น ดังต่อไปนี้

1.1 จากการศึกษา พบว่า คุณลักษณะด้านการตั้งคำถามมีความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 1 (PNI = .45) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีผลความต้องการจำเป็นตามลำดับคือ นักศึกษาสามารถตั้งคำถามที่แปลกใหม่ แตกต่างจากความเคยชินเดิมเพื่อสะท้อนความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ นักศึกษาค้นพบว่าการตั้งคำถามที่ทำทนายทำให้ได้ค้นพบคำตอบและข้อมูลใหม่ ๆ นักศึกษาค้นพบว่าการตั้งคำถามที่ทำทนายทำให้ได้ค้นพบคำตอบและนวัตกรรมได้ และนักศึกษาสามารถตั้งคำถามได้อย่างถูกต้องและเร้าให้เกิดมุมมองที่แตกต่างออกไป และนักศึกษาสามารถคิดล่วงหน้า คิดอย่างมีระบบ เพื่อให้การเชื่อมโยงมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าดัชนีความลำดับความสำคัญเท่ากัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดการเรียนการสอนโดยส่วนใหญ่จะมีการบูรณาการกิจกรรมที่พัฒนานักศึกษาตามอัตลักษณ์ที่สถาบันแต่ละแห่งได้กำหนดไว้ แต่ยังคงขาดวิธีการใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมในการพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะด้านการตั้งคำถาม ซึ่งการตั้งคำถามเป็นจุดเริ่มต้นของข้อสงสัยที่ต้องการแสวงหาคำตอบ หากนักศึกษามีคุณลักษณะดังกล่าวย่อมทำให้

เป็นบุคคลที่มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถสร้างแนวคิดและการแก้ปัญหา รวมทั้งเป็นจุด
 ก่อกำเนิดของความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม อีกทั้งอาจเป็นเพราะนักศึกษาเห็นถึงความสำคัญ
 ของการพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เนื่องจากคุณลักษณะดังกล่าวเป็น
 สิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานในอนาคต เพราะหากเรามีความพร้อมรับบทบาทผู้นำในอนาคต
 ข้างหน้า ก็จะทำให้ทราบถึงแนวปฏิบัติที่ชัดเจนอันนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำใน
 อนาคตได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณลักษณะด้านการตั้งคำถาม ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้าง
 นวัตกรรม ที่นักศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดทักษะการตั้งคำถาม ซึ่งเป็นกระบวนการบูรณาการความรู้
 ด้านวิทยาศาสตร์ และนักศึกษาส่วนมากจะเป็นผู้รับมากกว่า นอกจากนี้ ซึ่งนักศึกษามองว่าทักษะ
 การตั้งคำถามมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนา เนื่องจากเป็นกระบวนการขั้นตอนในการทำ
 ความเข้าใจกับสิ่งต่าง ๆ คือการตั้งคำถามเชิงสาเหตุ เพื่อให้เข้าใจลึกซึ้งซึ่งว่าทำไมสิ่งต่าง ๆ จึงเป็น
 อย่างนั้น ซึ่งประกอบด้วยเคล็ดลับต่าง ๆ ได้แก่ การระดมคำถาม การบ่มเพาะการคิดคำถาม
 ติดตามอัตราส่วนคำถามคำตอบของคุณ และการจดบันทึกคำถามที่สำคัญ สอดคล้องกับแนวคิด
 ทฤษฎีของ แอนดอร์สัน และ แครทวอห์ล (Anderson and Krathwohl. 2001) ซึ่งได้อธิบายถึง
 วัตถุประสงค์การเรียนรู้ใน 2 มิติ คือ พิจารณาลักษณะของความรู้ และพิจารณาการเรียนรู้ทาง
 ปัญญา 6 ชั้น โดยแบ่งเป็นระดับการจำ (remembering) การเข้าใจ (understanding) การ
 ประยุกต์ใช้ (applying) การวิเคราะห์ (analyzing) การประเมินผล (evaluating) และการ
 สร้างสรรค์ (creating) การถามคำถามในระดับต่าง ๆ โดยใช้เทคนิคการตั้งคำถามอย่าง มี
 ประสิทธิภาพนั้น ช่วยให้ผู้สอนทราบพื้นฐานความสามารถของผู้เรียน และช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียน
 เกิดความสนใจ อยากรู้ อยากเห็น และเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอน ช่วยทบทวน
 บทเรียน รวมทั้งช่วยในการประเมินผลว่า การสอนได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ช่วยให้
 ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการคิดค้นด้วยตัวของผู้เรียนเอง ให้ผู้เรียนมีเหตุมีผลช่วยพัฒนาความคิด
 อย่างมีวิจรรย์ญาณ อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีการพัฒนานวัตกรรมของ เจฟฟี่ เกร
 เกอร์เซน และ คริสเตนเซน (Jeffery H. Dyer Hal B. Gregersen Clayton & M.Christensen.
 2011) ระบุว่า การตั้งคำถามอย่างถูกต้อง คำถามที่เร้าให้เกิดมุมมองที่แตกต่างออกไป ช่วยท้าทาย
 ความคิดให้ออกจากกรอบความคิดเดิมและหลุดจากความคุ้นชินเก่า ๆ ได้ อีกทั้งช่วยให้เกิดความ
 กล้าที่จะปรับเปลี่ยน และก้าวข้ามข้อจำกัดต่าง ๆ ส่งเสริมให้เกิดจินตนาการที่จะประมวล
 สถานการณ์และเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรลดา
 วิวัฒน์เจริญวงศ์ (2558) ที่ศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้แบบใช้คำถามที่มีต่อผลการเรียนรู้ของ
 นักศึกษาในรายวิชาหลักการบัญชีขั้นต้น 2 พบว่า นักศึกษาในรายวิชาหลักการบัญชีขั้นต้น 2

ที่ได้รับการสอนโดยใช้เทคนิคการใช้คำถาม มีผลการเรียนรู้หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาระดี ชาญวิรัตน์ ประดับศรี พิณอุโท และสุภาวดี วิสุวรรณ (2560) ที่ศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะการตั้งคำถามเพื่อหาคำตอบอย่างเป็นระบบ โดยการสอนกลยุทธ์การตั้งถามตามรูปแบบ Special Chef ของนักศึกษาศายการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พบว่า ภายหลังจากสอนกลยุทธ์การตั้งถามตามรูปแบบ Special Chef นักศึกษามีทักษะการตั้งคำถามที่สูงขึ้น จากระดับปานกลางในครั้งที่ 1 จนถึงระดับดีมากในครั้งที่ 5 โดยมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น ร้อยละ 84.71 เมื่อแยกความสามารถรายด้านพบว่า 1) ตรงประเด็น 2) ใช้ศัพท์เจาะลึก และ 3) เชื่อมโยงสืบเสาะ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีทั้ง 3 ด้าน และการตระหนักรู้เกี่ยวกับการตั้งคำถาม มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 74.98 ซึ่งอยู่ในระดับดีโดยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณากร สุทัศนมาลี และสุนทร สืบคำ (2552) ที่ศึกษาการสอนโดยการกระตุ้นให้นักศึกษาตั้งคำถามสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิศวกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พบว่า นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้นเมื่อเทียบกับก่อนการตั้งคำถาม คิดเป็นร้อยละ 83.33 ในจำนวนนี้มีผลการเรียนเพิ่มขึ้นมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 100 คิดเป็นร้อยละ 33.33 และมีผลการเรียนเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 0.1 - 99.9 คิดเป็นร้อยละ 50.00 จากการสังเกตพฤติกรรมการตั้งคำถามในชั้นเรียนและการตอบคำถามพบว่า นักศึกษามีทักษะในการใช้ภาษาเพิ่มขึ้น และคำถามเชิงสร้างสรรค์เกิดขึ้นในชั้นเรียนตลอดเวลา แสดงให้เห็นว่า การที่นักศึกษาได้อ่านบทเรียนล่วงหน้า ทำให้นักศึกษาสามารถตั้งคำถามได้อย่างสร้างสรรค์ อันเกิดจากการมีเวลาในการคิด วิเคราะห์และสังเคราะห์คำถาม ดังนั้น การส่งเสริมและพัฒนาการตั้งคำถาม จะเป็นการกระตุ้นให้นักศึกษาได้ใช้กระบวนการคิดค้นคว้าหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหา และสรุปแนวคิดได้ด้วยตนเอง เป็นการพัฒนาความคิดในระดับสูง และความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน โดยเฉพาะในบริบทของการจัดการเรียนการสอน ที่ผู้สอนสามารถสอดแทรกเข้าไปได้ในทุกกิจกรรมการเรียนการสอน

1.2 จากการศึกษา พบว่า คุณลักษณะด้านการสังเกตมีความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 2 (PNI = .34) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีผลความต้องการจำเป็นตามลำดับคือ นักศึกษาค้นพบว่าการสังเกตเป็นกระบวนการในการค้นหาความจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักศึกษาสามารถพัฒนาพฤติกรรมการสังเกตเปลี่ยนเป็นทักษะพัฒนาเป็นนวัตกรรมได้ นักศึกษาสามารถใช้การสังเกตสิ่งต่าง ๆ รอบข้างและค้นพบวิธีการที่แตกต่างในการแก้ปัญหาได้ และนักศึกษสามารถอธิบายได้ว่าการสังเกตเป็นต้นทางของการคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนักศึกษาส่วนมากยังขาดทักษะการสังเกต ซึ่งเป็นทักษะขั้นพื้นฐานที่จำเป็น และช่วยในการค้นคว้ารวมทั้ง

รวบรวมหลักฐานที่มาของสิ่งต่าง ๆ อย่างมีวิจารณญาณ เพื่อนำมาการวิเคราะห์หาสาเหตุของเหตุการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้น อีกทั้งนักศึกษาส่วนใหญ่ไม่ได้เรียนรู้ หรือยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ จึงทำให้มีคุณลักษณะด้านการสังเกตไม่มากนัก โดยการสังเกตเป็นความสามารถในการใช้ประสาทสัมผัสเข้าไปสัมผัสโดยตรงกับปรากฏการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยสามารถบอกลักษณะหรือคุณสมบัติของข้อมูลนั้นได้ว่า มีสิ่งใดบ้างที่แตกต่างหรือคล้ายคลึงหรือมีสิ่งที่คลาดเคลื่อนไม่สมบูรณ์ของข้อมูล สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีการพัฒนานวัตกรรมของ เจฟฟรีย์ เกรเกอร์เซน และ คริสเตนเซน (Jeffery H. Dyer Hal B. Gregersen Clayton & M.Christensen. 2011) ที่เห็นว่าทักษะการสังเกตนั้นเป็นทักษะที่มีความสำคัญ ซึ่งเป็นกระบวนการค้นคว้าหาความจริงอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การค้นพบคำตอบและแนวทางการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ ดังนั้นนักศึกษาจึงมีความต้องการในการฝึกฝนให้เกิดคุณลักษณะดังกล่าวเพื่อนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการศึกษาและการประกอบอาชีพต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัศนีย์ นันตา และคณะ (2557) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางปัญญากับการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พบว่า ทักษะทางปัญญาด้านการสังเกตของนักศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคิดอย่างมีวิจารณญาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3 จากการศึกษา พบว่า คุณลักษณะด้านการเชื่อมโยงมีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 3 (PNI = .30) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีผลความต้องการจำเป็นตามลำดับคือ นักศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นการเชื่อมโยงประสบการณ์กับผู้อื่นได้ รองลงมาเป็นนักศึกษาสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ จากการตั้งคำถาม ที่ส่งเสริมให้เกิดจินตนาการที่ประมวลสถานการณ์เพื่อเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ได้ นักศึกษาสามารถใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์เป็นพื้นฐานในการเชื่อมโยงการคิดและปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ และนักศึกษาสามารถคิดล่วงหน้า คิดอย่างมีระบบ เพื่อให้การเชื่อมโยงมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนักศึกษาเห็นถึงความสำคัญของคุณลักษณะด้านการเชื่อมโยงที่มีความจำเป็นสำหรับนักศึกษา ในการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม เนื่องจากเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้นำเชิงนวัตกรรมในการคิดเชิงบูรณาการการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งวิธีการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งในรูปแบบการเรียนรู้ของนักศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน ผู้สอนควรกระตุ้นหรือสร้างความสนใจโดยพยายามเชื่อมโยงความรู้ใหม่ ๆ ให้สัมพันธ์กับความรู้เดิมที่นักศึกษามีอยู่ก่อน วิธีการก็คือ ผู้สอนควรส่งเสริมให้นักศึกษาทบทวนสิ่งที่เรียนด้วยตนเอง ฝึกให้ผู้เรียนบูรณาการสิ่งที่เรียนใหม่กับความรู้เก่าด้วยเทคนิคต่างๆ เช่น การสร้างการ

เชื่อมโยงด้วยผังภาพความคิด (mind mapping) หรือกิจกรรมการเรียนรู้ แบบจิ๊กซอว์ (jigsaw) เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ ขวัญชนก โตนาค (2556, น. 138 -140) ที่ระบุว่า การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีคุณลักษณะด้านการคิดบูรณาการ (Integrative Thinking) ซึ่งหมายถึงความสามารถเชื่อมโยงความรู้ข้อมูลสิ่งต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันเกี่ยวข้องกันมาบูรณาการผสมผสานรวมกันได้อย่างเหมาะสมมีเหตุผลเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้อย่างสมบูรณ์สามารถผสมผสานทรัพยากรที่มีอยู่นำมาบริหารในการจัดการร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือเกิดนวัตกรรม อีกทั้งสอดคล้องกับ คิท (Keith, 2011) ที่กล่าวว่าผู้นำจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความสามารถในการทำให้เกิดความเชื่อมโยงกันของวิสัยทัศน์ มีพันธกิจที่ชัดเจน มีพันธสัญญา ต้องการการเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์ใหม่ๆ เพื่อก่อให้เกิดโอกาสและความก้าวหน้าขององค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ ปีเตอร์สัน (Peterson, 2011) ที่กล่าวถึงการเป็นนวัตกรในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ได้แก่ การตั้งคำถาม การสังเกต การเชื่อมโยงในทุกมิติ การทดลองและเครือข่ายสัมพันธ์ มีความรู้และเข้าใจระบบเทคโนโลยีและใหม่ ๆ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางความคิด กระบวนการหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ สร้างเสริมโอกาสและประสบการณ์ที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดมุมมองที่สะท้อนความแตกต่างกันออกไป ซึ่งเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดขึ้น ดังนั้นการสร้างเสริมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง สถาบันอุดมศึกษาจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทักษะการเป็น นวัตกรที่ดี และเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้นำ โดยต้องแสวงหาแนวทางใหม่ที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการปรับเปลี่ยน โดยเชื่อมโยงความคิด ความรู้ พัฒนาทักษะของนักศึกษา และกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกรัตน์ จิรังจานุกุล และณมน จีรังสุวรรณ (2561) ที่ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการเรียนรู้ด้วยทฤษฎีการเรียนรู้แบบการสร้างความรู้นิยมและทฤษฎีการเชื่อมโยงความรู้ เพื่อการสร้างนวัตกรรมแบบประสบการณ์จริง โดยพบว่า รูปแบบการเรียนรู้ที่พัฒนา ขึ้นมีชื่อเรียกว่า “C2I Model” มีองค์ประกอบคือ 1) การเชื่อมโยงความรู้ (Connectivism) กำหนด เป็นขั้นเป้าหมายในการเรียนรู้โดยกำหนดโจทย์ พร้อมเงื่อนไขให้มีการติดต่อประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การผลิตชิ้นงานที่นำไปใช้งานจริง 2) การสร้างความรู้นิยม (Constructivism) กำหนดเป็นขั้นการพัฒนา ผู้เรียนบูรณาการ เชื่อมโยงความรู้เดิมกับข้อมูลใหม่ เกิดเป็นสร้างความรู้ใหม่ผ่านการติดต่อสื่อสารและการปฏิบัติ และ 3) นวัตกรรมแบบประสบการณ์จริง (Innovation in the Real World) คือผลผลิตที่ได้จากการเรียนรู้ โดยผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการเรียนรู้โดยผู้เชี่ยวชาญพบว่ามีความเหมาะสมโดยรวม อยู่ในระดับมาก และผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้ด้วยทฤษฎีการเรียนรู้แบบการสร้างความรู้นิยมและทฤษฎีการ

เชื่อมโยงความรู้เพื่อการสร้างนวัตกรรมแบบประสบการณ์จริงที่พัฒนาขึ้น โดยรวมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์มาก ($x = 4.27$, $S.D = 0.41$)

1.4 จากการศึกษา พบว่า คุณลักษณะด้านการสร้างเครือข่ายมีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 4 ($PNI = .29$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีผลความต้องการจำเป็นตามลำดับคือ คุณลักษณะที่นักศึกษาต้องการมากที่สุดคือ นักศึกษาสามารถสร้างตนเองให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจนกลายเป็นแม่เหล็กของสังคมได้ นักศึกษาสามารถยอมรับความแตกต่างของผู้อื่น เพราะเห็นคุณค่าของการสร้างเครือข่าย นักศึกษาเกิดอุปนิสัยในการคบกับผู้คนใช้ในการสื่อสาร เพราะเห็นว่าเป็นความสำคัญของการสร้างเครือข่าย และนักศึกษามีความเป็นมิตรในการเข้าหาผู้คน เพื่อให้เกิดความร่วมมือภายใต้พหุวัฒนธรรมได้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนักศึกษามีความต้องการที่จะพัฒนาคุณลักษณะการสร้างเครือข่าย เพราะเป็นคุณลักษณะที่ช่วยในการทำงานที่ส่งผลให้เกิดการร่วมคิดสะท้อนมุมมองที่หลากหลาย ทำให้เห็นมิติต่าง ๆ และมีการประสานการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งในและนอกองค์กร ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ผู้นำเชิงนวัตกรรมจำเป็นต้องมี ซึ่งผลจากการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ ควินท์ (Quinn, 1991) ที่ได้เสนอคุณลักษณะขององค์การนวัตกรรม คือ การส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสได้พบปะกันในลักษณะเครือข่ายสหวิชาชีพที่ทำให้เกิดความหลากหลายทางด้านทักษะ ความรู้ ความคิด และ ความเชี่ยวชาญ การสื่อสารเช่นนี้อาจนำไปสู่การร่วมมือกัน เพื่อพัฒนาหรือสร้างให้เกิดผลิตภัณฑ์ใหม่และนวัตกรรม ทั้งนี้ผลการวิจัยนี้ยังพบว่า การเรียนของนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา นักศึกษาต้องใช้ชีวิตสำหรับการเรียนและการร่วมกิจกรรมกับทาง สถาบันอุดมศึกษา ทำให้นักศึกษาต้องมีการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ทั้งในคณะวิชาเดียวกันหรือต่างคณะวิชา ต้องรู้จักที่จะเข้าหาผู้อื่น เข้าร่วมกับสังคม เพื่อที่จะปรับตัวกับสิ่งใหม่ ๆ ส่งผลให้เกิดเครือข่ายระหว่างกัน เป็นการร่วมเรียนรู้ซึ่งกันละกัน และร่วมมือกันในลักษณะของเครือข่าย ทั้งด้านการเรียนและการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมการสร้างสรรคนวัตกรรม จึงทำให้นักศึกษามีคุณลักษณะด้านการสร้างเครือข่ายมากที่สุด อีกทั้งสอดคล้องกับ แวน ดี เว็น และชู (Van de Ven and Chu, 1998) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะ ของผู้นำที่มีความคิดริเริ่ม มีความกระฉับกระเฉงในการกิจความรับผิดชอบ มีการสะท้อนกลับผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ครบถ้วน เน้นการทำงานอย่างจริงจัง สัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร เช่นเดียวกับ พอตเตอร์ และมอลลอค (Porter and Malloch, 2010) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ใช้ กระบวนการของการสร้างสรรคบริบททางนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร การสร้างบทบาทการเป็นผู้นำ นวัตกรรมและ

การใช้บทบาทผู้นำนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งการกำหนดโครงสร้าง การตัดสินใจสั่งการ สภาพแวดล้อม เครือข่ายพันธมิตรในการทำงาน และอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการสนับสนุนการคิดและการทดสอบในเชิงนวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจเรขา วิทยาวุฑฒิกุล น้ำทิพย์ วิชาวิน และนางเยาว์ เปรมกมลเนตร (2558) ที่ศึกษาการพัฒนาแบบจำลองเครือข่ายทางสังคม เพื่อเพิ่มผลผลิตงานวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยวิจัยไทย พบว่า แบบจำลองเครือข่ายทางสังคมที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายทางสังคม ทั้งในแง่ของความร่วมมือด้านการวิจัยและความเป็นผู้แต่งร่วม ซึ่งเอื้อต่อการเพิ่มผลผลิตวิจัย จำนวน 7 ปัจจัย ปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุด ได้แก่ ความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างบุคคล และลักษณะเฉพาะบุคคลด้านความสัมพันธ์ โดยการทำงานวิจัยแบบกลุ่มส่วนมากเกิดจากการรวมตัวโดยความสัมพันธ์ส่วนตัว และเพื่อหาทุนวิจัยร่วมกัน แรงจูงใจในการทำงานวิจัยมาจากแรงบันดาลใจและความสนใจส่วนตัว ซึ่งมีที่มาจากภูมิหลังของการมีต้นแบบที่ดี มีครูที่ดี และได้รับการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณพร กระต่ายทอง (2559) ที่ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะทางสังคมสำหรับการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษา พบว่า ผลจากการจัดสื่อการเรียนรู้ การจัดสิ่งแวดล้อม ฝึกประสบการณ์ ปรากฏว่า นักศึกษากลุ่มทดลองมีคะแนนทักษะทางสังคม ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการเคารพสิทธิของผู้อื่นสูงกว่ากลุ่มควบคุมในระยะหลังการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.5 จากการศึกษา พบว่า คุณลักษณะด้านการทดลอง มีความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 5 (PNI = 0.23) เมื่อพิจารณารายด้านของคุณลักษณะ พบว่า มีผลความต้องการจำเป็นตามลำดับคือ นักศึกษาค้นพบว่า การทดลองเป็นระบบสากลที่ผ่านพิสูจน์มาแล้วว่า สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม นักศึกษาค้นพบว่าถ้าไม่มีการพิสูจน์หรือไม่มีการทดลองก็ไม่สามารถเกิดนวัตกรรมได้ นักศึกษาเกิดคุณลักษณะของนักประดิษฐ์ผ่านวิธีการในการทดลองได้ และนักศึกษาสามารถแสดงสัญลักษณ์ที่สะท้อนการมีพฤติกรรมนักวิทยาศาสตร์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณสมบัติการทดลองนั้นเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อทราบถึงประสิทธิภาพของสิ่งต่าง ๆ และนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขที่นำไปสู่ความสำเร็จและได้มาซึ่งสิ่งใหม่ ๆ ที่จำเป็นตอบสนองความต้องการได้นำมาซึ่งประสบการณ์ที่แปลกใหม่ หรือนวัตกรรมที่แปลกใหม่ โดยนักศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีทักษะการทดลอง เพื่อแสวงหาความรู้หรือสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้น สอดคล้องกับสภาวะการณ์ที่ปรับเปลี่ยนไป เพื่อนำพาองค์การสู่ความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนได้ โดย สวอลโลว์ (Swallow. 2012) ได้เสนอแนวคิดว่าผู้ที่จะเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ดีต้องมีทักษะทั้ง 5 ประการคือ การตั้งคำถาม การสังเกต การสร้างเครือข่าย การทดลองและการ

เชื่อมโยง อีกรหัส ลี และเบนซา (Lee and Benza. 2015) ได้เสนอว่า กระบวนการพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมให้กับนักศึกษา ประกอบด้วย ความคิดสร้างสรรค์ การเอาใจใส่ การเปิดใจ การทดลอง การสื่อสาร การเชื่อมโยง ซึ่งสอดคล้องกับ คอลบ์ (Kolb. 1984: 40 - 42) ที่อธิบายกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์เป็นวงจรการเรียนรู้ ที่จำเป็นต้องมี การสร้างประสบการณ์ของนักศึกษาซึ่งเป็นผลจากการปฏิบัติทดลองด้วยตนเองได้เปิดขยายกว้างขึ้นเพื่อรับประสบการณ์ใหม่ รวมถึงการทดลองอย่างฝึกฝึ นำไปปฏิบัติ (Active Experimentation) ที่นักศึกษาทดสอบทฤษฎีที่สร้างขึ้น ปฏิบัติทดลองและคิดแก้ปัญหา เป็นการทดสอบการนำไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ ด้องค์ความรู้ใหม่จากการโดยการถ่ายทอดของประสบการณ์ เป็นการเรียนรู้ที่ต้องการให้นักศึกษามีปฏิสัมพันธ์ผ่านการถ่ายทอดประสบการณ์ซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี ปิยภักดิ์ (2555) ที่ศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะการสืบค้นและตั้งโจทย์วิจัยของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี พบว่า จำนวนนักศึกษาร้อยละ 73.68 สามารถสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ได้ตั้งแต่ 2 แหล่งขึ้นไป และจำนวนนักศึกษาร้อยละ 71.05 ที่ข้อมูล ที่สืบค้นได้มีความน่าเชื่อถือ ด้านทักษะการสร้างโจทย์วิจัย พบว่า นักศึกษาร้อยละ 21.05 สามารถสร้างโจทย์วิจัยได้ในระดับโจทย์ปัญหาที่ต้องการศึกษา ซึ่งนำไปทำวิจัยได้ โดยวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาทักษะการสืบค้นข้อมูลและทักษะการตั้งโจทย์วิจัยครั้งนี้ ใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอน 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นสร้างความสนใจ ขั้นให้ความรู้ และฝึกปฏิบัติ ขั้นสะท้อนความรู้ ขั้นสร้างความรู้ และขั้นประเมินผล เวลาที่ใช้ในการพัฒนาทักษะการสืบค้นข้อมูลและตั้งโจทย์วิจัย ใช้เวลาโดยเฉลี่ยประมาณ 70 ชั่วโมง โดยค่าคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลพร ลักษมี วาณิชย์ (2555) ที่ศึกษาการพัฒนาทักษะการเขียนบทสรุปและวิจารณ์ผลการทดลอง ของรายวิชาปฏิบัติการฟิสิกส์ทั่วไป 1 พบว่า รูปแบบการสอนที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทักษะการสื่อสารของบทสรุปและวิจารณ์ผลการทดลอง เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับ การทำซ้ำ และการทำต่อเนื่อง ส่วนประเด็นของความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนที่ส่งผลให้นักศึกษาไม่สามารถเขียนบทสรุปได้คือ การนำข้อมูลมาเขียนพรรณนา การคัดลอกทฤษฎี การอธิบาย วิธีการทดลอง การลอกเพื่อนและการเขียนโดยไม่ระบุหน่วยของปริมาณ

2. การสร้างชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษา สถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการนำผลที่ได้จากการประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวังของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับนักศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีผลของลำดับความต้องการจำเป็นในแต่ละด้าน และ

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) มาสร้างเป็นร่างชุดฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้เทคนิคในการจัดกิจกรรม คือ การเรียนแบบผสมผสาน (Blended Learning) การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL) การจัดการเรียนรู้โดยใช้การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน (Team Building Learning) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1. ความรู้ (knowledge) 2. เข้าใจ (comprehension) 3. การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ (Application) 4. การวิเคราะห์ (Analysis) 5. การสังเคราะห์ (Synthesis) 6. ประเมินค่า (Evaluation) เป็นตัวกำหนดจุดมุ่งหมายของแต่ละกิจกรรม ประกอบด้วย 5 หน่วยการฝึกอบรม มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ โดยพิจารณาจากผลการประเมินประสิทธิผลของชุดฝึกอบรม พบว่า มีความเหมาะสมและความสอดคล้องกับการจัดกิจกรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

2.1 ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาอย่างเป็นขั้นตอน โดยเริ่มจากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเพื่อการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาใน ระยะที่ 1 นำองค์ประกอบของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร คณาจารย์ และผู้ใช้บัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ คุณลักษณะด้านการตั้งคำถาม คุณลักษณะด้านการสังเกต คุณลักษณะด้านการเชื่อมโยง คุณลักษณะด้านการสร้างเครือข่าย และคุณลักษณะด้านการทดลอง โดยสร้างเป็น (โครงร่าง) ชุดฝึกอบรม ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของกิจกรรม 2) รายละเอียดของการจัดกิจกรรม 3) การจัดการกิจกรรม 4) การวัดผลและประเมินผล โดยใช้เทคนิคในการจัดกิจกรรม คือ การเรียนแบบผสมผสาน (Blended Learning) การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL) การจัดการเรียนรู้โดยใช้การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน (Team Building Learning) บูรณาการเข้าด้วยกัน จัดเป็น (ร่าง) กิจกรรม ประกอบด้วย 5 กิจกรรม ระยะเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรม 2 วัน ใช้เวลา 17 ชั่วโมง ได้แก่ กิจกรรมปฐมนิเทศ 1 ชั่วโมง กิจกรรมฝึกอบรม 15 ชั่วโมง และกิจกรรมปัจฉิม 1 ชั่วโมง โดยภายหลังการจัดทำ (ร่าง) ชุดฝึกอบรมแล้ว ผู้วิจัยได้นำโครงร่างชุดฝึกอบรมและร่างแบบสอบถามความพึงพอใจ นำเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาโทพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสม ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท พร้อมทั้งจัดทำรูปเล่ม (ร่าง) กิจกรรมเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของกิจกรรม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัชรา วาณิชวดีน (2559, น. 21-28) ที่ได้พัฒนาชุดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับนิสิต

ปริญญาตรี ที่พบว่า ชุดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมช่วยพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้ดียิ่งขึ้น และการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ถ้าได้รับการสนับสนุนการพัฒนาจากสถานศึกษา การตระหนักรู้และวินัยในตนเองของนักศึกษา และการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบจากผู้สอน อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ สายยนต์ จ้อยนุแสง (2552, น. 16) ที่กล่าวถึงการผลิตชุดฝึกอบรมว่าจะต้องดำเนินการ 4 ขั้นตอนใหญ่คือ ขั้นการวิเคราะห์เนื้อหา ขั้นการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ขั้นการผลิตสื่อประกอบกิจกรรม และขั้นการทดสอบประสิทธิภาพของชุดการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุชาติา เทศดี (2559) ที่ศึกษาการพัฒนาชุดฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนแบบกระตือรือร้น หลักสูตรนักจัดการสุขภาพตามกลุ่มวัย สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุข พบว่า ชุดฝึกตามแนวคิดการเรียนแบบกระตือรือร้น หลักสูตรนักจัดการสุขภาพตามกลุ่มวัย สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุข มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์โดยเฉลี่ยเท่ากับ 82.5/80.00 ผลสัมฤทธิ์ของอาสาสมัครสาธารณสุขหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรมเท่ากับ 22.85 และค่าคะแนนเฉลี่ยหลังฝึกอบรมเท่ากับ 26.26 มีค่า t-test ระหว่างก่อนและหลังฝึกอบรมเท่ากับ 8.61 ซึ่งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความพึงพอใจของอาสาสมัครสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.87 อยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบคุณภาพ (ร่าง) กิจกรรม โดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 ท่าน แบ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรสายการศึกษาสอนในระดับอุดมศึกษาตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน ด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 2 คน และด้านการฝึกอบรม จำนวน 3 คน ตรวจสอบคุณภาพของ (ร่างกิจกรรม) โดยทำการประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของ (ร่าง) กิจกรรมในด้านต่าง ๆ รวมทั้งนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะมาปรับปรุง (ร่าง) กิจกรรม โดยทำการปรับปรุงรายละเอียดให้ถูกต้องครบถ้วน เพื่อให้ (ร่าง) กิจกรรมมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เมื่อมีการนำไปปฏิบัติจริงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพ กิจกรรมแต่ละกิจกรรมต้องมีความชัดเจน ระยะเวลาในการทำกิจกรรมต้องกำหนดให้เหมาะสม การวัดและประเมินผลต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย รายละเอียดของกิจกรรมต้องครบถ้วน โดยนำ (ร่าง) กิจกรรมที่ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเข้าปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมเพื่อขอข้อแนะนำและความเห็นชอบก่อนนำไปทดลองใช้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2553) ที่ให้ความหมายของชุดกิจกรรมว่า เป็นสื่อประสมที่ได้จากระบบการผลิตและการนำเสนอที่สอดคล้องกับหน่วยหัวเรื่อง และวัตถุประสงค์ เพื่อช่วยให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนุสิทธิ์ ตั้งคณา

