



ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

จินตนา แสนภูวา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

จินตนา แสนภูวา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

CREATIVE LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHER
PERFORMANCE IN SCHOOLS UNDER SAKON NAKHON PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

BY

JINTANA SANPOOWA

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

June 2023

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ จินตนา แสนภูวา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.รัชฎาพร กองภูธร) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 12 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

การทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งามยงภูธร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสนอแนะและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเมตตาและเอาใจใส่ด้วยดีตลอดมา ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ รองศาสตราจารย์ ดร.สาพันธ์ บุญใบ ดร.สนธยา หลักทอง นายอัครเดช สุราชวงศ์ นางภิญญาพัชญ์ ไพเรืองโสม ดร.สิงห์ประเสริฐ นาคโคตรคำ นางมะลิวัลย์ เชื้อนศิริ นายพรศักดิ์ ฮังกาสิ นายทองใบ ฐระนนท์ นายพรชัย หัสกรรจ นางจันทร์สุดา จันทร์นนท์ นางวรรณี มายูร และนางพิสมัย โดงาม ที่ให้ความอนุเคราะห์และกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญในการเสนอแนวทางในการพัฒนางานวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตลอดจนผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ทุกท่าน ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย และให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการต่าง ๆ ในการวิจัย จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อสี่ใครและคุณแม่ถึงมา แสนภูวา ที่เป็นกำลังใจ ตลอดระยะเวลาการทำวิจัย จนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูต่อบิดา มารดา และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตน และบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

จินตนา แสนภูวา

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ผู้วิจัย	จินตนา แสนภูวา
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ศึกษาความสัมพันธ์ อำนาจพยากรณ์ และศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 366 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 108 คน และครูผู้สอน จำนวน 258 คน ในปีการศึกษา 2565 ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 แบบสอบถามการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ ทดสอบค่าที่ (t – test ชนิด Independent Sample) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product – Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน
4. การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความยืดหยุ่นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy}=.769$)
6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่า มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านจินตนาการที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 61
7. การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความยืดหยุ่น และ ด้านจินตนาการ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานของครูผู้สอน

TITLE	Creative Leadership of Administrators Affecting Teacher Performance in Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2
AUTHOR	Jintana Sanpoowa
ADVISORS	Asst. Prof Dr. Watana Suwannatrai Dr. Rutchadaporn Ngoiphuthon
DEGREE	M.Ed. (Education Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2023

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, and identify relationships, determine the predictive power, and establish the guidelines for developing the creative leadership of school administrators affecting teacher performance in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2, as perceived by school administrators and teachers with different positions, work experiences, and school sizes. The samples, obtained through stratified random sampling, consisted of a total of 366 participants, including 108 school administrators and 258 teachers in the 2022 academic year. The research instruments included sets of questionnaires with the reliability of 0.98 on creative leadership of school administrators and the reliability of 0.97 on teacher performance and interview forms. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The creative leadership of school administrators was overall at a high level.
2. The teacher performance in schools was overall at a high level.

3. The overall creative Leadership of school administrators, as perceived by participants, classified by positions, work experience, and school sizes, showed no variation.

4. The overall teacher performance in schools, as perceived by participants, classified by positions, as a whole, showed no variation. When examining each aspect, the flexibility aspect showed a difference at the .05 level of significance. There was no significant difference in teacher performance concerning work experience and school sizes, both overall and in each aspect.

5. The creative Leadership of school administrators had a positive relationship with teacher performance in schools at the .01 level of significance with a high level of correlation coefficient ($r_{xy}=.769$).

6. The four aspects of creative leadership of school administrators were analyzed and revealed that two aspects, namely creative thinking, and imagination, could predict teacher performance in schools at the .01 level of significance. The only aspect that demonstrated a predictive impact on teacher performance in schools was Flexibility, with a significance level of .05. The combined predictive power of all factors reached 61 percent.

7. This research has proposed guidelines for developing creative leadership of school administrators affecting teacher performance in schools involving three aspects Creativity, Flexibility, and Imagination.

Keywords: Creative Leadership, Teacher Performance

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
สมมติฐานของการวิจัย	8
ความสำคัญของการวิจัย	9
ขอบเขตของการวิจัย	9
กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
ผู้บริหารสถานศึกษา	20
ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา	20
ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา	22
ภาวะผู้นำ	25
ความหมายของภาวะผู้นำ	25
ความสำคัญของภาวะผู้นำ.....	26
ทฤษฎีภาวะผู้นำ	28
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	38
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	38
องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	40
การปฏิบัติงานของครูผู้สอน.....	59
ความหมายของการปฏิบัติงานของครูผู้สอน.....	59
ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครูผู้สอน.....	61
องค์ประกอบของการปฏิบัติงานของครูผู้สอน.....	62

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.....	111
ประวัติสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.....	111
วิสัยทัศน์.....	113
พันธกิจ.....	113
เป้าประสงค์.....	114
จุดเน้น.....	114
ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา.....	115
ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน.....	116
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	118
งานวิจัยในประเทศ	118
งานวิจัยต่างประเทศ.....	126
3 วิธีดำเนินการวิจัย	129
ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อ การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.....	129
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	129
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	138
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	143
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	143
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	144
ตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.....	147
ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา.....	147

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	149
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	149
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	151
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	151
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	153
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	155
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	209
ความมุ่งหมายของการวิจัย	209
สมมติฐานของการวิจัย	210
วิธีดำเนินการวิจัย	211
สรุปผลการวิจัย	213
อภิปรายผลการวิจัย	217
ข้อเสนอแนะ	230
บรรณานุกรม.....	233
ภาคผนวก.....	253
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	255
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	261
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	279
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	307
ภาคผนวก จ คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	319
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป.....	325

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ช เครื่องมือที่ใช้ในการหาแนวทางพัฒนา	339
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการวิจัย	345
ประวัติย่อของผู้วิจัย	353

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 สัปดาห์ขององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	43
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการปฏิบัติงานของครูผู้สอน.....	72
3 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และ ขนาด ใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 108 โรงเรียน.....	131
4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 56 โรงเรียน.....	131
5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลางจำนวน 45 โรงเรียน.....	135
6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 7 โรงเรียน.....	138
7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา.....	156
8 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม.....	157
9 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น.....	158
10 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์.....	160
11 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านจินตนาการ.....	161
12 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....	163

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 ระดับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม.....	164
14 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการจัดการเรียนรู้.....	165
15 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู.....	167
16 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน.....	168
17 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง.....	169
18 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้.....	171
19 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม.....	172
20 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประเภทการทำงาน.....	173

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
21 การเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	175
22 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยภาพรวม.....	176
23 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มี ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2.....	177
24 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีขนาด สถานศึกษาที่ต่างกันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.....	179
25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จากตัวแปรทั้งหมด.....	180
26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม (Y_1).....	181
27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการจัดการเรียนรู้(Y_1).....	182

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู(Y ₂).....	182
29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ปกครองและชุมชน(Y ₃).....	183
30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง (Y ₄)	184
31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการวิจัยเพื่อ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ (Y ₅).....	184
32 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยภาพรวม (Yt) ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน.....	185
33 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 . ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y ₁) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน.....	187

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
34 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y ₂)ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน.....	188
35 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ปกครองและชุมชน (Y ₃) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน.....	189
36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง (Y ₄) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน.....	190
37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนา นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ (Y ₅) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูผู้สอน.....	191
38 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อหา แนวทางการพัฒนา.....	193
39 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น.....	196

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
40 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านจินตนาการ.....	201
41 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....	205
42 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.....	321
43 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.....	323

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
2 แสดงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	44
3 แสดงองค์ประกอบของการปฏิบัติงานของครูผู้สอน.....	73
4 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตร์ ดุขุภีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.....	347
5 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร ดุขุภีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.....	347
6 สัมภาษณ์ นางภิญญาพัชญ์ ไพเรืองโสม ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.....	348
7 สัมภาษณ์ นายอัครเดช สุราชวงศ์ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.....	348
8 สัมภาษณ์ นายพรศักดิ์ อังกาสี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนไผ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.....	349
9 สัมภาษณ์ นายทองใบ ฐระนนท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยเหล็กไฟ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.....	349
10 สัมภาษณ์ นางมะลิวัลย์ เชื้อนศิริ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านง่อน หนองพะเนา มิตรภาพที่ 126 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.....	350
11 สัมภาษณ์ นางพิสมัย โตงาม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน บ้านธาตุกุดพร้าว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนครเขต 2.....	350

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
12 สัมภาษณ์ นางจันทร์สุดา จันทร์นนท์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านกุดตะกาบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนครเขต 2.....	351
143 สัมภาษณ์ นางวรรณิ์ มายูร ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านพังโคน (จำปาสามัคคีวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนครเขต 2.....	351

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

“การศึกษาคืออาวุธอันทรงพลังที่สุด ที่เราจะนำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงโลก” Nelson Mandela อดีตประธานาธิบดีของแอฟริกาใต้ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงระดับโลก ได้เคยกล่าวไว้โดยให้ความหมายว่า หากเราจะช่วยโลก อยากจะเปลี่ยนแปลงโลกของเรา ให้ดีขึ้น น่ายิ่งขึ้น ก็ต้องเริ่มต้นที่การศึกษา การศึกษาในที่นี้ไม่ได้หมายความถึงเพียงวุฒิ ปริญาใด ๆ เท่านั้น หากแต่ยังคงหมายถึง การได้รับการศึกษาในทุกๆด้าน การมีความรู้ ความ สามารถ และทักษะในแต่ละแขนงวิชานั้นเป็นสิ่งที่สำคัญ สิ่งเหล่านี้นอกจากจะทำให้ ทุกคนประกอบอาชีพและหารายได้เพื่อมาพัฒนาความเป็นอยู่ได้แล้วนั้น ยังเป็นตัว ขับเคลื่อนโลกไปสู่ความเจริญก้าวหน้าได้อีกด้วย นับว่าเป็นประโยคสำคัญที่แสดงให้เห็นว่า การศึกษานั้นเป็นเครื่องมือ ในการพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนสร้างการ เปลี่ยนแปลงของโลก การศึกษาจึงเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุด ในการพัฒนาสังคมให้คนซึ่งเป็นสมาชิกของสังคม เป็นคนมีคุณภาพ คุณธรรม กล่าวคือ การศึกษาช่วยสร้างจิตสำนึก ในการเป็นมนุษย์มีจิตวิญญาณของผู้มีอารยธรรมทางปัญญา และความงดงามทางจิตใจ การศึกษาสร้างให้คนมีความรู้ในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ มีความอดทนในการ ต่อสู้กับอุปสรรคของชีวิต การศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศให้ เจริญก้าวหน้า ทั้งนี้เพราะการศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม การเมืองและความมั่นคง โดยพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ใฝ่ดี ใฝ่เรียน ใฝ่คิด วิเคราะห์ มีเหตุผล มีวินัย และรู้จักรับผิดชอบตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม (สิรินาถ แววสง่า, 2557, หน้า 15) ดังนั้น การศึกษาจึงมีความจำเป็น และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ และการเปลี่ยนแปลงของโลก เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับ คุณภาพทรัพยากรมนุษย์ในประเทศ เพื่อเตรียมกำลังคนให้พร้อมในการเป็นกลไกสำคัญ ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทยสู่เวทีเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคและระดับนานาชาติ (อภิสิทธิ์ ทนคำดี, 2560, หน้า 1)

การปฏิรูปการศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการ และปัจจัยต่าง ๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาพัฒนาทั้งระบบ บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ ก็คือ ผู้บริหาร สถานศึกษา เพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอน และการเรียนรู้ รวมทั้งประสาน สัมพันธ์ ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อารีรัตน์ อินราย, 2560, หน้า 1) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 กำหนดภารกิจของสถานศึกษาให้สามารถบริหารจัดการและพัฒนา คุณภาพการศึกษาให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุด และเพื่อให้การปฏิรูปการศึกษา บรรลุเป้าหมาย ภารกิจดังกล่าวจึงขึ้นอยู่กับ "ภาวะผู้นำ" ของผู้บริหารเป็นสำคัญ โดยใน ปัจจุบันการบริหารองค์การไม่ว่าจะเป็น ภาครัฐหรือเอกชน ต่างเล็งเห็นความสำคัญและ ความจำเป็นที่ต้องทำการพัฒนาหรือ ปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ เกิด ประสิทธิภาพและประหยัดสูงสุด เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารงานแก องค์กร

สถานศึกษาเป็นองค์กรหรือหน่วยงานหนึ่งที่มีความสำคัญในการพัฒนาประชากร คนไทยให้มีคุณภาพในทุกด้าน ซึ่งประสิทธิผลของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการ บริหารสถานศึกษา โดยกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการศึกษา คือ ครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะครูผู้สอน ซึ่งมีอิทธิพลในการปลูกฝัง และเสริมสร้าง ความรู้สึกนึกคิด นิสัยใจคอ คุณธรรมความรู้ ความสามารถ และสติปัญญา ให้กับผู้เรียน (ณัฐธิดา งามตา, 2561, หน้า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาท และความ สำคัญอย่างยิ่งสำหรับโรงเรียนในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชา และริเริ่มกิจกรรมต่าง ๆ ของ โรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายเป็นนโยบายและโครงการต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติและเป็น ผู้บ่งชี้ความสำเร็จของโรงเรียน ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และความสามารถที่เหมาะสมก็จะ ได้รับความร่วมมือร่วมใจจากเพื่อนร่วมงาน การบริหารก็จะประสบความสำเร็จได้อย่างมี ประสิทธิภาพ โดยพบว่า ผู้บริหารควรสร้างต้นแบบการปฏิบัติการเรียนการสอนที่มี ประสิทธิภาพสำหรับผู้เรียน แสดงบทบาทในการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และควรแสดง บทบาทในการเป็นผู้นำด้านการวางแผนการพัฒนา และประเมินหลักสูตร เพื่อส่งเสริมและ กระตุ้นให้ครูผู้สอนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง จึงได้มีผู้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกลยุทธ์ขององค์กรแห่งศตวรรษที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่

เป้าหมายท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคมวัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครองโดยเฉพาะการศึกษา ภาวะผู้นำจึงเป็นประเด็นสำคัญต่อระบบการศึกษา (Kaplan, Owings & Nunnery, 2012, p. 16)

จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำที่เหมาะสมนั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นปัจจัยสำคัญยิ่ง สำหรับผู้บริหารในการชักจูงให้บุคคลคล้อยตามและยินยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ซึ่งเป็นความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน และนำ บุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ ความยืดหยุ่น ตลอดจนด้วยวิธีการหรือแนวทาง ใหม่ ๆ อย่างท้าทาย และสร้างสรรค์ โดยอาศัยปัจจัยทางด้าน สภาพแวดล้อมแบบเปิด ด้วยการไว้วางใจให้อิสระในการคิด และพร้อมสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ การมีแรงจูงใจ ภายในด้วยการมีความอยาก ความหวัง ความปรารถนา ความเพียรพยายาม มุ่งมั่น ทุ่มเท เพื่อให้เป็นคนที่ประสบความสำเร็จ และมีความรู้เชิงลึก ด้วยการมีความรู้แนวกว้างและลึก มีทักษะประสบการณ์อันจะส่งผลให้เกิดแนวทางที่ชาญฉลาดในการแก้ปัญหาอย่างเป็น ระบบจึงเป็นส่วนสำคัญในงานสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการศึกษา ถ้าผู้บริหาร สถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ก็ย่อมส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้าน การทำงานเป็นทีม และด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แสดงออกซึ่งสิ่งใหม่ ๆ ยิ่งมี ภาวะผู้นำที่ดีและเหมาะสมมากเท่าไร ก็ยิ่งส่งผลถึงประสิทธิภาพการบริหารงานของ สถานศึกษามากขึ้นตามไปด้วย อีกทั้งเป็นการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา ความไว้วางใจ ให้ครูผู้สอน ผู้ปกครองและชุมชนให้มาร่วมมือ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันต้องแสดงออกซึ่งการมีภาวะผู้นำโดยเฉพาะ อย่างยิ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจูงใจหรือนำ บุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความ คิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถ ในการปรับตัว และทำให้กระบวนการทำงานต่าง ๆ ดีมากขึ้น จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 11) มีความสามารถผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ประสานงานกับ ผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ เพื่อการนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ธรรมนูญ ช่างงาน (2565, หน้า 5) มีความสามารถในการคิดได้หลายทิศทาง ที่นำไปสู่

กระบวนการคิดในสิ่งใหม่อย่างสร้างสรรค์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ชวัญฤทัย ภูสาระ (2562, หน้า 8) มีความสามารถเชิงสร้างสรรค์ในด้านการมีวิสัยทัศน์การมีจินตนาการ การมีแรงจูงใจ ความยืดหยุ่น ความสามารถในการแก้ปัญหาและการปฏิบัติสู่เป้าหมาย รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 13) ผู้นำที่สามารถชี้แนะตนเองและสามารถจูงใจผู้อื่นไปในทางที่สร้างสรรค์ มีจินตนาการแสวงหาความรู้ใหม่ มีความสามารถในการมองวิกฤติให้เป็นโอกาสได้ในทุกโอกาส ด้วยการมองเห็นถึงข้อดีที่มาพร้อมกับปัญหาต่าง ๆ และมีความเชื่อมั่นว่าปัญหาสามารถแก้ไขได้ มีการวางแผนเพื่อพัฒนางาน สร้างสรรค์ทิศทางในการทำงาน พร้อมทั้งมีความสามารถในการปรับตัว และมีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสมซึ่งจะนำไปสู่การมีประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน สุพัฒตรา ธิพรพันธ์ (2561, หน้า 6 – 7) ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารจึงนับได้ว่าเป็นความสามารถของผู้นำที่จะใช้กระบวนการต่าง ๆ ในการจูงใจให้บุคคลอื่นร่วมกันปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุตามเป้าหมาย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถก้าวหน้าไปสู่ความเป็นผู้นำและแข่งขันกับนานาชาติได้ และอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญในการจัดการศึกษาให้บรรลุตามจุดประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็น ต้องอาศัยครูผู้สอน ทั้งนี้เพราะครูผู้สอนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาเพราะคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนจะดีมากขึ้นน้อยเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557, หน้า 15) นำเสนอว่า ครูผู้สอนเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาที่พร้อมจะนำประเทศไปสู่การพัฒนาให้เจริญ ซึ่งนับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อกระบวนการเรียนการสอน และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาเพราะเป็นผู้จัดระบบการเรียนการสอนโดยตรงให้กับเด็ก นาดยา ทับยาง (2561, หน้า 29) ครูมีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อนักเรียน ต่อสังคม มีส่วนช่วยในการส่งเสริมกระตุ้นจัดประสบการณ์ปลูกฝังค่านิยมให้กับนักเรียนมีบทบาทในการพัฒนาโรงเรียน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนครูและชุมชน นอกจากนี้ สุนันธิณี ม่วงเนียม (2560, หน้า 22) กล่าวว่า ครูมีหน้าที่หลักในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงาม เป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะมีบทบาทต่อการสร้างคนเอไปพัฒนา

สังคมประเทศชาติต่อไป นั่นคือบทบาทของความเป็นครูที่มีหน้าที่อบรมสั่งสอนศิษย์ในด้านวิชาการ และการใช้ชีวิตประเทศชาติจะพัฒนาให้เจริญรุ่งเรืองได้นั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นการปฏิบัติงานของครู จึงเป็นการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครู ที่มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีความรู้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียน (ณัฐพล ทองมูล, 2564, หน้า 14)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 (2564, หน้า 36) ได้มีการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน พบว่า มีจุดแข็งด้านนโยบายที่ชัดเจน มีการกระจายอำนาจไปยังกลุ่มต่าง ๆ ในสำนักงาน และศูนย์เครือข่ายการศึกษาทั้ง 20 ศูนย์เครือข่าย ซึ่งเป็นเครือข่ายประสานงาน โดยมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามสายงานที่รับผิดชอบ มีระบบการนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาอย่างเข้มแข็ง มีระบบการเบิกจ่ายงบประมาณที่รวดเร็ว มีวัสดุครุภัณฑ์อย่างพอเพียง แต่ในขณะเดียวกันก็มีจุดอ่อนคือมีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีภาระงานที่รับผิดชอบมากจนเกินไป จึงส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบางกลุ่มสาระ (วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ) ต่ำกว่าระดับประเทศ ซึ่งเป็นผลมาจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานตามเป้าหมายของหน่วยงาน กลุ่มคน และองค์การต่าง ๆ ส่งผลโดยตรงต่อความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งในการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นกลไกสำคัญในการบริหารสถานศึกษา และมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา และการปฏิบัติงานของครูผู้สอนก็เป็นอีกหนึ่งกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาเพิ่มขึ้นหรือลดลง ซึ่งในภาวะวิกฤติของการศึกษาไทยในปัจจุบันที่ต้องการการแก้ไขปัญหาย่างเร่งด่วน จำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต้องการผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีความเข้มแข็ง มีความตั้งใจที่จะ

แก้ไขปัญหา มีความคิด และสร้างความมั่นใจที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และทำให้การศึกษาของไทยก้าวหน้าไปในทางที่ดีขึ้น (นิวุธ มีพันธ์, 2559, หน้า 3)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาองค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งจะเป็นข้อมูลสารสนเทศให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย พัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูผู้สอน นำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแบบใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

4. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

6. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน
4. การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก
6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ
2. ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
3. ได้สารสนเทศให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มาพัฒนาตนเองและเสริมสร้างการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
4. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังนี้

1.1 มุ่งศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยของ มณฑาทิพย์ เสยงคคะ (2556, หน้า 248); พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557, หน้า 159); จันทร์ธิมา รัตนโกสุม (2561, หน้า 9); เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561, หน้า 130 – 132); ไพฑูรย์ สิ้นลรัตน์ (2561, หน้า 90 – 91); สิทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 69); บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 35); Stoll and Temperley (2009, p. 13); Zacko-Smith (2010, pp. 8–9); Ubeben, Hughes & Norris (2011, p. 106) จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทำให้ได้ กรอบแนวคิด 4 ด้าน ประกอบด้วย

1.1.1 ด้านความยืดหยุ่น

1.1.2 ด้านวิสัยทัศน์

1.1.3 ด้านจินตนาการ

1.1.4 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2 การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยของ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556); สมศักดิ์ บุญข้า (2558, หน้า 7 – 8); เกียรติสุตา ศรีลาชัย (2560, หน้า 8); ประภัสสร ทองแสง (2560, หน้า 7-8); สุนันธิณี ม่วงเนียม (2560, หน้า 7 – 8); กรรณิการ์ บุญอาจ (2561, หน้า 7 – 8); จิตติณัฐ ประจักษ์ภูมิ (2561, หน้า 10 – 11); ราชกิจจานุเบกษา (2562, หน้า 19 – 20); ราชกิจจานุเบกษา (2563, หน้า 13 – 14); ธนพล สะพังเงิน (2564, หน้า 9 – 10) จากการสังเคราะห์องค์ประกอบการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ทำให้ได้ กรอบแนวคิด 5 ด้านประกอบไปด้วย

1.2.1 ด้านการจัดการเรียนรู้

1.2.2 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู

1.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

1.2.4 ด้านการพัฒนาตนเอง

1.2.5 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,277 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 255 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,022 คน จาก 255 โรงเรียน (ข้อมูล ณ 10 มิ.ย.2565, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในปีการศึกษา 2565 ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970, pp. 607–610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 43)

จำนวน 329 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ แต่ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 366 คน จาก 108 โรงเรียน เพื่อให้ได้สัดส่วนระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ประสบการณ์การทำงาน

3.1.2.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.2.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี

3.1.2.3 มากกว่า 20 ปี

3.1.3 ขนาดของสถานศึกษา

3.1.3.1 ขนาดเล็ก

3.1.3.2 ขนาดกลาง

3.1.3.3 ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

3.2.1.1 ด้านความยืดหยุ่น

3.2.1.2 ด้านวิสัยทัศน์

3.2.1.3 ด้านจินตนาการ

3.2.1.4 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3.2.2 การปฏิบัติงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย

3.2.2.1 ด้านการจัดการเรียนรู้

3.2.2.2 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู

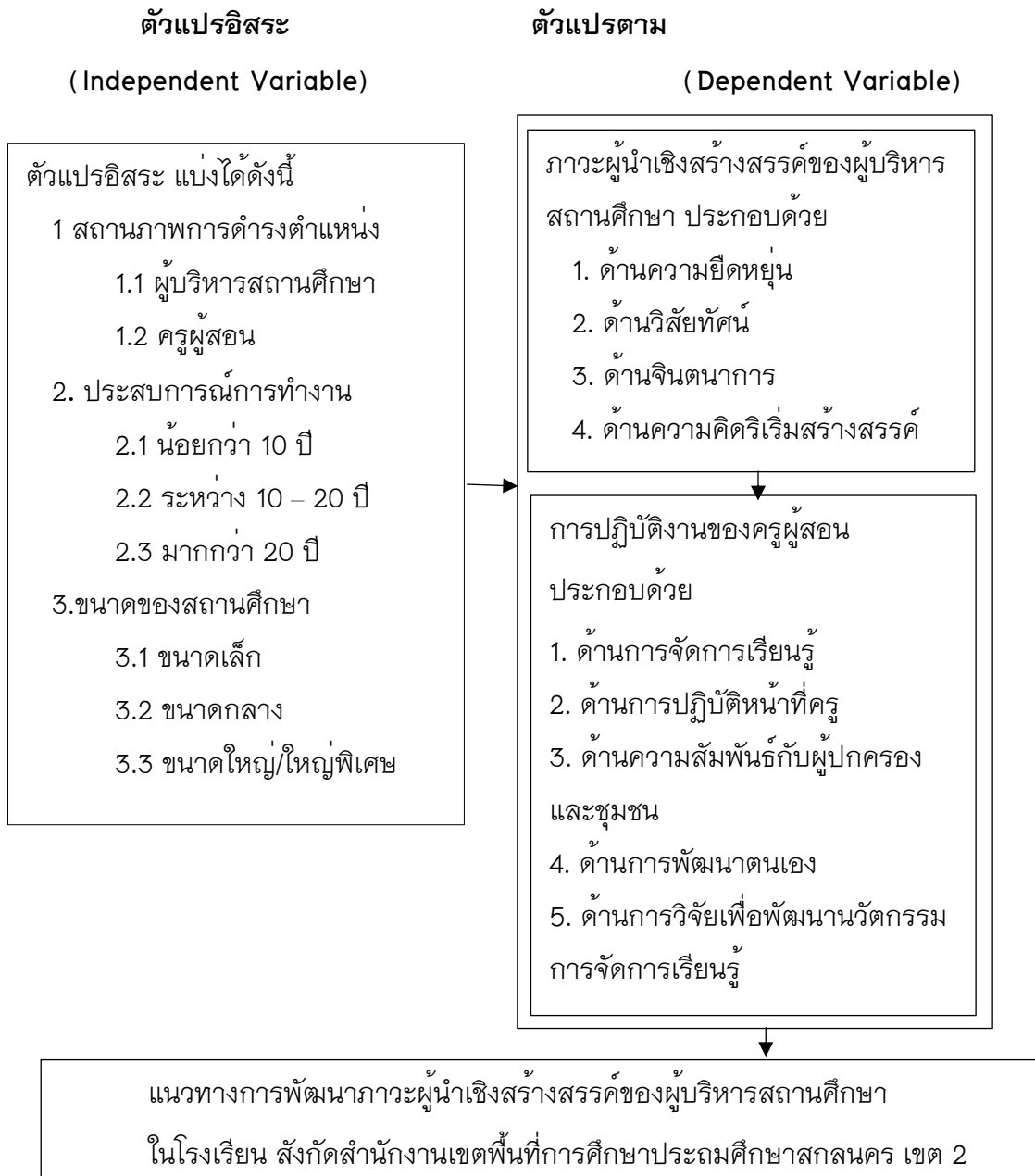
3.2.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

3.2.2.4 ด้านการพัฒนาตนเอง

3.2.2.5 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อให้มีความเข้าใจและชัดเจนมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัยดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร (Creative Leadership) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการใช้กระบวนการต่าง ๆ ในการจูงใจให้บุคคลอื่นร่วมกันปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุตามเป้าหมาย แผน หรือวัตถุประสงค์ เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ สามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้องค์กร ผู้ร่วมงาน ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงทักษะความสามารถที่ช่วยในการคิดแก้ไขปัญหาได้หลากหลายวิธีอย่างมีอิสระ สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถรับมือและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยได้อย่างมีประสิทธิภาพ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างไม่ยึดติดกฎเกณฑ์และความคุ้นเคยแบบเดิม ๆ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ตลอดจนการจัดการปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ รู้ว่าสิ่งที่ทำอยู่อาจไม่ได้นำไปสู่ความสำเร็จเสมอไปแต่จะรู้จักปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น และสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อให้เกิดการตัดสินใจที่ดีที่สุดได้

1.2 ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพอนาคตของสถานศึกษา ร่วมกับครูและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง โดยการตั้งเป้าหมาย กำหนดจุดหมายปลายทางให้เป็นไปในทิศทางที่มุ่งคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.3 ด้านจินตนาการ (Imagination) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการสร้างภาพในความคิดอย่างมีเหตุผล โดยเชื่อมั่นว่าสามารถเกิดขึ้นได้ในอนาคต จินตนาการจะทำให้เกิดความคิดที่เป็นระบบ เชื่อมโยงการถ่ายโอนความรู้จากสิ่งที่คุ้นเคยไปสู่สิ่งที่แปลกใหม่ ให้มองเห็นแนวโน้มของสิ่งที่จะเกิดขึ้นที่คนอื่นมองไม่เห็นหรือคาดไม่ถึง มีแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่

แปลกใหม่ สร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจทำสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นได้จริง สามารถนำไปใช้และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้

1.4 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative thinking) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถคิดได้หลายทิศทางอย่างมีระบบ มีความคิด แนวทางและ ทักษะคิดใหม่ ๆ เข้าใจและมองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้น โดยมีวิธีการค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดให้กับปัญหา มีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถบูรณาการวิธีการทำงานได้หลากหลาย โดยอาศัยการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ ในการค้นหาแนวทางใหม่ ๆ หรือวิธีการที่หลากหลายแตกต่างกัน มาใช้ในการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบโดยผ่านการคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผล ทำสิ่งใหม่อันก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยน การเปลี่ยนแปลง ให้เป็นไปในทางที่สร้างสรรค์

การวิจัยครั้งนี้ วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท จากมากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. การปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกในการปฏิบัติงาน การพัฒนางานของครูผู้สอน ซึ่งเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่ต้องปฏิบัติ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยแต่ละตัวแปรได้นิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

2.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การนำความรู้ เทคนิค วิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เต็มตามศักยภาพ ความสามารถ สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของครูที่ต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ทั้งงานในด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนการดำเนินงานที่ครูผู้สอนมุ่งให้เกิดผลตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จตามความคาดหวัง

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน ในการพัฒนา แก้ไขปัญหาผู้เรียน เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน โดยการเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพการศึกษา มุ่งจัดการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของชุมชน ตลอดจนร่วมกันส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.4 ด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการในการเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม คุณลักษณะ และทัศนคติที่ครูผู้สอนจำเป็นต้องมี เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

2.5 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการในการศึกษาค้นคว้าโดยการนำสิ่งใหม่ ๆ อาจเป็นแนวความคิด หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อน หรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัย และได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม เพื่อค้นหาความรู้ความจริง และนำเอาความรู้และความจริงที่ได้มาช่วยในการแก้ไขปัญหา หรือตัดสินใจในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิจัยครั้งนี้วัดการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับตามคำสั่งให้ดำรงตำแหน่งหรือได้รับการแต่งตั้ง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ กำกับ ควบคุม ดูแล สั่งการ ให้บริการ และอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามภารกิจของสถานศึกษา บรรลุตามนโยบายและแผนที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา โดยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทางการศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครู และ ครูผู้ช่วย ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

4. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมี นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานเป็นผู้บริหารหรือครูผู้สอนจนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น

4.1 ประสบการณ์ น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในตำแหน่งไม่เกิน 10 ปี

4.2 ประสบการณ์ ระหว่าง 10 – 20 ปี หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในตำแหน่งระหว่าง 10 – 20 ปี

4.3 ประสบการณ์มากกว่า 20 ปี หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในตำแหน่งมากกว่า 20 ปี

5. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ ของสำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ (สพฐ.) ตามขนาดของโรงเรียนประถมศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 – 120 คน

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 – 600 คน

5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601 คน ขึ้นไป

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 หมายถึง การหาวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยนำผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอน มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะ เป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการศึกษาวิจัยดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ภาวะผู้นำ
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 3.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
4. การปฏิบัติงานของครูผู้สอน
 - 4.1 ความหมายของการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
 - 4.2 ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
 - 4.3 องค์ประกอบของการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
5. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
 - 5.1 ประวัติสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
 - 5.2 วิสัยทัศน์
 - 5.3 พันธกิจ
 - 5.4 เป้าประสงค์
 - 5.5 จุดเน้น
 - 5.6 ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา

- 5.7 สถิติ ข้อมูลทางการศึกษา
- 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการศึกษาให้เป็นไปตามที่ความต้องการได้ โดยได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

หาดแก้ว ทองขาว (2558, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ ซึ่งต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สายชล เทียงแท้ (2559, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นผู้นำ และบริหารจัดการภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้ความรู้ความสามารถในการปกครอง บังคับบัญชา สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ประสานงาน และตัดสินใจเพื่อให้งานสำเร็จลงอย่างมีประสิทธิภาพ

ศศิธร ศรีจันทร์ (2559, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา ทั้งของรัฐและเอกชน มีหน้าที่วางแผนควบคุม ติดตามและประเมินผลให้ขวัญและกำลังใจแก่ครู ตลอดจนรับผิดชอบการปฏิบัติงานขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มารยาท คงเมือง (2559, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาโดยการนำสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามภารกิจขององค์กร ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีจรรยาบรรณ มีคุณธรรมและคุณลักษณะเฉพาะใช้

กระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและองค์กรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

ปทุมรัตน์ สีฐูป (2560, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าหรือผู้มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์หรือผู้มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด

หนึ่งฤทัย มะลิทอง (2560, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารการศึกษาในสถานศึกษา มีบทบาทหน้าที่ในการนำสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามภารกิจ และบทบาทหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คมสันต์ วงษ์ชาลี (2561, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือมอบหมายให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ ที่มีอำนาจตามกฎหมายให้เป็นผู้นำในการดำเนินการให้สถานศึกษาหรือองค์กรที่ตนสังกัดอยู่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถใช้วิธีการต่าง ๆ ที่คิดว่าเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ นำความสำเร็จตามเป้าหมายสู่สถานศึกษา

สุกฤตยา ปงกันทา (2561, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง และเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นผู้นำและมีอำนาจในการอำนวยความสะดวกของสถานศึกษาและปฏิบัติหน้าที่กำกับ ควบคุมดูแลให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุตามแผนและนโยบายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สดุดี จีระออน (2561, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่เป็นหัวหน้า เป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ ทุกด้านในสถานศึกษา มีความรับผิดชอบในการบริหารกิจการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาของตนเอง นำเอานโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาไปบริหารจัดการภายในสถานศึกษาของตนให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและชุมชนที่กำหนดไว้

สุธิกานต์ บริเอก (2564, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการของสถานศึกษา ซึ่งการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจมีทักษะการบริหาร สามารถตัดสินใจสั่งการ เพื่อให้เกิดประโยชน์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

Good (1974, p. 542 อ้างถึงใน สุธิกานต์ บริเอก, 2564, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง เป็นผู้ที่มีบทบาทในการสั่งการ การควบคุมดูแลงานและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นภาระหน้าที่ของสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานเหล่านั้นนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลในการจัดการศึกษาได้ตรงเป้าหมายทุกประการ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบสำคัญด้านต่าง ๆ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา และปฏิบัติหน้าที่กำกับ ควบคุม ดูแล สั่งการ ให้บริการ และอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามภารกิจของสถานศึกษา บรรลุตามนโยบายและแผนที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

ในสถานศึกษาผู้บริหารถือว่าเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้ที่มีบทบาททำให้ภารกิจต่าง ๆ ในสถานศึกษาบรรลุตามนโยบายและแผนที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังทำให้สถานศึกษาไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างที่คาดหวังไว้ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

หาดแก้ว ทองขาว (2558, หน้า 14) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความ สำคัญในการเป็นผู้นำ กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ของสถานศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติ กิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ การบริหารการศึกษา ตัดสินใจปฏิบัติ กิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ พัฒนาแผนงานขององค์การให้สามารถปฏิบัติได้ผลจริง ทั้งนี้ต้องนำองค์คณะบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชนให้เป็นไปในแนวทางที่บรรลุเป้าหมายจนสำเร็จด้วยดี

มารยาท คงเมือง (2559, หน้า 11) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญ จะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานที่จะขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกพล กาญจนสำเร็จ (2560, หน้า 15) กล่าวว่า การจัดการศึกษาในโรงเรียนให้มีมาตรฐานคุณภาพดีบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำขององค์กร เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งการได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารจึงเป็นวิธีการหนึ่ง ที่สามารถใช้เป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานและพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้

จริญญา เกษมศรี (2560, หน้า 16) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือบุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการจัดการศึกษา ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อการบริหารงานในสถานศึกษาดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอาชีพในยุคปัจจุบันคือจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอาชีพ

อาริษา วัฒนนครใหญ่ (2560, หน้า 18 - 19) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน จนถึงระดับอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน ซึ่งถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อน การจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการบริหารจัดการ มีความรู้ ความสามารถ มีความเข้าใจในทฤษฎีต่าง ๆ มีเทคนิค วิธีการในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เพื่อนำองค์กรไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผู้นำที่ดีจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ หากผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ดีก็จะทำให้สถานศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด

สุกฤตยา ปงกันทา (2561, หน้า 22 – 23) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลสำคัญที่ผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนและสร้างพลังแห่งความร่วมมือร่วมใจโดย ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล การดำเนินงานการศึกษาจึง จะสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ ผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนด นโยบายยุทธศาสตร์และแนวคิดต่าง ๆ ตลอดจนการนำนโยบาย ยุทธศาสตร์และแนวคิด เหล่านั้นลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นเป็นรูปธรรม ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษา ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน

สุธิกานต์ บริเอก (2564, หน้า 29) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็น ผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้องมีบทบาทในการบริหารจัดการ และมีความรู้ ความ เข้าใจในทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นอย่างดีต้องรู้ถึงเทคนิคในการนำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบท และสถานการณ์ มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนา ทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพ

Haiman, Scott & Connor (1971, p. 422 อ้างถึงใน สุธิกานต์ บริเอก, 2564, หน้า 29) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการทำงานและคุณสมบัติหลาย อย่างรวมกัน ตามที่หน่วยงานต้องการจึงจะบริหารงานให้เกิดผลดี จะเห็นได้ว่าผู้บริหารที่ ขาดความสามารถย่อมจะขาดความเชื่อ ถือจากผู้ที่บังคับบัญชาอันเป็นต้นเหตุแห่งปัญหา ของการบังคับบัญชาในที่สุดความสามารถ ในการทำงานของผู้บริหาร นอกจากจะ ก่อให้เกิดความศรัทธาเชื่อมโยง จากผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไปแล้ว ยังเป็นองค์ประกอบที่ สำคัญยิ่ง ในการนำองค์การไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์

Conger (1989, p. 79 อ้างถึงใน สุธิกานต์ บริเอก, 2564, หน้า 24) กล่าวว่า ผู้บริหารมีหน้าที่เป็นผู้นำทางการศึกษาในการวางแผน วางนโยบายในเรื่องต่าง ๆ ทางการศึกษากระบวนการสอน บุคลากรนักเรียน ครูอาจารย์ การเงินและงานธุรการต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อน การจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความ สามารถ มีบทบาทในการบริหารจัดการ มีความรู้ความเข้าใจในหลักทฤษฎีต่าง ๆ และ สามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี สามารถนำเทคนิค วิธีการ และความรู้ไปใช้ให้เหมาะสมกับบริบท และสถานการณ์ต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

สิ่งสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การมีผู้นำที่มีความพร้อมในการบริหาร ตลอดจนสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตามแผนที่วางไว้ ได้มีนักวิชาการ ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

สมเดช เรืองขจร (2559, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือ ของกลุ่มตน เพื่อกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้น ในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการโดยมีความสำเร็จขององค์การเป็นเป้าหมาย

เจริญ สุระประเสริฐ (2559, หน้า 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความ สามารถที่มีอิทธิพลและจูงใจบุคคลให้เหนือกว่าบุคคลอื่นเพื่อให้บุคคลอื่นมีพฤติกรรมไปในทางที่ตนต้องการปฏิบัติตามและให้ความร่วมมืออย่างเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

มารุต พลอัน (2559, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผู้นำแสดงออกเพื่อให้ผู้อื่นในหน่วยงานยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อให้หน่วยงานหรือองค์การประสบความสำเร็จ ดังนั้น ภาวะผู้นำมีความสำคัญและความสัมพันธ์กัน เพราะผู้นำที่ดีต้องมีภาวะผู้นำที่ดีจึงทำให้หน่วยงานหรือองค์การประสบความสำเร็จและดำรงอยู่ได้

ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ (2561, หน้า 34) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่คนมีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้ดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การ กระบวนการที่ผู้นำใช้เป็นทั้งศาสตร์และศิลปะ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่มโดยผู้นำใช้วิธีจูงใจให้บุคคลากรหรือกลุ่ม ซึ่งเป็นผู้ตามร่วมกันโดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย เพื่อสร้างความร่วมมือในการดำเนินการ

สกุलगานต์ โกสิลา (2561, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจอิทธิพล หรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารใช้แสดงออกบ่อย ๆ ซึ่งจะถูกรับรู้ได้โดยครูเพื่อกระตุ้นให้ครูปฏิบัติตามแนวคิดของตนเอง เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่สถานศึกษาตั้งไว้ เนื่องจากผู้นำมีอำนาจ อิทธิพลในการปฏิบัติงานที่เป็นภาวะผู้นำ