นกุลชัย (2561) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนิสิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ชุดฝึกอบรมได้ดำเนินการตามขั้นตอนการพัฒนาชุดฝึกอบรม โดยชุดฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นนี้แบ่งเป็น 3 ชุดย่อย ใช้เวลาฝึกอบรมชุดละ 3 ชั่วโมง สามารถจัดการฝึกอบรมทั้ง 3 ชุดต่อเนื่องกันจนจบภายในหนึ่งวันครึ่ง หรือจัดการฝึกอบรม 3 สัปดาห์ ๆ ละชุดก็ได้ รวมทั้งสามารถปรับให้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชาศึกษาทั่วไปสำหรับนิสิตนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ใน 3 คาบแรกก็ได้ สำหรับการประเมินประสิทธิผลของชุดฝึกอบรมเป็นการประเมินผลตามการรับรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม โดยใช้แบบสอบถามที่มีข้อความตามตัวชี้วัดในทุกองค์ประกอบของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีค่าคะแนนเฉลี่ยการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสูงกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรม ทั้งโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ประสิทธิภาพของการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า

3.1 การประเมินประสิทธิผลการจัดกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษา ก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรม ที่แสดงออกถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 5 ด้าน โดยใช้แบบทดสอบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น พบว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมหลังการเข้าร่วมกิจกรรมมีค่าคะแนนเฉลี่ยการทดสอบหลังเข้าร่วมกิจกรรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมแล้วคะแนนเฉลี่ยของผู้เข้าร่วมอบรมคือ 17.80 หรือคิดเป็นร้อยละเท่ากับ ร้อยละ 89.00 และเมื่อพิจารณารายบุคคลจะเห็นว่า ผู้เข้าอบรมทุกคนมีคะแนนสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้คือ ร้อยละ 70 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน ทั้งนี้ที่นักศึกษามีผลการประเมินหลังอบรมสูงกว่าเกณฑ์อาจเนื่องมาจาก การใช้ชุดฝึกอบรมนั้นสามารถตอบสนองและช่วยฝึกฝนผู้เข้าอบรมให้ปรับเปลี่ยนนักศึกษาไปในทิศทางหรือตามจุดประสงค์ที่เราต้องการได้ ทั้งนี้ชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นได้มีการจัดกิจกรรมที่เหมาะสม โดยมีการวิเคราะห์ความต้องการ เชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ และผลสัมฤทธิ์ที่นักศึกษาคาดหวัง โดยการออกแบบชุดฝึกอบรมนั้นได้ออกแบบโดยปฏิบัติตามขั้นตอนการออกแบบชุดฝึก เริ่มจากการศึกษาความต้องการ แนวทาง ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง งานวิจัย และทฤษฎีต่าง ๆ ในการออกแบบและเพิ่มเนื้อหา และยังได้รับการประเมินความ

เหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิจนได้ชุดฝึกที่ประกอบไปด้วยแผนการจัดกิจกรรมการอบรมแบบ active learning ที่ทำให้นักศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรม สร้างเสริมประสบการณ์ความคิด และการลงมือทำด้วยตนเอง ทำให้เกิดความรู้และความเข้าใจจากการได้ลงมือปฏิบัติ ทำให้ชุดฝึกอบรมนี้มีประสิทธิภาพ และส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการใช้ฝึกอบรม สอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยยงค์ พรหมวงศ์และคณะ (2551) ที่ได้กล่าวถึงการหาค่าประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรม (Efficiency) คือ ระดับคุณภาพของชุดฝึกอบรมที่วัดจากผลสัมฤทธิ์ระหว่างการฝึกอบรม (E1) และผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรม (E2) โดยการนำคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างเรียนในแต่ละชุด และคะแนนจากการทดสอบหลังเรียน มาคำนวณหา E1 และ E2 แล้วนำมาแสดงความมีนัยสำคัญทางสถิติของประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรม ด้วยวิธีการทางสถิติ ได้แก่ การทดสอบสมมติฐานค่าประสิทธิภาพ ทั้งนี้การกำหนดเกณฑ์ E1/E2 ให้ค่าเท่าใดนั้นควรพิจารณาตามความเหมาะสม โดยปกติเนื้อหาที่เป็นความรู้ความจำมักตั้งไว้ 80/80 และ 90/90 ส่วนเนื้อหาที่เป็นทักษะอาจตั้งไว้ต่ำกว่า เช่น 70/70 เมื่อทดลองในภาคสนามแล้วนำผลมาวิเคราะห์เพื่อเทียบค่าระหว่างผลประสิทธิภาพจากการทดลองที่ได้รับกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เพื่อดูว่าสมควรที่จะยอมรับประสิทธิภาพหรือไม่ โดยให้ถือค่าความแปรปรวนระหว่างร้อยละ 2.5 – 5.0 นั่นคือ ประสิทธิภาพไม่ควรต่ำกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้เกิน 5% แต่โดยปกติจะกำหนดไว้ไม่เกิน 2.5% ฉะนั้น การยอมรับประสิทธิภาพจึงมี 3 ระดับ คือ ประสิทธิภาพที่ได้สูงกว่าเกณฑ์ เท่ากับเกณฑ์ และต่ำกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ระหว่าง 2.5-5.0 % สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรา วาณิชวสิน (2559, น. 21 - 28) ได้ศึกษาการพัฒนาชุดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี พบว่า ชุดชุดกิจกรรมที่สร้างขึ้นมามีกิจกรรมจำนวน 20 กิจกรรมเพื่อ พัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 ด้านคือ ความคิดสร้างสรรค์ ความน่าเชื่อถือ ความเอาใจใส่และความกล้าเสี่ยง โดยใช้ระยะเวลาทั้งหมด 24 ชั่วโมง ซึ่งด้านความคิดสร้างสรรค์ มีทั้งหมด 5 กิจกรรม จำนวน 6 ชั่วโมงคือ กิจกรรมพิจารณาลักษณะ (Attribute) กิจกรรมสร้างวิสัยทัศน์ (Vision Creation) กิจกรรมมองภาพในมิติต่างๆ (Visualization Skills) กิจกรรมเปรียบเทียบอุปมาอุปไมย (Analogies) และกรณีศึกษาผู้นำที่สร้างสรรคด้านความน่าเชื่อถือมีทั้งหมด 5 กิจกรรม จำนวน 6 ชั่วโมงคือ กิจกรรมความเชื่อมั่นในตนเอง (Self Esteem) กิจกรรมคุณมีดีตรงไหน (What are you good at) กิจกรรมระดับความน่าเชื่อถือ (Level of Confidence) กิจกรรม ภาวะผู้นำในใจคุณ (Your Idol Leader) และกรณีศึกษา ผู้นำที่น่าเชื่อถือ ด้านความเอาใจใส่ มีทั้งหมด 5 กิจกรรม จำนวน 6 ชั่วโมงคือ กิจกรรมใครผิด (Who's wrong) กิจกรรม ข้อมูลป้อนกลับทางบวก (Positive Feedback) กิจกรรมมองหลายมุม (Perspectives) กิจกรรมผลลัพธ์ที่ตามมา (Consequences) และกรณีศึกษาผู้นำที่เอา

ใจใส่ และด้านความกล้าเสี่ยงมีทั้งหมด 5 กิจกรรม จำนวน 6 ชั่วโมงคือ กิจกรรม เลือกลี (Choosing Colors) กิจกรรมกล้าเปลี่ยน (Dare to Change) กิจกรรมเป้าหมายที่กล้าเสี่ยง (Your Risky Goal) กิจกรรมแลกเปลี่ยน (Exchange) และกรณีศึกษาผู้นำที่กล้าเสี่ยง ประสิทธิภาพของ ชุดกิจกรรมพัฒนาหลังการแก้ไขตามความ คิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ พัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมก่อนใช้ชุด กิจกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.62 และหลังการใช้ชุดกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.86 โดยระดับสมรรถนะ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมหลังการใช้ชุดกิจกรรมสูงกว่าก่อนการใช้ชุดกิจกรรม อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านที่พัฒนามากที่สุดคือ ความเอาใจใส่ ความน่าเชื่อถือ ความกล้าเสี่ยง และความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

3.2 การประเมินพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลจาก การศึกษา พบว่า นักศึกษาได้ค่าคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะด้านการตั้งคำถาม อยู่ในระดับมากที่สุด คุณสมบัติการทดลองนั้นเป็นคุณสมบัติที่มีความสำคัญ การออกแบบกิจกรรมในหน่วยการเรียนรู้ เน้นไปที่การฝึกกระบวนการคิดของผู้เข้าร่วมกิจกรรม และการทดลองใช้หรือปฏิบัติ ทดสอบและ ประเมินผลเพื่อการปรับปรุงที่ได้จากการทดลอง กิจกรรมการทดลองเป็นกิจกรรมที่ทำทนายทำให้ผู้ เข้าอบรมรู้สึกตื่นเต้นและสนใจผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการทดลองของตน ซึ่งความท้าทายและ น่าสนใจของกิจกรรมทำให้ผู้ฝึกอบรมเกิดความสนใจใฝ่รู้ มองเห็นความสำคัญของคุณสมบัติด้าน การทดลอง และได้ฝึกการทดลองด้วยตัวเอง ทำให้ค่าคะแนนในคุณลักษณะด้านการทดลองมีค่า คะแนนสูง สอดคล้องกับ ต้องลักษณะ บุญธรรม (2559, น. 217-225) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะการ ทดลอง (Experimenting) เป็นพฤติกรรมการนำข้อสังเกต การตั้งสมมุติฐานต่าง ๆ มาค้นคว้า ทดลอง และพร้อมที่จะเรียนรู้และแก้ไขจากสิ่งที่ผิดพลาด เพื่อนำความคิดนั้นมาสู่การปฏิบัติได้จริง ด้วยการนำความคิดนั้นมาทดลองโดยการสร้างต้นแบบขึ้นมา และนำความคิดเบื้องต้นไปทดสอบ กับบางกลุ่ม ซึ่งล้วนแล้วแต่ช่วยทำให้เกิดการตกผลึกทางความคิดชัดเจนขึ้น ดังนั้นองค์การทาง ศึกษาที่มุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับเรื่องของนวัตกรรม จึงไม่ควรปิดกั้นบุคลากรที่จะเรียนรู้ ลอง ผิดลองถูก เนื่องจากมองว่าการได้ทดลองหรือลองผิดลองถูกนั้น จะทำให้เห็นถึงโอกาสและความ เป็นไปได้ของสิ่งใหม่ ซึ่งจะทำให้ได้รับประสบการณ์ที่มีความหลากหลายขึ้น และสอดคล้องกับ ลี และเบนซา (S.K. Lee and Benza, 2015) เสนอว่ากระบวนการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม ให้กับนักศึกษา ประกอบด้วย ความคิดสร้างสรรค์การเอาใจใส่ การเปิดใจ การทดลอง การสื่อสาร การเชื่อมโยง รองลงมาคือ คุณลักษณะด้านการสังเกต และคุณลักษณะด้านการเชื่อมโยง อยู่ใน

ระดับมาก โดยการทำกิจกรรมในหน่วยการสังเกต นักศึกษาได้มีโอกาสฝึกการตั้งข้อสังเกตโดยพิจารณาความแตกต่างการปรับเปลี่ยนของนวัตกรรมที่เกิดขึ้นในแต่ละยุคสมัย ผ่านช่องทางสื่อต่าง ๆ ที่น่าสนใจและน่าสนใจ กิจกรรมดังกล่าวส่งเสริมให้นักศึกษาได้สังเกตและจดจำ รวมทั้งบอกเล่าและถ่ายทอดสิ่งที่สังเกตได้นำมาฝึกการวิเคราะห์ รวบรวม ข้อมูลต่าง ๆ มานำเสนอในรูปแบบที่น่าสนใจ มีการประยุกต์ใช้สื่อต่าง ๆ ที่เหมาะสม สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้และส่งเสริมการใช้ทักษะการสังเกตและจดจำ ทำให้ผู้เข้าอบรมมีการพัฒนาทางด้านคุณลักษณะการสังเกตและส่งผลให้ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ ต้องลักษณะ บุญธรรม (2559) ที่กล่าวว่า การสังเกต (Observing) เป็นลักษณะของการมองสิ่งต่าง ๆ รอบตัว เพื่อให้ได้มาซึ่งโอกาสและแนวคิดทางใหม่ ๆ การสังเกตเพื่อหาข้อค้นพบใหม่ควรจะไปกับการตั้งคำถาม และขณะเดียวกันการสังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็สิ่งเล็กน้อยแค่ไหนก็ตาม จะกลายเป็นข้อค้นพบสำคัญในการมองเห็นถึงโอกาสใหม่ ๆ ส่วนกิจกรรมในหน่วยการเชื่อมโยง เป็นการฝึกให้ผู้เข้าอบรม ระบุสาเหตุ อธิบายสาเหตุ บอกวิธีการเชื่อมโยงสิ่งสองสิ่งขึ้นไปให้เกิดเป็นนวัตกรรม อธิบายแผนงานและบอกขั้นตอนการแก้ปัญหา จะสังเกตว่ากิจกรรมที่นำมาให้นักศึกษาได้ฝึกในหน่วยการเรียนนี้ช่วยส่งเสริมให้เกิดการคิด การดำเนินการเป็นระบบ หาความเชื่อมโยง ทำให้ส่งเสริมจินตนาการและการเรียนรู้ ส่งผลให้ผลค่าคะแนนในหน่วยการเรียนนี้มีค่าสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กานต์ อัมพานนท์ (2562, น. 247-256) ศึกษาแบบการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะการคิดโดยใช้แผนผังความคิด สำหรับนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า การเรียนที่มุ่งเน้นฝึกทักษะทางปัญญา ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่นักศึกษาจะเกิดความเข้าใจในวิธีคิดที่มีหลายมิติ มิติความลึก ส่งผลให้นักศึกษาได้คิดอย่างเป็นระบบ เรียนรู้และตัดสินใจอย่างมีความหมายด้วยแนวคิด ทฤษฎี ในการแก้ปัญหาจากสถานการณ์และบริบทจากกรณีตัวอย่างได้อย่างเหมาะสม และลำดับรองลงมาคือ คุณลักษณะด้านการตั้งคำถาม อยู่ในระดับมาก ในหน่วยการเรียนนี้ผู้เข้าอบรมจะได้ฝึกเข้าร่วมกิจกรรมออกแบบหรือสร้างกระบวนการในการสร้างเครือข่าย นักศึกษามีการฝึกวางแผนและออกแบบเครือข่ายที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมหรือความร่วมมือในการสร้างนวัตกรรมที่ดีมีประสิทธิภาพ และนำเสนอออกมาด้วยความคิดสร้างสรรค์ กิจกรรมที่นำมาให้นักศึกษาปฏิบัตินี้ล้วนส่งเสริมให้เกิดคุณลักษณะด้านการสร้างเครือข่าย รวมทั้งกระตุ้นให้เห็นประโยชน์จากการสร้างเครือข่ายที่มีคุณภาพต่อประสิทธิผลของการดำเนินงาน เมื่อเล็งเห็นประโยชน์และความสำคัญของการสร้างเครือข่ายรวมทั้งการได้ลองสร้างเครือข่ายด้วยตัวเองทำให้นักศึกษาเข้าใจในหลักการของการสร้างเครือข่ายและสามารถแสดงออกทางคุณลักษณะการเป็นผู้นำและการสร้างเครือข่ายได้ทำให้มีคะแนนจากการประเมินสูง

สอดคล้องกับ โอเกรดีและมัลลอค (O'Grady and Malloch, 2010) ได้กล่าวถึงสมรรถนะและคุณลักษณะของภาวะผู้นำนวัตกรรมไว้ คือ ผู้นำจะต้องให้ความเคารพ ยกย่อง นับถือและให้คุณค่ากับผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในทีมภายในองค์กร โดยได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้นำนวัตกรรม การสร้างสรรค์บริบทขององค์กรให้มีบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กร การสร้างสรรค์องค์กร และสามารถประยุกต์บทบาทต่าง ๆ ของทีมให้มีการตัดสินใจที่เหมาะสม มีการสร้างทีมในการทำงานร่วมกัน มีการสร้างเครือข่ายภายในและภายนอกหน่วยงาน มีการใช้ระบบเทคโนโลยีและตามความต้องการเพื่อเป็นการสนับสนุนการคิดสร้างนวัตกรรม และนำไปทดลองใช้การโน้มน้าว หรือท้าทายให้เกิดการกระทำใหม่ ๆ หรือความคิดใหม่ ๆ ในการสร้างนวัตกรรม มีการกระตุ้นจูงใจสมาชิกทีมในการเพิ่มพลัง เพื่อที่จะส่งเสริมให้ทีมเกิดการคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมขององค์กรให้เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ อรอนงค์ โรจน์วิวัฒน์บุณย์ (2553) ที่ศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมขององค์การธุรกิจเอกชนภาคอุตสาหกรรม พบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะด้านทางสังคม (Social characteristics) ประกอบด้วย การจูงใจผู้อื่น การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความรับผิดชอบต่อสังคม การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ และอันดับสุดท้ายคือ คุณลักษณะด้านการตั้งคำถาม อยู่ในระดับมาก กิจกรรมในหน่วยการเรียนนี้ เป็นการฝึกตั้งคำถามเพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถวิเคราะห์ว่าสิ่งประดิษฐ์ใหม่เกิดขึ้นได้อย่างไร เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมได้แสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง ฝึกตั้งข้อคำถามที่นำไปสู่การได้มาซึ่งคำตอบ โดยการจัดการอบรมประกอบไปด้วยการบรรยาย การทำกิจกรรมกลุ่ม การระดมความคิด การสืบค้น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการนำเสนอผลงาน ผ่านช่องทางสื่อออนไลน์ต่าง ๆ ที่หลากหลาย ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและเป็นแรงบันดาลใจให้ ทำให้ผู้เข้าอบรมได้แสดงออกทางความคิดที่และถ่ายทอดผ่านผลงานการนำเสนอด้วยความคิดสร้างสรรค์ แปลกใหม่ ให้เสนอและเสริมสร้างคุณลักษณะการตั้งคำถามได้เป็นอย่างดี จึงส่งผลให้ค่าคะแนนเฉลี่ยของหน่วยการอบรมนี้มีระดับสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ บลูม (Bloom, 1976, p. 13) ที่กล่าวว่า การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน โดยมีการโต้ตอบระหว่างครูกับนักเรียน มีการส่งเสริมปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่ทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิตรลดา วิวัฒน์เจริญวงศ์ (2558, น. 112) ศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้แบบใช้คำถามที่มีต่อผลการเรียนรู้ของนักศึกษาในรายวิชาหลักการบัญชีขั้นต้น 2 พบว่า นักศึกษาที่ได้รับการสอนโดยใช้เทคนิคการใช้คำถามมีผลการเรียนรู้หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าการใช้คำถามระดับสูง และให้นักศึกษาตอบเป็น

รายบุคคล ส่งผลให้นักศึกษาทั้งชั้นมีความกระตือรือร้นและตั้งใจเรียนมากขึ้น โดยการตั้งคำถามให้ตรงประเด็น มุ่งพัฒนากระบวนการคิดที่จะช่วยให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง หากคำถามใดที่นักศึกษาตอบไม่ได้ เพื่อนในห้องจะช่วยแสดงความคิดเห็น และมีการโต้ตอบระหว่างอาจารย์และนักศึกษา และสอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ และคณะ (2551, น. 407 - 422) ที่ได้ศึกษาบทบาทของบรรยากาศศนวัตกรรมที่มีต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งพบว่าหนึ่งในตัวแปรที่สำคัญที่ส่งเสริมตัวแปรที่ส่งเสริมนวัตกรรมก็คือ การสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

3.3 การประเมินความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นการประเมินการจัดกิจกรรมโดยรวมด้วยแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) โดยเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด คือ 3.51 (ระดับมาก) พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจทุกข้อสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดกิจกรรมและบรรยากาศในการอบรมที่ดำเนินการตามความต้องการและเป้าหมายที่นักศึกษาต้องการ โดยอาศัยการจัดลักษณะการเรียนรู้เน้นกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) โดยใช้วิธีการสอนที่หลากหลายเน้นผลลัพธ์ให้เกิดกับนักศึกษา โดยมีลักษณะของการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนที่มีความยืดหยุ่นตอบสนองความต้องการของนักศึกษา มุ่งพัฒนา ศักยภาพทางสมองของนักศึกษา เช่น การคิด การวิเคราะห์ สังเคราะห์ การแก้ปัญหา และการนำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน เปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ มุ่งพัฒนานักศึกษาให้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และมีวิจาร์ณญาณในการเลือกข้อมูลมาใช้ประโยชน์ รวมทั้งสามารถพัฒนาความรู้ได้ด้วยตนเอง ใช้กระบวนการพัฒนาความรับผิดชอบของนักศึกษา และฝึกความมีวินัยในการทำงานของนักศึกษา พัฒนาให้นักศึกษามีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น การทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น การให้เกียรติผู้อื่น การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นต้น มุ่งพัฒนานักศึกษาให้มีทักษะและสามารถเลือกใช้ระบบเทคโนโลยีและที่เหมาะสมในการแสวงหาความรู้ มุ่งพัฒนาให้นักศึกษามีทักษะการสื่อสาร และการนำเสนอข้อมูลที่น่าสนใจ และมุ่งพัฒนาให้นักศึกษามีจิตสำนึกสาธารณะ ทำให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ด้วยความสุข สนุกสนาน มีส่วนร่วมไม่น่าเบื่อ ทำให้บรรยากาศในการเรียนดีขึ้นส่งผลให้มีความพึง

พอใจต่อการฝึกอบรม สอดคล้องกับ จอห์นสัน (Johnson.1976; อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร. 2548, น. 14 - 15) ได้กล่าวถึงบทบาทและประโยชน์ของการฝึกอบรมว่าเป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาความรู้และทักษะความสามารถและทัศนคติของพนักงาน การฝึกอบรมจะช่วยปรับปรุงให้พนักงานมีคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการทำงานดีขึ้นกว่าเดิม อันจะส่งผลให้ผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เช่นเดียวกับ โวลแมน (Wolman. 1979, p. 283) ที่กล่าวว่าความพึงพอใจเป็นความรู้สึกมีความสุข เมื่อเราได้ผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย (Gold) ความต้องการ (Needs) หรือแรงจูงใจ (Motivation) และ กิติมา ปรีดีติติก (2529, น. 321 - 322) กล่าวว่า ความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบ และสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน และเขาได้รับการตอบสนองของความต้องการของเขาได้ ดังนั้นการได้ทำกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เพิ่มพูนองค์ความรู้ อย่างมีความสุขตามความต้องการและเป้าหมายที่วางไว้ จึงทำให้นักศึกษามีความพึงพอใจต่อชุดฝึกที่มีการออกแบบมาจากการวิเคราะห์ความต้องการ การจัดกิจกรรมที่มีความหลากหลาย และตอบสนองความต้องการในการพัฒนาคุณลักษณะเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุรีพร กาญจนการุณ (2559) ที่ศึกษาผลการดำเนินโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการใช้แผนที่ความคิดของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่า นักศึกษากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้เข้าร่วมและผ่านการอบรม มีความ พึงพอใจและได้รับประโยชน์โดยรวมจากการเข้าร่วมโครงการฯ ในระดับมากที่สุด และจากผลการสะท้อนเรียนรู้แบบย้อนมองตนเองและใคร่ครวญภายในของ นักศึกษา ปรากฏว่า นักศึกษามีการเรียนรู้ตามกรอบคุณลักษณะบัณฑิตอันพึง ประสงค์ (KMUTT-STUDENT QF) ในด้านศักยภาพความสามารถ ดังนี้ คือ การคิด อย่างมีเหตุผล (92.45%) การถ่ายทอดความคิด และนำเสนอ (100%) การสื่อสาร (84.91%) และยังมีการเรียนรู้ด้านอื่น ๆ (60.38%) อาทิเช่น ในเรื่องความเป็นผู้นำ ความสามัคคี และความคิดสร้างสรรค์ สำหรับข้อเสนอแนะสำคัญจากการวิจัย คือ ควรมีการติดตามตรวจสอบผลการเรียนรู้ การนำแผนที่ความคิดไปใช้ในทางปฏิบัติ จริงของ นักศึกษาผู้เข้าอบรมต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะงานวิจัยในการนำไปใช้

1. จากการศึกษาพบว่า คุณลักษณะการตั้งคำถามมีความต้องการจำเป็น (PNI = 0.45) เนื่องจากเป็นคุณลักษณะที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องเป็นนักคิด ค้นหามุมมองหรือแนวทางใหม่ ๆ ดังนั้นจึงควรพัฒนาทักษะการตั้งคำถาม โดยบูรณาการกิจกรรมด้วยการส่งเสริมให้นักศึกษาตั้งคำถามต่อสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ เพราะการตั้ง

คำถามจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดกระบวนการคิดแบบต่อยอดจากคำถามที่ตั้ง เพื่อให้เกิดการคิดนอกกรอบและสร้างสรรค์

2. จากการศึกษา พบว่า คุณลักษณะการสังเกตมีความต้องการจำเป็น (PNI = 0.34) เนื่องจากเป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการเฝ้าดูสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างใส่ใจและมีระเบียบวิธี เพื่อการวิเคราะห์หรือหาความสัมพันธ์ของสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นกับสิ่งอื่น ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องสามารถมองเห็นสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัว แล้วนำมาคิด การวิเคราะห์ ปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับตัวเองหรือคนรอบข้าง ดังนั้นจึงควรพัฒนาทักษะการสังเกต โดยส่งเสริมให้นักศึกษาสนใจต่อสิ่งรอบตัว ของการสังเกตเพื่อหาข้อค้นพบใหม่ควรทำความเข้าใจกับการตั้งคำถาม

3. จากการศึกษา พบว่า คุณลักษณะการเชื่อมโยงมีความต้องการจำเป็น (PNI = 0.30) เนื่องจากเป็นคุณลักษณะที่เป็นการมองภาพรวมอย่างเป็นระบบ ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องสามารถเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งความเชื่อมโยงนั้นสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หรือแนวคิดใหม่ ๆ ตามมา ดังนั้นจึงควรพัฒนาทักษะเชื่อมโยงสำหรับความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ทั้งที่มีความสัมพันธ์หรือไม่เกี่ยวข้องกัน เพื่อให้เกิดมุมมองที่หลากหลายมิติ

4. จากการศึกษา พบว่า คุณลักษณะการสร้างเครือข่ายมีความต้องการจำเป็น (PNI = 0.29) เนื่องจากเป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องประสานสัมพันธ์สิ่งต่าง ๆ เพื่อพัฒนาไปแนวคิดใหม่เชิงสร้างสรรค์ ดังนั้นจึงควรพัฒนาความรู้ในลักษณะที่หลากหลาย โดยเรียนรู้จากพันธมิตรหรือบุคคลอื่น เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนและเกิดประสบการณ์ กระตุ้นความคิดแนวปฏิบัติใหม่ หรือคิดค้นนวัตกรรมใหม่

5. จากการศึกษา พบว่า คุณลักษณะการทดลองมีความต้องการจำเป็น (PNI = 0.23) เนื่องจากเป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการลงมือปฏิบัติโดยใช้ทักษะต่าง ๆ เพื่อค้นหาคำตอบ ค้นหาวิธีการหรือแนวทางใหม่ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองหรือส่วนร่วม ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องมีความสามารถในการกำหนดปัญหาและสมมติฐาน ค้นคว้า ทดลอง และสรุปผล ดังนั้นจึงควรพัฒนาทักษะการตั้งสมมติฐาน ต่าง ๆ ค้นคว้าทดลอง และพร้อมที่จะเรียนรู้และแก้ไขสิ่งที่ผิดพลาด เพื่อนำความคิดนั้นมาทดลอง ทำให้เกิดการตกผลึกทางความคิดชัดเจนขึ้น

6. จากการศึกษา พบว่า ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีกระบวนการสร้างที่เป็นขั้นตอน และมีองค์ประกอบครบถ้วนตามรูปแบบการฝึก ดังนั้นผู้ที่ให้นำชุดฝึกอบรมนี้ไปใช้ควรศึกษาและทำความเข้าใจในรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาระหว่าง

การใช้ชุดฝึกอบรม สามารถถ่ายทอดและจัดกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มความสามารถของตนเอง

7. จากการศึกษา พบว่า ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีประสิทธิภาพและสามารถนำไปใช้ได้จริง โดยพบว่า คะแนนค่าเฉลี่ยหลังเข้าร่วมกิจกรรม (Post-test) ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมสูงกว่าคะแนนค่าเฉลี่ยก่อนเข้าร่วมกิจกรรม (Pre-test) โดยคุณลักษณะด้านการทดลองมีความสำคัญมากที่สุด ดังนั้นจึงควรนำชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษา มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบัณฑิตให้เกิดคุณลักษณะของนักประดิษฐ์ผ่านวิธีการทดลอง เพื่อสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคต

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กับผู้ที่ผ่านการอบรมจากชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อสังเกตพัฒนาการของการเป็นผู้นำที่มีคุณลักษณะเชิงนวัตกรรมและเพื่อทราบว่าสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปพัฒนางานในองค์กรที่ตนเองสังกัดอยู่ได้หรือไม่

2. ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาความจำเป็นของการมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมถึงสถาบันศึกษาในภูมิภาคต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนางานวิจัยนี้ให้มีความเข้มข้นมากยิ่งขึ้นอันจะเป็นประโยชน์ต่อวงการการศึกษาในวงกว้างต่อไป

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หรือศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาต่อไป

บรรณานุกรม

- Adjei, D. (2013). Innovation Leadership Management. *International Journal of ICT and Management*, 1, 103-106.
- Ailin, M. and Lindgren, P. (2008). Innovation Leadership in Danish SMEs. In *Management of Innovation and Technology, 2008. ICMIT 2008. 4th IEEE International Conference on 21-24 September 2008*. Pp. 98-103. Retrieved November 22, 2008 from IEEEXplore.
- Anderson, L. W. & Krathwohl, D. R. (eds.) (2001). *A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives*. New York: Addison Wesley Longman.
- Anthony P. Carnevale, Leila J. Gainer and Ann S. Meltzer. (1990). *Workplace basics: the essential skills employers want*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Bam. (2008) . How to Become an innovativeness of organization and its Antecedents: *Project Innovastral*, Vol. 28, no. 11.Pp. 5-28. *European Journal of Marketing*
- Becker. S.G. (2009). *Innovation Organization*. Chicago : University of Chicago Press.
- Brown, Collins, and Duguid. (1989). Situated cognition and the culture of learning. *Educational Researcher*, 8(1),32-42.
- Carmeli and others. (2010) The importance of innovation leadership in ชุมติวิชา 23728 นวัตกรรมกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำดิจิทัลของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 37 cultivating strategic fit and enhancing firm performance. *The Leadership Quarterly*, 21, 339-349.
- Charles Edquist. (2011). Design of innovation policy through diagnostic analysis: Identification of systemic problems (or failures). *Industrial and Corporate Change*, 20(6):1725-1753.
- Chuang.(2010) .A resource-based perspective on knowledge management capability and competitive advantage: An empirical investigation. *Expert Systems with Applications*, 27(3): 459–465. Dierickx, I. , & Cool, K.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Test* (5th ed.). New York:

Harper Collins.

Ferguson. (1970). *Statistical analysis in psychology & education*. Singapore: McGraw-Hill.126

Grupp. (2001) H. *Managing New Product Development and Innovation : A Microeconomic Toolbox*. Cheltenham : Edward Elgar, 2001

Hannafin and other. (1999). *Open Learning Environments: Foundations, Methods, and Models*. In Charles M.Reigelith (Ed), *Instructional Design Theories and Models: A new Paradigm of Instructional Theory*. Volume II. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Harvard Business School. (2003). *Managing Creativity and Innovation*. Boston: Harvard Business School Press.

Hersey, P., & Blanchard, K.B. (1993). *Management of organization behavior: Utilizing human resources* .8th ed. Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall.

Higgins, James M. (1995). *Innovate or Evaporate: Test & Improve Your Organization's IQ - Its Innovation Quotient*. New York: New Management Publishing Company.

Howell, Jane M. and Shamir, Boss. 2005. *The Role of Followers in the Charismatic Leadership Process: Relationships and their Consequences*. *Academy of Management Review*. 30 (1): 96-112.

Jeffery H. Dyer Hal B. Gregersen Clayton & M. Christensen. (2011). *The innovator's DNA mastering the five skills of disruptive innovators*

Johnson, R. A. (1976).*Management, systems, and society : an introduction*. Pacific Palisades, Calif : Goodyear Pub.

Jonassen, D. H. (1999).*Constructivist learning environments*. In Charles M. Reigeluth. *instructional design theories and models: A new paradigm of instructional theory*.volume II. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Jong, Jeroen P. and Den Hartog, Deanne N. (2007). *How Leaders Influence Employees' Innovative Behaviour*. *European Journal of Innovation Management*. 10 (1): 41-64. Retrieved March 12, 2009 from Emerald Group Publishing.

Keith. (2011). *Strategic planning: a practical guide to strategy formulation and execution*.

San Barbara, California: Pager.

- Kolb D.A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Lee, S. K. and Benza, R. (2015). Teaching innovation skill: application of design thinking in graduate marketing course. *Business Education Innovation Journal*, 7(1): 43-50.
- Likert, R. A. (1932). Technique for the Measurement of Attitude. *Archives Psychological*, 3(1), 42-48.
- Loader, A. (2016). Why should you show innovative leadership? Retrieved from <https://blog.castle.co/innovative-leadership>.
- O Grady, T. P. & Malloch, K. (2010). *Innovation Leadership: Creating the landscape of Health Care*. Sudbury, MA: Jones & Bartlett Learning.
- OECD. (2005). *Measuring Globalization: OECD Economic Globalization Indicators Paris*.
- Pareek, U., & Roa., V.T. (1980). *Training of Education Management: A Draft Handbook for Perspective Ideas Solution*. Retrieved February 4, 2009 from <http://www.m1creativity.co.uk/innovationclimate.html>
- Training in Planning and Management of Education. Bangkok, Thailand. UNESCO.
- Peter J. Denning and Robert Dunham. (2010). *The Innovator's Way: Essential Practices for Successful Innovation*. Cambridge, England : MIT Press.
- Peterson, T. (2011). Innovation in Action: Leading by example. *EDTECH*, 9(3): 49-51.
- Porter-O'Grady, T., & Malloch, K. (2010). *Innovation leadership: Creating the landscape of healthcare*. Sudbury, MA: Jones & Bartlett Learning.
- Porter, M. E. (1990). *The Competitive Advantage of Nations*. London: Macmillan.
- Quinn, J.B. (1991). Managing innovation: controlled chaos. *Harvard Business Review*, 63(3):17-28.
- Robert, F. B., & Jeff, Z. (2010). Leadership vacuums and overcoming barriers to innovation. Retrieved from <http://www.business-strategy> innovation.com /2010/04/leadership-vacuums-and-overcoming.html.
- Robert, Michel. (1995). *Product Innovation Strategy Pure and Simple : How Winning*

- Companies Outpace Their Competitors. New York: McGraw-Hill.
- Roger, Evertte M. (1983). Diffusion of Innovation. New York: The Free Press. Retrieved January 11, 2012, from <http://www.business-strategy-innovation.com/2010/04/leadership-vacuums-andovercoming.html>
- Roger, Evertte M. and Shoemaker, Floyd F. 1971. *Communication of Innovations: A Cross-Cultural Approach*. New York: Free Press.
- S. K. Lee and Benza. (2015). Teaching Innovation skill: Application of design thinking in Graduate Marketing Course. *Business Education Innovation Journal*, 7(1): 43-49.
- Sherwood, Dennis. (2001). Smart Things To Know About Innovation & Creativity. Oxford: Capstone Publishing Limited.
- Swallow, E. (2012). Can innovation thinking be learned. *Forbes*. 6(3): 1-2.
- Tidd, J. B. & Pavitt, K. (2001). *Managing innovation: Integrating technological, Market and organization change*. Chichester: Wiley.
- Van de Ven, A. H., & Chu, Y. (1998). A psychometric assessment of the Minnesota InnovationSurvey. In A. Van de Ven, H. Angle, & M.S. Poole (eds.), *Research on the Management of Innovation: The Minnesota Studies*, New York: Harper & Row, 55-103.
- Vroom, H Victor. 1964. *Work and Motivation*. Now York : Wiley and Sons Inc.
- Weiss, S. D., & Legand, P. C. (2011). *Innovative intelligence*. Ontario: John Wiley & Sons.
- Wolman, B.B. (1979). *Dictionary of Behavioral Science*. London: Litton Educational Publishing Inc.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *ข่าววงการศึกษ : ขับเคลื่อนแผนบูรณาการด้านการศึกษา 6 ภาค*. [ออนไลน์]. ได้จาก: <https://www.moe.go.th/moe/th/news/>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2562].
- กานต์ อัมพานนท์ (2562). รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะการคิดโดยใช้แผนผังความคิด สำหรับนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ. *วารสารระบบเทคโนโลยีและภาคใต้*, 12(2): 247-256.

- กิติมา ปรีดีดีลิก. 2529. ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ชนະการพิมพ์.
- กนกรัตน์ จิระจางานุกูล และณมน จิระสุวรรณ. (2561). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ด้วยทฤษฎีการเรียนรู้แบบการสร้างความรู้นิยมและทฤษฎีการเชื่อมโยงความรู้ เพื่อการสร้างนวัตกรรมแบบประสบการณ์จริง. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. ปีที่ 7 (ฉบับที่ 2): 54-67.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ และคณะ. (2551). 5 กลไก...ขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ขวัญชนก ไตนาค. (2556). การการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการสื่อสาร. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เครือข่ายดี ลีมอภิชาติ. (2531). หลักและเทคนิคการฝึกอบรมและการพัฒนา. กรุงเทพฯ: สยามศิลป์การพิมพ์.
- จิตรลดา วิวัฒน์เจริญวงศ์. (2558). ผลของการจัดการเรียนรู้แบบใช้คำถามที่มีต่อผลการเรียนรู้ของนักศึกษา ในรายวิชาหลักการบัญชีขั้นต้น 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- จวีพร กาญจนการุณ. (2559). ผลการดำเนินโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการใช้แผนที่ความคิดของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. วารสารนวัตกรรมการเรียนรู้, ปีที่ 2 (ฉบับที่ 2): 33-52.
- จวีวรรณ จันพลา. (2559). "การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร," ใน วารสารระบบเทคโนโลยีและภาคใต้. ปีที่ 9 (ฉบับที่ 1). หน้า 53-57.
- ชมนาด พงศ์นพรัตน์. (2526). การสร้างชุดฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคณะ. (2551). ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2523). นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีและทางการศึกษาการสอน. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชูชัย สมितिไกร. 2548. การฝึกอบรมในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ญาณากร สุทัศน์มาลี และสุนทร สืบคำ. (2552). การสอนโดยการกระตุ้นให้นักศึกษาดำเนินการ สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิศวกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้. เชียงใหม่:

มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

ต้องลักษณะ บุญธรรม (2559). การเป็นผู้นำยุคเศรษฐกิจดิจิทัลกับการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร
ทางการศึกษา. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้าพระนครเหนือ,
7(1): 217-225.

นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.
กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรส.

นภดล เหลืองภิรมย์. (2550). การจัดการนวัตกรรม : การพัฒนาตัวแบบความสามารถในการ
สร้างสรรค์นวัตกรรมของนักวิจัย. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นิกร ยาสมร, สัมพันธ์ บัวทอง และนภาพรธณ จตุรโพธิ์. (2560). การการวิเคราะห์และ
เปรียบเทียบการจัดการองค์กรเชิงระบบของสถาบัน. สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขต
มหาสารคาม:มหาสารคาม.

บุญเกื้อ ควรหาเวช. (2542). นวัตกรรมการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2545). จิตวิทยาการฝึกอบรม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พัชรา วาณิชวดี. (2559). การพัฒนาชุดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
สำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรี. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม. 15(3): 21-28.

พัชรี ปิยภัณฑ์. (2555). กระบวนการพัฒนาทักษะการสืบค้นและตั้งโจทย์วิจัยของนักศึกษาคณะ
ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. 9(1): 40-51.

พัศนีย์ นันตา และคณะ (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางปัญญากับการคิดอย่างมี
วิจารณญาณของนักศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
รัตนโกสินทร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

พิเชษฐ วังศ์เกียรติ์จักร. (2553). ผู้นำการบริหารยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2549). การบริหารบุคคลในโรงเรียน. กรุงเทพฯ :
ขนิษฐาการพิมพ์.

รพินทร์ โพธิ์ศรี. (2549). การสร้างและคุณภาพเครื่องมือสำหรับการวิจัย. อุดรดิตถ์:
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.

รุจเรขา วิทยาวุฑฒิกุล น้ำทิพย์ วิภาวิน และนางเยาว์ เปรมกมลเนตร. (2558). การพัฒนา
แบบจำลองเครือข่ายทางสังคม เพื่อเพิ่มผลผลิตงานวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยวิจัย

- ไทย. วารสารวิจัย สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทยฯ. 8(1): 1-21.
- รัตนา พุ่มไพศาล. (2534). เอกสารการสอนชุดวิชา การพัฒนาและการใช้สื่อการเรียนนอกระบบ.
นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วรรณพร กระจ่างทอง. (2559). การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะทางสังคมสำหรับการ
อยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษา. วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยทักษิณ, 11(2), 141-165.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2550). การบริหารนวัตกรรมอย่างยั่งยืนและพอเพียง. กรุงเทพมหานคร:
อริยชน.
- วิไลภรณ์ ลักษณะวิวัฒน์ และคณะ. (2559). การพัฒนาทักษะการเขียนบทสรุปและวิจารณ์ผลการ
ทดลองของรายวิชาปฏิบัติการฟิสิกส์ทั่วไป 1. วารสารศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. 27(1): 27-36.
- วาระดี ชาญวิรัตน์ ประดับศรี พิณธุโท และสุภาวดี วิสุวรรณ. (2560). การวิจัยกระบวนการพัฒนา
ทักษะการตั้งคำถามเพื่อหาคำตอบอย่างเป็นระบบโดยการสอนกลยุทธ์การตั้งคำถามตาม
รูปแบบ Special Chef ของนักศึกษาสายการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
วารสารราชพฤกษ์. 16(1): 132-138.
- ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2553). “องค์กรแห่งนวัตกรรม” ทางเลือกของผู้ประกอบการยุคใหม่.
Executive Journal นักบริหาร 30, 2 (2553) 60-69.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ และคณะ. (2557). นโยบายสาธารณะ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2560 – 2562 ยุทธศาสตร์ด้านการ
พัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2560 – 2562 (สงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา นราธิวาส)
ฉบับวันที่ 27 ตุลาคม 2549
แนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้
- สมเกียรติ ศรีจักวาล. (2548). การวางแผนและการจัดการประชุมทางวิชาการ. พิมพ์ครั้งที่ 6.
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ. (2562). การศึกษา : การสร้างประชาคมอาเซียน 2558.
กรุงเทพฯ : สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2551). รายงานประจำปี สกอ. สำนักงานคณะกรรมการ
การอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : สหมิตรพรีนติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2547). *การจัดการนวัตกรรมสำหรับนักบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและ.
- สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ. (2560). *นโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2560 – 2562*. กรุงเทพฯ : สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สิน พันธุ์พินิจ. 2553. *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- สุชาติ เทศดี. (2559). *การพัฒนาชุดฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้แบบกระตือรือร้น หลักสูตรนักจัดการสุขภาพตามกลุ่มวัย สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุชาติ วัฒนชัย และคณะ. (2550). *การออกแบบและพัฒนาวัตกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมศักยภาพการเรียนรู้ทางสมองของนักศึกษาโดยใช้ Brain-Based Learning*. รายงานการวิจัยโครงการวิจัยประเภททุนอุดหนุนทั่วไป. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุทธิชัย ปัญญาโรจน์. (2555). *ครบเครื่องเรื่องนักบริหาร*. กรุงเทพฯ : ส.เอเชียเพรส (1989).
- สุรพล พะยอมแย้ม. (2541). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวิมล ตีรกานนท์. (2549). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. ภาควิชาการประเมินและการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เสน่ห์ จัยโต. (2554). *วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). *สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ : วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovation Leadership)*. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 15 มี.ค.2562, เข้าถึงได้จาก : <https://www.truelookpanya.com/knowledge/content/52233/>
- อนุสิทธิ์ ตั้งคนานุกุลชัย จักรกฤษณ์ ไปนะทอง และจากรุวรรณ สกุลคู. (2560). *การพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนิสิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. *วารสารสมาคมนักวิจัย*. 22(1): 205-216.
- อรรถ ปรัจจันทร์. (2561). *รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร

การศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

อรนุช ลิ้มตศิริ. (2543). นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีและการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.


อรอนงค์ โรจน์วัฒน์บุญ. (2553). การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม. วิทยานิพนธ์รัฐ

ประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,

คณะรัฐประศาสนศาสตร์







ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
สรุปการประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนผล
อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิรินธร สิ้นจินดาวงศ์
ผู้อำนวยการศูนย์สนับสนุนและพัฒนากการเรียนการสอน และผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ
คณะสหวิทยาการ ระบบเทคโนโลยีและและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยศรีปทุม
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรวิไล สุขมาก
ภาควิชาครุศาสตร์ไฟฟ้า คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยระบบเทคโนโลยีและ
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ
4. ดร.สมพันธ์ อภิรักษ์
ข้าราชการบำนาญ ชำนาญการพิเศษ
5. ดร.วรสรณ์ เนตรทิพย์
อาจารย์สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ สาขาศิลปวิทยาศาสตร์

สรุปการประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
เรื่อง การเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษา
ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สรุปการประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของเครื่องมือวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อประเมินสภาพปัจจุบันและความคาดหวังของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยผู้เชี่ยวชาญให้พิจารณาว่าข้อความในแบบสอบถามมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งทำการประเมินความเที่ยงตรง โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรง ดังนี้

คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าเนื้อหาของข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าเนื้อหาของข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าเนื้อหาของข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
 เมื่อดำเนินการเสร็จแล้วนำมาหาค่า IOC พิจารณาข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับเนื้อหาที่ต้องการวัด ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป มาใช้กำหนดเป็นข้อความในแบบสอบถามสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อความในแบบสอบถาม	สรุปผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปข้อความ		ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	ไม่สอดคล้อง (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	สอดคล้อง (+1)		นำไปใช้	ตัดออก	
คุณลักษณะการเชื่อมโยง							
1. นักศึกษาสามารถเลือกสรรของสองสิ่งมารวมกันเพื่อสร้างเป็นสิ่งใหม่ได้		1	4	0.8	✓		
2. นักศึกษาสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นที่มีความสามารถที่หลากหลายได้			5	1.0	✓		แก้คำสำคัญ
3. นักศึกษาสามารถสร้างสรรคงานจากการนำประสบการณ์ที่แปลกใหม่และหลากหลายมาประยุกต์ได้	1	2	2	0.4		✓	ตัดออก

ข้อความในแบบสอบถาม	สรุปผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปข้อความ		ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	ไม่สอดคล้อง (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	สอดคล้อง (+1)		นำไปใช้	ตัดออก	
4. นักศึกษาสามารถคิดค้นสร้างสิ่งประดิษฐ์ใหม่ที่เกิดจากการทดลององค์ความรู้ร่วมกันระหว่างบุคคล โดยใช้กระบวนการทางปัญญาได้			5	1.0	✓		
5. นักศึกษาสามารถค้นพบคำตอบที่ถูกต้องด้วยการตั้งคำถามด้วยความมั่นใจเพื่อพัฒนาเป็นนวัตกรรมโดยเชื่อมโยงองค์ความรู้ได้		1	4	0.8	✓		แก้ไขคำสำคัญ
6. นักศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นการเชื่อมโยงประสบการณ์กับผู้อื่นได้			5	1.0	✓		
7. นักศึกษาได้รับประสบการณ์ที่หลากหลายจากการเชื่อมโยงความคิดซึ่งกันและกันได้	1	1	3	0.4		✓	ตัดออก
8. นักศึกษาสามารถใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์เป็นพื้นฐานในการเชื่อมโยงการคิด และปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้			5	1.0	✓		
9. นักศึกษาสามารถคิดล่วงหน้า คิดอย่างมีระบบ เพื่อให้การเชื่อมโยงมีประสิทธิภาพมากขึ้น			5	1.0	✓		
10. นักศึกษาสามารถปรับกระบวนการคิดเพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลายได้			5	1.0	✓		
คุณลักษณะการตั้งคำถาม							
1. นักศึกษาสามารถตั้งคำถามที่แปลกใหม่แตกต่างจากความเคยชินเดิมเพื่อสะท้อนความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ		2	3	0.6	✓		แก้คำในประโยค
2. นักศึกษาสามารถตั้งคำถามได้อย่างถูกต้อง และทำให้เกิดมุมมองที่แตกต่างออกไป	1		4	0.6	✓		แก้คำในประโยค
3. นักศึกษาสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้ จากการตั้งคำถามที่ส่งเสริมให้เกิดจินตนาการที่ประมวลสถานการณ์เพื่อเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ได้			5	1.0	✓		
4. นักศึกษาใช้ประโยชน์ที่ได้จากการสงสัย แล้วตั้งคำถามที่เข้าใจ เข้าถึงเพื่อพัฒนาเป็นนวัตกรรมได้			5	1.0	✓		
5. นักศึกษาสามารถค้นพบความรู้ใหม่ที่เป็นที่มาของนักสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมได้			5	1.0	✓		
6. นักศึกษาควรมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ซักถามและเปิดใจรับฟังกล้าโต้แย้งในสิ่งที่ต้องการได้		1	4	0.8	✓		ตัดออก
7. นักศึกษาที่รู้จักตั้งคำถามจะช่วยให้เกิดความกล้าที่จะปรับเปลี่ยนและก้าวข้ามขีดจำกัด		1	4	0.8	✓		แก้คำในประโยค

ข้อความในแบบสอบถาม	สรุปผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปข้อความ		ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	ไม่สอดคล้อง (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	สอดคล้อง (+1)		นำไปใช้	ตัดออก	
8. นักศึกษาค้นพบว่าการตั้งคำถามที่ท้าทาย ทำให้ได้ค้นพบคำตอบและข้อมูลใหม่ๆ			5	1.0	✓		
9. นักศึกษาค้นพบว่าการตั้งคำถามที่ท้าทาย ทำให้ได้ค้นพบคำตอบและนวัตกรรมได้		2	3	0.6	✓		
10. นักศึกษาค้นพบว่าการตั้งคำถามที่ท้าทาย ทำให้ได้ค้นพบคำตอบและการพัฒนาได้		1	4	0.8	✓		
คุณลักษณะการสังเกต							
1. นักศึกษาสามารถให้การสังเกตสิ่งต่าง ๆ รอบข้างและค้นพบวิธีการที่แตกต่างในการแก้ปัญหาได้			5	1.0	✓		
2. นักศึกษาสามารถสร้างสรรคนวัตกรรมจากกระบวนการในการสังเกตจนค้นพบแนวทางใหม่ได้	1	1	3	0.4		✓	ตัดออก
3. นักศึกษาสามารถคิดอย่างเป็นระบบโดยใช้การสังเกตและการทบทวนวิเคราะห์เพื่อให้ได้คำตอบที่ถูกต้อง		1	4	0.8	✓		
4. นักศึกษาสามารถพัฒนาตนเองให้มีทักษะเป็นผู้ที่ถี่ถ้วนในรายละเอียด และกระตุ้นให้เกิดความสงสัยใคร่รู้	1		4	0.6	✓		แก้คำในประโยค
5. นักศึกษาสามารถแสวงหาเหตุผลต่าง ๆ จนค้นพบความต้องการส่วนลึกและตรงกับคำตอบที่คาดหวัง		2	3	0.6	✓		แก้คำในประโยค
6. นักศึกษาค้นพบว่าการสังเกตเป็นกระบวนการในการค้นหาความจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ			5	1.0	✓		
7. นักศึกษาสามารถอธิบายได้ว่าการสังเกตเป็นต้นทางของการสร้างสรรคนวัตกรรม			5	0.8	✓		
8. นักศึกษาสามารถพัฒนาพฤติกรรมการสังเกตเปลี่ยนเป็นทักษะพัฒนาเป็นนวัตกรรมได้		2	3	0.6	✓		
9. นักศึกษาสามารถนำความรู้ที่ได้จากการสังเกตมาพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างนวัตกรรมได้			5	1.0	✓		
10. นักศึกษาสามารถเกิดการเรียนรู้ว่านวัตกรรม คือ ผลลัพธ์ของการสังเกตที่ทำงานอย่างเป็นระบบ		1	4	0.8	✓		
คุณลักษณะการสร้างเครือข่าย							
1. นักศึกษามีความเป็นมิตรในการเข้าหาผู้อื่นเพื่อให้เกิดความร่วมมือภายใต้พันธกิจได้			5	1.0	✓		
2. นักศึกษาสามารถนำความหลากหลายของผู้คนมาสร้างเป็นระบบในการสร้างสรรคผลงานได้			5	1.0	✓		


ข้อความในแบบสอบถาม	สรุปผลการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปข้อความ		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
	ไม่ สอดคล้อง ง (-1)	ไม่ แน่ใจ (0)	สอดคล้อง ง (+1)		นำไปใช้	ตัด ออก	
3. นักศึกษาสามารถยอมรับความแตกต่างของผู้อื่น เพราะเห็นคุณค่าของการสร้างเครือข่าย			5	1.0	✓		
4. นักศึกษาสามารถพัฒนานวัตกรรมหรือสิ่งที่คุณคิดขึ้นใหม่ โดยใช้เครือข่ายสังคมและศาสนาได้			5	1.0	✓		แก้คำในประโยค
5. นักศึกษาสามารถสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรด้วยการแสวงหาความร่วมมือได้	1	1	3	0.4		✓	ตัดออก
6. นักศึกษาเข้าใจการคิดค้นแนวปฏิบัติในการทำงานร่วมกับเครือข่าย จนนำไปสู่การคิดค้นนวัตกรรมที่ขยายผลในวงกว้าง		2	3	0.6	✓		
7. นักศึกษาสามารถขยายความคิดร่วมกับผู้อื่น เพื่อได้มุมมองที่สะท้อนกลับแตกต่างหลากหลาย		1	4	0.8	✓		
8. นักศึกษาเกิดอุปนิสัยในการคบกับผู้คนใช้ในการสื่อสาร เพราะเห็นว่าเป็นความสำคัญของการสร้างเครือข่าย			5	1.0	✓		
9. นักศึกษาสามารถสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในการสร้างเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพได้	1	1	3	0.4		✓	ตัดออก
10. นักศึกษาสามารถสร้างตนเองให้มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีจนกลายเป็นแม่เหล็กของสังคมได้			5	1.0	✓		
คุณลักษณะการทดลอง							
1. นักศึกษาสามารถแสดงสัญลักษณ์ที่สะท้อนการมีพฤติกรรมนักวิทยาศาสตร์		1	4	0.8	✓		
2. นักศึกษาสามารถค้นพบว่าการทดลองเป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการแสวงหาคำตอบที่ถูกต้องได้	1	1	3	0.4		✓	ตัดออก
3. นักศึกษาสามารถแสดงให้เห็นว่าการทดลองอาจต้องใช้เวลาและระยะเวลาที่ยาวนาน แต่ผลสำเร็จคือการค้นพบสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ ได้		2	3	0.6	✓		แก้คำในประโยค
4. นักศึกษาสามารถนำความคิดในจินตนาการมาสร้างต้นแบบของนวัตกรรมได้		1	4	0.8	✓		
5. นักศึกษาเกิดคุณลักษณะของนักประดิษฐ์ ผ่านวิธีการในการทดลองได้		1	4	0.8	✓		แก้คำในประโยค
6. นักศึกษานำความคิดทดลองการสร้างต้นแบบขึ้น และนำไปทดสอบจนความคิดเกิดความชัดเจน	1	1	3	0.4		✓	ตัดออก

ข้อความในแบบสอบถาม	สรุปผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปข้อความ		ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	ไม่สอดคล้อง (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	สอดคล้อง (+1)		นำไปใช้	ตัดออก	
7. นักศึกษาค้นพบว่าถ้าไม่มีการพิสูจน์หรือไม่มีการทดลอง ก็ไม่สามารถเกิดนวัตกรรมได้		1	4	0.8	✓		
8. นักศึกษาค้นพบว่าภาวะประสบความสำเร็จและได้นวัตกรรมจะต้องผ่านการทดลองเป็นจำนวนมาก		1	4	0.8	✓		แก้คำในประโยค
9. นักศึกษาค้นพบว่าการทดลองเป็นระบบสากลที่ผ่านการพิสูจน์มาแล้วว่าสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้			5	1.0	✓		
10. นักศึกษาสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ได้ว่าการทดลองที่เป็นระบบเป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์		1	4	0.8	✓		

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

- มีความซ้ำซ้อนของคำเกิดขึ้น อาจทำให้การตีความหมายเปลี่ยน ควรแก้ไขคำให้มีความสอดคล้อง

- ควรทบทวนนิยามศัพท์ให้ตรงกับบริบทในการวิจัย และจึงปรับข้อความคำถามอีกครั้ง เนื่องจากในหลายข้อความยังไม่ชัดเจน ผู้ตอบแบบสอบถามอาจเกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนได้



ภาคผนวก ข

แบบประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวังคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

แบบประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวังคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
สำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

แบบประเมินนี้เป็นแบบประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวังคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อประโยชน์ในการนำผลการสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวังไปใช้ในการพัฒนาด้านต่างๆที่จะเป็นประโยชน์สูงสุดต่อนักศึกษา จึงขอความจากท่านตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่าน

คำชี้แจง : โปรดระบุเครื่องหมายถูก ✓ ในช่อง ที่ตรงกับคำตอบของท่าน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ 1)ชาย 2)หญิง
2. อายุ 1) ต่ำกว่า 18 ปี 2) 18-19 ปี 3) 20-21 ปี 4) 21 ปีขึ้นไป
3. คณะ 1) ศึกษาศาสตร์ 2) ครุศาสตร์
- 2) วิทยาการจัดการ 3) วิทยาศาสตร์และระบบ

เทคโนโลยีและ

- 4) มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 6) ศิลปศาสตร์และสังคมศาสตร์
- 7) อื่น ๆ (ระบุ)

4. สถาบันที่สังกัด

- 1) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
- 2) มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
- 3) มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
- 4) มหาวิทยาลัยฟาฏอนี

ส่วนที่ 2 แบบประเมินนี้เป็นแบบสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวัง
คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน3จังหวัด
ชายแดนภาคใต้

ผู้วิจัยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนและคำอธิบายในการตอบข้อคำถาม ดังนี้

- | | | |
|---|---------|-------------------------------------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | สภาพดังกล่าวเป็นสภาพที่เป็นจริง/ความคาดหวัง อยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | สภาพดังกล่าวเป็นสภาพที่เป็นจริง/ความคาดหวัง อยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | สภาพดังกล่าวเป็นสภาพที่เป็นจริง/ความคาดหวัง อยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | สภาพดังกล่าวเป็นสภาพที่เป็นจริง/ความคาดหวัง อยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | สภาพดังกล่าวเป็นสภาพที่เป็นจริง/ความคาดหวัง อยู่ในระดับน้อยที่สุด |



ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

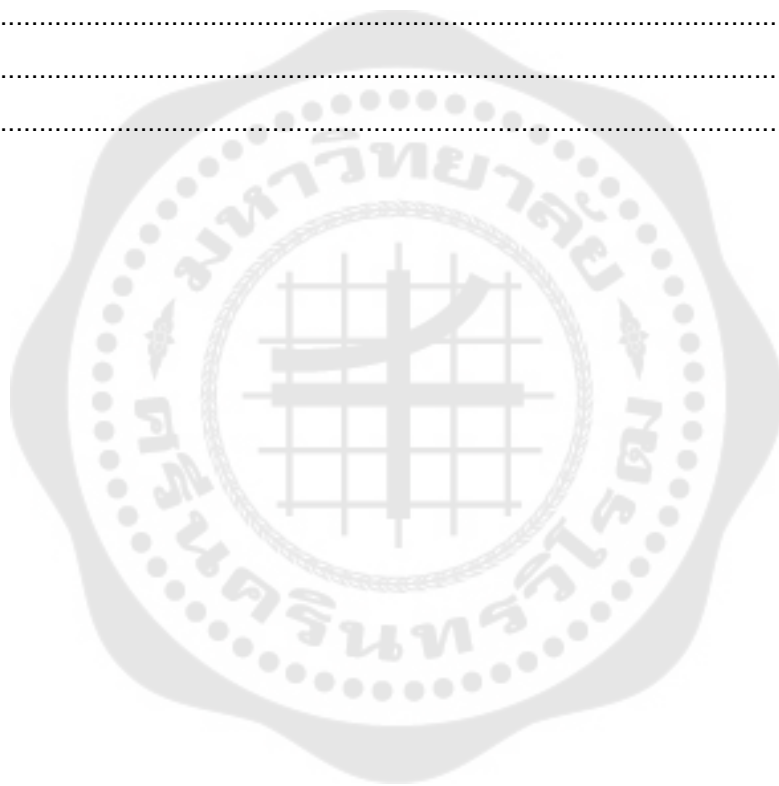
.....

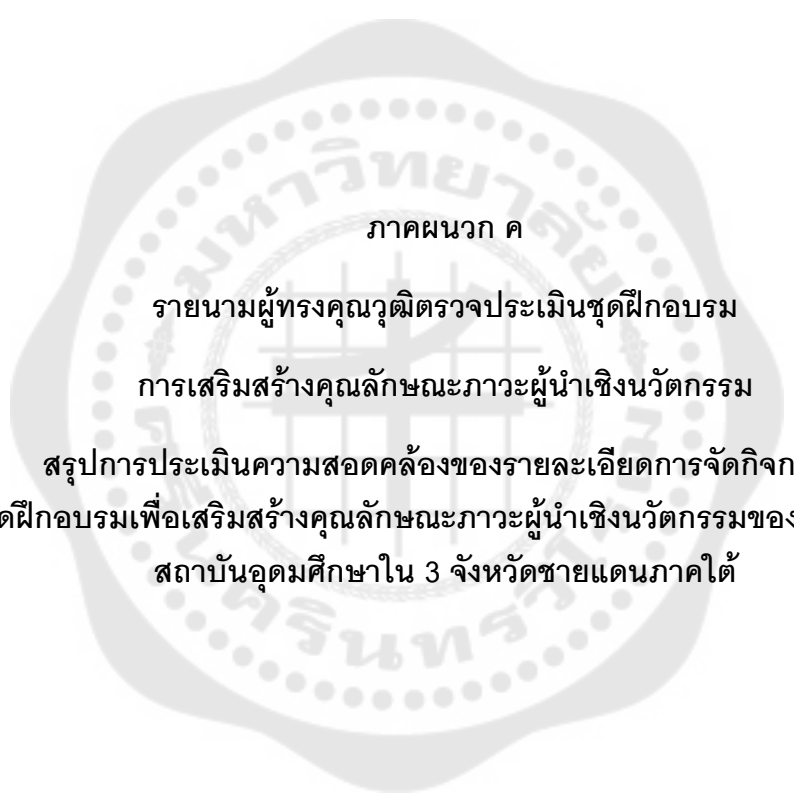
.....

.....

.....

.....