บุศรา ปุณฺธิบุรณ (2563, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ปัจจัยสำคัญในการบริหารของผู้บริหารทางการศึกษาที่ต้องมีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้มุ่งที่จะพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเอง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 268) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะ อิทธิพล อำนาจหน้าที่และพลังอำนาจที่มีอยู่เพื่อให้เกิดบุคคลหรือกลุ่มบุคคลดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

Donaldson (2001, p. 41) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความรู้ความสามารถในการทำให้ผู้ตามมีความเคารพนับถือ เชื่อถือ ความคิดและยอมรับตาม ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม

Wheelen and Hunger (2002, p. 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ทักษะและความสามารถเพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ และผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้นำ มีคุณลักษณะเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มุ่งที่จะพัฒนาบุคลากร และพัฒนาตนเอง เกิดแรงจูงใจให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจนทำให้งานสำเร็จ และองค์กรประสบความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ นับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ส่งผลต่อบุคคลในองค์กร ทำให้เกิดผลสำเร็จของงานที่มีประสิทธิผล มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญของที่มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อมในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลวเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมีเพราะในยุคของการแข่งขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

เจริญ สุระประเสริฐ (2559, หน้า 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร องค์กรทุกองค์กรจะสามารถดำเนินงานได้อย่างประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ โดยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะก่อให้เกิดการดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย มีความก้าวหน้า เกิดความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ทักษะของความเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับในองค์กรควรต้องศึกษาและทำความเข้าใจ ทั้งนี้เพื่อจูงใจและชักนำให้ผู้อื่นทำงานร่วมกัน

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, หน้า 14 - 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นศาสตร์ และศิลป์ในการเป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ ความสามารถต่าง ๆ ของบุคลากรในสถานศึกษาออกมาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ พร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลภายในองค์กร โน้มน้าวชักจูงบุคลากรให้มีทัศนคติในทิศทางเดียวกัน มอบหมายงานตรงตามความถนัดและความสามารถช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์

อภิชาติ ครองยศ (2560, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญยิ่งต่อผู้บริหารทุกคนเพราะเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จผลตามเป้าหมาย เป็นผู้นำองค์กรให้ก้าวหน้าโดยใช้ศิลปะในการโน้มน้าวให้บุคคลคล้อยตาม เพื่อให้ความร่วมมือและช่วยปฏิบัติงาน ผู้นำเพียงคนเดียวจะไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ แต่ความสามารถของผู้นำในการชักจูงให้บุคคลคล้อยตามและยินยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจเป็นส่วนสำคัญให้งานสำเร็จในภาพรวมผู้นำช่วยให้บุคคลได้ปฏิบัติงานตามภารกิจในขณะเดียวกันจะช่วยสร้างพลังและแรงยึดเหนี่ยวของกลุ่มให้มั่นคง

อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของการแข่งขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับผู้อื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและได้ผลที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

กมลทิพย์ บุญโพธิ์ (2561, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การเป็นอย่างยิ่ง ผู้นำในสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลสัมฤทธิ์ของงานโดยรวม ทั้งหมดขององค์การ ทั้งนี้เพราะผู้นำหรือผู้บริหารนั้นเป็นผู้ควบคุม ดูแล และมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ภัสราภรณ์ พอมทอง (2561, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก และเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมี ซึ่งมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อม เพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

Schein (1992, p. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่จะก้าวออกมาจากวัฒนธรรมเดิมเพื่อเริ่มกระบวนการเปลี่ยนแปลงบางสิ่งที่ทำให้มีการปรับตัวได้มากขึ้น

Yukl (1998, p. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่ง ที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Daft (1999, p. 5) กล่าวว่า อ้างถึงใน นฤมล สุวรรณรงค์, 2564, หน้า 21) ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ และผู้ตามซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

สรุปได้ว่า ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่ง มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจเอกชน ราชการ หรือองค์กรเพื่อสาธารณประโยชน์ โดยบทบาทของผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะกำหนดทิศทางขององค์กรให้ดำเนินการไปในทิศทางใด ทั้งนี้เพราะผู้นำ เป็นผู้ทำหน้าที่ ชี้แนะ ควบคุม สั่งการ ตลอดจนวางแผน และกำหนดทิศทางเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพ และความสำเร็จขององค์กรนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้นำในองค์กร ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้การบริหารและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ได้มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

3.1 ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)

ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำ เริ่มใน ค.ศ. 1930 – 1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Gentleman Theory of Leadership) ของกรีกโรมันโบราณ โดยมีความเชื่อว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ หรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มี

ความสามารถด้วย ผู้นำเหล่านี้ ได้แก่ พระเจ้าโนโปเลียน ฮิตเลอร์ ฟอซบุรรมคำแห่ง มหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช เป็นต้น โดย Gardner ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะของผู้นำ ใน 2 คุณลักษณะ ดังนี้

3.1.1 The Tasks of Leadership กล่าวถึง งานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้าง และใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบาย สื่อสารได้เป็นตัวแทนของกลุ่มแสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่มและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3.1.2 Leader – Constituent Interaction กล่าวถึง ผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพื่อสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคลและผู้นำ ต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและ พัฒนาให้ผู้อื่นมีความแข็งแกร่งและสามารถยืนด้วยตนเองอย่างอิสระอย่างไรก็ตาม ทฤษฎีนี้พบว่าไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอน หรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดง ลักษณะเหล่านี้ออกมา

3.2 ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)

เป็นการพัฒนาในช่วง ค.ศ. 1940 – 1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Lewin, Rensis Likert, Blake and Mouton และ Douglas McGregor ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำเป็นแนวคิดที่สนใจศึกษาพฤติกรรมที่แสดงออกโดยผู้นำ ซึ่งจะมีผล ต่อความสามารถในการนำโดยการศึกษาถึงพฤติกรรมของผู้นำเริ่มได้รับความสนใจจาก นักวิชาการตะวันตกในช่วงทศวรรษที่ 1930 เป็นต้นมา เนื่องจากการพิจารณาเพียง คุณลักษณะของผู้นำนั้นขาดความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ ตลอดจนงานการศึกษาเทคนิค การจัดการในสมัยเริ่มต้น โดยเฉพาะการจัดการวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ไม่สามารถแก้ไขด้านการบริหารได้อย่างสมบูรณ์ จึงได้มีสถาบันการศึกษา และสถาบัน ทางวิชาการหลายแห่งในประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศตะวันออกให้ความสนใจที่จะ เก็บรวบรวมข้อมูลและทำการวิจัย เพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับการแสดงออกของผู้นำที่มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในลักษณะต่าง ๆ กัน ดังตัวอย่างการศึกษาที่สำคัญต่อ พัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำ ดังนี้

3.2.1 แนวตาข่ายการจัดการของ Blake and Mouton's Managerial Grid Blake and Mouton กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่าง คือ คน (People) และ

ผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1 – 9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1-9 เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine – Nine Style (9, 9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่น ๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ

3.2.1.1 แบบมุ่งงาน (Task – Oriented/Authority Compliance)

แบบ 9, 1 ผู้นำจะมุ่งแต่งงานเป็นหลัก (Production oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้ออกแบบกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเน้นผลผลิตไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ห่วงเหินผู้ร่วมงาน

3.2.1.2 แบบมุ่งคน (Country Club Management) แบบ 1, 9

ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์ และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กรส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่ ไม่สร้างความกดดันแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อย ไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่าง ๆ

3.2.1.3 แบบมุ่งคนต่ำ มุ่งงานต่ำ (Impoverished) แบบ 1, 1

ผู้นำจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อย เพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองและอิทธิพลต่อผู้อื่นต่ำ มีการประสานงานกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาน้อย เพราะขาดภาวะผู้นำและมักจะมอบหมายให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

3.2.1.4 แบบทางสายกลาง (Middle of the Road Management) แบบ 5, 5

ผู้บริหารหรือผู้นำหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ในระดับ กลาง ใช้ระบบที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวัง ของผู้บริหารมีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงาน หลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์ มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

3.2.1.5 แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบ 9, 9 ผู้นำให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ สร้างสมดุลระหว่างความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานโดยไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพบรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับผู้ตามเกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่าตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

3.2.2 ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor's theory X and theory Y) Douglas McGregor (1960, pp. 47 – 48) เป็นนักจิตสังคมชาวอเมริกาซึ่งทฤษฎีเกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ซึ่งแมคเกรเกอร์ มีความเห็นว่าการทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึงธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานและต้องการแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาและกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และได้เกิด 2 ทฤษฎีที่แตกต่างกัน ดังนี้

3.2.2.1 Theory X พื้นฐานของคนคือ ไม่ชอบทำงาน ชี้แจงอยากได้เงิน อยากสบาย เพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องควบคุมตลอดเวลา และต้องมีการลงโทษ ที่มีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

3.2.2.2 Theory Y เป็นกลุ่มที่มองคนในแง่ดี มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ เต็มใจทำงาน มีการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางานมีความคิดสร้างสรรค์ และมีศักยภาพในตนเอง ผู้นำจึงควรส่งเสริมและให้โอกาสในการพัฒนา

3.2.3 การศึกษาของ Kurt Lewin's Studies Kurt Lewin (1951, p. 273) ได้แบ่งผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ

3.2.3.1 ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตา จะตัดสินใจด้วยตนเอง เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะ

ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์

3.2.3.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลาในการตัดสินใจ

3.2.3.3 ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ตายตัวหรือไม่มีระเบียบแน่ชัด การทำงานของผู้นำลักษณะนี้จะเป็นการกระจายงานออกไปที่กลุ่มหากกลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง งานก็จะสำเร็จลุล่วงได้ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ดังนั้น การเลือกใช้ลักษณะผู้นำ แบบใดขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3.2.4 Likert's Michigan studies Rensis Likert และสถาบันวิจัยสังคมมหาวิทยาลัยมิชิแกน ทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ไลเคิร์ต และกลุ่มคิดขึ้นประกอบด้วยความคิดรวบยอด เรื่องภาวะผู้นำแรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ (Likert, 1967, pp. 126 – 127) คือ

3.2.4.1 แบบใช้อำนาจ (Exploitative – Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่า การชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

3.2.4.2 แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent – Authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัลแต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้ตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

3.2.4.3 แบบปรึกษาหารือ (Consultative) ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนาน ๆ ครั้ง และใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม

มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง จากระดับล่างขึ้นบน และจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบนขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

3.2.4.4 แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง ทั้งจากระดับบนและระดับล่างในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงาน สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

3.2.5 การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา (University of Iowa Studies) นักวิชาการของมหาวิทยาลัยไอโอวาได้ทำการทดลองเกี่ยวกับผลกระทบของ ภาวะผู้นำในช่วงปลายทศวรรษ 1930 โดยศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากนักศึกษาในมหาวิทยาลัยเพื่อศึกษาความชอบของสมาชิกที่มีต่อผู้นำที่แตกต่างกัน 3 ลักษณะ ได้แก่

3.2.5.1 ผู้นำแบบเผด็จการ หมายถึง ผู้นำจะรวมอำนาจการบริหารงาน โดยทำหน้าที่ตัดสินใจให้กับกลุ่มแล้วค่อยสื่อสารแนวความคิดนั้นออกมา เพื่อให้สมาชิกนำไปปฏิบัติ

3.2.5.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย หมายถึง ผู้นำจะเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกลุ่ม โดยผู้นำจะทำหน้าที่นำเสนอความคิดและทำการตัดสินใจร่วมกับกลุ่มโดยทั้งผู้นำและกลุ่มจะพยายามหาแนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อสรุปร่วมกัน

3.2.5.3 ผู้นำแบบเสรีนิยม หมายถึง ผู้นำจะทำการจำกัดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนกับสมาชิกในกลุ่มโดยที่ผู้นำจะทำหน้าที่ให้ข้อมูลและความช่วยเหลือที่จำเป็นแก่สมาชิก แต่จะปล่อยให้สมาชิกตัดสินใจเองตามความเหมาะสมโดยผู้นำจะไม่เข้าร่วมกระบวนการตัดสินใจ ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลของมหาวิทยาลัยไอโอวา สรุปได้ว่า 1) สมาชิกในกลุ่มจะชอบผู้นำแบบประชาธิปไตยมากกว่าผู้นำแบบเผด็จการ และ 2) ผู้นำแบบเผด็จการและเสรีนิยมจะส่งผลให้กลุ่มมีลักษณะผูกพันระหว่างกลุ่มสูงกว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตย แต่ก็ได้บ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของผู้นำแต่ละลักษณะ อย่างไรก็ตามการศึกษานี้ของมหาวิทยาลัยไอโอวาได้ส่งผลให้เกิดการตื่นตัวของแนวคิดด้านพฤติกรรมศาสตร์ (Behavior Science) และมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations)

ซึ่งผลักดันให้เกิดการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำในมิติต่าง ๆ ในเวลาต่อมา

3.2.6 การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ในช่วงต่อของทศวรรษที่ 1940 และ 1950 กลุ่มนักวิชาการของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้สนใจที่จะศึกษาลักษณะของภาวะผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในกลุ่มหรือองค์การ โดยมีผลการศึกษาที่น่าสนใจว่าผู้นำแต่ละคนจะแสดงลักษณะของภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน 2 ลักษณะ (ภัสราภรณ์ผอมทอง, 2561, หน้า 20) คือ

3.2.6.1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลผลิต (Production Centered) หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานและผลลัพธ์ โดยผู้นำจะมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นให้สมาชิกทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนตัวสมาชิกเป็นเพียงปัจจัยที่ทำให้งานสำเร็จเท่านั้น

3.2.6.2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผู้ร่วมงาน (Employee Centered) หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกของกลุ่ม โดยผู้นำจะให้ความสนใจและเอาใจใส่กับปัญหาต่าง ๆ ทั้งในเรื่องที่ทำงานและเรื่องส่วนตัวที่เกิดขึ้นของสมาชิกถึงแม้การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกนจะไม่ชี้ชัดว่าผู้นำแบบใดจะมีประสิทธิภาพมากกว่ากัน แต่ก็เป็นการศึกษาที่พิจารณาภาวะผู้นำที่ได้รับความนิยมและมีการกล่าวมาจนถึงจนปัจจุบัน เนื่องจากเป็นการศึกษาที่พิจารณาภาวะผู้นำของผู้จัดการ และพยายามจัดกลุ่มพฤติกรรม โดยอาศัยหลักการวิจัยและการศึกษาทางวิทยาศาสตร์