ภาคผนวก ค

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินชุดฝึกอบรม

การเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

สรุปการประเมินความสอดคล้องของรายละเอียดการจัดกิจกรรม
ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษา
สถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพชุดฝึกอบรบการเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน3จังหวัดชายแดนภาคใต้

1. รศ.ดร.สันติ ตันตระกูล ภาควิชาครุศาสตร์วิศกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและระบบเทคโนโลยีและพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. รศ.ดร.คันทรส แสนวงศ์ อาจารย์วิทยาลัยระบบเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยระบบเทคโนโลยีและพระจอมเกล้าเจ้าพระนครเหนือ
3. รศ.ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย หัวหน้าภาควิชาบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
4. ผศ.ดร.อังคณา กุลนภาดล สาขาการวัดผลและวิจัยทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
5. ผศ.ดร.พิเชษฐ พิมพ์เจริญ อาจารย์คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
6. ผศ.ดร.นักรบ หมี่แสน อาจารย์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
7. ดร.สกุล เกียรติจิรวีรัตน์ รองผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาธุรกิจเชิงนวัตกรรมสู่นานาชาติ คณะบริหารธุรกิจและเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

**การประเมินความสอดคล้องของรายละเอียดการจัดกิจกรรม
ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษา
สถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้**

สรุปการประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบการอบรมสำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถนำไปพัฒนาศักยภาพของตนเองสู่การเป็นผู้นำในระดับสูง และเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้เชี่ยวชาญให้พิจารณาว่าข้อความในแบบสอบถามมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งทำการประเมินความเที่ยงตรง โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรง ดังนี้

คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าไม่มีความเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่ามีความเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ตอนที่ 1 รายละเอียดชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
นักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

รายการ	สรุปผลการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	ไม่ สอดคล้อง ง (-1)	ไม่ แน่ใจ (0)	สอดคล้อง ง (+1)		
1.วัตถุประสงค์		2	5	0.7	วัตถุประสงค์น่าจะเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถแสดงพฤติกรรมหลังจากผ่านการฝึกอบรม ไม่นำใช้การอธิบาย เช่น แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
2.กลุ่มเป้าหมาย			5	1.0	
3.ตัวชี้วัด		1	6	0.85	ควรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
4.เป้าหมาย		1	6	0.85	ควรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
5.โครงสร้างชุดฝึกอบรม			7	1.0	
6.ตารางวิเคราะห์ความ สอดคล้อง			7	1.0	
7.ระยะเวลาดำเนินกิจกรรม		2	5	0.7	ที่มาของระยะเวลาดำเนินกิจกรรมไม่ชัดเจน
8.สถานที่ดำเนินกิจกรรม			7	1.0	
9.ขั้นตอนการจัดกิจกรรม			7	1.0	
10.เกณฑ์การประเมิน		1	6	0.85	เกณฑ์ไม่ชัดเจน ควรปรับปรุงแก้ไขให้มีความชัดเจน
11.แผนการจัดกิจกรรม			7	1.0	

ตอนที่ 2 หน่วยการฝึกอบรม

รายการ	สรุปผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	ไม่ สอดคล้อง ง (-1)	ไม่ แน่ใจ (0)	สอดคล้อง ง (+1)		
1.หน่วยการฝึกอบรมที่ 1 คุณลักษณะการตั้งคำถาม					
1.1 ชื่อกิจกรรม		1	6	0.85	ปรับชื่อให้ทันสมัย เชิญชวน
1.2 ระยะเวลาการจัดกิจกรรม		1	6	0.85	ที่มาไม่ชัดเจน
1.3 สาระสำคัญ			7	1.0	
1.4 จุดประสงค์กิจกรรม			7	1.0	
1.5 เป้าหมาย		1	6	0.85	
1.6 แนวทางการจัดกิจกรรม			7	1.0	ควรเพิ่มความทันสมัย
1.7 ขั้นตอนการทำกิจกรรม			7	1.0	
1.8 วัสดุอุปกรณ์			7	1.0	
1.9 การวัดและประเมินผล			7	1.0	
1.10 ใบบันทึกหรือใบงาน			7	1.0	
2.หน่วยการฝึกอบรมที่ 2 คุณลักษณะการสังเกต					
1.1 ชื่อกิจกรรม			7	1.0	ปรับชื่อให้ทันสมัย
1.2 ระยะเวลาการจัดกิจกรรม		1	6	0.85	ที่มาไม่ชัดเจน
1.3 สาระสำคัญ			7	1.0	
1.4 จุดประสงค์กิจกรรม			7	1.0	
1.5 เป้าหมาย			7	1.0	
1.6 แนวทางการจัดกิจกรรม		1	6	0.85	ควรเพิ่มความทันสมัย
1.7 ขั้นตอนการทำกิจกรรม			7	1.0	
1.8 วัสดุอุปกรณ์			7	1.0	น่าจะใช้คำว่า "สื่อและสิ่ง ประกอบการทำกิจกรรม"
1.9 การวัดและประเมินผล			7	1.0	
1.10 ใบบันทึกหรือใบงาน		1	6	0.85	

รายการ	สรุปผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	ไม่ สอดคล้อง (-1)	ไม่ แน่ใจ (0)	สอดคล้อง (+1)		
3.หน่วยการฝึกอบรมที่ 3 คุณลักษณะการเชื่อมโยง					
1.1 ชื่อกิจกรรม			7	1.0	
1.2 ระยะเวลาการจัดกิจกรรม		1	6	0.85	ควรเท่ากัน
1.3 สารระสำคัญ			7	1.0	
1.4 จุดประสงค์กิจกรรม			7	1.0	
1.5 เป้าหมาย			7	1.0	
1.6 แนวทางการจัดกิจกรรม			7	1.0	
1.7 ขั้นตอนการทำกิจกรรม			7	1.0	ขั้นสรุปข้อ 1 ย้ายมาเป็นขั้น ดำเนินกิจกรรม
1.8 วัสดุอุปกรณ์		1	6	0.85	
1.9 การวัดและประเมินผล			7	1.0	
1.10 ไปกิจกรรมหรือไปงาน			7	1.0	
4.หน่วยการฝึกอบรมที่ 4 คุณลักษณะการสร้างเครือข่าย					
1.1 ชื่อกิจกรรม			7	1.0	
1.2 ระยะเวลาการจัดกิจกรรม			7	1.0	ควรเท่ากัน
1.3 สารระสำคัญ			7	1.0	
1.4 จุดประสงค์กิจกรรม			7	1.0	
1.5 เป้าหมาย			7	1.0	
1.6 แนวทางการจัดกิจกรรม			7	1.0	
1.7 ขั้นตอนการทำกิจกรรม			7	1.0	ขั้นสรุปข้อ 1 ย้ายมาเป็นขั้น ดำเนินกิจกรรม
1.8 วัสดุอุปกรณ์	1		6	0.7	
1.9 การวัดและประเมินผล			7	1.0	
1.10 ไปกิจกรรมหรือไปงาน			7	1.0	

รายการ	สรุปผลการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	ไม่ สอดคล้อง (-1)	ไม่ แน่ใจ (0)	สอดคล้อง (+1)		
5.หน่วยการฝึกอบรมที่ 5 คุณลักษณะการทดลอง					
1.1 ชื่อกิจกรรม		1	6	0.85	ใช้ชื่อที่ทันสมัย เชิญชวน
1.2 ระยะเวลาการจัดกิจกรรม		1	6	0.85	ที่มาไม่ชัดเจน
1.3 สาระสำคัญ			7	1.0	
1.4 จุดประสงค์กิจกรรม			7	1.0	
1.5 เป้าหมาย			7	1.0	
1.6 แนวทางการจัดกิจกรรม			7	1.0	ควรเพิ่มความทันสมัย
1.7 ขั้นตอนการทำกิจกรรม			7	1.0	
1.8 วัสดุอุปกรณ์		1	6	0.85	น่าจะใช้คำว่า “สื่อและสิ่ง ประกอบการทำกิจกรรม”
1.9 การวัดและประเมินผล			7	1.0	
1.10 ใบกิจกรรมหรือใบงาน			7	1.0	

ตอนที่ 3 แบบประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (แบบทดสอบก่อนและหลังฝึกอบรม)

รายการ	สรุปผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	ไม่สอดคล้อง (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	สอดคล้อง (+1)		
1.การตั้งคำถาม หมายถึง คุณลักษณะ สมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และ ลักษณะที่สะท้อนความคิด สร้างสรรค์ใหม่ ๆ ได้นั้น เกิดจากการตั้งคำถามอย่างถูกต้อง			7	1.0	
2.คำถามที่เร้าให้เกิดมุมมองที่แตกต่างออกไป ช่วยท้าทายความคิดให้ออกจากกรอบความคิด			7	1.0	
3.การตั้งคำถามที่ดีควรจะ กำหนดกรอบแนวคิดก่อนการ สร้างชุดคำถาม เพื่อรับประกัน ความผิดพลาด			7	1.0	
4.ผู้บริหารควรเป็นต้นแบบในการตั้งคำถามต่าง ๆ สนับสนุนให้มีการสอบถาม มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ซักถาม			7	1.0	
5.การสังเกต หมายถึง คุณลักษณะ สมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และ ลักษณะที่สะท้อนการทำตัว เหมือนนักมานุษยวิทยาหรือนัก พฤติกรรมศาสตร์			7	1.0	

รายการ	สรุปผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	ไม่สอดคล้อง (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	สอดคล้อง (+1)		
6.การสังเกตเป็นกระบวนการในการเรียนรู้หนึ่งที่จำเป็น แต่อาจไม่จำกัดว่านักนวัตกรรมจำเป็นต้องมีสิ่งนี้เสมอไป			7	1.0	
7.ผลสำเร็จทางนวัตกรรมไม่สามารถใช้กระบวนการในการสังเกตเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จได้			7	1.0	
8.การค้นพบความต้องการส่วนลึกและความคาดหวังที่ซ่อนเร้นของลูกค้า มาจากการเฝ้าสังเกต			7	1.0	
10.ผู้ที่สามารถร้อยเรียงบูรณาการ ประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ได้อย่างลงตัวนั้น จะสามารถค้นพบความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ได้			7	1.0	
11.การสร้างทีมงานที่ประกอบด้วยคนหลากหลายวิชาชีพจากฝ่ายต่าง ๆ ถือเป็นแหล่งพลังความคิดที่จะขับเคลื่อนไปสู่นวัตกรรมได้			7	1.0	
12.องค์กรควรสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างกว้างขวาง หรือจัด Sharing Forum			7	1.0	
13.เครือข่าย คือ การรวมกันของบุคคลหลายคนแต่อาจไม่จำเป็นต้องมีความหลากหลาย			7	1.0	

รายการ	สรุปผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	ไม่สอดคล้อง (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	สอดคล้อง (+1)		
14.การมีเครือข่ายสัมพันธ์ หมายถึง คุณลักษณะ สมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และ ลักษณะที่สะท้อนการทำควม รู้จักกับผู้คนหลากหลายสาขา อาชีพ			7	1.0	
15.เครือข่ายของนักนวัตกรรม ต้องเป็นเครือข่ายที่เป็นสายงาน ที่มีประสบการณ์และองค์ความรู้ เดียวกัน			7	1.0	
16.เครือข่ายทำให้เกิด “ความคิดกระตุ้นความคิด” ต่าง ฝ่ายได้ประโยชน์ในการคิดค้น แนวปฏิบัติ			7	1.0	
17.การทดลอง หมายถึง คุณลักษณะ สมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และ ลักษณะที่สะท้อนการมี พฤติกรรมของนักวิทยาศาสตร์			7	1.0	
19.การทดลองเป็นขบวนการ ทางวิทยาศาสตร์ที่ไม่มีส่วน เกี่ยวข้องใด ๆ กับการสร้าง คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมเลย			7	1.0	
20.การนำความคิดมาทดลอง โดยการสร้างต้นแบบขึ้นมา และ นำความคิดเบื้องต้นไปทดลอง กับบางกลุ่ม ซึ่งล้นแล้วแต่ช่วย ทำให้เกิดความคิดที่ควบแน่น และชัดเจนขึ้น ดังนั้นองค์กรควร สนับสนุนให้พนักงานกล้า ทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ			7	1.0	

ตอนที่ 4 เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Rubrics กิจกรรมการฝึกอบรม (เกณฑ์การประเมินกิจกรรมระหว่างฝึกอบรม)

รายการ	สรุปผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	ไม่สอดคล้อง (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	สอดคล้อง (+1)		
<p>1. หน่วยฝึกอบรมที่ 1 คุณลักษณะด้านการตั้งคำถาม</p> <p>การสังเกตเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของสิ่งประดิษฐ์ในอดีตกับปัจจุบัน</p>			7	1.0	
<p>2. หน่วยฝึกอบรมที่ 2 คุณลักษณะด้านการสังเกต</p> <p>การอธิบายให้เห็นความสำคัญของการสังเกตและให้รายละเอียดของสิ่งที่พบจากการสังเกต</p>			7	1.0	
<p>3. หน่วยฝึกอบรมที่ 3 คุณลักษณะด้านการเชื่อมโยง</p> <p>อธิบายการเชื่อมโยงสองสิ่งเข้าด้วยกัน</p>			7	1.0	
<p>4. หน่วยฝึกอบรมที่ 4 คุณลักษณะด้านการสร้างเครือข่าย</p> <p>การออกแบบวิธีการในการสร้างเครือข่าย</p>			7	1.0	
<p>5. หน่วยฝึกอบรมที่ 5 คุณลักษณะด้านการทดลอง</p> <p>การอธิบายให้เห็นถึงความคิดของตนเองเกี่ยวกับประสบการณ์ที่ประสบกับตนเอง</p>			7	1.0	

ตอนที่ 5 การประเมินความพึงพอใจ

รายการ	สรุปผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	ไม่สอดคล้อง (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	สอดคล้อง (+1)		
1.ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์			7	1.0	
2.ความเหมาะสมของกิจกรรม			7	1.0	
3.ลำดับขั้นตอนการจัดกิจกรรม			7	1.0	ควรประเมินทุกหน่วยฝึกอบรมแยกกัน
4.กิจกรรมการมีส่วนร่วม			7	1.0	ควรประเมินทุกหน่วยฝึกอบรมแยกกัน
5.บรรยากาศของการเข้าร่วมกิจกรรม			7	1.0	ควรประเมินทุกหน่วยฝึกอบรมแยกกัน
6.ระยะเวลา/ช่วงเวลาในการจัดกิจกรรม			7	1.0	ควรประเมินทุกหน่วยฝึกอบรมแยกกัน
7.เครื่องมือที่ใช้ในการจัดกิจกรรม			7	1.0	ควรประเมินทุกหน่วยฝึกอบรมแยกกัน
8.สื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรม			7	1.0	ควรประเมินทุกหน่วยฝึกอบรมแยกกัน
9.วิทยากรและผู้ช่วยวิทยากร			7	1.0	ควรประเมินทุกหน่วยฝึกอบรมแยกกัน
10.ประโยชน์การจัดกิจกรรม			7	1.0	ควรประเมินทุกหน่วยฝึกอบรมแยกกัน

ข้อเสนออื่น ๆ

-ควรเพิ่มกิจกรรมที่ทันสมัยต่อสถานการณ์ปัจจุบัน โดยเฉพาะกิจกรรมการฝึกอบรมที่ทันสมัยและเหมาะสมกับผู้สอนและผู้เรียน



ภาคผนวก ง

ชุดฝึกอบอรมการเสริมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน3จังหวัดชายแดนภาคใต้

ชุดฝึกอบรม

“การเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษา
สถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้”

ตอนที่ 1

บทนำ

ปัญหาและความจำเป็น

ในศตวรรษที่ 20 ที่ผ่านมามีประเทศทั้งหลายในโลกได้มีการพัฒนาและแข่งขันโดยอาศัยแรงงานและทรัพยากรที่สัมผัสได้เป็นปัจจัยสำคัญ แต่โลกในยุคปัจจุบันได้หมุนเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่งพื้นฐานการแข่งขันของประเทศต่าง ๆ กำลังเปลี่ยนไปด้วยปัจจัยที่มีความซับซ้อนมากขึ้น สิ่งเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ ระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ และการค้าระหว่างประเทศที่อาศัยวัฒนธรรมเป็นสื่อ ดังนั้นองค์การต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นต้องเตรียมความพร้อม และปรับตัวให้ก้าวทันต่อการปรับเปลี่ยน อีกทั้งมีจุดยืนที่มั่นคงในระดับหนึ่งบนเวทีเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) ทั้งนี้การพัฒนานวัตกรรมจึงเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทุกองค์การสร้างจุดยืนที่เข้มแข็งให้เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับระบบสังคมเศรษฐกิจโลก นวัตกรรมมีความสำคัญต่อการศึกษาหลายประการ ทั้งนี้เนื่องจากในโลกยุคโลกาภิวัตน์ Globalization มีการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งความก้าวหน้าทั้งด้านระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษาที่มีอยู่เดิม เพื่อให้ทันสมัยต่อการปรับเปลี่ยนของระบบเทคโนโลยีและ และสภาพสังคมที่ปรับเปลี่ยนไป อีกทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาทางการศึกษาบางอย่างที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน การปรับเปลี่ยนทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมการศึกษาที่จะนำมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางการศึกษาในบางเรื่อง เช่น ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจำนวนนักศึกษาที่มากขึ้น การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย การผลิตและพัฒนาสื่อใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อตอบสนองการเรียนรู้ของมนุษย์ให้เพิ่มมากขึ้นด้วยระยะเวลาที่สั้นลง การใช้นวัตกรรมมาประยุกต์ในระบบการบริหารจัดการด้านการศึกษาก็มีส่วนช่วยให้การใช้ทรัพยากรการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ศศิประภา ชัยประสิทธิ์, 2553: 60) สอดคล้องกับปัจจัยข้างต้นจึงเป็นที่มาของคนไทยที่ไม่ชอบคิดสร้างสรรค์ สินค้าใหม่ๆ นวัตกรรมต่าง ๆ จึงไม่เกิดขึ้นในเมืองไทยมากมาย แต่ตรงกันข้ามสังคมไทยเป็นสังคมที่ชอบลอกเลียนแบบ เช่น การลอกเลียนแบบ เพลง ภาพยนตร์ โดยการผลิตเชิงพาณิชย์เพื่อจำหน่าย ฯลฯ ดังนั้น การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรืองก้าวหน้าต่อไป (สุทธิชัย ปัญญาโรจน์, 2555) สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ผลักดันให้ทุกประเทศต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการคิดที่สร้างสรรค์ และพัฒนายุทธศาสตร์หลักๆ ของประเทศ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจสามารถ

เจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยการกำหนดยุทธศาสตร์วิสัยทัศน์โลกที่ชัดเจนในเวทีระดับโลกและองค์การต้องปรับเปลี่ยนการพัฒนาตัวเองไปสู่การเป็นองค์การที่ขับเคลื่อนด้วยความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์และวัฒนธรรมการทำงานจากบริบทของสังคมภายในประเทศเป็นบริบทของสังคมโลก จึงจะสามารถก้าวขึ้นจากการเป็นเพียงองค์การผู้ส่งออกไปสู่องค์การข้ามชาติ (พิเชษฐ วังศ์เกียรติขจร, 2553: 23)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 8 การพัฒนาวิทยาศาสตร์ ระบบเทคโนโลยีและ วิจัย และนวัตกรรม ดังนี้ คือ 8.1 เร่งส่งเสริมการลงทุนวิจัยและพัฒนาและผลักดันสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม 8.2 พัฒนาผู้ประกอบการให้เป็นผู้ประกอบการทางระบบเทคโนโลยีและ 8.3 พัฒนาสภาวะแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ ระบบเทคโนโลยีและ วิจัย และนวัตกรรม ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยอาศัยการเพิ่มประสิทธิภาพจากปัจจัย ความได้เปรียบพื้นฐานที่มีอยู่ทั้งด้านแรงงาน ทรัพยากรธรรมชาติ และการนำเขาระบบเทคโนโลยีและสำเร็จรูปจากต่างประเทศมากกว่าการสะสมองค์ความรู้เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีและของตนเอง ทำให้ส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางด้านระบบเทคโนโลยีและซึ่งมีมูลค่าเพิ่มสูงตกอยู่กับประเทศผู้เป็นเจ้าของระบบเทคโนโลยีและการลงทุนวิจัยและพัฒนาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นประยุกต์และใช้ประโยชน์ยังไม่เพียงพอที่จะขับเคลื่อนประเทศสู่สังคมนวัตกรรม อีกทั้งความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของระบบเทคโนโลยีและได้ส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนทั้งเชิงเศรษฐกิจและสังคมไปทั่วโลก โดยประเทศที่มีพัฒนาการทางเศรษฐกิจสูง อาทิ เกาหลีใต้ สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และสวีเดน ล้วนเป็นต้นแบบสำคัญที่แสดงให้เห็นว่า หากต้องการเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันของประเทศจำเป็นต้อง ปรับตัว เรียนรู้ และมุ่งสู่การวิจัยและพัฒนาในระบบเทคโนโลยีและและนวัตกรรมให้ก้าวทันต่อการปรับเปลี่ยนของโลกในระยะต่อไป การพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์ ระบบเทคโนโลยีและ วิจัย และนวัตกรรมของประเทศไทยจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานให้มุ่งเน้นความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการลงทุนเพื่อการวิจัย และพัฒนาโดยกำหนดประเด็นวิจัยของชาติที่ตอบโจทย์การยกระดับศักยภาพการผลิตของภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการที่เป็นฐานเดิม และการต่อยอดขยายฐานใหม่ด้วยการพัฒนานวัตกรรม รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมที่ยกระดับคุณภาพสังคมและการดำรงชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะสูง การพัฒนาหน่วยงานทดสอบและ รับรองมาตรฐานในระดับสากล การดำเนินมาตรการเพื่อเสริมสร้าง

ความเข้มแข็งของวิทยาศาสตร์ ระบบเทคโนโลยีและ วิจัย และนวัตกรรมทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ทันสมัย ระบบแรงจูงใจและระบบสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่ออำนวยความสะดวกการวิจัยและพัฒนาระบบเทคโนโลยีและการรับระบบเทคโนโลยีและจากต่างประเทศ รวมทั้งมีระบบบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญาที่มีประสิทธิภาพขึ้นมารองรับ เพื่อให้ประเทศไทยไม่อยู่ใน สถานะเป็นเพียงแค่ผู้ซื้อและผู้รับถ่ายทอดระบบเทคโนโลยีและจากต่างประเทศ แต่สามารถพัฒนาระบบเทคโนโลยีและได้ด้วยตนเองในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2562: ออนไลน์)

ดังนั้น เพื่อให้ประเทศไทยพัฒนาเข้าสู่สังคมนวัตกรรมและเตรียมการก้าวสู่ประเทศรายได้สูงในอนาคต แนวทางการพัฒนาในช่วงระยะเวลา 5 ปี จะต้องให้ความสำคัญกับการใช้องค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ ผลงานวิจัยและพัฒนา ความก้าวหน้าทางระบบเทคโนโลยีและ นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์อย่างเข้มข้นทั้งในภาค ธุรกิจ ภาครัฐ และภาคประชาสังคม รวมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาสภาวะแวดล้อมหรือปัจจัยพื้นฐาน ที่เอื้ออำนวยทั้งการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาบุคลากรวิจัย โครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ และระบบเทคโนโลยี และการบริหารจัดการ เพื่อช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้ก้าวสู่เป้าหมายดังกล่าว

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2544 ในหมวด 9 ระบบเทคโนโลยีและทางการศึกษา มาตราที่ 63 โดยมีเนื้อความว่ารัฐจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาแบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการสื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์ และระบบเทคโนโลยีและเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในด้านการผลิต จัดสรรให้มีเงินทุนสนับสนุนการผลิต และมีการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ผลิตและพัฒนาระบบเทคโนโลยีและเพื่อการศึกษา โดยเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันกันอย่างเสรีและเป็นธรรม อีกทั้ง มาตรา 65 ที่กล่าวไว้ว่า ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้ระบบเทคโนโลยีและเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการผลิต รวมทั้งการใช้ระบบเทคโนโลยีและที่เหมาะสม มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ จากความสำคัญข้างต้นแสดงให้เห็นได้ว่า การศึกษามีบทบาทอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศประกอบกับในยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งโลกาภิวัตน์ มีการปรับเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ ทุกด้านอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การที่จะพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ และตอบรับการปรับเปลี่ยนไปตามกระแสของโลกยุคปัจจุบันได้อย่างมีคุณภาพนั้น ผู้นำจึงควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งในการสร้างนวัตกรรมในองค์กรนั้น ผู้นำถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะผู้นำ คือ ผู้ที่มีบทบาทในการสนับสนุนและเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความคิดและแนวทางในการสร้างสิ่งใหม่ วิธีการใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ (

กระทรวงศึกษาธิการ. 2562: ออนไลน์) ดังผลการสำรวจของ Robert & Jeff (2010: Online) ที่พบว่า ผู้บริหารสูงสุดหรือผู้นำขององค์กร (CEO) เป็นผู้ที่สามารถผลักดันให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมเริ่มต้นวิวัฒนาการมาตั้งแต่ในช่วงทศวรรษที่ 1950 ที่เน้นใช้การวิจัยการสร้างสรรค์ และพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และระบบเทคโนโลยี และเพื่อประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ ในยุคปัจจุบันนวัตกรรมได้เข้ามามีบทบาทในด้านการพัฒนา ช่วยทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนวิธีการคิด เพื่อค้นหาข้อสรุปหรือแนวทางแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ภายในองค์กร โดยนวัตกรรมเกิดขึ้นจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม การใช้ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะ และประสบการณ์ทางระบบเทคโนโลยีและมาพัฒนาให้เกิดผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือกระบวนการผลิตหรือบริการใหม่ เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด ซึ่งถือได้ว่านวัตกรรมเป็นเครื่องมือที่สำคัญของการเป็นผู้ประกอบการ ในการสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน สร้างโอกาสทางการตลาดและความสำเร็จให้แก่ธุรกิจ การที่องค์กรจะชนะคู่แข่งด้วยสิ่งที่ดีกว่า เหนือกว่า และมีความแตกต่างซึ่งเกิดขึ้นได้จากนวัตกรรม (เสน่ห์ จัตุโต: 2554: 35-43)

ซึ่งสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Higher Education: TQF: HED) หมายถึง รายละเอียดที่แสดงระบบคุณวุฒิ การศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศซึ่งประกอบด้วย ระดับคุณวุฒิ การแบ่งสายวิชาความเชื่อมโยงต่อเนื่องจากคุณวุฒิระดับหนึ่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มาตรฐานผลการเรียนรู้ของแต่ละระดับคุณวุฒิซึ่งเพิ่มสูงขึ้นตามระดับของคุณวุฒิ ลักษณะของหลักสูตรในแต่ละระดับคุณวุฒิ ปริมาณการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับระยะเวลาที่ต้องใช้ การเปิดโอกาสให้เทียบโอนผลการเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งระบบและกลไกที่ให้ความมั่นใจในประสิทธิภาพการดำเนินงานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของสถาบันอุดมศึกษา ว่าสามารถผลิตบัณฑิตให้บรรลุคุณภาพตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ของหลักสูตร ที่สอดคล้องกับมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม (Ethics and Moral) หมายถึง การพัฒนานิสัยในการประพฤติอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และด้วยความรับผิดชอบทั้งในส่วนตัวและส่วนรวมความสามารถในการปรับวิถีชีวิตในความขัดแย้งทางค่านิยม การพัฒนานิสัยและการปฏิบัติตนตามศีลธรรม ทั้งในเรื่องส่วนตัวและสังคม 2) ด้านความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจ การนึกคิดและการนำเสนอข้อมูล การการวิเคราะห์และจำแนกข้อเท็จจริงในหลักการ ทฤษฎี ตลอดจนกระบวนการต่าง ๆ และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ 3)

ด้านทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills) หมายถึง ความสามารถในการการวิเคราะห์ สถานการณ์และใช้ความรู้ ความเข้าใจในแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และกระบวนการต่าง ๆ ในการ คิดการวิเคราะห์และการแก้ปัญหา เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ๆ ที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อน 4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (Interpersonal Skills and responsibility) หมายถึง ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม การแสดงถึงภาวะผู้นำ ความ รับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ความสามารถในการวางแผนและรับผิดชอบ ในการเรียนรู้ของ ตนเอง 5) ด้านทักษะการการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้ระบบเทคโนโลยีและ สารสนเทศ (Numerical analysis, Communication and Information Technology Skills) หมายถึง ความสามารถในการการวิเคราะห์เชิงตัวเลข ความสามารถในการ ใช้เทคนิคทาง คณิตศาสตร์และสถิติ ความสามารถในการสื่อสารทั้งการพูด การเขียน และการใช้ระบบเทคโนโลยี และสารสนเทศนอกจากผลการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้านนี้ บางสาขาวิชาต้องการทักษะทางกายภาพสูง เช่น การเดินร่ำ ดนตรี การวาดภาพ การแกะสลัก พลศึกษา การแพทย์ และวิทยาศาสตร์การแพทย์ จึงต้องเพิ่มการเรียนรู้ทางด้านทักษะพิสัย (Domain of Psychomotor Skill) (ศุภชัย ยวาระประภาษ และคณะ: 2557)

นอกจากนี้ สังคมไทยให้ความสำคัญกับผู้นำทางนวัตกรรม เนื่องจากผู้นำเป็นผู้ที่สามารถ กำหนดทิศทางขององค์กร ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรจะขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำและ นวัตกรรม กระบวนการนวัตกรรมการบริการก็จะเป็นเครื่องมือของผู้นำทางนวัตกรรม เพื่อนำพา องค์กรสู่ความเป็นเลิศด้วยนวัตกรรมที่เป็นผลิตภัณฑ์ กระบวนการและการบริการ ผู้นำทาง นวัตกรรมจึงถูกมองว่าหากนวัตกรรมเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพรวมทั้ง การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนงานนวัตกรรมจึงเป็นผู้นำ ทางนวัตกรรม (อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์: 2553) ซึ่งไม่ว่าจะอยู่ในบทบาทหน่วยงานทางการศึกษา หรือบทบาทในหน่วยงานภาคเอกชนอื่นผู้นำทางนวัตกรรมจะเป็นบุคคลที่ถูกคาดหวังว่าจะ สามารถนำความรู้ ความสามารถด้านนวัตกรรม มาช่วยในการพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการจัดการองค์กรต้องสอดคล้องกับระบบสังคมฐานความรู้ ที่เน้นการใช้องค์ความรู้พัฒนา วัตถุ ระบบเทคโนโลยีและต่าง ๆ ถือได้ว่านวัตกรรมสามารถจัดการและแก้ไขปัญหาได้ ทุก ประการ นวัตกรรม จึงถูกกำหนด และใช้ในองค์กรที่เน้นความทันสมัยและประสิทธิภาพของ นวัตกรรม ผู้นำทางนวัตกรรมจึงมีบทบาทที่กว้างขวางตามบริบทต่าง ๆ ขององค์กรขณะที่ ผู้บริหารสถาบันการพลศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาความสามารถในการนำพาองค์กร (นิกร ยา สมร และ คณะ: 2560 : ออนไลน์)

คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการปรับเปลี่ยนของโลกอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้นำที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการสร้าง พัฒนา และเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการปรับเปลี่ยนในสถาบันอุดมศึกษาก็คือ ความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมก่อนไปปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงมีจำเป็นอย่างยิ่งที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องส่งเสริมให้บัณฑิตมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัญหาและความคาดหวังในการเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมุ่งหวังให้ได้คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้เกิดกับบัณฑิต เพื่อเป็นแนวทางนำไปสู่การเสนอชุดฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดียิ่งขึ้นไปนอกจากนี้ อีกแนวคิดที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมคือ แนวคิดของ Clayton M. Christensen. 2011 ที่ได้สรุปองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ 5 ด้านคือ 1. การเชื่อมโยง 2. การตั้งคำถาม 3. การสังเกต 4. การมีเครือข่ายสัมพันธ์ 5. การทดลอง ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวสามารถพัฒนาให้เกิดผลลัพธ์ในเชิงประจักษ์ได้อย่างชัดเจน และเมื่อเรากลับไปพิจารณาถึงแนวทางหลักของการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะภาวะผู้นำแล้ว จะเห็นว่าแนวทางของการศึกษาส่วนใหญ่มักให้ความสนใจต่อคุณลักษณะและบทบาทของผู้นำ (Role of Leadership) หรือมีมุมมองที่ถือผู้นำเป็นศูนย์กลาง (Leader-Centric Perspective) ไม่ว่าจะเป็นแนวทางดั้งเดิม (Classical Approach) ที่มีรากฐานจากการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) และด้าน มนุษย์สัมพันธ์ Human Relation) ที่ให้ความสำคัญต่อผู้นำในฐานะของผู้จัดการงานตามอำนาจหน้าที่ หรือแนวทางตามลักษณะ (Trait Approach) และแนวทางด้านรูปแบบ (Style Approach) ก็ตาม หรือแม้แต่แนวทางตามทฤษฎี Path Goal Theory ของ Hersey, Blanchard (1993) ต่างก็เป็นแนวทางที่ให้ความสำคัญอย่างมากกับอิทธิพลจากคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำ ในการสร้างแรงจูงใจ ทศนคติ และความประพฤติของผู้ตาม (Howell and Shamir, 2005; Sydänmaanlakka, 2003)

สถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ผลิตบัณฑิต โดยมีภารกิจหลักสำคัญ 4 ประการ คือ 1) การผลิตกำลังคนระดับกลางและระดับสูง 2) การวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ 3) การบริการวิชาการแก่สังคม และ 4) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาเป็นศูนย์รวมของนักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถเป็นจำนวนมาก บทบาท

สำคัญของสถาบันอุดมศึกษาจึงกล่าวได้ว่าเป็น “ตัวนำการปรับเปลี่ยน” (Change Agent) หรือเป็นองค์กรขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยนของสังคม ที่จะต้องดำเนินการตามบทบาทและความรับผิดชอบของการเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อที่จะนำประเทศไปสู่สังคมที่พึงปรารถนาในที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551) โดยสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศไทยนั้น แบ่งออกเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน และมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาของรัฐนั้น หมายถึง มหาวิทยาลัยของรัฐที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (เดิมคือ ทบวงมหาวิทยาลัย) ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยจำกัดรับในระบบราชการ เช่นมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สถาบันระบบเทคโนโลยีและพระจอมเกล้า พระนครเหนือ ฯลฯ มหาวิทยาลัยจำกัด รับนอกระบบราชการ (สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐบาล) เช่น มหาวิทยาลัยมหิดล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยระบบเทคโนโลยีและสุรนารี และมหาวิทยาลัยไม่จำกัด ได้แก่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ส่วนด้านสถาบันอุดมศึกษาเอกชน หมายถึง สถาบันการศึกษาที่เปิดทำการเรียนการสอนภายใต้การบริหารของหน่วยงานเอกชน และอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักสำคัญในด้านการจัดการศึกษา ด้านการวิจัย ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และด้านทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม เช่นเดียวกับกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โดยหลักสูตรที่ได้รับอนุญาตให้จัดการเรียนการสอนนั้น ภายหลังจากได้รับการรับรองจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแล้ว จะทำการส่งหลักสูตรดังกล่าวให้แก่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เพื่อทำการพิจารณารับรองคุณวุฒิ ส่งผลให้ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถบรรจุเข้ารับราชการในอัตราเงินเดือน เทียบเท่ากับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐด้วยเช่นกัน และลำดับสุดท้ายมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งพัฒนามาจาก “โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์” โดยขยายสถานที่ตั้งทุกภูมิภาคของประเทศ จากนั้นโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “วิทยาลัยครู” ในเวลาต่อมาและในปี พ.ศ.2535 ได้รับพระราชทานชื่อเป็นสถาบันราชภัฏ โดยกำหนดให้สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการ พัฒนาท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาระดับปริญญาตรีและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัย ให้บริการทาง วิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอดและพัฒนาระบบเทคโนโลยีและ ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู จากนั้นได้มีการพระราชทานชื่อเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏ” เมื่อปี พ.ศ. 2545 จนถึงปัจจุบัน