3.2.7 การศึกษาที่มหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ (The Ohio State Leadership Studies) ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1940 – 1950 ได้มีการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทฤษฎี 2 ปัจจัยของผู้นำ อันเป็นเครื่องช่วยบอกให้เห็นถึงพฤติกรรมของผู้นำ โดยวิเคราะห์ถึงองค์ประกอบอันเป็นปัจจัยที่สำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยสามารถสรุปปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำแต่ละคนได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

3.2.7.1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (Initiating Structure Leadership) หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา จะเป็นไปในลักษณะที่เน้นความเข้าใจในการดำเนินการตามกฎ ระเบียบ แบบขององค์กร การสื่อความหมาย ที่เป็นระบบในหน่วยงานและวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ ตามขั้นตอนที่กำหนด เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะของความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่ม มีมนุษยสัมพันธ์ในกลุ่ม ชักนำให้มีการสร้างแบบแผนที่ดีและสร้างช่องทางของการติดต่อ สื่อสารให้สามารถติดต่อกับบุคคลทุกคนและสามารถอธิบายถึงวิธีการ

ทำงาน ทั้งยังสามารถนำศักยภาพที่มีอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชามาใช้งานจนบรรลุผลสำเร็จ และสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรมากที่สุด ผู้ที่มีความริเริ่มสร้างสรรค์สูงจะพิถีพิถันกับการมอบหมายและมีความคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูง เพื่อให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และจะเน้นถึงกำหนดเวลาที่ต้องทำให้เสร็จ

3.2.7.2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

(Consideration Leadership) หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นไปในลักษณะเน้นการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเป็นมิตร ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะของการดูแลเอาใจใส่ มีความไว้วางใจต่อกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นให้การยอมรับนับถือ ให้ความอบอุ่น มีความปรองดองกันอย่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำที่มีการเอาใจใส่สูงจะสนับสนุนเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารและมีส่วนร่วมซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารวมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ

3.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational of Contingency Leadership Theory) เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้นำหรือผู้บริหาร ซึ่งขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยให้ ได้แก่

3.3.1 แนวคิดทฤษฎี 3 – D management style William J. Reddin

ให้ความสำคัญกับมิติประสิทธิผลประกอบกับมิติพฤติกรรมดำเนินงาน และมิติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ Reddin กล่าวว่า แบบภาวะผู้นำต่าง ๆ อาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งประสิทธิผลจะหมายถึงการที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่แบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิผลมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งงานหรือมนุษยสัมพันธ์ซึ่งแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่เข้ากันได้เหมาะสมเรียกว่ามีประสิทธิผล แต่ถ้าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์เรียกว่าไม่มีประสิทธิผลและ Reddin ยังแบ่งผู้นำออกเป็น 4 แบบ นอกจากนี้ Reddin ยังกล่าวว่างค์ประกอบที่สำคัญในการระบุสถานการณ์มี 5 ประการ คือ เทคโนโลยี ปรัชญาองค์กรผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่ง Reddin ได้เสนอแนะว่า องค์ประกอบทางสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม ได้แก่ องค์ประกอบทางเทคโนโลยีองค์กรและคน ดังนั้น ในการบริหารจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะใช้วิจารณ์พิจารณาว่าจะยึดองค์ประกอบตัวใดเป็นหลักในการใช้รูปแบบภาวะ

ผู้นำได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 Hersey and Blanchard ได้เสนอทฤษฎีวงจรมุ่งผู้นำตาม

สถานการณ์โดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีเรตติน และยังมียึดหลักการเดียวกัน คือ แบบภาวะผู้นำอาจจะมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามทฤษฎีของเฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด ประกอบด้วย 1) ปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำต่าง ๆ หรือพฤติกรรมด้านควบคุมงาน 2) ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์และ 3) ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม โดย เฮอร์เชย์และบลันชาร์ด ได้แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ ซึ่งมีความเหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมแตกต่างกัน คือ

3.3.2.1 ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling Leader) ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิด เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมทั้งด้านงานและความมั่นใจอยู่ในระดับที่ (M1) คือ บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่าง ๆ

3.3.2.2 ผู้นำแบบขายความคิด (Selling Leader) ผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะบ้าง เมื่อผู้ตามขาดความสามารถในการทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้น การให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้บริหารจะใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจจะทำให้ผู้ตามเข้าใจและตัดสินใจในการทำงานได้ดี เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานและความมั่นใจอยู่ในระดับที่ (M2) คือ บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำ ถึงปานกลาง

3.3.2.3 ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation Leader) ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถามมีการติดต่อ สื่อสาร 2 ทางหรือรับฟังเรื่องราวปัญหาต่าง ๆ จากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ (M3) คือความพร้อมของผู้ตามอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจหรือยังไม่สามารถที่จะรับผิดชอบงานเต็มที่

3.3.2.4 ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegating Leader) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็ก ๆ น้อย ๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ได้ดีเหมาะกับผู้ที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ (M4) คือ ความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถและเต็มใจหรือมั่นใจในการรับผิดชอบการทำงาน

3.3.3 Fiedler's Contingency Model of Leadership Effectiveness

Fiedler กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วน คือ

3.3.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำ มีส่วนสำคัญที่จะทำให้กลุ่มยอมรับ

3.3.3.2 โครงสร้างของงาน งานที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับโครงสร้างของงานอำนาจของผู้นำจะไม่สูง แต่ถ้านงานใดต้องใช้ความคิด การวางแผน ผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น

3.3.3.3 อำนาจของผู้นำ ผู้นำที่ดีที่สุดคือ ผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุดแต่ถ้าผู้นำที่ทำเช่นนี้ได้ ผู้นำต้องมีอำนาจและอิทธิพลมาก หากผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจไม่มากพอจะกลายเป็นผู้นำที่เห็นความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าเห็นความสำคัญของงานเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของผู้ตามจากทฤษฎีของฟิวดเลอร์ จะเห็นว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ถ้าสัมพันธภาพของผู้นำและผู้ตามดี และมีโครงสร้างของงานชัดเจน ผู้นำจะสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้

3.4 ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership

Theories) จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ดังนั้น วิธีที่ทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องมีการเปลี่ยนแปลงเป็นพลวัตตามบริบทที่เปลี่ยนไป Burns (1978) เสนอความเห็นว่าการแสดงความเป็นผู้นำยังเป็นปัญหาจนทุกวันนี้เพราะบุคคลไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องกระบวนการของความเป็นผู้นำ เบิร์นส์ ได้อธิบายความเข้าใจในธรรมชาติของความเป็นผู้นำว่าตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่มีส่วนความสัมพันธ์กับผู้นำและผู้ตาม อำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากรโดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนหวังไว้ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจและนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตาม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการที่จะทำให้บุคคลยอมรับยกย่อง นับถือ ทั้งผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถทำงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ เป็นปัจจัยสำคัญ

ต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ ภายใต้ภาวะความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก และเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการให้นิยามของผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างหลากหลาย ดังนี้

รัชฎาภกร อัครจันทร์ (2560, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถเชิงสร้างสรรค์ในด้านการมีวิสัยทัศน์การมีจินตนาการ การมีแรงจูงใจ ความยืดหยุ่น ความสามารถในการแก้ปัญหาและการปฏิบัติสู่เป้าหมาย

จันทร์ธิดา รัตนโกสุม (2561, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่างๆ พร้อมทั้งรู้จักกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น สามารถจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ โดยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทายเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

สุพัฒตรา ธิพรพันธ์ (2561, หน้า 6 – 7) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำที่สามารถชี้นำตนเองและสามารถจูงใจผู้อื่นไปในทางที่สร้างสรรค์ มีจินตนาการแสวงหาความรู้ใหม่ มีความสามารถในการมองวิกฤติให้เป็นโอกาสได้ในทุกโอกาส ด้วยการมองเห็นถึงข้อดีที่มาพร้อมกับปัญหาต่าง ๆ และมีความเชื่อมั่นว่าปัญหาสามารถแก้ไขได้ มีการวางแผนเพื่อพัฒนางานสร้างสรรค์ที่คิดทางในการทำงาน พร้อมทั้งมีความสามารถในการปรับตัว และมีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสมซึ่งจะนำไปสู่การมีประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้บุคคลากรคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจมีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ มีความสามารถในการปรับตัวและปรับกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับ

สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีขึ้น

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562, หน้า 43) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลอง ภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้อุทิศความสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัว และกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรมีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีขึ้น

เกศณี กลุณีเทศ (2562, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์ ผู้ตามตอบสนองต่อภาวะผู้นำการนำคนอื่นด้วยแนวทางใหม่ มีวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทายมีความยืดหยุ่น สนับสนุนให้ผู้อื่น มีความคิดที่สร้างสรรค์ซึ่งสามารถฝึกฝนได้จากประสบการณ์และการศึกษากระตุ้นความคิดสร้างสรรค์

สไบแพร สัพโส (2562, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่สร้างแรงจูงใจอย่างมีจินตนาการ สามารถนำบุคคลอื่นให้ไปสู่อนาคตใหม่ริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่และผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 29) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ความสามารถของผู้นำในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจเพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างมีวิสัยทัศน์ และสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อผลลัพธ์ที่ได้อาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน แต่อาจจะมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์

Basadur (2008, p. 205 อ้างถึงใน บุศรา ปุณริบูรณ์, 2563, หน้า 29) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนามบุคคลอื่นผ่านกระบวนการหรือวิธีการร่วมกัน เป็นการค้นหาปัญหาอย่างละเอียดถี่ถ้วนและการดำเนินการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ ๆ เป็นกระบวนการที่จำเป็น ที่จะต้องใช้ภาษาในการสื่อสารร่วมกันระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วรู้จักกระบวนการ

เชิงสร้างสรรค์ในระดับใด ในด้านกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะต้องมีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่น ๆ ในลักษณะที่เป็นลำดับขั้นตอนจากกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ การรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะช่วยให้มีต้นแบบในการสร้างผู้นำแบบใหม่ที่มีความสมบูรณ์แบบยิ่งขึ้นได้

Stoll and Temperley (2009, p. 13 อ้างถึงใน ทิมาพร มงคลแสง, 2563, หน้า 14) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การตอบสนองเชิงจินตนาการและการไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนต่อโอกาสต่าง ๆ ประเด็นต่าง ๆ อย่างท้าทาย เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการคิด และการกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน เพื่อจะเสริมสร้างโอกาสให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง

Puccio, Mance & Murdock (2011, p. 23 อ้างถึงใน วิภา สุทธิโพธิ์, 2561, หน้า 36) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการจูงใจอย่างมีจินตนาการ (Imagination) ด้วยวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้กระบวนการต่าง ๆ ในการจูงใจให้บุคคลอื่นร่วมกันปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุตามเป้าหมาย แผน หรือวัตถุประสงค์ เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ สามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้องค์กร ผู้ร่วมงาน ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบ ดังนี้

มณฑาทิพย์ เสยยงคะ (2556, หน้า 248) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 46 ตัวบ่งชี้ โดยมีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านมีจินตนาการ
2. ด้านมีความยืดหยุ่น
3. ด้านมีวิสัยทัศน์
4. ด้านมีความคิดริเริ่ม

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557, หน้า 34) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ (Vision)
2. มีจินตนาการ (Imagination)
3. มีความยืดหยุ่น (Flexibility)

จันทร์ธิมา รัตนโกสุม (2561, หน้า 9) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ (Vision)
2. ความยืดหยุ่น (Flexibility)
3. จินตนาการ (Imagination)
4. บุคลิกภาพ (Personality)

เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561, หน้า 130 – 132) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. จินตนาการ
2. ความยืดหยุ่น
3. วิสัยทัศน์
4. ความไว้วางใจ

ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์ (2561, หน้า 90 – 91) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การคิดวิเคราะห์ (Critical Mind)
2. การคิดสร้างสรรค์ (Creative Mind)
3. การคิดผลิตภาพ (Productive Mind)
4. การคิดรับผิดชอบ (Responsible Mind)

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 57) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
2. การมีวิสัยทัศน์
3. การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

บุศรา ปุณฺริบุรณฺ (2563, หน้า 10) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีม
2. คิตรีเริ่ม สร้างสรรค์
3. ทักษะคิดวิเคราะห์
4. ความยืดหยุ่น
5. วิสัยทัศน์

Stoll and Temperley (2009, p. 13 อ้างถึงใน บุศรา ปุณฺริบุรณฺ, 2563, หน้า 32) ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความในหัวข้อชื่อ “Creative leadership: a challenge of our times” ซึ่งได้กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย

1. จินตนาการ (Imagination)
2. การคิดแบบไตรตรอง (Thought pattern)

Zacko-Smith (2010, pp. 8 – 9) ได้กล่าวถึงลักษณะผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21 ในบทความเรื่อง Creative leadership: welcome to the 21st century มีลักษณะ ดังนี้

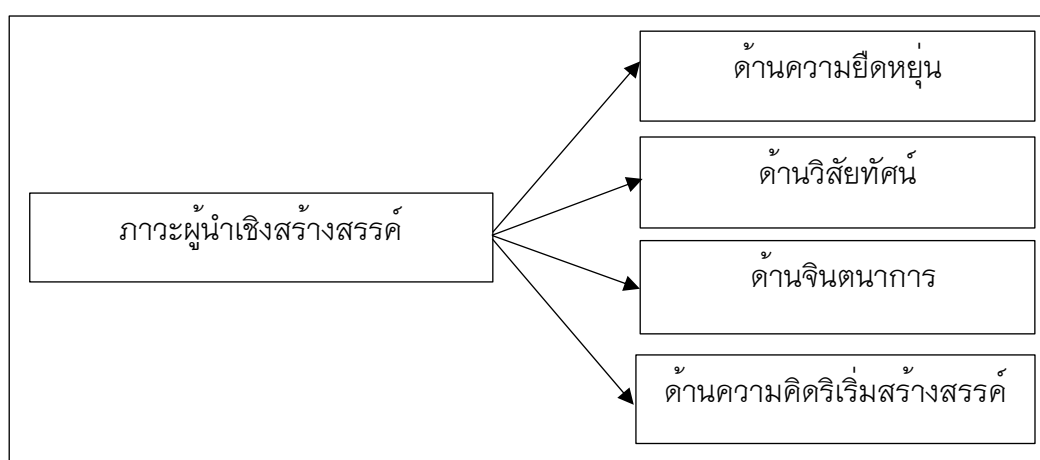
1. มีแนวคิดใหม่
2. คิดต่าง
3. มีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง
4. มีความคิตรีเริ่มสร้างสรรค์
5. กล้าคิด
6. มีความยืดหยุ่น