ในด้านการบริหารสถาบันอุดมศึกษานั้นจะมีความแตกต่างจากการบริหารองค์กรโดยทั่วไป กล่าวคือ การบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษาจะมีลักษณะเฉพาะที่สำคัญในประการหลักๆ ร่วมกัน ประการหลักที่สำคัญ ได้แก่ การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสูงสู่สังคมและการจัดการในสถาบันอุดมศึกษาที่มีการบริหารจัดการตามกฎหมายและข้อบังคับของแต่ละมหาวิทยาลัยที่มีความแตกต่างกันตามบริบทของ ประการสำคัญของลงมา คือ การบริหารวิชาการหรือหลักสูตรที่เป็นสิ่งสะท้อนความเชี่ยวชาญหรือเข้มแข็งของสถาบันนั้น การบริหารการเงิน การบริหารบุคลากร สายสนับสนุนการบริหารงานวิจัย การบริหารงานบริการวิชาการแก่ชุมชนรวมทั้ง การตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจหลักของแต่ละสถาบัน ภายใต้หลักการของควมมีอิสรภาพในการดำเนินการ (Autonomy) และควมมีเสรีภาพทางวิชาการ (Academic Freedom) (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551) ซึ่งการบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษานั้นนับว่า "ความรู้" เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารของแต่ละมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการองค์ความรู้ต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยของตนเอง เพื่ออาศัยความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนหลักในการสร้างความเติบโตและความมั่นคงให้คัมภีมหาวิทยาลัยตลอดจนรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economic) นี้แน่นอน และจากการที่ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนใน ปี พ.ศ.2558 นี้ ส่งผลให้ "ความรู้" เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากวิสัยทัศน์อาเซียน 2020 ได้ กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยให้ประชาชนสามารถเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาต่าง ๆ อาทิ การศึกษา การเรียนรู้ตลอดชีวิต การฝึกอบรมนวัตกรรมการส่งเสริมการป้องกันคุณภาพการทำงานและการประกอบการ รวมถึงการเข้าถึงระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ การวิจัย การพัฒนาวิทยาศาสตร์และระบบเทคโนโลยีและ ภายใต้ประเด็นสำคัญ ได้แก่ ความร่วมมือทางด้านวิชาการ และการพัฒนาซึ่งจะช่วยสนับสนุนกระบวนการรวมตัวของอาเซียน (สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ. 2562: ออนไลน์)

ที่ผ่านมาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีปัญหาด้านคุณภาพการศึกษาและด้านอื่น ๆ อันส่งผลให้เกิดความเหลื่อมล้ำ ดังนั้น การจัดทำแผนบูรณาการด้านการศึกษาของพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้จึงจำเป็นต้องมีองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ครบถ้วน เพื่อให้การบูรณาการด้านการศึกษาทุกภาคส่วนเกิดผลสำเร็จ รองรับสู่การพัฒนาของแต่ละพื้นที่ สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางการทำงานของรัฐบาล ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ยุทธศาสตร์การพัฒนา และพื้นที่เศรษฐกิจ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) และประยุกต์แนวทางในการขับเคลื่อนงานด้านการศึกษาให้สามารถตอบสนองต่อมิติของ

การพัฒนาประเทศ ทั้งมิติความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยกลไกประชารัฐตามนโยบายของรัฐบาลประกาศร่วมกันว่าในปี พ.ศ.2561 ต้องทำให้การศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นปีแห่งการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มุ่งเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรม ด้วยการยึดหลักการทำงานแบบบูรณาการ มีการสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง พร้อมกับสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการปรับเปลี่ยน (Transformational Leadership) เพื่อให้แต่ละหน่วยงานสามารถขับเคลื่อนงานได้อย่างมีหลักการจนเกิดผลสำเร็จต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการ. 2562 ข: ออนไลน์)

มหาวิทยาลัยในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ทั้งมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน ประกอบด้วย 4 สถาบัน ได้แก่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ และมหาวิทยาลัยฟาฏอนี ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีการจัดการเรียนการสอนทั้งในระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา มุ่งผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพสูงสังคม และจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ในภูมิภาคและพัฒนาท้องถิ่นให้มีความยั่งยืน จากภาพรวมการจัดการศึกษาพบว่าทั้งสี่มหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา และมีระบบการควบคุมคุณภาพตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด และในปี 2561 ที่ผ่านมามีมหาวิทยาลัยทั้งสิ้นแห่งมีการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพบัณฑิตตามแนวทางที่กำหนดในกรอบมาตรฐานคุณวุฒิการศึกษาแห่งชาติ (มคอ.2) ของแต่ละหลักสูตรและถูกควบคุมโดยสภาวิชาชีพตามเงื่อนไขของแต่ละหลักสูตร ซึ่งที่ผ่านมามีพบว่าทุกหลักสูตรสามารถพัฒนาคุณภาพหลักสูตรตามเกณฑ์ที่กำหนด อีกทั้งสี่มหาวิทยาลัยได้มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรตามแนวทางการบริหารจัดการของแต่ละหลักสูตร จากการสรุปภาพรวมผลการประเมินคุณภาพการศึกษาตามข้อมูลที่ปรากฏในระบบ CHE-QA ตามฐานข้อมูลกลางพบว่า

1. ผลลัพธ์ด้านการดำเนินงานตามกรอบ TQF ทุกหลักสูตรมีผลการประเมินอยู่ในระดับดีขึ้นไป
2. การดำเนินงานด้านการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่การจัดกิจกรรมมีการบูรณาการพัฒนานักศึกษาเพื่อตอบสนองตามเกณฑ์การพัฒนานักศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนดและมุ่งพัฒนาอัตลักษณ์ที่สถาบันแต่ละแห่งได้กำหนดไว้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2562: ออนไลน์)

จากการสัมภาษณ์ผู้แทนผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากรและนักศึกษา พบว่า

1. นโยบายการขับเคลื่อนประเทศไทยในยุคไทยแลนด์ 4.0 มุ่งเน้นการพัฒนาผลลัพธ์ในด้านการสร้างนวัตกรรม แต่ที่ผ่านมามหาวิทยาลัยไม่ได้มุ่งเน้นในการปลูกฝังด้านนี้ จึงทำให้นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาขาดการป่มเพาะและเตรียมความพร้อมในด้านดังกล่าว
2. มหาวิทยาลัยมีนโยบายในการจัดการเรียนการสอนและการดำเนินงานด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรโดยเน้นการบูรณาการ เพื่อให้การจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีโครงการน้อยลงและแต่ละกิจกรรมสามารถตอบสนองผลลัพธ์ตามจุดเน้นของทางมหาวิทยาลัยกำหนด
3. ในรอบปีที่ผ่านมา มีข้อจำกัดในด้านสถานการณ์ความมั่นคงในบางพื้นที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งผลให้มหาวิทยาลัยต้องทบทวนกิจกรรมให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ที่เกิดขึ้น
4. มหาวิทยาลัยมีความต้องการให้ผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสิ่งใหม่ๆ เพื่อสร้างโอกาสที่ดีในอนาคตให้แก่นักศึกษา เช่น สนับสนุนภาษาอังกฤษ ระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ การเสริมสร้างคุณลักษณะเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ เช่น การเป็นเจ้าของกิจการที่มีความคิดสร้างสรรค์หรือมีการสร้างนวัตกรรม เป็นต้น

นอกจากนี้จากการสัมภาษณ์ตัวแทนผู้ใช้บัณฑิต พบว่า ภาพรวมคุณภาพบัณฑิตมีความรู้ในด้านวิชาการดี มีความเข้าใจในวัฒนธรรมท้องถิ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี แต่ยังขาดความคิดและวิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาปรับปรุงระบบงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งยังขาดคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในยุคของการปรับเปลี่ยน

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในเมื่อนวัตกรรมและคุณลักษณะภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อบัณฑิตที่จะสำเร็จการศึกษาหรือไปทำงานในองค์กรต่าง ๆ บัณฑิตจึงควรมีลักษณะพิเศษที่แตกต่างจากภาวะผู้นำทั่วไป จึงคิดที่จะศึกษาการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับนักศึกษาของมหาวิทยาลัยใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านทฤษฎีภาวะผู้นำ ทฤษฎีนวัตกรรม และด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ อันจะเชื่อมโยงไปสู่องค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งจะช่วยผลักดันให้ผู้บริหารในองค์กรต่าง ๆ นำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงานให้มีศักยภาพ เหมาะสมต่อสภาพขององค์กรแห่งนวัตกรรมต่อไป

ด้วยปัญหาและความจำเป็นดังกล่าว จึงได้ประเมินสภาพปัจจุบันและความคาดหวังของบัณฑิตที่จบการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้ทราบถึงความจำเป็นของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งได้ความจำเป็นเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเชื่อมโยง การตั้งคำถาม การสังเกต การมีเครือข่าย การทดลอง ดังผลในตาราง 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความต้องการจำเป็น และลำดับที่คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนใต้

รายการ	สภาพการรับรู้ที่เป็นจริง		สภาพการรับรู้ที่คาดหวัง		ความต้องการจำเป็น	
	(D)		(I)		(NA)	
	X	S.D	X	S.D	(I-D)/D	ลำดับที่
1. คุณลักษณะการเชื่อมโยง	3.28	0.21	4.25	0.56	0.30	3
2. คุณลักษณะการตั้งคำถาม	3.05	0.6	4.43	0.43	0.45	1
3. คุณลักษณะการสังเกต	2.95	0.5	3.94	0.43	0.34	2
4. คุณลักษณะการทดลอง	3.11	0.86	3.83	0.71	0.23	5
5. คุณลักษณะการสร้างเครือข่าย	3.54	0.45	4.57	0.28	0.29	4
	3.19	0.52	4.20	0.48	0.32	-

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนใต้มีสภาพการรับรู้ที่เป็นจริงอยู่ระดับ ปานกลาง ($X = 3.19$, $S.D. = 0.52$) และนักศึกษามีสภาพการรับรู้ที่คาดหวังอยู่ที่ระดับ มาก ($X = 4.20$, $S.D. = 0.48$) เมื่อพิจารณาความต้องการการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้พบว่า นักศึกษามีความต้องการฝึกอบรมคุณลักษณะการตั้งคำถาม เป็นลำดับที่ 1 โดยมีค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.45$) ($PNI_{Modified} = 0.29$) คุณลักษณะการสังเกต เป็นลำดับที่ 2 โดยมีค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.34$) คุณลักษณะการเชื่อมโยงเป็นลำดับที่ 3 โดยมีค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.30$) คุณลักษณะการสร้างเครือข่าย เป็นลำดับที่ 4 โดยมีค่าความต้องการจำเป็น

($PNI_{Modified} = 0.29$) และ คุณลักษณะการทดลอง เป็นลำดับสุดท้าย โดยมีค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.23$)

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย (X) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และดัชนีลำดับความสำคัญ (PNI Modified) ของความต้องการการฝึกอบรมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษา สถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ รายด้าน ทั้ง 5 ด้าน แสดงไว้ในตาราง 1 – 5 ดังนี้

ตารางที่ 1 คุณลักษณะการเชื่อมโยง

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน (D)		สภาพความคาดหวัง (I)		ความต้องการจำเป็น (NA)	
	X	S.D.	X	S.D.	(I-D)/D	ลำดับ
1. นักศึกษาสามารถเลือกสรรของสองสิ่งมารวมกันเป็นสิ่งใหม่ได้	3.89	0.28	4.06	0.27	0.04	6
2. นักศึกษาสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นที่มีความสามารถที่หลากหลายได้	3.02	0.16	3.98	0.82	0.32	6
3. นักศึกษาสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆจากการตั้งคำถามที่ส่งเสริมให้เกิดจินตนาการที่ประมวลสถานการณ์เพื่อเชื่อมโยงสิ่งต่างๆได้	2.99	0.46	4.9	0.43	0.64	2
4. นักศึกษาสามารถค้นพบคำตอบที่ถูกต้องด้วยการตั้งคำถามด้วยความมั่นใจเพื่อพัฒนาเป็นนวัตกรรมโดยเชื่อมโยงได้องค์ความรู้ได้	4.51	0.95	4.32	0.71	-0.04	8
5. นักศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นการเชื่อมโยงประสบการณ์กับผู้อื่นได้	2.09	0.35	4.17	0.79	1.00	1
6. นักศึกษาสามารถใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์เป็นพื้นฐานในการเชื่อมโยงการคิดและปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้	3.16	0.4	4.47	0.68	0.41	3
7. นักศึกษาสามารถใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์เป็นพื้นฐานในการเชื่อมโยงการคิดและปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้	3.35	0.77	3.93	0.82	0.17	5
8. นักศึกษาสามารถคิดล่วงหน้า คิดอย่างมีระบบเพื่อให้การเชื่อมโยงมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.21	0.52	4.2	0.79	0.31	4
เฉลี่ย	3.28	0.49	4.25	0.56		

จากตาราง 1 แสดงว่า คุณลักษณะการเชื่อมโยงในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 (S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณลักษณะที่มีมากที่สุดได้แก่ นักศึกษาสามารถเลือกสรรของสองสิ่งมารวมกันเป็นสิ่งใหม่ได้มีค่าเฉลี่ย = 3.89 (S.D. = 0.28) รองลงมา 3 อันดับได้แก่ นักศึกษาสามารถใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์เป็นพื้นฐานในการเชื่อมโยงการคิดและปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($X = 3.35$, S.D. = 0.77) นักศึกษาสามารถคิดล่วงหน้า คิดอย่างมีระบบเพื่อให้การเชื่อมโยงมีประสิทธิภาพมากขึ้น ($X = 3.21$, S.D. = 0.52) และ นักศึกษาสามารถใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์เป็นพื้นฐานในการเชื่อมโยงการคิดและปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($X = 3.16$, S.D. = 0.4)

ส่วนสภาพความคาดหวัง คุณลักษณะการเชื่อมโยง พบว่ามีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.25 (S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะที่นักศึกษาต้องการมากที่สุดคือ นักศึกษาสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆจากการตั้งคำถามที่ส่งเสริมให้เกิดจินตนาการที่ประมวลสถานการณ์เพื่อเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ได้ ($X = 4.90$, S.D. = 0.43) รองลงมา 3 อันดับได้แก่ นักศึกษาสามารถใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์เป็นพื้นฐานในการเชื่อมโยงการคิดและปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($X = 4.47$, S.D. = 0.68) นักศึกษาสามารถค้นพบคำตอบที่ถูกต้องด้วยการตั้งคำถามด้วยความมั่นใจเพื่อพัฒนาเป็นนวัตกรรมโดยเชื่อมโยงได้องค์ความรู้ได้ ($X = 4.32$, S.D. = 0.71) และ นักศึกษาสามารถคิดล่วงหน้า คิดอย่างมีระบบเพื่อให้การเชื่อมโยงมีประสิทธิภาพมากขึ้น ($X = 4.20$, S.D. = 0.79)

ความต้องการจำเป็นที่พบมากที่สุดได้แก่ นักศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นการเชื่อมโยงประสบการณ์กับผู้อื่นได้ มีดัชนีลำดับความสำคัญเท่ากับ 1.00 รองลงมาเป็น นักศึกษาสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆจากการตั้งคำถามที่ส่งเสริมให้เกิดจินตนาการที่ประมวลสถานการณ์เพื่อเชื่อมโยงสิ่งต่างๆได้ (PNI Modified = 0.64) นักศึกษาสามารถใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์เป็นพื้นฐานในการเชื่อมโยงการคิดและปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ (PNI Modified = 0.41) และนักศึกษามีการคิดล่วงหน้า คิดอย่างมีระบบเพื่อให้การเชื่อมโยงมีประสิทธิภาพมากขึ้น (PNI Modified = 0.31)

ตารางที่ 2 คุณลักษณะการตั้งคำถาม

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน		สภาพความคาดหวัง		ความต้องการจำเป็น	
	X	S.D.	X	S.D.	(NA)	ลำดับ
1. นักศึกษาสามารถตั้งคำถามที่แปลกใหม่ แตกต่างจากความเคยชินเดิมเพื่อสะท้อนความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ	2.75	0.46	4.35	0.71	0.58	1
2. นักศึกษาสามารถตั้งคำถามได้อย่างถูกต้องและเร้าให้เกิดมุมมองที่แตกต่างออกไป	2.94	0.6	4.35	0.56	0.48	3
3. นักศึกษาสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆจากการตั้งคำถามที่ส่งเสริมให้เกิดจินตนาการที่ประมวลสถานการณ์เพื่อเชื่อมโยงสิ่งต่างๆได้	3.24	0.82	4.22	0.52	0.30	9
4. นักศึกษาใช้ประโยชน์ที่ได้จากการสงสัยแล้วตั้งคำถามที่เข้าใจ เข้าถึงเพื่อพัฒนาเป็นนวัตกรรมได้	3.12	0.87	4.32	0.62	0.38	7
5. นักศึกษาสามารถค้นพบความรู้ใหม่ที่เป็นที่มาของนักสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมได้	3.35	1.03	4.52	0.56	0.35	8
6. นักศึกษาที่รู้จักตั้งคำถามจะช่วยให้เกิดความกล้าที่จะปรับเปลี่ยนและก้าวข้ามขีดจำกัด	2.92	0.99	4.27	0.49	0.46	5
7. นักศึกษาค้นพบว่าคำถามที่ถ้าทนายทำให้ได้ค้นพบคำตอบและข้อมูลใหม่ๆ	2.96	0.58	4.52	0.62	0.53	2
8. นักศึกษาค้นพบว่าคำถามที่ถ้าทนายทำให้ได้ค้นพบคำตอบและนวัตกรรมได้	3.07	0.89	4.55	0.58	0.48	3
9. นักศึกษาค้นพบว่าคำถามที่ถ้าทนายทำให้ได้ค้นพบคำตอบและการพัฒนาได้	3.08	0.76	4.42	0.64	0.44	6
รวม	3.05	0.6	4.43	0.43	0.45	1

จากตาราง 2 แสดงว่า คุณลักษณะการตั้งคำถาม ในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 (S.D. = 0.6) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณลักษณะที่มีมากที่สุดได้แก่ นักศึกษาสามารถค้นพบความรู้ใหม่ที่เป็นที่มาของนักสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมได้ มีค่าเฉลี่ย = 3.35 (S.D. = 0.58) รองลงมา 3 อันดับได้แก่ นักศึกษาสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆจากการตั้งคำถามที่ส่งเสริมให้เกิดจินตนาการที่ประมวลสถานการณ์เพื่อเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ได้ ($X = 3.24$, S.D. = 0.82) นักศึกษาใช้ประโยชน์ที่ได้จากการสงสัยแล้วตั้งคำถามที่เข้าใจ เข้าถึงเพื่อพัฒนาเป็นนวัตกรรมได้ ($X = 3.12$, S.D. = 0.87) และ นักศึกษาค้นพบว่าการตั้งคำถามที่ทำทนายทำให้ได้ค้นพบคำตอบและการพัฒนาได้ ($X = 3.08$, S.D. = 0.76)

ส่วนสภาพความคาดหวัง คุณลักษณะการตั้งคำถาม พบว่ามีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.43 (S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะที่นักศึกษาต้องการมากที่สุดคือ นักศึกษาค้นพบว่าการตั้งคำถามที่ทำทนายทำให้ได้ค้นพบคำตอบและนวัตกรรมได้ ($X = 4.55$, S.D. = 0.58) รองลงมา 3 อันดับได้แก่ นักศึกษาสามารถค้นพบความรู้ใหม่ที่เป็นที่มาของนักสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมได้ ($X = 4.52$, S.D. = 0.56) นักศึกษาค้นพบว่าการตั้งคำถามที่ถ้าทนายทำให้ได้ค้นพบคำตอบและข้อมูลใหม่ๆ ($X = 4.52$, S.D. = 0.62) นักศึกษาสามารถค้นพบคำถามที่ถูกต้องด้วยการตั้งคำถามด้วยความมั่นใจเพื่อพัฒนาเป็นนวัตกรรมโดยเชื่อมโยงได้องค์ความรู้ได้ ($X = 4.32$, S.D. = 0.71) และ นักศึกษาค้นพบว่าการตั้งคำถามที่ถ้าทนายทำให้ได้ค้นพบคำตอบและการพัฒนาได้ ($X = 4.42$, S.D. = 0.64)

ความต้องการจำเป็นที่พบมากที่สุดได้แก่ นักศึกษาสามารถตั้งคำถามที่แปลกใหม่แตกต่างจากความเคยชินเดิมเพื่อสะท้อนความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ มีดัชนีลำดับความสำคัญเท่ากับ 0.58 รองลงมาเป็นนักศึกษาค้นพบว่าการตั้งคำถามที่ถ้าทนายทำให้ได้ค้นพบคำตอบและข้อมูลใหม่ๆ (PNI Modified = 0.53) นักศึกษาค้นพบว่าการตั้งคำถามที่ทำทนายทำให้ได้ค้นพบคำตอบและนวัตกรรมได้ (PNI Modified = 0.48) และ นักศึกษาสามารถตั้งคำถามได้อย่างถูกต้องและเร้าให้เกิดมุมมองที่แตกต่างออกไป และนักศึกษสามารถคิดล่วงหน้า คิดอย่างมีระบบ เพื่อให้การเชื่อมโยงมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าดัชนีความลำดับความสำคัญเท่ากัน (PNI Modified = 0.31)

ตารางที่ 3 คุณลักษณะการสังเกต

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน		สภาพความคาดหวัง		ความต้องการจำเป็น	
	X	S.D.	X	S.D.	(NA)	ลำดับ
1. นักศึกษาสามารถใช้การสังเกตสิ่งต่าง ๆ รอบข้างและค้นพบวิธีการที่แตกต่างในการแก้ปัญหาได้	2.58	0.66	4.24	0.77	0.64	3
2. นักศึกษาสามารถคิดอย่างมีระบบโดยใช้การสังเกตและการทบทวนวิเคราะห์เพื่อให้ได้คำตอบที่ถูกต้อง	3.46	0.59	4.2	0.66	0.21	7
3. นักศึกษาสามารถพัฒนาตนเองให้มีทักษะเป็นผู้ที่ถนัดในรายละเอียดและกระตุ้นให้เกิดความสงสัยใคร่รู้	3.53	0.62	4.04	0.78	0.14	8
4. นักศึกษาสามารถแสวงหาเหตุผลต่าง ๆ จนค้นพบความต้องการส่วนลึกและตรงกับคำตอบที่คาดหวัง	2.98	0.45	4.19	0.72	0.41	5
5. นักศึกษาค้นพบว่าการสังเกตเป็นกระบวนการในการค้นหาความจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.56	0.63	4.5	0.73	0.76	1
6. นักศึกษาสามารถอธิบายได้ว่าการสังเกตเป็นต้นทางของการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	2.52	0.4	4.07	4.45	0.62	4
7. นักศึกษาสามารถพัฒนาพฤติกรรมการสังเกตเปลี่ยนเป็นทักษะพัฒนาเป็นนวัตกรรมได้	2.54	0.6	4.45	0.93	0.75	2
8. นักศึกษาสามารถนำความรู้ที่ได้จากการสังเกตมาพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างนวัตกรรมได้	3.09	0.77	2.93	0.93	-0.05	9
9. นักศึกษาสามารถเกิดการเรียนรู้ว่านวัตกรรมคือผลลัพธ์ของการสังเกตที่ทำอย่างมีระบบ	2.68	0.81	3.6	0.8	0.34	6
รวม	2.95	0.5	3.94	0.43	0.34	2

จากตาราง 3 แสดงว่า คุณลักษณะการสังเกต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 (S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณลักษณะที่มีมากที่สุดได้แก่ นักศึกษาสามารถพัฒนาตนเองให้มีทักษะเป็นผู้ที่ถี่ถ้วนในรายละเอียดและกระตุ้นให้เกิดความสงสัยใคร่รู้ มีค่าเฉลี่ย = 3.89 (S.D. = 0.28) รองลงมา 3 อันดับได้แก่ นักศึกษาสามารถคิดอย่างมีระบบโดยใช้การสังเกตและการการวิเคราะห์เพื่อให้ได้คำตอบที่ถูกต้อง ($X = 3.46$, S.D. = 0.59) นักศึกษาสามารถนำความรู้ที่ได้จากการสังเกตมาพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างนวัตกรรมได้ ($X = 3.09$, S.D. = 0.77) และ นักศึกษาสามารถแสวงหาเหตุผลต่าง ๆ จนค้นพบความต้องการส่วนลึกและตรงกับคำตอบที่คาดหวัง ($X = 2.98$, S.D. = 0.45)

ส่วนสภาพความคาดหวัง คุณลักษณะการสังเกต พบว่ามีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.94 (S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะที่นักศึกษาต้องการมากที่สุดคือ นักศึกษาสามารถพัฒนาพฤติกรรมการสังเกตเปลี่ยนเป็นทักษะพัฒนาเป็นนวัตกรรมได้ ($X = 4.45$, S.D. = 0.93) รองลงมา 3 อันดับได้แก่ นักศึกษาสามารถใช้การสังเกตสิ่งต่าง ๆ รอบข้างและค้นพบวิธีการที่แตกต่างในการแก้ปัญหาได้ ($X = 4.24$, S.D. = 0.77) นักศึกษาสามารถคิดอย่างมีระบบโดยใช้การสังเกตและการการวิเคราะห์เพื่อให้ได้คำตอบที่ถูกต้อง ($X = 4.2$, S.D. = 0.66) และ นักศึกษาสามารถแสวงหาเหตุผลต่าง ๆ จนค้นพบความต้องการส่วนลึกและตรงกับคำตอบที่คาดหวัง ($X = 4.19$, S.D. = 0.72)

ความต้องการจำเป็นที่พบมากที่สุดได้แก่ นักศึกษาค้นพบว่าการสังเกตเป็นกระบวนการในการค้นหาความจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีดัชนีลำดับความสำคัญเท่ากับ 0.76 รองลงมาเป็น นักศึกษาสามารถพัฒนาพฤติกรรมการสังเกตเปลี่ยนเป็นทักษะพัฒนาเป็นนวัตกรรมได้ (PNI Modified = 0.75) นักศึกษาสามารถใช้การสังเกตสิ่งต่าง ๆ รอบข้างและค้นพบวิธีการที่แตกต่างในการแก้ปัญหาได้ (PNI Modified = 0.64) และนักศึกษสามารถอธิบายได้ว่าการสังเกตเป็นต้นทางของการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (PNI Modified = 0.62)

ตารางที่ 4 คุณลักษณะการทดลอง

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน		สภาพความคาดหวัง		ความต้องการจำเป็น	
	X	S.D.	X	S.D.	(NA)	ลำดับ
1. นักศึกษาสามารถแสดงสัญลักษณ์ที่สะท้อนการมีพฤติกรรมนักวิทยาศาสตร์	3.3	0.75	4.04	0.28	0.22	4
2. นักศึกษาสามารถแสดงให้เห็นว่าการทดลองอาจต้องใช้ระยะเวลาและเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน แต่ผลสำเร็จคือการค้นพบสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆได้	3.14	0.83	3.11	0.42	-0.01	8
3. นักศึกษาสามารถนำความคิดในจินตนาการมาสร้างต้นแบบของนวัตกรรมได้	3	0.32	3.6	0.9	0.20	5
4. นักศึกษาเกิดคุณลักษณะของนักประดิษฐ์ผ่านวิธีการในการทดลองได้	2.96	0.29	3.95	0.47	0.33	3
5. นักศึกษาค้นพบว่าถ้าไม่มีการพิสูจน์หรือไม่มี การทดลองก็ไม่สามารถเกิดนวัตกรรมได้	3.08	0.79	4.67	0.69	0.52	2
6. นักศึกษาค้นพบว่ากว่าจะประสบผลสำเร็จและได้นวัตกรรมจะต้องผ่านการทดลองเป็นจำนวนมาก	3.87	1.16	3.21	0.93	-0.17	7
7. นักศึกษาค้นพบว่าการทดลองเป็นระบบสากลที่ผ่านพิสูจน์มาแล้วว่าสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้	2.2	0.45	4.16	1.54	0.89	1
8. นักศึกษาสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ได้ว่า การทดลองที่เป็นระบบเป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์	3.33	0.89	3.91	0.39	0.17	6
	3.11	0.69	3.83	0.70	0.23	5

จากตาราง 4 แสดงว่า คุณลักษณะการทดลองในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 (S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณลักษณะที่มีมากที่สุดได้แก่ นักศึกษาค้นพบว่ามักจะประสบผลสำเร็จและได้นวัตกรรมจะต้องผ่านการทดลองเป็นจำนวนมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.87 (S.D. = 1.16) รองลงมา 3 อันดับได้แก่ นักศึกษาสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ได้ว่าการทดลองที่เป็นระบบเป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ($X = 3.33$, S.D. = 0.89) นักศึกษาสามารถแสดงสัญลักษณ์ที่สะท้อนการมีพฤติกรรมนักวิทยาศาสตร์ ($X = 3.30$, S.D. = 0.75) และ นักศึกษาสามารถแสดงให้เห็นว่าการทดลองอาจต้องใช้ระยะเวลาและเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน แต่ผลสำเร็จคือการค้นพบสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆได้ ($X = 3.14$, S.D. = 0.83)

ส่วนสภาพความคาดหวัง คุณลักษณะการทดลอง พบว่ามีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.83 (S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะที่นักศึกษาต้องการมากที่สุดคือ นักศึกษาค้นพบว่าถ้าไม่มีการพิสูจน์หรือไม่มีการทดลองก็ไม่สามารถเกิดนวัตกรรมได้ ($X = 4.67$, S.D. = 0.69) รองลงมา 3 อันดับได้แก่ นักศึกษาค้นพบว่าการทดลองเป็นระบบสากลที่ผ่านพิสูจน์มาแล้วว่าสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ ($X = 4.16$, S.D. = 1.54) นักศึกษาสามารถแสดงสัญลักษณ์ที่สะท้อนการมีพฤติกรรมนักวิทยาศาสตร์ ($X = 4.04$, S.D. = 0.28) และ นักศึกษาเกิดคุณลักษณะของนักประดิษฐ์ผ่านวิธีการในการทดลองได้ ($X = 3.95$, S.D. = 0.47)

ความต้องการจำเป็นที่พบมากที่สุดได้แก่ นักศึกษาค้นพบว่าการทดลองเป็นระบบสากลที่ผ่านพิสูจน์มาแล้วว่าสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ มีดัชนีลำดับความสำคัญเท่ากับ 0.89 รองลงมาเป็น นักศึกษาค้นพบว่าถ้าไม่มีการพิสูจน์หรือไม่มีการทดลองก็ไม่สามารถเกิดนวัตกรรมได้ (PNI Modified = 0.52) นักศึกษาเกิดคุณลักษณะของนักประดิษฐ์ผ่านวิธีการในการทดลองได้ (PNI Modified = 0.33) และ นักศึกษาสามารถแสดงสัญลักษณ์ที่สะท้อนการมีพฤติกรรมนักวิทยาศาสตร์ (PNI Modified = 0.22)

ตารางที่ 5 คุณลักษณะการสร้างเครือข่าย

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน		สภาพความคาดหวัง		ความต้องการจำเป็น	
	X	S.D.	X	S.D.	(NA)	ลำดับ
1. นักศึกษามีความเป็นมิตรในการเข้าหาผู้คนที่ทำให้เกิดความร่วมมือภายใต้พหุวัฒนธรรมได้	3.65	0.61	4.57	0.42	0.25	4
2. นักศึกษาสามารถนำความหลากหลายของผู้อื่นมาสร้างเป็นระบบในการสร้างสรรค์ผลงานได้	3.61	0.67	4.49	0.44	0.24	3
3. นักศึกษาสามารถยอมรับความแตกต่างของผู้อื่น เพราะเห็นคุณค่าของการสร้างเครือข่าย	3.65	2.37	4.75	0.7	0.30	8
4. นักศึกษาสามารถพัฒนานวัตกรรมหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่โดยใช้เครือข่ายสังคมและศาสนาได้	3.4	0.78	4.43	0.42	0.30	4
5. นักศึกษาเข้าใจการคิดค้นแนวปฏิบัติในการทำงานร่วมกับเครือข่ายจนนำไปสู่การคิดค้นนวัตกรรมที่ขยายผลในวงกว้าง	3.46	0.73	4.45	0.57	0.29	1
6. นักศึกษาสามารถขยายความคิดร่วมกับผู้อื่นเพื่อได้มุมมองที่สะท้อนกลับความแตกต่างหลากหลาย	3.44	0.81	4.47	0.42	0.30	4
7. นักศึกษาเกิดอุปนิสัยในการคบกับผู้อื่นใช้ในการสื่อสารเพราะเห็นว่าเป็นความสำคัญของการสร้างเครือข่าย	3.6	1.01	4.58	0.56	0.27	2
8. นักศึกษาสามารถสร้างตนเองให้มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีจนกลายเป็นแม่เหล็กของสังคมได้	3.5	0.76	4.78	0.37	0.37	7
	3.54	0.97	4.57	0.49	0.29	4