Ubeben, Hughes & Norris (2011, p. 106) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ (Vision)
2. วัฒนธรรมเชิงบวก (Positive Culture)
3. การบริหารการจัดการ (Managing)
4. ปฏิสัมพันธ์ (Interacting)

จากทัศนะของนักวิชาการ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบ ได้ดังตาราง 1

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จาก นักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศดังตาราง 1 แสดงออกมาในรูปแบบ ความถี่จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 20 องค์ประกอบ แต่ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ 50 ขึ้นไป) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น จึงได้องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยใน ครั้งนี้ จำนวน 4 ด้าน แสดงดังภาพประกอบ 2 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2 แสดงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากภาพประกอบ 2 แสดงโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่ได้จากการสังเคราะห์จากแนวคิดและงานวิจัยของนักการศึกษาและนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ และ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)

1.1 ความหมายของความยืดหยุ่น

ความยืดหยุ่น เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นและสำคัญมากสำหรับผู้บริหารสมัยใหม่ในการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรให้เหมาะสมสอดคล้องกับสังคม และสถานการณ์ในปัจจุบัน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

รัฐภากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 14) ให้ความหมายไว้ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง การแสดงออกถึงการเข้าใจตัวเองมากขึ้น พร้อมทั้งเข้าใจเพื่อนร่วมงาน

รวมถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างในการปฏิบัติงาน คิดโดยพิจารณาอย่างรอบด้านไม่ยึดติดกับหลักเกณฑ์ใดหลักเกณฑ์หนึ่ง สามารถปรับตัวให้ทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 10) ให้ความหมายไว้ว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระด้วยมุมมองที่จะนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ 2) ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ 3) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ 4) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและ 5) การจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562, หน้า 10) ให้ความหมายว่า ความยืดหยุ่นและปรับตัว (Flexibility and Adaptation) หมายถึงการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระประกอบด้วยตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การปรับความคิดตามสถานการณ์ต่าง ๆ 2) การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์วิธีการและกระบวนการทำงานต่าง ๆ 3) การเปิดกว้างรับมุมมองใหม่ ๆ และ 4) การคิดนอกกรอบเป็นอิสระในการคิดไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ที่คุ้นเคย

เกศณี กสิณเทศ (2562, หน้า 6 – 7) ให้ความหมายว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกโดยมีความมั่นใจในตนเอง การปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานอย่างเหมาะสม การเปิดกว้างรับสิ่งใหม่ ความคิดใหม่ ๆ การให้อิสระในการตัดสินใจของบุคลากร การคิดหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์และความคุ้นเคย การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการใช้วิธีการที่หลากหลายในการแก้ปัญหา

พุทธชาติ ภูจอมจิต (2562, หน้า 12) ให้ความหมายว่า การมีความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้หลายประเภทและหลากหลายทิศทาง เป็นการคิดนอกกรอบ การเปิดกว้างรับความคิด

ใหม่ ๆ นำไปสู่ความสร้างสรรค์

Lussier (2001, pp. 17 – 20) ให้ความหมายว่า การมีความยืดหยุ่น หมายถึง การมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงและมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

Sousa (2003, p. 212) ให้ความหมายไว้ว่า ความยืดหยุ่น คือ ความยืดหยุ่นต่อการแก้ปัญหาและการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ คาดหวังใหม่ ๆ สรุปได้ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงทักษะความสามารถที่ช่วยในการคิดแก้ไขปัญหาได้หลากหลายวิธีอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถรับมือและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยได้อย่างมีประสิทธิภาพ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างไม่ยึดติดกฎเกณฑ์และความคุ้นเคยแบบเดิม ๆ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ตลอดจนการจัดการปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ รู้ว่าสิ่งที่ทำอยู่อาจไม่ได้นำไปสู่ความสำเร็จเสมอไปแต่จะรู้จักปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น และสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อให้เกิดการตัดสินใจที่ดีที่สุดได้

1.2 ความสำคัญของความยืดหยุ่น

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของความยืดหยุ่น ไว้ดังนี้

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 55 – 56) กล่าวว่า ผู้บริหารที่รู้จักปรับตัวและยืดหยุ่นจะสร้างบรรยากาศในการบังคับบัญชาที่ไม่วางตัวเป็นนายที่คอยบงการแต่จะสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันในลักษณะต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอมีระบบการติดตามช่วยเหลือการปฏิบัติงานของบุคลากรมีการยกย่องชมเชยประกาศเกียรติคุณ หรือเผยแพร่ผลงานดีเด่นของบุคลากรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นมิตรต่อกัน โดยมีความเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีคุณค่าและพัฒนาได้ มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพและความสามารถที่ต่างกันไป ทุกคนต่างมีเกียรติศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ด้วยกันทั้งสิ้น ซึ่งความเชื่อและการปฏิบัติเช่นนี้ จะทำให้บุคลากรเกิดความอบอุ่นใจพึงพอใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนางานให้ก้าวหน้าเพราะความพึงพอใจของบุคคลนั้นมีปัจจัยสำคัญทางด้านจิตใจก็คือ ความสำเร็จของงานและการได้รับความยอมรับนับถือ

การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีที่มีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสงบร่มรื่นสดชื่น สวยงามมีเอกลักษณ์ชัดเจนความซ้ำซากจำเจ และมีความมั่นคงปลอดภัยจะทำให้บุคลากร เกิดความรู้สึกรู้สึกพอใจภูมิใจอบอุ่นใจสบายใจรู้สึกในความเป็นเจ้าของและอยากมาทำงาน หากผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมด้านกายภาพและบรรยากาศของการทำงานที่ดี ก็จะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขพึงพอใจในการทำงาน

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 60) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น ทำให้ผู้บริหารที่รู้จักปรับตัวและยืดหยุ่น จะสร้างบรรยากาศของการทำงานที่ดี ทำให้บุคลากร เกิดความรู้สึกรู้สึกพอใจ ภูมิใจ อบอุ่นใจ สบายใจรู้สึกในความเป็นเจ้าของและอยากมาทำงาน จะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขพึงพอใจในการทำงาน

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 51) กล่าวว่า ผู้บริหารที่รู้จักปรับตัว และมีความยืดหยุ่นจะสามารถสร้างบรรยากาศของการทำงานที่ดีทำให้บุคลากรใน องค์การเกิดความรู้สึกรู้สึกพอใจภูมิใจอบอุ่นใจสบายใจรู้สึกในความเป็นเจ้าของ และอยากมา ทำงานจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงาน

ชูไฮรี มะลีเบ็ง (2565, หน้า 44) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นมีความสำคัญ ในการทำงานซึ่งเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงถึงการช่วยในการปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์ต่าง ๆ เปิดกว้างรับความคิดเห็นนำไปปรับใช้ในการบริหารและสามารถคิดหา คำตอบได้โดยไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เดิม ๆ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง มีความคิด และการกระทำอย่างอิสระ

สรุป ความยืดหยุ่น จะช่วยให้สามารถการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ต่าง ๆ มีความคิดและการกระทำอย่างอิสระ สามารถคิดหาคำตอบได้โดยไม่ตกอยู่ภายใต้ กฎเกณฑ์เดิม ๆ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรู้สึกพอใจ มีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะช่วย สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจกันในลักษณะต่าง ๆ

1.3 องค์ประกอบของความยืดหยุ่น

ได้มีนักวิชาการ กล่าวถึงองค์ประกอบของความยืดหยุ่น ไว้ดังนี้

วนิช สุธาร์ตน์ (2547, หน้า 123 อ้างถึงใน สุทธิชัย นาคะอินทร์, 2561, หน้า 60) ได้กำหนดองค์ประกอบของการมีความยืดหยุ่น ประกอบด้วย

1. การปรับความคิดตามสถานการณ์ต่าง ๆ
2. การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ
3. การเปิดกว้างรับมุมมองใหม่ ๆ

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 55-56) กล่าวว่า การปรับตัวและยืดหยุ่นของผู้บริหารมีอย่างน้อย 5 ประการ คือ

1. การวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์
2. ความสามารถด้านการบริหาร EQ
3. การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง
4. การจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์
5. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 14) กล่าวว่า องค์ประกอบของความยืดหยุ่น มีดังนี้

1. การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์
2. การคิดอย่างอิสระ

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 61) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ประกอบด้วย

1. ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ
2. ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ
3. การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ
4. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
5. การจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

ณัฐพล ทองมูล, (2564, หน้า 30) กล่าวว่าองค์ประกอบของความยืดหยุ่น ประกอบด้วย

1. ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์
2. ความสามารถในการปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหา
3. ความสามารถในการกระทำที่หลากหลาย

สรุป องค์ประกอบของความยืดหยุ่น ได้ดังนี้

1. การปรับตัวได้ทุกสถานการณ์
2. รับมือกับสถานการณ์ต่างๆอย่างสร้างสรรค์
3. มีทักษะและวิธีการหลากหลายในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

โดยไม่ยึดติดกฎเกณฑ์ ไม่ยึดติดสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

4. รับมือกับทุกปัญหาและเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2. ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)

2.1 ความหมายของความคิดสร้างสรรค์

วิสัยทัศน์ เป็นการตั้งเป้าหมายขององค์กรว่าจะมุ่งไปในทิศทางใด ใช้เป็นกรอบในการทำงานให้กับคนในองค์กร ได้มีผู้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ ดังนี้

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 29) ให้ความหมายไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 52) ให้ความหมายไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก ถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 13) ให้ความหมายไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน สามารถวิเคราะห์บริบทสภาพแวดล้อม ภายนอกและภายในโรงเรียนสู่ระบบการศึกษา มีโอกาสได้เสนอแนะวิสัยทัศน์ให้กับเพื่อนร่วมงาน มีแนวคิดในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริง เป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดการเรียนรู้ และสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 10) ให้ความหมายไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย

- 1) การสร้างวิสัยทัศน์
- 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์
- 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
- 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี
- 5) การประเมินวิสัยทัศน์

Northouse (2012, p. 29) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ในหนังสือ Introduction to Leadership: Concepts and practice ไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพในอนาคต ซึ่งเป็นภาพที่เป็นไปได้วิสัยทัศน์จะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพอนาคตของผู้บริหาร ร่วมกับครูและบุคลากรใน โรงเรียนเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง โดยการตั้งเป้าหมาย กำหนดจุดหมายปลายทางให้ เป็นไปในทิศทางที่มุ่งคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 ความสำคัญของวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ถือเป็นเข็มทิศที่ช่วยชี้นำทางสู่ความสำเร็จ มีนักวิชาการได้ กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

โชติ บดีรัฐ (2558, หน้า 187) กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์เป็นเครื่องชี้วัด ความสามารถของคนที่เป็ผู้นำว่าเป็นผู้ไรซึ่งความสามารถหรือไม่ ผู้นำจึงต้องมีวิสัยทัศน์ ที่กว้างไกลและพยายามพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเพื่อนำทีมและองค์การให้บรรลุ ปลอดภัยได้

บุษยา วีรกุล (2558, หน้า 179) กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์ เป็นจุดเริ่มต้น ของผู้นำที่จะนำพาองค์การไปสู่เป้าหมาย ผ่านการคิดและการวางแผนงานต่าง ๆ ที่คาดหวังในอนาคต ชี้นำให้องค์การเดินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2561, หน้า 12) กล่าวไว้ว่า การกำหนด วิสัยทัศน์มีความสำคัญ ดังนี้

1. ช่วยกำหนดทิศทางที่จะดำเนินชีวิตหรือกิจกรรมขององค์การ โดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน
2. ช่วยให้ผู้บุคลากรในองค์การทุกคนรู้ว่าแต่ละคนมีความสำคัญต่อการมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทางของความสำเร็จในองค์การ
3. ช่วยกระตุ้นให้ผู้บุคลากรในองค์การทุกคนมีความรู้สึกสนใจ มีความผูกพันมุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำทหาย เกิดความหมายในชีวิตการทำงาน มีความภูมิใจและทุ่มเทเพื่อคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ
4. ช่วยกำหนดมาตรฐานของชีวิตองค์การและสังคมที่แสดงถึงการมีชีวิตมีคุณภาพองค์การที่มีคุณภาพและสังคมที่เจริญก้าวหน้ามีความเป็นเลิศในทุกด้าน
5. ก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมมุ่งมั่นสู่จุดหมายด้วยกันเป็นการ กำหนดอนาคตที่ทุกคนศรัทธาเป็นการพันผ้าความท้าทายใหม่และไม่หลงไปกับ ความสำเร็จในอดีต

ชูไฮริ มะลีเบ็ง (2565, หน้า 41) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ เป็นเครื่องชี้วัดความสามารถและเป็นจุดเริ่มต้นของผู้นำที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมาย ช่วยสร้างมาตรฐานการทำงานที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงระหว่างความจริงปัจจุบันและความต้องการในอนาคต ทำให้ทราบจุดหมายปลายทางและวิธีการเดินทางไปสู่จุดหมายนั้นทำให้งานในองค์การเห็นภาพได้ชัดเจนที่จะสามารถพัฒนาทีมและองค์การให้มีความก้าวหน้าและบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุป วิสัยทัศน์ เป็นจุดเริ่มต้นในการกำหนดทิศทางที่จะดำเนินกิจกรรมขององค์การ นำพาองค์การไปสู่เป้าหมายเดียวกัน โดยผ่านกระบวนการคิดและการวางแผนงานต่าง ๆ ที่คาดหวัง และยังเป็นเครื่องชี้วัดความสามารถของคนที่เป็ผู้นำ ทำให้เห็นภาพจุดหมายขององค์การได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และยังสามารถพัฒนาทีมให้มีความก้าวหน้าบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.1 องค์ประกอบของวิสัยทัศน์