จากตาราง 5 แสดงว่า คุณลักษณะการสร้างเครือข่ายในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 (S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณลักษณะที่มีมากที่สุดได้แก่ นักศึกษาสามารถสร้างตนเองให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจนกลายเป็นแม่เหล็กของสังคมได้ มีค่าเฉลี่ย = 4.78 (S.D. = 0.37) และ นักศึกษาสามารถยอมรับความแตกต่างของผู้อื่นเพราะเห็นคุณค่าของการสร้างเครือข่าย มีค่าเฉลี่ย = 3.65 เท่ากัน (S.D. = 2.37) รองลงมา 3 อันดับได้แก่ นักศึกษาสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ได้ว่า นักศึกษาสามารถนำความหลากหลายของอื่นมาสร้างเป็นระบบในการสร้างสรรค์ผลงานได้ ($X = 3.61$, S.D. = 0.67) นักศึกษาเกิดอุปนิสัยในการคบกับผู้อื่นใช้ในการสื่อสารเพราะเห็นว่าเป็นความสำคัญของการสร้างเครือข่าย ($X = 3.60$, S.D. = 1.01) และ นักศึกษาสามารถสร้างตนเองให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจนกลายเป็นแม่เหล็กของสังคมได้ ($X = 3.50$, S.D. = 0.76)

ส่วนสภาพความคาดหวัง คุณลักษณะการสร้างเครือข่าย พบว่ามีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.57 (S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะที่นักศึกษาต้องการมากที่สุดคือ นักศึกษาสามารถสร้างตนเองให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจนกลายเป็นแม่เหล็กของสังคมได้ ($X = 4.78$, S.D. = 0.37) รองลงมา 3 อันดับได้แก่ นักศึกษาสามารถยอมรับความแตกต่างของผู้อื่น เพราะเห็นคุณค่าของการสร้างเครือข่าย ($X = 4.75$, S.D. = 0.71) นักศึกษาเกิดอุปนิสัยในการคบกับผู้อื่นใช้ในการสื่อสารเพราะเห็นว่าเป็นความสำคัญของการสร้างเครือข่าย ($X = 4.58$, S.D. = 0.56) และ นักศึกษามีความเป็นมิตรในการเข้าหาผู้อื่นเพื่อให้เกิดความร่วมมือภายใต้พหุวัฒนธรรมได้ ($X = 4.57$, S.D. = 0.42)

ความต้องการจำเป็นที่พบมากที่สุดได้แก่ นักศึกษาค้นพบว่า นักศึกษาสามารถสร้างตนเองให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจนกลายเป็นแม่เหล็กของสังคมได้ มีดัชนีลำดับความสำคัญเท่ากับ 0.37 รองลงมาเป็น นักศึกษาสามารถยอมรับความแตกต่างของผู้อื่น เพราะเห็นคุณค่าของการสร้างเครือข่าย นักศึกษาสามารถพัฒนานวัตกรรมหรือสิ่งที่ดีขึ้นใหม่โดยใช้เครือข่ายสังคมและศาสนาได้ นักศึกษาสามารถขยายความคิดร่วมกับผู้อื่นเพื่อได้มุมมองที่สะท้อนกลับความแตกต่างหลากหลาย ซึ่งมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญเท่ากัน (PNI Modified = 0.30) นักศึกษาเข้าใจการคิดค้นแนวปฏิบัติในการทำงานร่วมกับเครือข่ายจนนำไปสู่การคิดค้นนวัตกรรมที่ขยายผลในวงกว้าง (PNI Modified = 0.29) และ นักศึกษาเกิดอุปนิสัยในการคบกับผู้อื่นในการสื่อสารเพราะเห็นว่าเป็นความสำคัญของการสร้างเครือข่าย (PNI Modified = 0.27)

ความมุ่งหมายของชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

1. เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จากความจำเป็นที่ได้จากการประเมิน 5 ด้าน โดยเรียงความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การตั้งคำถาม การสังเกตการเชื่อมโยง การมีเครือข่าย การทดลอง

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

แนวคิดทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้ที่สมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคม เป็นผู้นำที่ใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์ ผู้ที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน ค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน เป็นผู้ที่มีสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กรเป็นผู้ที่มีทั้งความคิดและพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ที่มีอยู่ในตนเอง ได้แก่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการการวิเคราะห์ที่ดี คิดแบบบูรณาการ มีจินตนาการ มีความกระตือรือร้น มีการวางแผนงานที่ดี มีวิสัยทัศน์ มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มีความคล่องแคล่ว กระตือรือร้น มีความสามารถในการปรับตัวเพื่อการพัฒนาได้ดี มีความกล้าเสี่ยงกล้าปรับเปลี่ยน ยอมรับความล้มเหลวหรือผิดพลาดเปิดอิสระทางความคิดการทำงานเป็นทีมการชื่นชมยินดียกย่องหรือมอบรางวัลให้แก่ตนเองและผู้ร่วมงานสร้างความภาคภูมิใจรักและศรัทธาในผลงาน และมีความสามารถพิเศษในการสร้างมิตรสัมพันธ์ เน้นการทำงานเป็นทีมแบบการมีส่วนร่วม เน้นการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การทำงานจึงเกิดความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม แบ่งเป็นองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ Clayton M. Chistenser (2011)

1) การตั้งคำถาม หมายถึง คุณลักษณะ สมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะที่สะท้อนความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ได้นั้น เกิดจากการตั้งคำถามอย่างถูกต้อง คำถามที่เร้าให้เกิดมุมมองที่แตกต่างออกไป ช่วยท้าทายความคิดให้ออกจากกรอบความคิดเดิมและหลุดจากความคุ้นชินเก่า ๆ ได้ อีกทั้ง ช่วยให้เกิดความกล้าที่จะปรับเปลี่ยน และก้าวข้ามข้อจำกัดต่าง ๆ ส่งเสริมให้เกิดจินตนาการที่จะประมวลสถานการณ์และเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรเป็นต้นแบบในการตั้งคำถามต่าง ๆ สนับสนุนให้มีการสอบถาม มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ซักถาม และสนับสนุนการเปิดใจรับฟัง การกล้าโต้แย้ง เมื่อคิดเห็นแตกต่าง

2) การสังเกต หมายถึง คุณลักษณะ สมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะที่สะท้อนการทำตัวเสมือนนักมานุษยวิทยาหรือนักพฤติกรรมศาสตร์เป็นการสังเกตเชิงการวิเคราะห์

เพื่อหาร่องรอยที่มาหรือเหตุผลต่าง ๆ จะเห็นได้ว่า การค้นพบความต้องการส่วนลึกและความคาดหวังที่ซ่อนเร้นของลูกค้า มาจากการเฝ้าสังเกตลูกค้า หรือบุคคลรอบข้างในเชิงพฤติกรรม ทักษะการเป็นผู้ดูที่ถี่ถ้วนในรายละเอียดจะช่วยกระตุ้นให้เกิดความสงสัยใคร่รู้ว่า ลูกค้ามีเหตุผลอะไรที่ทำการต่าง ๆ แบบนั้น ซึ่งจะช่วยให้ผู้สังเกตการณ์ค้นพบประเด็นสำคัญที่ถูกบังอยู่ได้

3) การเชื่อมโยง หมายถึง คุณลักษณะ สมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะที่สะท้อนความคิดสร้างสรรค์แท้ที่จริงแล้ว คือ การเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ผู้ที่สามารถร้อยเรียง บูรณาการ ประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ได้อย่างลงตัวนั้น จะสามารถค้นพบความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ได้ การสร้างทีมงานที่ประกอบด้วยคนหลากหลายวิชาชีพจากฝ่ายต่าง ๆ ถือเป็นแหล่งพลังความคิดที่จะขับเคลื่อนไปสู่นวัตกรรมได้ ดังนั้น องค์กรควรสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างกว้างขวาง หรือจัด Sharing Forum เพื่อเกิดการแลกเปลี่ยนมุมมองและเข้าใจความเชื่อมโยงของงาน

4) การมีเครือข่ายสัมพันธ์ หมายถึง คุณลักษณะ สมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะที่สะท้อนการทำความรู้จักกับผู้คนหลากหลายสาขาอาชีพ เพื่อไปลองขยาดความคิด ซึ่งเราอาจจะได้มุมมองสะท้อนกลับที่แตกต่างออกไปมากมาย ทำให้เกิด “ความคิดกระตุ้นความคิด” ต่างฝ่ายได้ประโยชน์ในการคิดค้นแนวปฏิบัติใหม่ ๆ ของตน หรือแม้แต่คิดค้นนวัตกรรมที่ขยายผลสู่คนในวงกว้าง

5) การทดลอง หมายถึง คุณลักษณะ สมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะที่สะท้อนการมีพฤติกรรมของนักวิทยาศาสตร์ ที่นำข้อสังเกต การตั้งสมมุติฐานต่าง ๆ มาค้นคว้าทดลอง เพื่อนำความคิดในจินตนาการนั้นมาสู่การปฏิบัติได้จริง การนำความคิดมาทดลองโดยการสร้างต้นแบบขึ้นมา และนำความคิดเบื้องต้นไปทดสอบกับบางกลุ่ม ซึ่งลืมนแล้วแต่ช่วยทำให้เกิดความคิดที่ครบถ้วนและชัดเจนขึ้น ดังนั้น องค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานกล้าทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ

กิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

กิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง กิจกรรมนอกชั้นเรียนที่ใช้ในการเสริมสร้างคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตของนักศึกษา ประกอบด้วย เนื้อหาสาระ ตัวชี้วัด เป้าหมาย ผู้สอน นักศึกษา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนรู้ และการวัดประเมินผล โดยสร้างรูปแบบกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้นำเอาแนวคิดภาคใต้ ผู้วิจัยได้แนวคิดการพัฒนาการศึกษาในระดับอุดมศึกษาตามกระบวนการเรียนรู้ของโคลบ (Kolb, 1987: 41) โดยใช้วิธีสอนที่เน้นการเรียนรู้จากการกระทำ (Learning by Doing) ซึ่งเน้นนักศึกษาเป็นศูนย์กลาง

การเรียนรู้ มีความเชื่อว่าการเรียนรู้จากการกระทำจริง นักศึกษาเป็นผู้สร้างความรู้ใหม่โดยเริ่มจากการรับรู้ปัญหา คิดหาแนวทางแก้ไข ลงมือปฏิบัติจนเกิดประสบการณ์จากการปฏิบัติ นักศึกษาจะเป็นผู้สร้างความรู้ของตนเอง เกิดการปรับเปลี่ยนความรู้เดิมให้เป็นความรู้ใหม่ ซึ่งจะเป็นความรู้ที่มีความหมายต่อนักศึกษา สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงได้ ทำให้นักศึกษามีประสบการณ์ในการคิด และการกระทำจนก่อให้เกิดการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้จากประสบการณ์มีความคิดที่เป็นหลักสำคัญคือ เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยประสบการณ์ของนักศึกษา ที่เกิดจากการกระทำจนทำให้เกิดความรู้ใหม่ ปฏิสัมพันธ์ของนักศึกษาทำให้เกิดการขยายของเครือข่ายความรู้อย่างกว้างขวาง และมีการสื่อสารด้วยการพูดหรือเขียนเพื่อสังเคราะห์ความรู้ องค์ประกอบของการเรียนรู้จากประสบการณ์มี 4 ประการคือ 1. ประสบการณ์ (Experience) โดยผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นผู้ช่วยให้นักศึกษานำประสบการณ์เดิมของตนมาพัฒนาเป็นองค์ความรู้ 2. การสะท้อนความคิดและอภิปราย (Reflection and Discussion) โดยผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ช่วยให้นักศึกษามีโอกาสแสดงออกเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างลึกซึ้ง 3. ความเข้าใจ เกิดความคิดรวบยอด (Understanding and Conceptualization) นักศึกษาเกิดความเข้าใจนำไปสู่การเกิดความคิดรวบยอด อาจเกิดขึ้นโดยนักศึกษาเป็นฝ่ายริเริ่มแล้วผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ช่วยเสริมให้สมบูรณ์หรือแนะแนวทาง และนักศึกษาเป็นผู้สานต่อจนเกิดความคิดรวบยอด 4. การทดลองหรือประยุกต์แนวคิด (Experiment or Application) นักศึกษาได้นำเอาการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ไปประยุกต์ใช้ในลักษณะหรือสถานการณ์อื่น จนเกิดเป็นแนวทางปฏิบัติของนักศึกษาเอง

นอกจากนี้ การประเมินประสิทธิผลของกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาศาสนาบัณฑิตศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้นำเอาแนวคิดแบบแผนการทดลองแบบกลุ่มเดียว วัดก่อนและหลังการทดลอง (One Group Pre-test Post-test Design) (Campbell & Stanley, 1963: 171-246) โดยสิ่งที่จะต้องเป็นตัวบ่งชี้ผลการเรียนรู้ คือ ผลต่างระหว่างคะแนนสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม

ตอนที่ 2

รายละเอียดชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษา สถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

หลักการและแนวคิดของชุดฝึกอบรม

เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้แนวคิดการพัฒนานักศึกษาในระดับอุดมศึกษาตามกระบวนการเรียนรู้ของโคลบ (Kolb, 1987: 41) โดยใช้วิธีสอนที่เน้นการเรียนรู้จากการกระทำ (Learning by Doing) ซึ่งเน้นนักศึกษาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ มีความเชื่อว่าการเรียนรู้จากการกระทำจริง นักศึกษาเป็นผู้สร้างความรู้ใหม่โดยเริ่มจากการรับรู้ปัญหา คิดหาแนวทางแก้ไข ลงมือปฏิบัติจนเกิดประสบการณ์จากการปฏิบัติ นักศึกษาจะเป็นผู้สร้างความรู้ของตนเอง เกิดการปรับเปลี่ยนความรู้เดิมให้เป็นความรู้ใหม่ ซึ่งจะเป็นความรู้ที่มีความหมายต่อนักศึกษา สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงได้ ทำให้นักศึกษามีประสบการณ์ในการคิด และการกระทำจนก่อให้เกิดการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้จากประสบการณ์มีความคิดที่เป็นหลักสำคัญคือ เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยประสบการณ์ของนักศึกษา ที่เกิดจากการกระทำจนทำให้เกิดความรู้ใหม่ ปฏิสัมพันธ์ของนักศึกษาทำให้เกิดการขยายของเครือข่ายความรู้อย่างกว้างขวาง และมีการสื่อสารด้วยการพูดหรือเขียนเพื่อสังเคราะห์ความรู้ องค์ประกอบของการเรียนรู้จากประสบการณ์มี 4 ประการคือ

1. ประสบการณ์ (Experience) โดยผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นผู้ช่วยให้นักศึกษานำประสบการณ์เดิมของตนมาพัฒนาเป็นองค์ความรู้
2. การสะท้อนความคิดและอภิปราย (Reflection and Discussion) โดยผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ช่วยให้นักศึกษามีโอกาสแสดงออกเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างลึกซึ้ง
3. ความเข้าใจเกิดความคิดรวบยอด (Understanding and Conceptualization) นักศึกษาเกิดความเข้าใจนำไปสู่การเกิดความคิดรวบยอด อาจเกิดขึ้นโดยนักศึกษาเป็นฝ่ายริเริ่มแล้วผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ช่วยเติมให้สมบูรณ์หรือแนะแนวทาง และนักศึกษาเป็นผู้สานต่อจนเกิดความคิดรวบยอด
4. การทดลองหรือประยุกต์แนวคิด (Experiment or Application) นักศึกษาได้นำเอาการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ไปประยุกต์ใช้ในลักษณะหรือสถานการณ์อื่น ๆ จนเกิดเป็นแนวทางปฏิบัติของนักศึกษาเอง

วัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรม

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถอธิบายถึงคุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านการตั้งคำถามได้อย่างถูกต้อง
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถอธิบายถึงคุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านการสังเกตได้อย่างถูกต้อง
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถอธิบายถึงคุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านการเชื่อมโยงได้อย่างถูกต้อง
4. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถอธิบายถึงคุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านการสร้างเครือข่ายได้อย่างถูกต้อง
5. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถอธิบายถึงคุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านการทดลองได้อย่างถูกต้อง

กลุ่มเป้าหมาย

นักศึกษามหาวิทยาลัยฟาฏอนี ระดับปริญญาบัณฑิตที่กำลังศึกษา ชั้นปีที่ 3 ไม่จำกัดสาขาและคณะวิชา ที่ต้องการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จำนวน 30 คน

ตัวชี้วัด

1. ผู้เข้าร่วมการอบรมมีความรู้จากการเรียนรู้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70
2. ผู้เข้าร่วมการอบรมพัฒนาโครงการที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้ โดยมีการประเมินคุณภาพไม่น้อยกว่าร้อยละ 70
3. ผู้เข้าร่วมการอบรมมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการอบรมไม่น้อยกว่า 3.51

เป้าหมาย

1. ผู้เข้าร่วมการอบรมทุกคนมีความรู้ความเข้าใจต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ทั้ง 5 ด้าน
2. ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนมีความสามารถในการออกแบบวิธีการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาการอบรม 2 วัน

โครงสร้างชุดฝึกอบรม

ผู้วิจัยกำหนดเนื้อหาจากการพิจารณาลำดับค่า PNI โดยสัมพันธ์กับระยะเวลาของกิจกรรม ปริมาณเนื้อหากิจกรรม และเทคนิคในการจัดกิจกรรม คือ การเรียนแบบผสมผสาน (Blended Learning) การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL) การจัดการเรียนรู้โดยใช้การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน (Team Building Learning) ดังนี้

กิจกรรมการฝึกอบรม	ระยะเวลาที่ใช้	แนวทางการจัดกิจกรรม	สื่อที่ใช้	การประเมิน
หน่วยการฝึกอบรมที่ 1 คุณลักษณะการตั้งคำถาม				
การฝึกการตั้งคำถามเพื่อให้สามารถการวิเคราะห์ได้ว่าสิ่งประดิษฐ์ใหม่เกิดขึ้นได้อย่างไร	180 นาที	1.การบรรยาย 2.กิจกรรมกลุ่ม 3.การระดมความคิด 4.การสืบค้นข้อมูล 5.การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6.การนำเสนอผลงาน	1.Application เช่น Zoom ,Facebook live 2.แหล่งเรียนรู้ออนไลน์ เช่น Internet 3.ช่องทางนำเสนอ เช่น Youtube,Canvas	1.สังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม 2.การนำเสนอผลงาน

กิจกรรมการฝึกอบรม	ระยะเวลา ที่ใช้	แนวทางการจัด กิจกรรม	สื่อที่ใช้	การประเมิน
หน่วยการฝึกอบรมที่ 2 คุณลักษณะการสังเกต				
เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม เรียนรู้การตั้งข้อสังเกตถึงความ แตกต่างของการ ปรับเปลี่ยนของนวัตกรรมที่ เกิดขึ้นในแต่ละยุคสมัย	180 นาที	1.การบรรยาย 2.กิจกรรมกลุ่ม 3.การระดม ความคิด 4.การสืบค้น ข้อมูล 5.การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ 6.การนำเสนอ ผลงาน	1.Application เช่น Zoom ,Facebook live 2.แหล่งเรียนรู้ ออนไลน์ เช่น Internet 3.ช่องทางนำเสนอ เช่น Youtube,Canvas	1.สังเกต พฤติกรรมการมี ส่วนร่วมในการ ทำกิจกรรม 2.การนำเสนอ ผลงาน

กิจกรรมการฝึกอบรม	ระยะเวลา ที่ใช้	แนวทางการจัด กิจกรรม	สื่อที่ใช้	การประเมิน
หน่วยการฝึกอบรมที่ 3 คุณลักษณะการเชื่อมโยง				
ระบุสาเหตุ อธิบายเหตุผล บอกวิธีการเชื่อมโยงสิ่ง สองสิ่งขึ้นไปให้เกิดเป็น นวัตกรรม อธิบายแผนงาน และขั้นตอนการแก้ปัญหา	120 นาที	1.การบรรยาย 2.กิจกรรมกลุ่ม 3.การระดม ความคิด Case Study 4.การสืบค้น ข้อมูล 5.การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ 6.การนำเสนอ ผลงาน	1.Application เช่น Zoom ,Facebook live 2.แหล่งเรียนรู้ ออนไลน์ เช่น Internet 3.กรณีศึกษา สถานการณ์ ปัญหาในการ ทำงาน	1.สังเกต พฤติกรรมการมี ส่วนร่วมในการ ทำกิจกรรม 2.การนำเสนอ ผลงาน

กิจกรรมการฝึกอบรม	ระยะเวลา ที่ใช้	แนวทางการจัด กิจกรรม	สื่อที่ใช้	การประเมิน
หน่วยการฝึกอบรมที่ 4 คุณลักษณะการสร้างเครือข่าย				
เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถออกแบบหรือสร้างกระบวนการในการสร้างเครือข่าย	120 นาที	1.การบรรยาย 2.กิจกรรมกลุ่ม 3.การระดมความคิด 4.การสืบค้นข้อมูล 5.การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6.การนำเสนอผลงาน	1.Application เช่น Zoom ,Facebook live 2.แหล่งเรียนรู้ออนไลน์ เช่น Internet 3.ช่องทางนำเสนอ เช่น Youtube,Canvas	1.สังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม 2.การนำเสนอผลงาน

กิจกรรมการฝึกอบรม	ระยะเวลา ที่ใช้	แนวทางการจัด กิจกรรม	สื่อที่ใช้	การประเมิน
หน่วยการฝึกอบรมที่ 5 คุณลักษณะการทดลอง				
เพื่อทดสอบกระบวนการคิดของผู้เข้าร่วมกิจกรรมจากเรื่องที่ได้รับชมว่าสารดังกล่าวแล้ว ว่ามีความคิดเห็นอย่างไร	120 นาที	1.การบรรยาย 2.กิจกรรมกลุ่ม 3.การระดมความคิด 4.การสืบค้นข้อมูล 5.การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6.การนำเสนอผลงาน	1.Application เช่น Zoom ,Facebook live 2.แหล่งเรียนรู้ออนไลน์ เช่น Internet 3.ช่องทางนำเสนอ เช่น Youtube,Canvas	1.สังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม 2.การนำเสนอผลงาน

ตารางการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์การเรียนรู้กับค่า PNI รายด้าน

คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม	จุดประสงค์กิจกรรม	ความสอดคล้องกับ ค่า PNI รายด้าน
1.ด้านการเชื่อมโยง	1.เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถการวิเคราะห์ได้ว่าสิ่งประดิษฐ์ใหม่เกิดขึ้นได้อย่างไร 2.เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถอธิบายได้ว่าสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นมีกระบวนการอย่างไร	ลำดับที่ 3
2.ด้านการตั้งคำถาม	1.เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถสืบค้นและการวิเคราะห์ได้ว่าสิ่งประดิษฐ์ใหม่เกิดขึ้นได้อย่างไร 2.เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถตั้งคำถามได้ว่าสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นมีที่มาอย่างไร	ลำดับที่ 1
3.ด้านการสังเกต	1.เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถใช้การตั้งสมมติฐานได้ว่าสิ่งประดิษฐ์ใหม่เกิดขึ้นได้อย่างไร 2.เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถอธิบายได้ว่าสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นมีพัฒนาการอย่างไร	ลำดับที่ 2
4.ด้านการทดลอง	1.เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถทำการทดลองเพื่อสร้างนวัตกรรม 2.เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถอธิบายได้ นวัตกรรมเกิดขึ้นได้อย่างไร	ลำดับที่ 5
5.ด้านการสร้างเครือข่าย	1.เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถออกแบบหรือสร้างกระบวนการในการสร้างเครือข่าย 2.เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถอธิบายได้เครือข่ายที่ดีเกิดขึ้นได้อย่างไร	ลำดับที่ 4

ระยะเวลาการจัดกิจกรรม

ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษา
สถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 17 ชั่วโมง

สถานที่ในการจัดกิจกรรม

อบรมผ่านระบบระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ

ขั้นตอนการจัดกิจกรรม

ครั้งที่	กิจกรรม	รูปแบบ	ระยะเวลา	เครื่องมือที่ใช้
1	ปฐมนิเทศ ชี้แจงรายละเอียดการ ทดลอง การเตรียมตัวเข้าร่วม กิจกรรม การนัดหมาย และกำหนดเครื่องมือใน การเข้าร่วมกิจกรรมการ เรียนรู้	ออนไลน์ ประสานเวลา	10 นาที	Zoom
	ทดสอบก่อนเรียน	ออนไลน์ ประสานเวลา	50 นาที	Google form
2	หน่วยการฝึกอบรมที่ 1 ชื่อกิจกรรม “108คำถาม เปลี่ยนโลก”	- ออนไลน์ - ไม่ประสานเวลา	180 นาที	- Application เช่น Zoom, Facebook live - แหล่งเรียนรู้ออนไลน์ เช่น Internet
3	หน่วยการฝึกอบรมที่ 2 ชื่อกิจกรรม “นั่นไงใช่ เลย”	- ออนไลน์ - ไม่ประสานเวลา	180 นาที	- Application เช่น Zoom, Facebook live - แหล่งเรียนรู้ออนไลน์ เช่น Internet - ช่องทางนำเสนอสื่อ เช่น Youtube.Canvas

ครั้งที่	กิจกรรม	รูปแบบ	ระยะเวลา	เครื่องมือที่ใช้
4	หน่วยการฝึกอบรมที่ 3 ชื่อกิจกรรม “รวมใจ กลายเป็นหนึ่งเดียว”	- ออนไลน์ - ไม่ประสานเวลา	120 นาที	1. Application เช่น Zoom,Facebook live 2. แหล่งเรียนรู้ออนไลน์ เช่น Internet 3.ใบงานการกรร วิเคราะห์.....
5	หน่วยการฝึกอบรมที่ 4 ชื่อกิจกรรม “โลกนี้มีเรา และนาย”	- ออนไลน์ - ไม่ประสานเวลา	120 นาที	1. Application เช่น Zoom,Facebook live 2. แหล่งเรียนรู้ออนไลน์ เช่น Internet
6	หน่วยการฝึกอบรมที่ 5 ชื่อกิจกรรม “คนค้นคน”	- ออนไลน์ - ไม่ประสานเวลา	120 นาที	1. Application เช่น Zoom,Facebook live 2. แหล่งเรียนรู้ออนไลน์ เช่น Internet
ครั้งที่	กิจกรรม	รูปแบบ	ระยะเวลา	เครื่องมือที่ใช้
7	ทดสอบหลังเรียน	ออนไลน์ ประสานเวลา	50 นาที	Google form ,Zoom
	การประเมินความ พึงพอใจ	ออนไลน์ ประสานเวลา	10 นาที	Google form

วิธีการวัดและประเมินผล

1. การทดสอบหลังเรียน
2. การนำเสนอผลงาน
3. การเข้าร่วมกิจกรรม

เกณฑ์การประเมิน

1. ศึกษาบทเรียนโดยใช้ระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 ชั่วโมง
2. ทำแบบทดสอบหลังการฝึกอบรมได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70
3. ผลงานจากโครงการมีคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 70



ตอนที่ 3

แผนการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษา สถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ผู้วิจัยใช้เทคนิคในการจัดกิจกรรม คือ การเรียนแบบผสมผสาน (Blended Learning) การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL) การจัดการเรียนรู้โดยใช้การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน (Team Building Learning) ประกอบด้วย 5 กิจกรรม รวมเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรม 2 วัน ประมาณ 17 ชั่วโมง ดังนี้

ปฐมนิเทศ	จำนวน 60 นาที
หน่วยการเรียนรู้ที่ 1.คุณลักษณะด้านการตั้งคำถาม	จำนวน 180 นาที
กิจกรรม “108คำถามเปลี่ยนโลก” เพื่อฝึกการตั้งคำถามที่แตกต่างไปจากความเคยชินเก่าๆ มีความท้าทายที่จะตั้งคำถามที่ตรงกับความคิดของผู้ถามโดยปราศจากกรอบความคิดใดๆ	
หน่วยการเรียนรู้ที่ 2.คุณลักษณะด้านการสังเกต	จำนวน 180 นาที
กิจกรรม “นั่นไงใช่เลย” เพื่อฝึกฝนให้ผู้ร่วมกิจกรรมเกิดทักษะการสังเกต ซึ่งจะสามารถพัฒนาเป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านการสังเกตได้	
หน่วยการเรียนรู้ที่ 3.คุณลักษณะด้านการเชื่อมโยง	จำนวน 120 นาที
กิจกรรม “รวมใจกลายเป็นหนึ่งเดียว” เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดความคิดรวบยอดเกี่ยวกับคำว่า นวัตกรรม และการเชื่อมโยง	
หน่วยการเรียนรู้ที่ 4.คุณลักษณะด้านการสร้างเครือข่าย	จำนวน 120 นาที
กิจกรรม “โลกนี้มีเราและนาย” เพื่อฝึกการวิเคราะห์ห้วงศักระยะองค์ประกอบสำคัญของการสร้างเครือข่ายจากกรณีศึกษา	
หน่วยการเรียนรู้ที่ 5.คุณลักษณะด้านการทดลอง	จำนวน 120 นาที
กิจกรรม “คนค้นคน” เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมกิจกรรมขบคิดจากเรื่องราวและสถานการณ์ที่ประสบ ซึ่งเป็นการทดลองเพื่อการค้นพบว่าผู้ร่วมกิจกรรมมีคุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นอย่างไร	
ปฐมนิเทศ	จำนวน 60 นาที
รวม	14 ชั่วโมง

ปฐมนิเทศ

ระยะเวลา 60 นาที

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรับรู้จุดมุ่งหมาย แนวทางปฏิบัติ วิธีการ วัน เวลา เครื่องมือที่ใช้ในการจัดกิจกรรม
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดสัมพันธภาพที่ดีกับวิทยากรและทีมงานวิทยากร

สื่อและวัสดุอุปกรณ์

1. แบบทดสอบก่อนการฝึกอบรม
2. แบบบันทึกการเข้าร่วมกิจกรรม

ขั้นตอนการทำกิจกรรม

1. วิทยากรแนะนำตัวและให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแนะนำตนเอง เพื่อสร้างความคุ้นเคยระหว่างวิทยากรและผู้ร่วมกิจกรรม
2. วิทยากรชี้แจงรายละเอียดการทดลอง การเตรียมตัวเข้าร่วมกิจกรรม การนัดหมายเวลา และกำหนดเครื่องมือในการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้
3. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำแบบทดสอบก่อนการฝึกอบรม

การวัดประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม
2. ผลการทดสอบก่อนเรียน

หน่วยการอบรมที่ 1

ชื่อกิจกรรม “108คำถามเปลี่ยนโลก”

ระยะเวลา 180 นาที

สาระสำคัญ

การตั้งคำถาม หมายถึง คุณลักษณะ สมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะที่สะท้อนความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ได้นั้น เกิดจากการตั้งคำถามอย่างถูกต้อง คำถามที่เร้าให้เกิดมุมมองที่แตกต่างออกไป ช่วยท้าทายความคิดให้ออกจากกรอบความคิดเดิมและหลุดจากความคุ้นชินเก่า ๆ ได้ อีกทั้ง ช่วยให้เกิดความกล้าที่จะปรับเปลี่ยน และก้าวข้ามข้อจำกัดต่าง ๆ ส่งเสริมให้เกิดจินตนาการที่จะประมวลสถานการณ์และเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรเป็นต้นแบบในการตั้งคำถามต่าง ๆ สนับสนุนให้มีการสอบถาม มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ซักถาม และสนับสนุนการเปิดใจรับฟัง การกล้าโต้แย้ง เมื่อคิดเห็นแตกต่าง

จุดประสงค์กิจกรรม

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมตั้งคำถามถึงสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ ในอนาคตว่า นวัตกรรมที่ยังไม่มีในปัจจุบันจะมีลักษณะหรือหน้าตาอย่างไร
2. เพื่อฝึกการตั้งคำถามที่แตกต่างไปจากความเคยชินเก่าๆ มีความท้าทายที่จะตั้งคำถามที่ตรงกับความคิดของผู้ถามโดยปราศจากกรอบความคิดใดๆ
3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถนำเสนอให้เห็นถึงแนวคิดในการแสวงหาคำถาม เพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการ

เป้าหมาย

1. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถค้นพบคำถามที่เป็นช่องทางในการแสวงหาสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ
2. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านการตั้งคำถาม

แนวทางการจัดกิจกรรม

1. การบรรยาย
2. กิจกรรมกลุ่ม
3. การระดมความคิด
4. การสืบค้นข้อมูล
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
6. การนำเสนอผลงาน

ขั้นตอนการทำกิจกรรม

ขั้นกรีนนำ

1. วิทยากรชี้แจงวัตถุประสงค์การเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ โครงสร้างเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ วิธีการประเมินผลการเรียนรู้
2. วิทยากรให้ผู้ร่วมกิจกรรมแบ่งกลุ่มออกเป็นกลุ่ม กลุ่มละ 4 คน