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559, หน้า 9) กล่าวว่า องค์ประกอบวิสัยทัศน์ มีดังนี้

1. ความคิดริเริ่ม
2. ความคล่องแคล่วในการคิด
3. ความยืดหยุ่นในการคิด
4. ความละเอียดลออในการคิด

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 13) กล่าวว่า องค์ประกอบวิสัยทัศน์ มีดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

เกศณี กุสิมเทศ (2562, หน้า 6) กล่าวว่า องค์ประกอบวิสัยทัศน์ มีดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

4. การเป็นแบบอย่างที่ดี

พุทธชาติ ภูจอมจิต (2562, หน้า 11) กล่าวว่า องค์ประกอบวิสัยทัศน์ มีดังนี้

1. การมีความมุ่งมั่น หมายถึง มีความตั้งใจในการปฏิบัติทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ
2. การมีความท้าทาย หมายถึง การปฏิบัติงานที่ใหม่ที่ยากกว่าเดิม ต้องมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะฝ่าฟันอุปสรรคไปให้ถึงจุดหมาย
3. การมีเป้าหมาย หมายถึง ระดับหรือมาตรฐานผลการปฏิบัติงานที่คาดหวังที่องค์กรกำหนดไว้สำหรับเปรียบเทียบเพื่อวัดความก้าวหน้าความสำเร็จขององค์กร

สรุป องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ มีดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
4. การมีเป้าหมายมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน

3. ด้านจินตนาการ (Imagination)

3.1 ความหมายของจินตนาการ

จินตนาการ เป็นความสามารถในการสร้างภาพในสมอง ซึ่งภาพเหล่านี้ไม่ได้รับรู้ผ่านการมองเห็น การได้ยิน หรือผ่านวิธีการรับรู้อื่น ๆ ได้มีผู้ให้ความหมายของจินตนาการไว้ ดังนี้

มณฑาทิพย์ เสยงคะ (2556, หน้า 248) ให้ความหมายไว้ว่า จินตนาการ (Imagination) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งกระบวนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของมนุษย์ให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่อย่างอิสระ กล้าคิดกล้าฝัน กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เหมือนกับคนอื่นซึ่งจะช่วยให้เกิดการคาดคะเนและการวางแผนที่ดี อันจะนำไปสู่ความเป็นจริงและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557, หน้า 42) ได้ให้ความหมายว่า การมีจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีภาพที่มีเหตุในจิตใจโดยวัดได้จากตัวชี้วัดของการมีจินตนาการ คือ 1) มีอารมณ์ขัน (Humor) 2) มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) และ 3) มีสติปัญญา (Intellect)

วัฒนา ปกิดา (2560, หน้า 75) ได้ให้ความหมายว่า การมีจินตนาการ (Imagination) หมายถึงพฤติกรรมกรรมการนำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์มีอารมณ์ขันและมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

สุทธิกานต์ บริเอก (2564, หน้า 129) ได้ให้ความหมายว่า การมีจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิด เพื่อให้ได้ความคิดแปลกใหม่ที่แตกต่างจากความคิดพื้นฐานเดิม มีการคิดนอกกรอบ มีมุมมองที่หลากหลายและใช้มุมมองที่หลากหลายเชิงบวกนั้นผ่อนคลายตึงเครียดในลักษณะสนุกสนานหรือมีอารมณ์ขันในการทำงาน การลดความขัดแย้ง มีการแสดงออกที่มีความคล่องแคล่ว รวดเร็ว ความถูกต้องความสามารถในการคิดการแก้ปัญหาและการปรับตัว

สรุปได้ว่า จินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการสร้างภาพในความคิดอย่างมีเหตุผล โดยเชื่อมั่นว่าสามารถเกิดขึ้นได้ในอนาคต จินตนาการจะทำให้เกิดความคิดที่เป็นระบบ เชื่อมโยงการถ่ายโอนความรู้จากสิ่งที่คุ้นเคยไปสู่สิ่งที่แปลกใหม่ ให้มองเห็นแนวโน้มของสิ่งที่จะเกิดขึ้นที่คนอื่นมองไม่เห็นหรือคาดไม่ถึง มีแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่แปลกใหม่สร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจทำสิ่งใหม่ที่คิดไว้ให้เกิดขึ้นได้จริง สามารถนำไปใช้และแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ได้

3.2 ความสำคัญของจินตนาการ

จินตนาการถือได้ว่าเป็นตัวช่วยสำคัญในการนำความรู้ไปใช้งานจริงและแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ได้มีนักวิชาการให้ความสำคัญของจินตนาการ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2559 อ้างถึงใน พัฒนวงศ์ ดอกไม้ 2560, หน้า 33) นำเสนอว่า การมีจินตนาการเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากจะทำให้ผู้นำมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งนับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยจะผลักดันให้ผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือปัญหาด่าง ๆ

จุฑามาส ชุณหวัน (2562, หน้า 39) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจินตนาการว่า เป็นความสามารถในการสร้างภาพในสมองของบุคคลที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ได้มีการวางแผนไว้

อิบตีซาม เจะหะ (2564, หน้า 38) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจินตนาการว่า จินตนาการเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในการที่จะทำให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นความสามารถของบุคคลในการที่จะสร้างภาพในสมองหรือกระบวนการสร้างภาพขึ้นไว้ในใจที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต เนื่องจากการจินตนาการจะเป็นแรงขับเคลื่อนที่ยิ่งใหญ่ที่จะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือปัญหาต่าง ๆที่กำลังเผชิญอยู่ได้อย่างด้วยความคิดใหม่ ๆ และแนวทางใหม่ ๆ ที่เหมาะสมตามสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์

Harris (2009, p. 130 อ้างถึงใน ทิมาพร มงคลแสง, 2563, หน้า 13) ได้กล่าวถึง จินตนาการ เป็นคุณสมบัติติดตัวที่จะช่วยให้นักสร้างสรรค์สามารถพัฒนาสิ่งใหม่ช่วยให้สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ที่นำไปสู่รูปแบบใหม่

1.3 องค์ประกอบของจินตนาการ

ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงองค์ประกอบของจินตนาการ ไว้ดังนี้

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 13) กล่าวถึง องค์ประกอบของการมีจินตนาการ ดังนี้

1. ความคิดสร้างสรรค์
2. อารมณ์ขัน

จุฑามาส ชุณหวัน (2562, หน้า 7) กล่าวถึง ตัวบ่งชี้ของจินตนาการ มีดังนี้

1. อารมณ์ขัน (Humour) ในการทำงาน
2. ความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking)
3. สติปัญญา (Intelligent) ในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
4. ความคิดใหม่ ๆ (New Thoughts) และ 5) แนวทางใหม่ (New

Approaches) ที่เหมาะสมตามสถานการณ์

Kaminker (2012, p. 57) กล่าวถึง องค์ประกอบของจินตนาการ ดังนี้

1. อารมณ์ขัน
2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ณัฐพล ทองมูล (2564, หน้า 33) กล่าวถึง องค์ประกอบของ จินตนาการ ดังนี้

1. อารมณ์ขันในการทำงาน
2. ความคิดเชิงสร้างสรรค์
3. สถิติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
4. ความคิดใหม่ ๆ
5. แนวทางใหม่ที่เหมาะตามสถานการณ์

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของจินตนาการ มีดังนี้

1. การมีความคิดเชิงสร้างสรรค์
2. มีความคิดแปลกใหม่
3. มีอารมณ์ขันในการทำงาน
4. คิดแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

4. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative thinking)

4.1 ความหมายของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่สำคัญซึ่งเป็นกระบวนการคิดของบุคคลที่จะมีความสามารถในการคิดได้หลากหลายและแปลกใหม่จากเดิม ได้มีผู้ให้ความหมายของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2559, หน้า 6)

นำเสนอว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถทางสมองที่คิดในลักษณะอเนกนัยนำไปสู่การคิดค้นพบสิ่งแปลกใหม่ ด้วยการคิดดัดแปลงปรุงแต่งผสมผสานกันให้เกิดสิ่งใหม่ รวมทั้งการประดิษฐ์คิดค้นทฤษฎีหลักการได้สำเร็จ ความคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้นี้ มิใช่เพียงแต่คิดในสิ่งที่เป็นไปได้หรือสิ่งที่เป็เหตุเป็นผลเพียงอย่างเดียวเท่านั้น หากแต่ความคิดจินตนาการก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดความแปลกใหม่ แต่ต้องควบคู่กันไปกับความพยายามที่จะสร้างความคิดฝันหรือจินตนาการให้เป็นไปได้ จึงทำให้เกิดผลผลิตที่ยังประโยชน์ต่อสังคม

บุศรา ปุณฺธิบุรณ (2563, หน้า 40) ได้ให้ความหมายว่า คิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่ แสดงออกถึงความสามารถในการคิดการทำสิ่งใหม่อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตลอดจนสามารถสร้างแนวคิดใหม่ ซึ่งอาจต่างไปจากแนวความคิดเดิมบ้างเล็กน้อยหรือเปลี่ยนไปจนไม่คงแนวความคิดเดิมไว้เลย

ณัฐพล ทองมูล (2564, หน้า 31) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่ แสดงออกถึงความสามารถในการคิดการทำสิ่งใหม่อันก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงตลอดจนสามารถสร้างแนวคิดใหม่ ซึ่งอาจต่างไปจากแนวความคิดเดิมบ้างเล็กน้อยหรือเปลี่ยนไปจนไม่คงแนวความคิดเดิมไว้เลย

สิทธิกันต์ บริเอก (2564, หน้า 19) ได้ให้ความหมายว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ แสดงออกโดยมีความคิดสร้างสรรค์ ในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้กระตุ้นให้บุคคลอื่น มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถคิดได้หลายแง่หลายมุม ซึ่งจะนำทางไปสู่กระบวนการคิด ในสิ่งแปลกใหม่อันจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์

Claxton and Lucas (2004, p. 15) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความฉลาดหลักแหลมของบุคคลในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการเป็นคนฉลาดหลักแหลมนั้น เราต้องมีแนวคิดใหม่เมื่อมีความจำเป็นต้องใช้ เพื่อแก้ปัญหาและดำรงชีวิตให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

Wallach and Kogan (2001, pp. 13 – 20) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดโยงสัมพันธ์ (Association) คนที่มีความคิดสร้างสรรค์ คือ คนที่สามารถจะคิดอะไรได้อย่างสัมพันธ์เป็นลูกโซ่

สรุปได้ว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถคิดได้หลายทิศทางอย่างมีระบบ มีความคิด แนวทาง และ ทักษะคิดใหม่ ๆ เข้าใจและมองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้น โดยมีวิธีการค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดให้กับปัญหา มีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถบูรณาการวิธีการทำงานได้หลากหลาย โดยอาศัยการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ ในการค้นหาแนวทางใหม่ ๆ หรือวิธีการที่หลากหลายแตกต่างกัน มาใช้ในการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบโดยผ่านการคิด และแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผล ทำสิ่งใหม่อันก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยน การเปลี่ยนแปลง ให้เป็นไปในทางที่สร้างสรรค์

4.2 ความสำคัญของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่ทำให้สามารถค้นพบแนวทางใหม่ ๆ ซึ่งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ ดังนี้

นิกัญชลา ล้นเหลือ (2554, หน้า 104 อ้างถึงใน สุทธิชัย นาคะอินทร์, 2561, หน้า 67) กล่าวถึง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ว่า เป็นลักษณะความคิดที่เกิดขึ้นเป็นครั้งแรก เป็นความคิดที่แปลกแตกต่างจากความคิดเดิม และอาจไม่มีใครนึกหรือคิดมาก่อน ความคิดริเริ่มจึงต้องอาศัยลักษณะความกล้าคิด กล้าลองเพื่อทดสอบความคิดของตน บ่อยครั้งที่ความคิดริเริ่มจำเป็นต้องอาศัยความคิดจินตนาการประยุกต์ คือไม่เพียงแต่คิดอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องคิดสร้างและหาทางทำให้เกิดผลงานจึงเป็นสิ่งคู่กัน

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 58) กล่าวถึง ความสำคัญของ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ว่า เป็นคุณลักษณะพิเศษที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคนแต่จะมีมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มีความค่าและเป็นความต้องการสูงสุดในการจัดการศึกษา เพราะความคิดสร้างสรรค์ในตัวบุคคลถ้าได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้สูงขึ้นจะเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การวางแผนเพื่อการปรับปรุง พัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีได้ในอนาคตและสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 68) กล่าวว่า การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นสิ่งที่มีคุณค่าและเป็นความต้องการสูงสุดในการจัดการศึกษา เพราะความคิดสร้างสรรค์ในตัวบุคคลถ้าได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้สูงขึ้น จะเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การวางแผนเพื่อการปรับปรุง พัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีได้ในอนาคตและสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

สรุปได้ว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นลักษณะความคิดที่พิเศษ มีคุณค่าและเป็นความต้องการสูงสุดในการจัดการศึกษา มีลักษณะกล้าคิด กล้าลอง อาศัยความคิดจินตนาการ สามารถพัฒนาส่งเสริมและเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การวางแผนเพื่อการปรับปรุง พัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีได้ในอนาคต สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

4.3 องค์ประกอบของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

องค์ประกอบของมีความคิดสร้างสรรค์ตามนักวิชาการ ดังนี้

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 54) กล่าวถึง องค์ประกอบของการมีความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

1. ความคิดริเริ่ม
2. ความคล่องในการคิด
3. ความยืดหยุ่นในการคิด
4. ความละเอียดลออในการคิด

กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 57) กล่าวถึง องค์ประกอบของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ดังนี้

1. ความคิดริเริ่ม
2. ความคล่องในการคิด
3. ความยืดหยุ่นในการคิด
4. ความละเอียดลออในการคิด

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 121) กล่าวถึง องค์ประกอบของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ดังนี้

1. มีความกระตือรือร้น อยากรู้ อยากเห็น
2. มีความคิดฉับไว คิดได้หลายทิศทาง หลายแง่มุม
3. มีลักษณะของความคิดใหม่ มีคุณค่า
4. ผลงานจะเกิดในลักษณะสร้างสรรค์เป็นประโยชน์
5. เป็นการเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่