ขั้นดำเนินกิจกรรม

1. วิทยากรบรรยายเนื้อหาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านการตั้งคำถาม
2. วิทยากรตั้งโจทย์ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นว่า วิวัฒนาการของโทรศัพท์มือถืออีกใน 10 ปีข้างหน้าจะมีหน้าตาและลักษณะอย่างไร
3. ให้ผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละกลุ่มตั้งคำถามถึงโทรศัพท์มือถือใน 10 ปีข้างหน้า ด้วยคำถามที่เป็นของกลุ่มที่ร่วมกันคิด เช่น คำจำกัดความของโทรศัพท์มือถือในอนาคต คุณสมบัติของโทรศัพท์มือถือในอนาคตเป็นอย่างไร โดยที่ยังไม่ต้องแสวงหาคำตอบ

ขั้นสรุป

1. ให้แต่ละกลุ่มนำเสนอคำถามที่ร่วมกันคิดขึ้น
2. วิทยากรจัดหมวดหมู่ของความคิดเพื่อใช้เป็นวัตถุดิบของกิจกรรมในหน่วยการเรียนรู้ต่อไป

วัสดุอุปกรณ์

1. Application เช่น Zoom, Facebook live
2. แหล่งเรียนรู้ออนไลน์ เช่น Internet

การวัดและประเมินผล

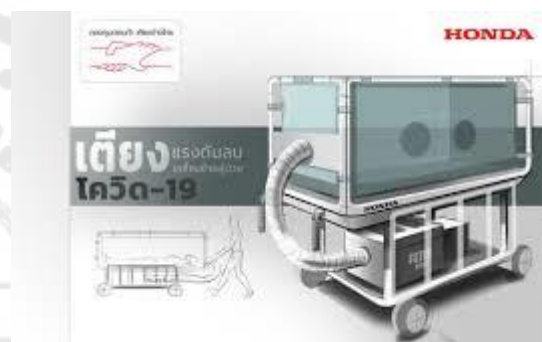
1. การมีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่ม
2. การนำเสนอผลงาน



ใบกิจกรรม หน่วยการเรียนรู้ที่ 1

ชื่อกิจกรรม “108 คำถามเปลี่ยนโลก”

ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกันการวิเคราะห์ถึงสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ ในอนาคตว่า นวัตกรรมที่ยังไม่มีในปัจจุบันจะมีลักษณะหน้าตาเป็นอย่างไร โดยฝึกการตั้งคำถามที่แตกต่างไปจากความเคยชินเก่าๆ มีความท้าทายที่จะตั้งคำถามที่ตรงกับความคิดของผู้ถามโดยปราศจากกรอบความคิดใดๆ แล้วนำเสนอให้เห็นถึงแนวคิดในการแสวงหาคำถามเพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการ



ใบงานที่ 1

ให้ผู้ร่วมกิจกรรมในแต่ละกลุ่มการวิเคราะห์ถึงสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ ในอนาคตว่า นวัตกรรมที่ยังไม่มีในปัจจุบันจะมีลักษณะหน้าตาเป็นอย่างไร เช่น สิ่งประดิษฐ์ที่จะนำมาใช้สำหรับเป็นเครื่องมือหรืออุปกรณ์สนับสนุนการทำงานของแพทย์และพยาบาลในสถานการณ์ไวรัสโควิด-19 โดยฝึกการตั้งคำถามที่แตกต่างไปจากความเคยชินเก่าๆ มีความท้าทายที่จะตั้งคำถามที่ตรงกับความคิดของผู้ถามโดยปราศจากกรอบความคิดใดๆ แล้วนำเสนอให้เห็นถึงแนวคิดในการแสวงหาคำถามเพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการ ภายในเวลา 30 นาที

หน่วยการอบรมที่ 2

ชื่อกิจกรรม “**นั่นไงใช่เลย**”

ระยะเวลา 180 นาที

สาระสำคัญ

การสังเกต หมายถึง คุณลักษณะ สมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะที่สะท้อนการทำตัวเสมือนนักมานุษยวิทยาหรือนักพฤติกรรมศาสตร์เป็นการสังเกตเชิงการวิเคราะห์เพื่อหาร่องรอยที่มาหรือเหตุผลต่าง ๆ จะเห็นได้ว่า การค้นพบความต้องการส่วนลึกและความคาดหวังที่ซ่อนเร้นของลูกค้า มาจากการเฝ้าสังเกตลูกค้า หรือบุคคลรอบข้างในเชิงพฤติกรรมทักษะการเป็นผู้ดูที่ถนัดในรายละเอียดจะช่วยกระตุ้นให้เกิดความสงสัยใคร่รู้ว่า ลูกค้ามีเหตุผลอะไรที่ทำการต่าง ๆ แบบนั้น ซึ่งจะช่วยให้ผู้สังเกตการณ์ค้นพบประเด็นสำคัญที่ถูกบังอยู่ได้

จุดประสงค์กิจกรรม

1. เพื่อให้ผู้ร่วมกิจกรรมเรียนรู้การตั้งข้อสังเกตถึงความแตกต่างของการปรับเปลี่ยนของนวัตกรรมที่เกิดขึ้นในแต่ละยุคสมัย
2. เพื่อฝึกฝนให้ผู้ร่วมกิจกรรมเกิดทักษะการสังเกต ซึ่งจะสามารถพัฒนาเป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านการสังเกตได้

เป้าหมาย

1. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการสังเกต
2. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านการสังเกต

แนวทางการจัดกิจกรรม

1. การบรรยาย
2. กิจกรรมกลุ่ม
3. การระดมความคิด
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
5. การนำเสนอผลงาน

ขั้นตอนการทำกิจกรรม

ขั้นกรีนนำ

1. วิทยากรชวนผู้ร่วมกิจกรรมสนทนาเกี่ยวกับระบบการคมนาคมของไทยในอดีต
2. วิทยากรชี้แจงวัตถุประสงค์ของกิจกรรมและแบ่งบทบาทหน้าที่ให้กับผู้ร่วมกิจกรรม

ขั้นดำเนินกิจกรรม

1. วิทยากรบรรยายเนื้อหาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านการสังเกต โดยยกตัวอย่างระบบการคมนาคมในอดีต และระบบการคมนาคมในปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นสื่อในการระดมความคิดของผู้ร่วมกิจกรรม
2. วิทยากรแบ่งผู้ร่วมกิจกรรมออกเป็นกลุ่ม กลุ่มละ 4 คน เพื่อให้ร่วมกันระดมสมอง แลกเปลี่ยนประสบการณ์และร่วมกันตั้งข้อสังเกตว่านวัตกรรมที่เกี่ยวกับระบบการคมนาคมในอดีตกับปัจจุบันมีความแตกต่างกันอย่างไร และอะไรเป็นองค์ประกอบของความแตกต่างนั้น

ขั้นสรุป

1. ตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลงานที่ได้จากการระดมสมอง
2. วิทยากรชวนผู้ร่วมกิจกรรมสรุปเป็นองค์ความรู้ร่วมกัน

วัสดุอุปกรณ์

1. Application เช่น Zoom, Facebook live
2. แหล่งเรียนรู้ออนไลน์ เช่น Internet

การวัดและประเมินผล

1. การมีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่ม
2. การนำเสนอผลงาน

ใบกิจกรรม หน่วยการเรียนรู้ที่ 2

ชื่อกิจกรรม “นั่นไงใช่เลย”

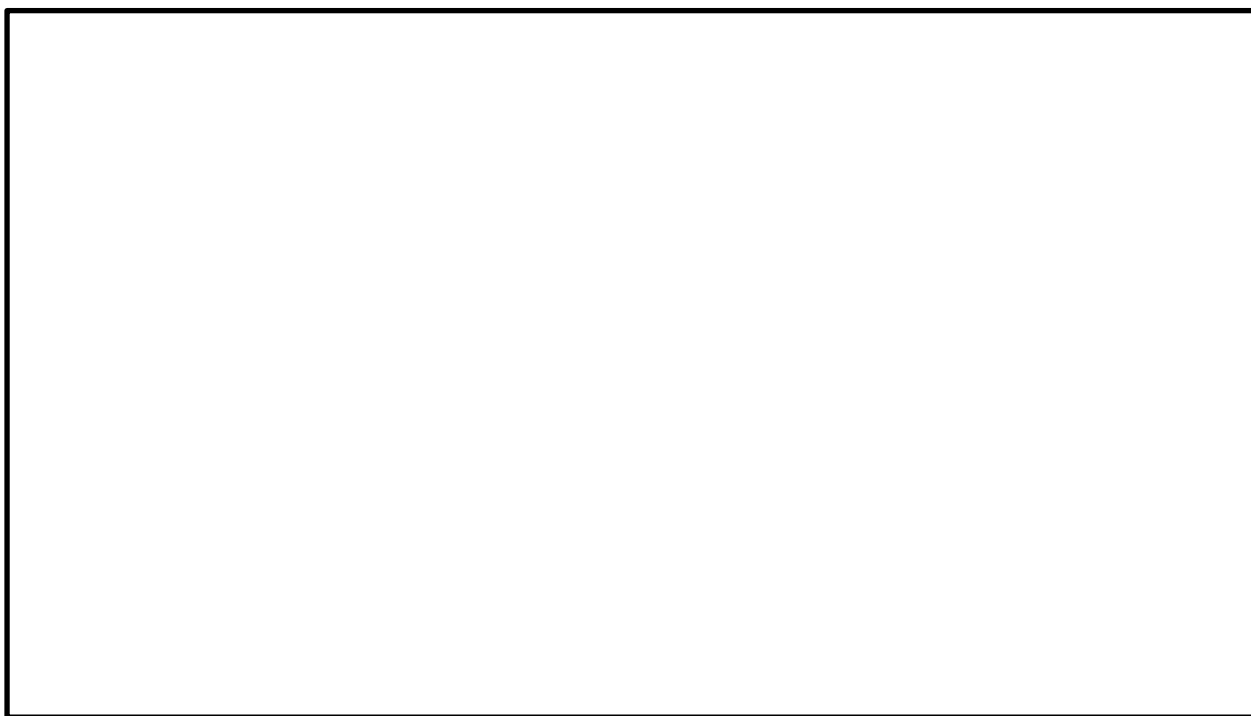
เพื่อให้ผู้ร่วมกิจกรรมเรียนรู้การตั้งข้อสังเกตถึงความแตกต่างของการปรับเปลี่ยนของนวัตกรรมที่เกิดขึ้นในแต่ละยุคสมัยและเพื่อฝึกฝนให้ผู้ร่วมกิจกรรมเกิดทักษะการสังเกต ซึ่งจะสามารถพัฒนาเป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านการสังเกตได้

นวัตกรรมด้านการคมนาคมจากอดีตถึงปัจจุบัน



ใบงานที่ 2

ให้ผู้ร่วมกิจกรรมร่วมกันตั้งข้อสังเกตถึงความแตกต่างของการปรับเปลี่ยนของนวัตกรรมที่เกิดขึ้นในแต่ละยุคสมัยโดยศึกษาจากการสร้างรถไฟว่ามีวิวัฒนาการอย่างไร อะไรเป็นปัจจัยแห่งการปรับเปลี่ยน และมีวิวัฒนาการอย่างไร ภายในเวลา 30 นาที



หน่วยการอบรมที่ 3

ชื่อกิจกรรม “รวมใจกลายเป็นหนึ่งเดียว”

ระยะเวลา 120 นาที

สาระสำคัญ

การเชื่อมโยง หมายถึง คุณลักษณะ สมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะที่สะท้อนความคิดสร้างสรรค์แท้ที่จริงแล้ว คือ การเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ผู้ที่สามารถร้อยเรียง บูรณาการ ประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ได้อย่างลงตัวนั้น จะสามารถค้นพบความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ได้ การสร้างทีมงานที่ประกอบด้วยคนหลากหลายวิชาชีพจากฝ่ายต่าง ๆ ถือเป็นแหล่งพลังความคิดที่จะขับเคลื่อนไปสู่นวัตกรรมได้ ดังนั้น องค์กรควรสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างกว้างขวาง หรือจัด Sharing Forum เพื่อเกิดการแลกเปลี่ยนมุมมองและเข้าใจความเชื่อมโยงของงาน

จุดประสงค์กิจกรรม

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดความคิดรวบยอดเกี่ยวกับคำว่า นวัตกรรม และการเชื่อมโยง
2. เพื่อให้ผู้ร่วมกิจกรรมสามารถนำจินตนาการที่มีสู่การคิดเพื่อให้ได้สิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ

เป้าหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดทักษะในการคิดเชื่อมโยง ซึ่งเป็นเป้าหมายในการจัดการอบรมในครั้งนี้

แนวทางการจัดกิจกรรม

1. การบรรยาย
2. กิจกรรมกลุ่ม
3. การระดมความคิด
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
5. การนำเสนอผลงาน

ขั้นตอนการทำกิจกรรม

ขั้นเกริ่นนำ

1. วิทยากรชวนผู้ร่วมกิจกรรมสนทนาเกี่ยวกับการเชื่อมโยงของสรรพสิ่งต่างอันเป็นที่มาของสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ
2. วิทยากรชี้แจงวัตถุประสงค์ของกิจกรรมและแบ่งบทบาทหน้าที่ให้กับผู้ร่วมกิจกรรมวิทยากร

ขั้นดำเนินกิจกรรม

1. วิทยากรบรรยายถึง นวัตกรรม เป็นสิ่งแปลกใหม่ที่เกิดจากการรังสรรค์ของมนุษย์ โดยการร่วมหรือเชื่อมโยงของตั้งแต่สองสิ่งขึ้นไป เช่น โทรศัพท์มือถือ เพื่อนำเข้าสู่กิจกรรม
2. วิทยากรทบทวนข้อมูลที่ได้จากการหน่วยการเรียนรู้ที่ 1 เรื่อง “108 คำถามเปลี่ยนโลก” เพื่อเชื่อมโยงกับกิจกรรมในครั้งนี้
3. วิทยากรตั้งโจทย์ให้ผู้ร่วมกิจกรรมร่วมกันระดมสมอง เกี่ยวกับนวัตกรรมโดยให้ร่วมกันคิดว่านอกจากโทรศัพท์มือถือแล้วเราสามารถรวมสิ่งใดให้เกิดเป็นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ได้อีกบ้าง

ขั้นสรุป

1. ตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลการประชุมกลุ่ม
2. วิทยากรบรรยายสรุปเพื่อเป็นความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการเชื่อมโยง ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำเชิงนวัตกรรม

วัสดุอุปกรณ์

1. Application เช่น Zoom, Facebook live
2. แหล่งเรียนรู้ออนไลน์ เช่น Internet

การวัดและประเมินผล

1. การมีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่ม
2. การนำเสนอผลงาน



ใบกิจกรรม หน่วยการเรียนรู้ที่ 3

ชื่อกิจกรรม “รวมใจเป็นหนึ่งเดียว”

เพื่อให้ผู้ร่วมกิจกรรมเกิดความคิดรวบยอดเกี่ยวกับคำว่า นวัตกรรม และการเชื่อมโยง
เพื่อให้ผู้ร่วมกิจกรรมสามารถนำจินตนาการที่มีผู้การคิดเพื่อให้ได้สิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ



ใบงานที่ 3

ให้ผู้ร่วมกิจกรรมร่วมกันตั้งข้อสังเกตถึงความแตกต่างของการปรับเปลี่ยนของนวัตกรรมที่เกิดขึ้นในแต่ละยุคสมัยโดยศึกษาจากการสร้างรถไฟว่ามีวิวัฒนาการอย่างไร อะไรเป็นปัจจัยแห่งการปรับเปลี่ยน และมีวิวัฒนาการอย่างไรและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นว่าเราสามารถเชื่อมโยงของตั้งแต่สองสิ่งขึ้นไปให้เป็นสิ่งประดิษฐ์ใหม่หรือเป็นนวัตกรรมอะไรได้บ้าง พร้อมยกตัวอย่าง ภายในเวลา 50 นาที



หน่วยการอบรมที่ 4

ชื่อกิจกรรม “โลกนี้มีเราและนาย”

ระยะเวลา 120 นาที

สาระสำคัญ

การมีเครือข่ายสัมพันธ์ หมายถึง คุณลักษณะ สมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะที่สะท้อนการทำความรู้จักกับผู้คนหลากหลายสาขาอาชีพ เพื่อไปลองขยายความคิด ซึ่งเราอาจจะได้มุมมองสะท้อนกลับที่แตกต่างออกไปมากมาย ทำให้เกิด “ความคิดกระตุ้นความคิด” ต่างฝ่ายได้ประโยชน์ในการคิดค้นแนวปฏิบัติใหม่ ๆ ของตน หรือแม้แต่คิดค้นนวัตกรรมที่ขยายผลสู่คนในวงกว้าง

จุดประสงค์กิจกรรม

1. เพื่อฝึกการวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของการสร้างเครือข่ายจากกรณีศึกษา
2. เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมกิจกรรมขบคิดว่าเครือข่ายที่ดีและมีประสิทธิภาพควรเป็นอย่างไร

เป้าหมาย

1. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดการเรียนรู้และสามารถอธิบายให้เห็นความสำคัญของการสร้างเครือข่ายได้

แนวทางการจัดกิจกรรม

1. การบรรยาย
2. กิจกรรมกลุ่มการระดมความคิด
3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
4. การนำเสนอผลงาน

ขั้นตอนการทำกิจกรรม

ขั้นเกริ่นนำ

1. วิทยากรชวนผู้ร่วมกิจกรรมสนทนาเกี่ยวกับความสำคัญของเครือข่ายอันเป็นที่มานวัตกรรมในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ
2. วิทยากรชี้แจงวัตถุประสงค์ของกิจกรรมและแบ่งบทบาทหน้าที่ให้กับผู้ร่วมกิจกรรมวิทยากร

ขั้นดำเนินกิจกรรม

1. วิทยากรแจกใบงาน กรณีศึกษา(Case Study) เรื่อง “เรื่องของใคร” ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมอ่านทำความเข้าใจ
2. แบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 10 คน เพื่อร่วมกันการวิเคราะห์เกี่ยวกับกรณีศึกษา
3. วิทยากรตั้งประเด็นคำถามเพื่อเป็นแนวทางในการการวิเคราะห์

ขั้นสรุป

1. ตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลการการวิเคราะห์ที่ได้จากการปรึกษากัน
2. วิทยากรสรุปเพื่อเชื่อมโยงให้เห็นความสำคัญของการสร้างเครือข่ายซึ่งมีความจำเป็นสำคัญต่อผู้นำเชิงนวัตกรรม

วัสดุอุปกรณ์

1. Application เช่น Zoom, Facebook live
2. กรณีศึกษา(Case Study) เรื่อง “เรื่องของใคร” กรณีศึกษา

การวัดและประเมินผล

1. การมีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่ม
2. การนำเสนอผลงาน

ใบกิจกรรม หน่วยการเรียนรู้ที่ 4

ชื่อกิจกรรม “โลกนี้มีเราและนาย”

เพื่อให้ผู้ร่วมกิจกรรมการวิเคราะห์ห้วงศักระบอบสำคัญของการสร้างเครือข่ายจากกรณีศึกษาเพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมกิจกรรมขบคิดว่าเครือข่ายที่ดีและมีประสิทธิภาพควรเป็นอย่างไร

กรณีศึกษา Case Study

เรื่อง “เรื่องของใคร”

มูลนิธิรักษโลกรักแผ่นดิน เป็นองค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม กร บัลลังใหญ่ เป็นประธานมูลนิธิ เป็นผู้ที่มีความสามารถสูงในด้านการบริหารงานองค์กรสาธารณประโยชน์ที่ไม่แสวงหาผลกำไร ได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากองค์กรเครือข่ายต่างๆ ปัจจุบันทำงานร่วมกับองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อผลักดันนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและสิทธิมนุษยชนกว่า 60 องค์กร แต่มูลนิธิรักษโลกรักแผ่นดินเป็นเพียงองค์กรเล็กๆ สำนักงานเป็นเพียงอาคารตึกแถวหนึ่งคูหาสองชั้น มีเจ้าหน้าที่ทั้งหมด หกคนเท่านั้น ในหลายรอบปีที่ผ่านมามีการดำเนินงานประสบความสำเร็จจวบจนสามารถช่วยเหลือสังคมได้อย่างกว้างขวาง

เมื่อเริ่มเข้าสู่ปีที่สิบของมูลนิธิเกิดการขาดแคลนเจ้าหน้าที่เพราะต้องลาออกกันไปหลายคน จึงจำเป็นต้องรับเจ้าหน้าที่เข้ามาใหม่ อาคม เพียรน้อม เข้ามารับหน้าที่ด้านการประสานงานองค์กร เคยทำงานที่องค์กรการกุศลแห่งหนึ่ง มีประสบการณ์ในงานด้านการติดต่อประสานงานกับองค์กรอยู่บ้าง อาคมเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในงานดี มีอุปนิสัยเป็นคนสุขุมค่อนข้างเก็บตัว แต่ปัญหาของอาคมคือเมื่อต้องไปประชุมร่วมกับองค์กรอื่นมักจะตัดสินใจสิ่งต่างๆ ไปในทันทีด้วยตนเอง ปราศจากการรายงานและปรึกษากับคุณ กร ก่อนเสมอ ส่งผลให้การประสานงานกับองค์กรอื่นๆ ในช่วงหลังมักจะประสบปัญหาอยู่เนืองๆ เช่น สิ่งที่ตกลงร่วมกันแล้วแต่ดำเนินการไม่ได้ เพราะมูลนิธิรักษโลกรักแผ่นดินยับยั้งไม่ให้เกิดการดำเนินการ โดยให้เหตุผลว่า ไม่ใช่มติขององค์กร เหตุการณ์เป็นเช่นนี้หลายครั้งจนเป็นปัญหาใหญ่ร่วมกันของภาคี ต่าง ๆ

หลังจากเหตุการณ์นั้น กร เรียก อาคมมาพูดคุยและตำหนิอย่างรุนแรงว่าทำไมไม่รายงานให้ตนเองรู้ก่อนตัดสินใจอะไรลงไป อาคม ไม่ได้เถียงอะไรได้แต่เก็บความน้อยใจและความสงสัยไว้ในใจตลอดเวลว่าแล้วปัญหาทั้งหมดนี้เป็นเรื่องของใคร?

ใบงานที่ 4

ให้ผู้ร่วมกิจกรรมการวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน จากกรณีศึกษา(Case Study) เรื่อง “เรื่องของใคร” ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมอ่านทำความเข้าใจเรื่องราวในกรณีศึกษาแล้วแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 10 คน เพื่อร่วมกันการวิเคราะห์เกี่ยวกับกรณีศึกษา แล้ววิทยากรตั้งประเด็นคำถามเพื่อเป็นแนวทางในการการวิเคราะห์ต่อไป

ประเด็นคำถามประกอบการการวิเคราะห์

1. มีใครเกี่ยวข้องกับเรื่องในกรณีศึกษานี้บ้าง
2. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของมูลนิธิรักษโลกรักแผ่นดิน
3. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนมูลนิธิรักษโลกรักแผ่นดิน
4. อะไรคือปัญหาในเรื่องการสร้างเครือข่ายของเรื่องนี้
5. ถ้าท่านเป็นผู้นำองค์กรจะมีวิธีการอย่างไรในการแก้ปัญหา
6. องค์กรจากกรณีศึกษานี้จะเป็นองค์กรที่ยั่งยืนได้หรือไม่ เพราะอะไร

หน่วยการอบรมที่ 5

ชื่อกิจกรรม “คนค้นคน”

ระยะเวลา 120 นาที

สาระสำคัญ

การทดลอง หมายถึง คุณลักษณะ สมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะที่สะท้อนการมีพฤติกรรมของนักวิทยาศาสตร์ ที่นำข้อสังเกต การตั้งสมมุติฐานต่าง ๆ มาค้นคว้าทดลอง เพื่อนำความคิดในจินตนาการนั้นมาสู่การปฏิบัติได้จริง การนำความคิดมาทดลองโดยการสร้างต้นแบบขึ้นมา และนำความคิดเบื้องต้นไปทดสอบกับบางกลุ่ม ซึ่งล้วนแล้วแต่ช่วยทำให้เกิดความคิดที่ควบแน่นและชัดเจนขึ้น ดังนั้น องค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานกล้าทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ

จุดประสงค์กิจกรรม

1. เพื่อทดสอบกระบวนการคิดของผู้ร่วมกิจกรรม จากเรื่องที่ได้รับชม(คลิปวิดีโอ)ว่า เมื่อได้รับสารดังกล่าวแล้วมีความคิดเห็นอย่างไร
2. เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมกิจกรรมขบคิดจากเรื่องราวและสถานการณ์ที่ประสบ ซึ่งเป็น การทดลองเพื่อการค้นพบว่าผู้ร่วมกิจกรรมมีคุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็น อย่างไร

เป้าหมาย

1. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดการเรียนรู้และสามารถค้นพบว่าตนเองมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมหรือไม่

แนวทางการจัดกิจกรรม

1. การบรรยาย
2. กิจกรรมกลุ่มการระดมความคิด
3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
4. การนำเสนอผลงาน

ขั้นตอนการทำกิจกรรม

ขั้นเกริ่นนำ

1. วิทยากรชวนผู้ร่วมกิจกรรมสนทนาเกี่ยวกับความสำคัญของการทดลองอันเป็นที่มาของนวัตกรรมในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

2. วิทยากรชี้แจงวัตถุประสงค์ของกิจกรรมและแบ่งบทบาทหน้าที่ให้กับผู้ร่วมกิจกรรม

ขั้นดำเนินกิจกรรม

1. วิทยากรเปิดคลิปวิดีโอเรื่อง “อย่าสิ้นหวัง” ให้ผู้ร่วมกิจกรรมชม

2. หลังจากชมวิดีโอแล้วแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 10 คน เพื่อร่วมกันการวิเคราะห์เกี่ยวกับเหตุการณ์ในเรื่องว่าผู้ร่วมกิจกรรมมีความคิดเห็นและมุมมองอย่างไร

3. วิทยากรตั้งประเด็นคำถามเพื่อเป็นแนวทางในการการวิเคราะห์

ขั้นสรุป

1. ตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลการการวิเคราะห์ที่ได้จากการปรึกษากัน

2. วิทยากรสรุปเพื่อเชื่อมโยงให้เห็นความสำคัญของการทดลองหรือการทดสอบกระบวนการคิดซึ่งมีความจำเป็นสำคัญต่อผู้นำเชิงนวัตกรรม

ใบกิจกรรม หน่วยการเรียนรู้ที่ 5

ชื่อกิจกรรม “คนค้นคน”

กิจกรรมนี้เพื่อทดสอบกระบวนการคิดของผู้ร่วมกิจกรรม จากเรื่องที่ได้รับชมจาก คลิปวิดีโอ เรื่อง “อย่าสิ้นหวัง” เมื่อได้รับสารดังกล่าวแล้วมีความคิดเห็นอย่างไร เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมกิจกรรมขบคิดจากเรื่องราวและสถานการณ์ที่ประสบ ซึ่งเป็นการทดลองเพื่อการค้นพบว่าผู้ร่วมกิจกรรมมีคุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นอย่างไร

เรื่องย่อของวิดีโอ

อย่าสิ้นหวัง

มีชายคนหนึ่งเขาได้พาลาดัวโปรดของเขาออกไปเดินเล่นแต่เจ้าลาดัวบังเอิญตกลงไปในหลุม ลึกชายคนนั้นพยายามทุกวิถีทางเพื่อช่วยลาออก เขาจะทำอย่างไรเจ้าลาดัวนั้นก็ไม่สามารถ ออกมาจากหลุมได้เวลาผ่านไปถึง 3 วันเจ้าลาดัวนั้นรู้สึกทรมานอย่างมากเพราะมันต้องทนอยู่กับ ความมืดมันรู้สึกเหนื่อยและท้อที่ต้องดิ้นรนเพื่อออกจากหลุมนั้น มันจึงตัดสินใจตะโกนบอก เจ้านายของมันว่าเจ้านายท่านช่วยฝังข้าที่เถอะข้าทนอยู่แบบนี้ไม่ไหวแล้ว เมื่อเจ้านายของลาได้ ยินบายนั้นเขารู้สึกเวทนาเจ้าลาอย่างมาก เขาจึงตัดสินใจฝังเจ้าลาทั้งเป็น เขาค่อยๆตักดินแล้วเท ลงไปในหลุม แต่เมื่อดินทับบนหลังของมันเจ้าลาก็รู้สึกหนักมันจึงสละดินออกแล้วมันก็เหยียบไป บนดินที่มันสลัดออกนั้น มันทำให้พื้นที่เจ้าลายืนอยู่สูงขึ้น ยิ่งดินถูกเทลงมามากขึ้นเท่าไรเจ้าลาก็ ยิ่งใกล้ปากหลุมมากขึ้นเท่านั้น เมื่อชายเจ้าของลาเห็นเช่นนั้นเขาจึงเร่งตักดินใส่หลุมให้เยอะขึ้นอีก จนเวลาผ่านไปครึ่งวันเจ้าลาดัวนั้นก็สามารถออกมาจากหลุม ทั้งลาและชายคนนั้นต่างพากันดีใจ และทั้งคู่ก็กลับไปเดินเล่นบนทุ่งหญ้าสีเขียวเหมือนเคย

เมื่อคุณกำลังเจอเรื่องราวเลวร้ายในชีวิต คุณเหมือนกับลาที่อยู่ก้นหลุม คุณรู้สึก หนักเหนื่อยรู้สึกเหนื่อยรู้สึกท้อกับปัญหาต่างๆมากมายที่ถาโถมใส่คุณอย่างไม่หยุดหย่อน จน บางครั้งคุณอยากจะหยุดสู้และขอยอมแพ้ แต่การที่คุณหยุดสู้และยอมแพ้ นั้นมันเท่ากับว่าคุณ ปลดปล่อยให้กองปัญหาทับคุณทั้งเป็นแต่เมื่อคุณเผชิญหน้ากับปัญหา ค่อยๆแก้ไขและเรียนรู้ที่จะใช้ ประโยชน์จากปัญหานั้นคุณสามารถออกจากเรื่องราวเลวร้ายได้ในที่สุด เหมือนลาตัวนี้ที่มัน สลัดดินมากมายออกจากตัวของ มันเรียนรู้ที่จะเหยียบดินให้สูงขึ้นจนมันสามารถออกมาจากหลุม ได้ในที่สุด

อับราฮัมลินคอล์น อดีตประธานาธิบดีของสหรัฐฯ เคยพูดไว้ว่า “ถึงผมเป็นคนเดินช้าแต่ผมไม่เคยหยุดเดิน” แม้วันนี้คุณจะไม่เหนื่อยและท้อจนแทบเดินต่อไปไม่ไหวเพียงแค่คุณไม่หยุดเดิน ค่อยๆ ก้าวทีละก้าว ค่อยๆ แก้ปัญหาทีละจุด ค่อยๆ เรียนรู้ และใช้ประโยชน์จากปัญหานั้น และเมื่อคุณผ่านปัญหาต่างๆ มากมายเท่าไร คุณก็จะยิ่งใกล้ปลายทางความสำเร็จมากขึ้นเท่านั้น

ใบงานที่ 5

ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 10 คน ชมวิดีโอเรื่องเรื่อง “อย่าสิ้นหวัง” หลังจากนั้นให้ร่วมกันสรุปร่วมกันว่าได้ข้อคิดอะไรตามประเด็นตัวอย่างดังนี้

1. เมื่อท่านตกอยู่ในสถานการณ์ที่ได้รับการทดสอบหรือการทดลองว่าท่านจะตัดสินใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นท่านจะตัดสินใจอย่างไร
2. มีวิธีใดที่ท่านคิดว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดหรือเหมาะสมกว่าวิธีดังกล่าวหรือไม่ อย่างไร
3. หากท่านเป็นผู้นำที่ต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำในด้านการทดลอง ท่านจะนำข้อคิดจากเรื่องนี้ไปเป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเองอย่างไร

ปัจฉิมนิเทศ

ระยะเวลา 60 นาที

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำแบบสอบถามหลังการฝึกอบรม
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำแบบประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้แสดงความรู้สึกต่อประสบการณ์การเข้าร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

สื่อและวัสดุอุปกรณ์

1. แบบทดสอบหลังการฝึกอบรม
2. แบบประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม

ขั้นตอนการทำกิจกรรม

1. วิทยากรและผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมเปิดใจพูดคุยถึงประสบการณ์การเข้าร่วมกิจกรรม
2. วิทยากรขอความร่วมมือผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำแบบสอบถามหลังการฝึกอบรม
3. วิทยากรขอความร่วมมือผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำประเมินผลความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

การวัดประเมินผล

1. การประเมินผลคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษา
สถาบันอุดมศึกษาใน3จังหวัดชายแดนภาคใต้
2. ประเมินผลความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะ
ผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน3จังหวัดชายแดน
ภาคใต้



ตอนที่ 4

การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ นักศึกษาศาสนาบัณฑิตศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีดังนี้

1. ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมประเมินตนเองเกี่ยวกับคุณลักษณะ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาศาสนาบัณฑิตศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดน ภาคใต้
2. หลังการจัดกิจกรรม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมประเมินตนเองเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาศาสนาบัณฑิตศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่ง เป็นชุดเดียวกับก่อนเข้าร่วมกิจกรรม
3. ทำแบบประเมินความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาศาสนาบัณฑิตศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

เกณฑ์การประเมินผล

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การประเมินการจัดกิจกรรม ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาศาสนาบัณฑิตศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ หลังเข้าร่วมกิจกรรมสูงกว่าก่อนการเข้าร่วมกิจกรรม
2. คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรมมากกว่าหรือ เท่ากับ 3.51 การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในการจัดกิจกรรม มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51- 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจ มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51- 4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจ มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51- 3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจ ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51- 2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจ น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00- 1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจ น้อยที่สุด

แบบประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาศาสนาบัณฑิตศึกษา (ก่อนและหลัง
การอบรม)

ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ชื่อ..... นามสกุล

.....

- คำชี้แจง จงพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ถูก หรือทำ
เครื่องหมาย ✗ หน้าข้อความที่ผิด
- 1. การตั้งคำถาม หมายถึง คุณลักษณะ สมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะที่
สะท้อน ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ได้นั้น เกิดจากการตั้งคำถามอย่างถูกต้อง
- 2. คำถามที่เร้าให้เกิดมุมมองที่แตกต่างออกไป ช่วยทำลายความคิดให้ออกจากกรอบ
ความคิดเดิมและหลุดจากความคุ้นชินเก่า ๆ ได้
- 3. การตั้งคำถามที่ดีควรจะกำหนดกรอบแนวคิดก่อนการสร้างชุดคำถามเพื่อรับประกัน
ความผิดพลาด
- 4. ผู้บริหารควรเป็นต้นแบบในการตั้งคำถามต่าง ๆ สนับสนุนให้มีการสอบถาม มีทัศนคติ
ที่ดีต่อผู้ซักถาม และสนับสนุนการเปิดใจรับฟัง การกล้าโต้แย้ง เมื่อคิดเห็นแตกต่าง
- 5. การสังเกต หมายถึง คุณลักษณะ สมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะที่
สะท้อนการทำตัวเสมือนนักมานุษยวิทยาหรือนักพฤติกรรมศาสตร์
- 6. การสังเกต เป็นกระบวนการในการเรียนรู้หนึ่งที่เป็น แต่อาจไม่จำกัดว่านักนวัตกรรม
จำเป็นจะต้องใช้การสังเกตเท่านั้นในการสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ
- 7. ผลสำเร็จทางนวัตกรรมไม่สามารถใช้กระบวนการในการสังเกตเป็นตัวชี้วัด
ความสำเร็จได้

- 8. การค้นพบความต้องการส่วนลึกและความคาดหวังที่ซ่อนเร้นของลูกค้า มาจากการ
เฝ้าสังเกตลูกค้า
- 9. การเชื่อมโยง หมายถึง คุณลักษณะ สมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะที่
สะท้อนความคิดสร้างสรรค์แท้ที่จริงแล้ว คือ การเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน
- 10. ผู้ที่สามารถร้อยเรียง บูรณาการ ประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ได้อย่างลงตัวนั้นจะ
สามารถค้นพบความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ได้
- 11. การสร้างทีมงานที่ประกอบด้วยคนหลากหลายวิชาชีพจากฝ่ายต่าง ๆ ถือเป็นแหล่ง
พลังความคิดที่จะขับเคลื่อนไปสู่นวัตกรรมได้
- 12. องค์กรควรสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างกว้างขวาง หรือจัด Sharing
Forum เพื่อเกิดการแลกเปลี่ยนมุมมองและเข้าใจความเชื่อมโยงของงาน
- 13. เครือข่าย คือ การรวมกันของบุคคลหลายคนแต่อาจมาจำเป็นต้องมีความ
หลากหลาย
- 14. การมีเครือข่ายสัมพันธ์ หมายถึง คุณลักษณะ สมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และ
ลักษณะที่สะท้อนการทำความรู้จักกับผู้คนหลากหลายสาขาอาชีพ
- 15. เครือข่ายของนักนวัตกรรมต้องเป็นเครือข่ายที่เป็นสายงานที่มีประสบการณ์และองค์
ความรู้เดียวกัน
- 16. เครือข่ายทำให้เกิด “ความคิดกระตุ้นความคิด” ต่างฝ่ายได้ประโยชน์ในการคิดค้น
แนวปฏิบัติใหม่ ๆ ของตน หรือแม้แต่คิดค้นนวัตกรรมที่ขยายผลสู่คนในวงกว้าง
- 17. การทดลอง หมายถึง คุณลักษณะ สมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะที่
สะท้อนการมีพฤติกรรมของนักวิทยาศาสตร์
- 18. การนำข้อสังเกต การตั้งสมมุติฐานต่าง ๆ มาค้นคว้าทดลอง เพื่อนำความคิดใน
จินตนาการนั้นมาสู่การปฏิบัติได้จริง

..... 19. การทดลองเป็นขบวนการทางวิทยาศาสตร์ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องใดๆกับการสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเลย

..... 20. การนำความคิดมาทดลองโดยการสร้างต้นแบบขึ้นมา และนำความคิดเบื้องต้นไปทดสอบกับบางกลุ่ม ซึ่งล้นแล้วแต่ช่วยทำให้เกิดความคิดที่ควบแน่นและชัดเจนขึ้น ดังนั้น องค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานกล้าทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ

เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Rubrics กิจกรรมการฝึกอบรม

หน่วยการฝึกอบรม	พฤติกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน
หน่วยการฝึกอบรมที่ 1 คุณลักษณะด้านการตั้งคำถาม	การสังเกตเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของสิ่งประดิษฐ์ในอดีตกับปัจจุบัน	5 ยอดเยี่ยม คำอธิบาย สามารถตั้งคำถามใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิม และมีความกล้าถามนอกกรอบ ทำให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ จากการตั้งคำถามนั้นได้ -----
		4.ดีมาก คำอธิบาย สามารถตั้งคำถามใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิม และมีความกล้าถามนอกกรอบเพียงบางส่วน -----
		3 ดี คำอธิบาย สามารถตั้งคำถามใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิม แต่ยังไม่ครบรอบความคิดเดิมอยู่ -----
		2 พอใช้ คำอธิบาย สามารถตั้งคำถามใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิม แต่ยังไม่ชัดเจนเรียงออกมาเป็นข้อความที่เข้าใจได้ -----
		1 ควรปรับปรุง คำอธิบาย ไม่สามารถตั้งคำถามใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิมได้

หน่วยการฝึกอบรม	พฤติกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน
-----------------	----------	------------------

<p>หน่วยการฝึกอบรมที่ 2 คุณลักษณะด้านการสังเกต</p>	<p>การอธิบายให้เห็นความสำคัญของการสังเกตและให้รายละเอียดของสิ่งที่พบจากการสังเกต</p>	<p>5 ยอดเยี่ยม คำอธิบาย สามารถตั้งข้อสังเกตที่แตกต่างจากเดิม และสามารถบอกได้ว่าสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นมีข้อดีหรือความแตกต่างจากอดีตได้อย่างไร</p> <p>-----</p> <p>4.ดีมาก คำอธิบาย สามารถตั้งข้อสังเกตที่แตกต่างจากเดิม และสามารถบอกได้ว่าสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นมีข้อดีหรือความแตกต่างจากอดีตได้แต่ยังขาด รูปธรรม เกณฑ์การให้คะแนน</p> <p>-----</p> <p>3 ดี คำอธิบาย สามารถตั้งข้อสังเกตที่แตกต่างจากเดิม และสามารถบอกได้ว่ามีความเปลี่ยนแปลงอย่างไร</p> <p>-----</p> <p>2 พอใช้ คำอธิบาย สามารถตั้งข้อสังเกตที่แตกต่างจากเดิม และสามารถบอกได้ว่ามีความเปลี่ยนแปลงอย่างไรแต่การอธิบายยังขาดความชัดเจน</p> <p>-----</p> <p>1 ควรปรับปรุง คำอธิบาย ไม่สามารถตั้งข้อสังเกตใหม่ๆที่แตกต่างจากเดิมหรือตั้งคำถามใหม่ๆที่แตกต่างจากเดิมได้</p>
----------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

หน่วยการฝึกอบรม	พฤติกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน
หน่วยการฝึกอบรมที่ 3 คุณลักษณะด้านการเชื่อมโยง	อธิบายการเชื่อมโยงสองสิ่งเข้าด้วยกัน	<p>5 ยอดเยี่ยม</p> <p>คำอธิบาย สามารถอธิบายการเชื่อมโยงของสองสิ่งขึ้นไปได้อย่างถูกต้องชัดเจนและมีเหตุผลสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>-----</p> <p>4.ดีมาก</p> <p>คำอธิบาย สามารถอธิบายการเชื่อมโยงของสองสิ่งขึ้นไปได้อย่างถูกต้องชัดเจนและมีเหตุผล</p> <p>-----</p> <p>3 ดี</p> <p>คำอธิบาย สามารถอธิบายการเชื่อมโยงของสองสิ่งขึ้นไปได้ถูกต้องพร้อมเหตุผล</p> <p>-----</p> <p>2 พอใช้</p> <p>คำอธิบาย สามารถอธิบายการเชื่อมโยงของสองสิ่งขึ้นไปได้อย่างถูกต้อง</p> <p>-----</p> <p>1 ควรปรับปรุง</p> <p>คำอธิบาย ไม่สามารถอธิบายการเชื่อมโยงของสองสิ่งขึ้นไปได้อย่างถูกต้องชัดเจน</p>

หน่วยการฝึกอบรม	พฤติกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน
หน่วยการฝึกอบรมที่ 4 คุณลักษณะด้านการสร้าง เครือข่าย	การออกแบบวิธีการในการสร้าง เครือข่าย	<p>5 ยอดเยี่ยม</p> <p>คำอธิบาย สามารถการวิเคราะห์จาก กรณีศึกษาได้ โดยอธิบายให้เห็น ประโยชน์ของการสร้างเครือข่ายได้ และมีทักษะในการสร้างเครือข่ายได้ อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม</p> <p>-----</p> <p>4 ดีมาก</p> <p>คำอธิบาย สามารถการวิเคราะห์จาก กรณีศึกษาได้โดยอธิบายให้เห็น ประโยชน์ของการการมีเครือข่ายและ ทักษะการสร้างเครือข่ายได้อย่าง ชัดเจนและเป็นรูปธรรม</p> <p>-----</p> <p>3 ดี</p> <p>คำอธิบาย สามารถการวิเคราะห์จาก กรณีศึกษาได้โดยอธิบายได้อย่าง ชัดเจนเห็นประโยชน์ของการมี เครือข่ายและมีทักษะการสร้าง เครือข่ายได้อย่างชัดเจน</p> <p>-----</p> <p>2 พอใช้</p> <p>คำอธิบาย สามารถการวิเคราะห์จาก กรณีศึกษาได้โดยอธิบายให้เห็น ประโยชน์ของการมีเครือข่ายและมี ทักษะการสร้างเครือข่าย</p> <p>-----</p> <p>1 ควรปรับปรุง</p> <p>คำอธิบาย ไม่สามารถการวิเคราะห์จาก กรณีศึกษาได้แต่ยังเสนอไม่ตรงประเด็น</p>

หน่วยการฝึกอบรม	พฤติกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน
หน่วยการฝึกอบรมที่ 5 คุณลักษณะด้านการทดลอง	การอธิบายให้เห็นถึงความคิดของตนเองเกี่ยวกับประสบการณ์ที่ประสบกับตนเอง	5 ยอดเยี่ยม คำอธิบาย สามารถการวิเคราะห์ได้ว่าอะไรคือสาเหตุของปัญหาและสามารถหาทางออกที่ถูกต้องหลังจากผ่านกระบวนการทดสอบหรือทดลอง ----- 4 ดีมาก คำอธิบาย สามารถการวิเคราะห์ได้ว่าอะไรคือสาเหตุของปัญหาและสามารถหาทางออกได้ ----- 3 ดี คำอธิบาย สามารถการวิเคราะห์ได้ว่าอะไรคือสาเหตุของปัญหา ----- 2 พอใช้ คำอธิบาย สามารถการวิเคราะห์ได้ว่าอะไรคือสาเหตุของปัญหาแต่การการวิเคราะห์ยังไม่ตรงประเด็น ----- 1 ควรปรับปรุง คำอธิบาย ไม่สามารถการวิเคราะห์ได้

แบบประเมินความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
นักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อย
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก
- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มากที่สุด

	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
1	ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์					
2	ความเหมาะสมของกิจกรรม					
3	ลำดับขั้นตอนการจัดกิจกรรม					
4	กิจกรรมการมีส่วนร่วม					
5	บรรยากาศของการเข้าร่วมกิจกรรม					
6	ระยะเวลา/ช่วงเวลาในการจัดกิจกรรม					
7	เครื่องมือออนไลน์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรม					
8	สื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรม					
9	วิทยากรและผู้ช่วยวิทยากร					
10	ประโยชน์ของการจัดกิจกรรม					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

การประเมินความสอดคล้องของรายละเอียดการจัดกิจกรรม

**ชุดฝึกอบรบเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษา
สถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีดังนี้**

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความสอดคล้องของรายละเอียดการจัดกิจกรรมชุดฝึกอบรบเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบการอบรบออนไลน์สำหรับนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้นักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถนำไปพัฒนาศักยภาพของตนเองสู่การเป็นผู้นำในระดับสูงและเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| คะแนน +1 | ผู้ทรงคุณวุฒิแน่ใจว่ามีความเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม |
| คะแนน 0 | ผู้ทรงคุณวุฒิไม่แน่ใจว่ามีความเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม |
| คะแนน -1 | ผู้ทรงคุณวุฒิแน่ใจว่าไม่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม |

ตอนที่ 1 รายละเอียดชุดฝึกอบรบเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
นักศึกษาอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ที่	รายการ	ระดับความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	วัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรบ				
2	กลุ่มเป้าหมาย				
3	ตัวชี้วัด				
4	เป้าหมาย				
5	โครงสร้างชุดฝึกอบรบ				
6	ตารางการวิเคราะห์ความสอดคล้องฯ				
7	ระยะเวลาดำเนินกิจกรรม				
8	สถานที่ดำเนินกิจกรรม				
9	ขั้นตอนการจัดกิจกรรม				
10	เกณฑ์การประเมิน				
11	แผนการจัดกิจกรรม				

ตอนที่ 2 หน่วยการฝึกอบรม

ที่	รายการ	ระดับความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	หน่วยการฝึกอบรมที่ 1 คุณลักษณะการตั้งคำถาม				
	1.1 ชื่อกิจกรรม				
	1.2 ระยะเวลาการจัดกิจกรรม				
	1.3 สาระสำคัญ				
	1.4 จุดประสงค์กิจกรรม				
	1.5 เป้าหมาย				
	1.6 แนวทางการจัดกิจกรรม				
	1.7 ขั้นตอนการทำกิจกรรม				
	1.8 วัสดุอุปกรณ์				
	1.9 การวัดและประเมินผล				
1.10 ใบบันทึกหรือใบงาน					
2	หน่วยการฝึกอบรมที่ 2 คุณลักษณะการสังเกต				
	2.1 ชื่อกิจกรรม				
	2.2 ระยะเวลาการจัดกิจกรรม				
	2.3 สาระสำคัญ				
	2.4 จุดประสงค์กิจกรรม				
	2.5 เป้าหมาย				
	2.6 แนวทางการจัดกิจกรรม				
	2.7 ขั้นตอนการทำกิจกรรม				
	2.8 วัสดุอุปกรณ์				
	2.9 การวัดและประเมินผล				
2.10 ใบบันทึกหรือใบงาน					
3	หน่วยการฝึกอบรมที่ 3 คุณลักษณะการเชื่อมโยง				
	3.1 ชื่อกิจกรรม				
	3.2 ระยะเวลาการจัดกิจกรรม				
	3.3 สาระสำคัญ				

ที่	รายการ	ระดับความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	3.4 จุดประสงค์กิจกรรม				
	3.5 เป้าหมาย				
	3.6 แนวทางการจัดกิจกรรม				
	3.7 ขั้นตอนการทำกิจกรรม				
	3.8 วัสดุอุปกรณ์				
	3.9 การวัดและประเมินผล				
	3.10 ใบบันทึกหรือใบงาน				
4	หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 คุณลักษณะการสร้างเครือข่าย				
	4.1 ชื่อกิจกรรม				
	4.2 ระยะเวลาการจัดกิจกรรม				
	4.3 สารสำคัญ				
	4.4 จุดประสงค์กิจกรรม				
	4.5 เป้าหมาย				
	4.6 แนวทางการจัดกิจกรรม				
	4.7 ขั้นตอนการทำกิจกรรม				
	4.8 วัสดุอุปกรณ์				
	4.9 การวัดและประเมินผล				
	4.10 ใบบันทึกหรือใบงาน				
5	หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 คุณลักษณะการทดลอง				
	5.1 ชื่อกิจกรรม				
	5.2 ระยะเวลาการจัดกิจกรรม				
	5.3 สารสำคัญ				
	5.4 จุดประสงค์กิจกรรม				
	5.5 เป้าหมาย				
	5.6 แนวทางการจัดกิจกรรม				
	5.7 ขั้นตอนการทำกิจกรรม				
	5.8 วัสดุอุปกรณ์				
	5.9 การวัดและประเมินผล				
	5.10 ใบบันทึกหรือใบงาน				

ตอนที่ 3 แบบประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3
จังหวัดชายแดนภาคใต้ (แบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม)

ที่	รายการ	ระดับความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	การตั้งคำถาม หมายถึง คุณลักษณะ สมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะที่สะท้อนความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ได้นั้น เกิดจากการตั้งคำถามอย่างถูกต้อง				
2	คำถามที่เร้าให้เกิดมุมมองที่แตกต่างออกไป ช่วยท้าทายความคิดให้หลุดจากกรอบความคิด				
3	การตั้งคำถามที่ดีควรจะกำหนดกรอบแนวคิดก่อนการสร้างชุดคำถามเพื่อรับประกันความความผิดพลาด				
4	ผู้บริหารควรเป็นต้นแบบในการตั้งคำถามต่าง ๆ สนับสนุนให้มีการสอบถาม มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ซักถาม				
5	การสังเกต หมายถึง คุณลักษณะ สมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะที่สะท้อนการทำที่สะท้อนการทำตัวเสมือนนักมานุษยวิทยาหรือนักพฤติกรรมศาสตร์				
6	การสังเกต เป็นกระบวนการในการเรียนรู้หนึ่งที่จำเป็น แต่อาจไม่จำกัดว่านักนวัตกรรมจำเป็นจะต้องมีสิ่งนี้เสมอไป				
7	ผลสำเร็จทางนวัตกรรมไม่สามารถใช้กระบวนการในการสังเกตเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จได้				
8	การค้นพบความต้องการส่วนลึกและความคาดหวังที่ซ่อนเร้นของลูกค้า มาจากการเฝ้าสังเกต				
9	การเชื่อมโยง หมายถึง คุณลักษณะ สมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะที่สะท้อนความคิดสร้างสรรค์แท้ที่จริง				
10	ผู้ที่สามารถร้อยเรียง บูรณาการ ประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ได้อย่างลงตัวนั้น จะสามารถค้นพบความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ได้				

ที่	รายการ	ระดับความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
11	การสร้างทีมงานที่ประกอบด้วยคนหลากหลายวิชาชีพจากฝ่ายต่าง ๆ ถือเป็นแหล่งพลังความคิดที่จะขับเคลื่อนไปสู่นวัตกรรมได้				
12	องค์กรควรสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างกว้างขวาง หรือจัด Sharing Forum				
13	เครือข่าย คือ การรวมกันของบุคคลหลายคนแต่อาจมาจำเป็นต้องมีความหลากหลาย				
14	การมีเครือข่ายสัมพันธ์ หมายถึง คุณลักษณะ สมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะที่สะท้อนการทำความรู้จักกับผู้คนหลากหลายสาขาอาชีพ				
15	เครือข่ายของนักนวัตกรรมต้องเป็นเครือข่ายที่เป็นสายงานที่มีประสบการณ์และองค์ความรู้เดียวกัน				
16	เครือข่ายทำให้เกิด “ความคิดกระตุ้นความคิด” ต่างฝ่ายได้ประโยชน์ในการคิดค้นแนวปฏิบัติ				
17	การทดลอง หมายถึง คุณลักษณะ สมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะที่สะท้อนการมีพฤติกรรมของนักวิทยาศาสตร์				
18	การนำข้อสังเกต การตั้งสมมุติฐานต่าง ๆ มาค้นคว้าทดลองเพื่อนำความคิดในจินตนาการ				
19	การทดลองเป็นขบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องใด ๆ กับการสร้างคุณลักษณะ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเลย				
20	การนำความคิดมาทดลองโดยการสร้างต้นแบบขึ้นมา และนำความคิดเบื้องต้นไปทดสอบกับบางกลุ่ม ซึ่งล้นแล้วแต่ช่วยทำให้เกิดความคิดที่ควบแน่นและชัดเจนขึ้น ดังนั้น องค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานกล้าทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ				

ตอนที่ 4 เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Rubrics กิจกรรมการฝึกอบรม (เกณฑ์การประเมินกิจกรรมระหว่างฝึกอบรม)

ที่	รายการ	ระดับความ			ข้อเสนอแนะ
		สอดคล้อง			
		+1	0	-1	
1	หน่วยการฝึกอบรมที่ 1คุณลักษณะด้านการตั้งคำถาม				
	การสังเกตเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของสิ่งประดิษฐ์ในอดีตกับปัจจุบัน				
	5 ยอดเยี่ยม คำอธิบาย สามารถตั้งคำถามใหม่ๆที่แตกต่างจากเดิม และมีความกล้าถามนอกกรอบ ทำให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ จากการตั้งคำถามนั้นได้				
	4.ดีมาก คำอธิบาย สามารถตั้งคำถามใหม่ๆที่แตกต่างจากเดิม และมีความกล้าถามนอกกรอบแต่ยังขาดความ หลากหลาย				
	3 ดี คำอธิบาย สามารถตั้งคำถามใหม่ๆที่แตกต่างจากเดิม แต่ยังติดกรอบความคิดเดิมอยู่				
	2 พอใช้ คำอธิบาย สามารถตั้งคำถามใหม่ๆที่แตกต่างจากเดิม แต่ยังขาดการเรียบเรียงออกมาเป็นข้อความที่เข้าใจได้				
	1 ควรปรับปรุง คำอธิบาย ไม่สามารถตั้งคำถามใหม่ๆที่แตกต่างจาก เดิมได้				

ที่	รายการ	ระดับความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
2	หน่วยการฝึกอบรมที่ 2 คุณลักษณะด้านการสังเกต				
	การอธิบายให้เห็นความสำคัญของการสังเกตและให้รายละเอียดของสิ่งที่พบจากการสังเกต				
	5 ยอดเยี่ยม คำอธิบาย สามารถตั้งข้อสังเกตที่แตกต่างจากเดิม และสามารถบอกได้ว่าสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นมีข้อดีหรือความแตกต่างจากอดีตได้อย่างไร				
	4.ดีมาก คำอธิบาย สามารถตั้งข้อสังเกตที่แตกต่างจากเดิม และสามารถบอกได้ว่าสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นมีข้อดีหรือความแตกต่างจากอดีตได้แต่ยังขาดรูปธรรม				
	3 ดี คำอธิบาย สามารถตั้งข้อสังเกตที่แตกต่างจากเดิม และสามารถบอกได้ว่ามีความปรับเปลี่ยนอย่างไร				
	2 พอใช้ คำอธิบาย สามารถตั้งข้อสังเกตที่แตกต่างจากเดิม และสามารถบอกได้ว่ามีความปรับเปลี่ยนอย่างไรแต่การอธิบายยังขาดความชัดเจน				
	1 ควรปรับปรุง คำอธิบาย ไม่สามารถตั้งข้อสังเกตใหม่ๆที่แตกต่างจากเดิมได้ถามใหม่ๆที่แตกต่างจากเดิมได้				

ที่	รายการ	ระดับความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
3	หน่วยการฝึกอบรมที่ 3 คุณลักษณะด้านการเชื่อมโยง				
	อธิบายการเชื่อมโยงสองสิ่งเข้าด้วยกัน				
	5 ยอดเยี่ยม คำอธิบาย สามารถอธิบายการเชื่อมโยงของสองสิ่งขึ้นไปได้อย่างถูกต้องชัดเจนและมีเหตุผลสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม				
	4.ดีมาก คำอธิบาย สามารถอธิบายการเชื่อมโยงของสองสิ่งขึ้นไปได้อย่างถูกต้องชัดเจน				
	3 ดี คำอธิบาย สามารถอธิบายการเชื่อมโยงของสองสิ่งขึ้นไปได้อย่างถูกต้อง				
	2 พอใช้ คำอธิบาย สามารถอธิบายการเชื่อมโยงของสองสิ่งขึ้นไปได้อย่างถูกต้องแต่ยังขาดรายละเอียด				
	1 ควรปรับปรุง คำอธิบาย ไม่สามารถอธิบายการเชื่อมโยงของสองสิ่งขึ้นไปได้อย่างถูกต้องชัดเจน				

ที่	รายการ	ระดับความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
4	หน่วยการฝึกอบรมที่ 4 คุณลักษณะด้านการสร้างเครือข่าย				
	การออกแบบวิธีการในการสร้างเครือข่าย				
	5 ยอดเยี่ยม คำอธิบาย สามารถการวิเคราะห์จากกรณีศึกษาได้โดย อธิบายให้เห็นประโยชน์ของการสร้างเครือข่ายได้อย่าง ชัดเจนและเป็นรูปธรรม				
	4.ดีมาก คำอธิบาย สามารถการวิเคราะห์จากกรณีศึกษาได้โดย อธิบายให้เห็นประโยชน์ของการสร้างเครือข่ายได้				
	3 ดี คำอธิบาย สามารถการวิเคราะห์จากกรณีศึกษาได้				
	2 พอใช้ คำอธิบาย สามารถการวิเคราะห์จากกรณีศึกษาได้แต่ การนำเสนอยังไม่ตรงประเด็น				
	1 ควรปรับปรุง คำอธิบาย ไม่สามารถการวิเคราะห์จากกรณีศึกษาได้				

ที่	รายการ	ระดับความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
4	หน่วยการฝึกอบรมที่ 4 คุณลักษณะด้านการทดลอง				
	การอธิบายให้เห็นถึงความคิดของตนเองเกี่ยวกับประสบการณ์ที่ประสบกับตนเอง				
	5 ยอดเยี่ยม คำอธิบาย สามารถการวิเคราะห์ได้ว่าอะไรคือสาเหตุของปัญหาและสามารถหาทางออกที่ถูกต้องหลังจากผ่านกระบวนการทดสอบหรือทดลอง				
	4 ดีมาก คำอธิบาย สามารถการวิเคราะห์ได้ว่าอะไรคือสาเหตุของปัญหาและสามารถหาทางออกได้				
	3 ดี คำอธิบาย สามารถการวิเคราะห์ได้ว่าอะไรคือสาเหตุของปัญหา				
	2 พอใช้ คำอธิบาย สามารถการวิเคราะห์ได้ว่าอะไรคือสาเหตุของปัญหาแต่การการวิเคราะห์ยังไม่ตรงประเด็น				
	1 ควรปรับปรุง คำอธิบาย ไม่สามารถการวิเคราะห์ได้				

ตอนที่ 5 การประเมินความพึงพอใจ

ที่	รายการ	ระดับความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์				
2	ความเหมาะสมของกิจกรรม				
3	ลำดับขั้นตอนการจัดกิจกรรม				
4	กิจกรรมการมีส่วนร่วม				
5	บรรยากาศของการเข้าร่วมกิจกรรม				
6	ระยะเวลา/ช่วงเวลาในการจัดกิจกรรม				
7	เครื่องมือออนไลน์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรม				
8	สื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรม				
9	วิทยากรและผู้ช่วยวิทยากร				
10	ประโยชน์ของการจัดกิจกรรม				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก จ

แบบประเมินความพึงพอใจการฝึกอบรมการเสริมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

แบบประเมินความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
นักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

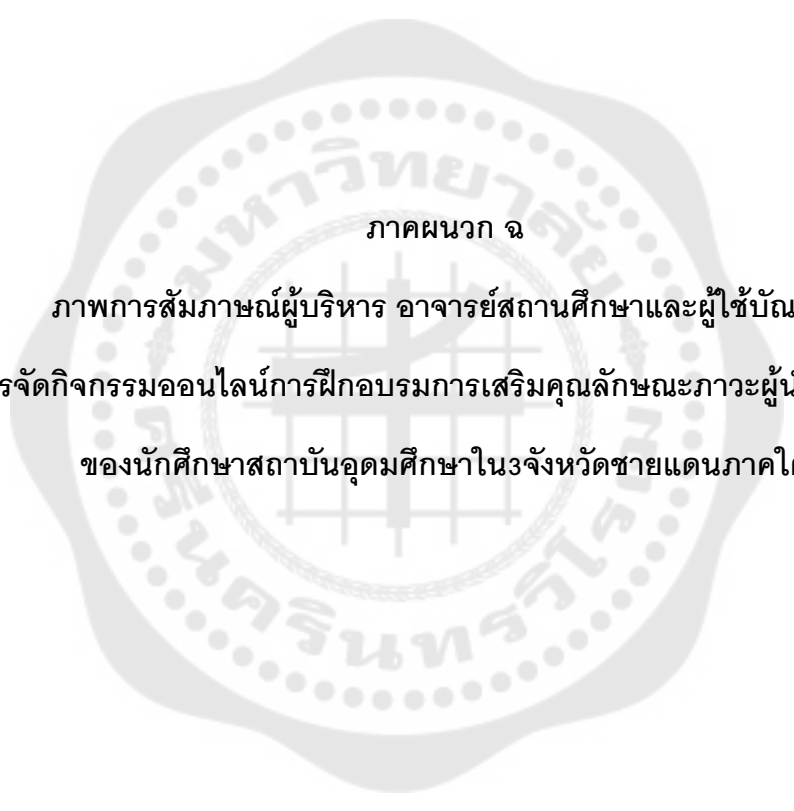
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อย
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก
- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มากที่สุด

	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
1	ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์					
2	ความเหมาะสมของกิจกรรม					
3	ลำดับขั้นตอนการจัดกิจกรรม					
4	กิจกรรมการมีส่วนร่วม					
5	บรรยากาศของการเข้าร่วมกิจกรรม					
6	ระยะเวลา/ช่วงเวลาในการจัดกิจกรรม					
7	เครื่องมือออนไลน์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรม					
8	สื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรม					
9	วิทยากรและผู้ช่วยวิทยากร					
10	ประโยชน์ของการจัดกิจกรรม					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....



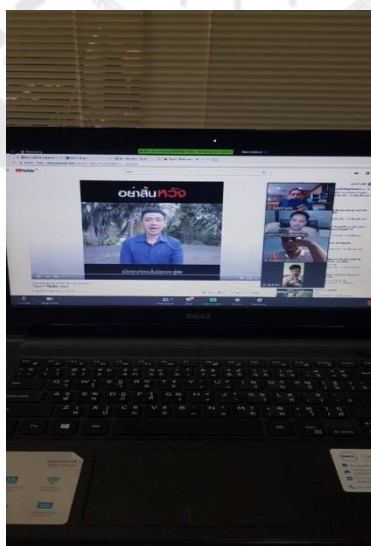
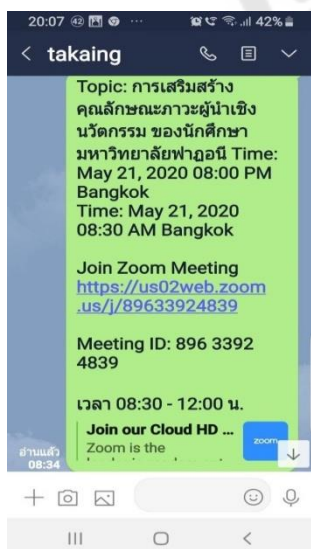
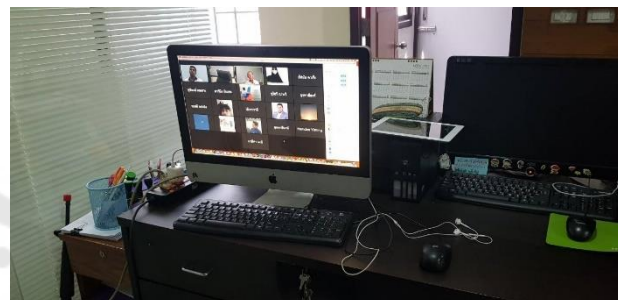
ภาคผนวก จ

ภาพการสัมภาษณ์ผู้บริหาร อาจารย์สถานศึกษาและผู้ใช้บัณฑิต
ภาพการจัดกิจกรรมออนไลน์การฝึกอบรมการเสริมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

การสัมภาษณ์ผู้บริหาร อาจารย์และผู้ใช้บัณฑิต ของมหาวิทยาลัยทั้ง 4 แห่งใน 3 จังหวัด
ชายแดนภาคใต้ เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2562



ภาพการจัดกิจกรรมออนไลน์การฝึกอบรมการเสริมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ให้กับนักศึกษามหาวิทยาลัยฟาฏอนี
ระหว่างวันที่ 21-22 พฤษภาคม 2563



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	รังสรรค์ ปู่ทอง
วัน เดือน ปี เกิด	1 เมษายน 2506
สถานที่เกิด	กรุงเทพฯ
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2562 การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การอุดมศึกษา) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