สุทธิชัย นาคอินทร์ (2561, หน้า 10) กล่าวถึง องค์ประกอบของการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ดังนี้

1. ความคิดริเริ่ม
2. ความคล่องในการคิด
3. ความยืดหยุ่นในการคิด
4. ความละเอียดลออในการคิด

สรุปองค์ประกอบของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้ดังนี้

1. ความคิดริเริ่ม
2. คิดคล่อง คิดเร็ว คิดได้หลากหลายทิศทาง
3. มีความยืดหยุ่นในการคิด
4. มีความละเอียดลออในการคิด
5. เชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สังเคราะห์ได้จากนักวิชาการ นักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 4 ด้าน คือ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิด วิธีการที่หลากหลาย แปลกใหม่ในการบริหารสถานศึกษา ตลอดจนการมีความคิดที่กว้างไกล เชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิม แล้วพัฒนาต่อยอดให้ได้รูปแบบและวิธีการใหม่ ๆ นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาจนเกิดความสำเร็จ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทุกสถานการณ์อยู่เสมอ

การปฏิบัติงานของครูผู้สอน

1. ความหมายของการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ดังนี้

รณชิต ฤทธิ์สำเร็จ (2558, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของครูผู้สอนไว้ว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง การปฏิบัติงานครูเป็นการทำหน้าที่และรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษา โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามศักยภาพซึ่งเป็นหน้าที่ที่สำคัญที่สุดสำหรับครูผู้สอน

ทิพวัลย์ ชาลีเครือ (2559, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของครูผู้สอนไว้ว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง การดำเนินงานที่ครูผู้สอนมุ่งให้เกิดผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านผลการ

ปฏิบัติงาน ด้านความประพฤติในการรักษาวินัย ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้าน จรรยาบรรณวิชาชีพ

สุนันธิณี ม่วงเนียม (2560, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอนไว้ว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง การปฏิบัติงานตาม หน้าที่และความรับผิดชอบของครูผู้สอนที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งงาน ในด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนและงานด้านการบริหารงานฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตาม ความคาดหวังที่ได้วางไว้

สุดคะนิง ปกปิด (2561, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอนไว้ว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอนและคุณภาพงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ซึ่งวัดจากการปฏิบัติงาน ความ ประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครู ตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา โดยผู้บริหารและคณะกรรมการที่ผู้บริหารแต่งตั้งเป็นผู้ประเมิน

นาตยา ทับยาง (2561, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนไว้ว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง ภาระของครูที่ต้องรับผิดชอบต่อ ตนเอง ต่อนักเรียน ต่อสังคม มีส่วนช่วยในการส่งเสริมกระตุ้นจัดประสบการณ์ปลูกฝัง ค่านิยมให้กับนักเรียนมีบทบาทในการพัฒนาโรงเรียน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนครู และชุมชน

ลลิตินัฐ ปรุ้งชัยภูมิ (2561, หน้า 65) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนไว้ว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง ความสามารถของครูผู้สอนใน การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างดีและส่งผลให้ ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเกิดประโยชน์สูงสุดในองค์ประกอบของ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ การบริการที่ดี การรู้จักพัฒนาตนเอง ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ ตลอดจนการทำงานเป็นทีมการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้ กำลังใจเพื่อร่วมงานและปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นด้วยความเต็มใจ และเกิดประโยชน์ สูงสุดต่อองค์กร

ธนพล สะพังเงิน (2564, หน้า 14) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง การแสดงพฤติกรรมการทำงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกในการปฏิบัติงาน การพัฒนางานของครูผู้สอน ซึ่งเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่ต้องปฏิบัติ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนเจตคติ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ครูผู้สอนนับว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ เพราะครูผู้สอนมีหน้าที่ต้องพัฒนาคน ทั้งความคิด องค์กรความรู้ และพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่เยาวชนของชาติ ครูผู้สอนจะต้องทำทุกวิถีทางเพื่อที่จะทำให้นักเรียนเกิดการพัฒนามีความก้าวหน้า ทั้งทางด้านความรู้ สติปัญญา คุณธรรม และประพฤติตนเป็นคนดีของสังคม ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญ และประโยชน์ของการปฏิบัติงานของครูผู้สอนไว้ ดังนี้

สุนันธิณี ม่วงเนียม (2560, หน้า 22) กล่าวว่า ครูมีหน้าที่หลักในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า เป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะมีบทบาทต่อการสร้างคนเพื่อไปพัฒนาสังคมประเทศชาติต่อไป นั่นคือบทบาทของความเป็นครูที่มีหน้าที่อบรมสั่งสอนศิษย์ในด้านวิชาการ และการใช้ชีวิต ประเทศชาติจะพัฒนาให้เจริญรุ่งเรืองได้นั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของครู

ชนัญญาภรณ์ ใจแน่น (2560, หน้า 2) กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่ดีเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้สถานศึกษา สามารถก้าวหน้าไปสู่ความเป็นผู้นำและแข่งขันกับนานาชาติได้และการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยครู ทั้งนี้เพราะครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา เพราะคุณภาพการศึกษาของนักเรียนจะดีมากขึ้นน้อยเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการจัดการเรียนการสอนของครู ดังนั้น การพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิผล จึงต้องพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูด้วย

นาตยา ทับยาง (2561, หน้า 33) กล่าวว่า ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครูนั้นมีหลายประการ เพื่อการทำหน้าที่อบรมสั่งสอน เสาะแสวงหาความรู้

ใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อนำมาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถเป็นคนดีมีศีลธรรม ดูแลเอาใจใส่คอยช่วยเหลือในสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้เรียนจะเกิดการพัฒนามากขึ้นเมื่อได้รับการกระตุ้นส่งเสริมจากครูผู้สอน หน้าที่และบทบาทของครูจึงมีความสำคัญมากต่อผู้เรียน

พรพรรณ แป่มสูงเนิน (2561, หน้า 33) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานนั้น สิ่งที่องค์กรคาดหวังที่จะได้รับจากบุคลากรทุกคนคือผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล โดยอาจจะเท่ากันหรือสูงกว่าตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งจะเป็นสิ่งที่บ่งบอกความก้าวหน้าที่ได้ผลดีเพียงใด บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยการวัดผลการปฏิบัติตามเกณฑ์การประเมินที่แต่ละองค์กรได้กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เป็นการแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการทำงานที่สัมพันธ์กับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตรงตามวัตถุประสงค์และตามเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ยังเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน ที่จะสามารถทราบรายละเอียดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งจุดเด่น และจุดด้อยของบุคลากรแต่ละคน ซึ่งข้อมูลต่าง ๆ ที่หน่วยงานได้รับจะถูกนำไปใช้ประโยชน์หลาย ๆ ด้านต่อไป

3. องค์ประกอบของการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

มีหน่วยงานและนักวิชาการทางการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556, หน้า 29) ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในหน้าที่ครู จำนวน 12 มาตรฐาน สามารถจัดกลุ่มได้ 6 กลุ่ม ดังนี้

1. การพัฒนาตนเอง
2. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
3. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
4. การประพฤติปฏิบัติตน
5. การร่วมมือกับผู้อื่น
6. การใช้ข้อมูลข่าวสาร

สมศักดิ์ บุญซ้ำ (2558, หน้า 7 – 8) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง ความรู้ความสามารถทักษะ และเจตคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย

1. สมรรถนะการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ การใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร การใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการแสวงหาความรู้ การประมวลความรู้และการนำความรู้ไปใช้เพื่อพัฒนางานการสอน
2. สมรรถนะการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานเป็นทีมและความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ
3. สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถในการใช้และพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อจัดการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผลการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความเป็นไทยและการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
5. สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง ความสามารถในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้น/ประจำวิชาและการกำกับดูแลชั้นเรียนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขและปลอดภัย
6. สมรรถนะการวิเคราะห์และวิจัย หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์และประมวลผลหาข้อสรุปได้อย่างมีระบบ สามารถนำไปใช้ในการเขียนเอกสารทางวิชาการ และความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ
7. สมรรถนะการทำงานร่วมกับชุมชน หมายถึง ความสามารถในการสร้างร่วมมือกับบุคคลในชุมชน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา

เกียรติสุดา ศรีลาชัย (2560, หน้า 8) กล่าวว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูเป็นคุณลักษณะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมายติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพ และ

ผลงานอย่างต่อเนื่อง

2. การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการและการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้สำเร็จ

4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน และปรับตัวเข้ากับผู้อื่นโดยทีมงานแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคมเพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

ประภัสสร ทองแสง (2560, หน้า 7 – 8) กล่าวว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผนกำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

3. ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สุนันธิณี ม่วงเนียม (2560, หน้า 7 – 8) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครูเป็นการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของครูที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาทั้งงานในด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนและงานด้านการบริหารงานฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามความคาดหวังที่ได้วางไว้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ครูมีหน้าที่ในการศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตรพัฒนาหลักสูตรให้สามารถนำไปจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล เพื่อจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน พัฒนาสื่อการสอน เทคนิคการสอนต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์

2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อำนวยความสะดวกและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ มีการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนา และแก้ไขปัญหาการจัดการกระบวนการเรียนรู้ประเมินผลการเรียนของผู้เรียน พร้อมทั้งรายงานผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ปัญหาความต้องการของผู้เรียน เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ

3. ด้านการให้คำปรึกษา หมายถึง ครูมีหน้าที่ให้คำปรึกษา รับฟังเรื่องเกี่ยวกับการใช้ชีวิตและการศึกษา การเตรียมตัวเพื่ออาชีพและการแก้ไขปัญหา มีการอบรม ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่ดีงามให้กับผู้เรียน ปกครองดูแลความทุกข์สุขของผู้เรียนให้ใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข

4. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน หมายถึง ครูมีการปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนด้วยความเต็มใจ รับฟังความคิดเห็น เคารพการตัดสินใจซึ่งกันและกัน เพื่อการพัฒนาของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษา โดยการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและมีหน้าที่ในการดูแลสอดส่องป้องกัน ดูแลรักษาทรัพย์สินของสถานศึกษาให้ปลอดภัย

5. ด้านการพัฒนาตนเองและตนเอง หมายถึง ครูมีการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีเหมาะสมกับความเป็นครู มีการแสวงหาความรู้ศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองพัฒนางานในหน้าที่และพัฒนาหน่วยงาน มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานใน

หน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเรียบร้อยและมีคุณภาพตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนดไว้

กรรณิการ์ บุญอาจ (2561, หน้า 7 - 8) กล่าวว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการครู ซึ่งเป็นเกณฑ์การปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าราชการครู ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความพยายามที่จะให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูมีความเจริญก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพของตนทั้งการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน เพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุดและวิชาชีพครูได้รับการยกย่องว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง
2. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หมายถึง กระบวนการสร้างเสริมความเจริญงอกงามให้แก่ผู้เรียนทั้งด้านสติปัญญา คุณธรรมจริยธรรมอย่างสมดุลกันเพื่อพัฒนาคุณภาพของคนในชาติอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา
3. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง การพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่อง ครูมีแผนการสอนที่จัดมวลงประสพการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งการเรียนรู้มิได้เกิดขึ้นเฉพาะในห้องเรียนเท่านั้น แต่การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาการสอนจึงมุ่งจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตและสถานการณ์ปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของผู้เรียน ควรจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติจริงจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง
4. การประพฤติปฏิบัติตน หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนของครูทั้งทางกาย วาจา และจิตใจเหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่าเสมอ โดยยึดจรรยาบรรณวิชาชีพ ระเบียบวินัยและจรรยาบรรณของครูอย่างสม่าเสมอ จนเป็นที่ยอมรับ เลื่อมใสศรัทธา เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป
5. การร่วมมือกับผู้อื่น หมายถึง การใช้ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นการรับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้อื่นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ตลอดจนการแสวงหาความร่วมมือจากผู้อื่นด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ ขอสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามจุดประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ
6. การใช้ข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การใช้ความพยายามในการค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสภาพของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศด้านวิชาชีพครู การเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ ตลอดจนการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีเหตุผลและ

สามารถนำข้อมูลนั้นมาใช้ในการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานและพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

ลัทธิรัฐ ประชัญญูมิ (2561, หน้า 10 - 11) กล่าวว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู เป็นผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากความสามารถของครูในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างดีและส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเกิดประโยชน์สูงสุดในองค์ประกอบของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ การบริการที่ดี การรู้จักพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ตลอดจนการทำงานเป็นทีมการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจเพื่อร่วมงานและปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นด้วยความเต็มใจและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยยึดตามกรอบกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประเมินจาก

1. ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่แสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรโดยวัดผลการปฏิบัติงานจากการประเมินผลการปฏิบัติงานที่องค์กรได้กำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานไว้ เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. การรักษาวินัย หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางวินัยตามที่กฎหมายบัญญัติอย่างเคร่งครัด ระมัดระวัง ดูแล ป้องกัน ไม่ฝ่าฝืน หรือหลีกเลี่ยงหากพบว่ามีกรกระทำผิด ผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการทางวินัยทันทีเพื่อมิให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่ผู้อื่น การรักษาวินัยที่ดีนั้น นอกจากตัวข้าราชการเองที่จะต้องเรียนรู้สำนึกและตระหนักในหน้าที่แล้วผู้บังคับบัญชาก็ต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ดูแล ส่งเสริม และพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัยด้วย

3. คุณธรรม จริยธรรม มีความหมายดังนี้ คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดีภายในบุคคลเป็นความจริงแท้หรือสัจธรรมที่ทำให้เกิดการประพฤติปฏิบัติตนในกรอบที่ดีงาม มีจิตใจเต็มเปี่ยมไปด้วยความสุข มีความรัก เมตตา ปราถนาดี ไม่เบียดเบียนทำร้ายกัน เป็นลักษณะของความรู้สึกนึกคิดทางจิตใจ เป็นสภาพคุณงามความดีที่สั่งสมอยู่ในจิตใจของมนุษย์เป็นเวลายาวนาน เป็นตัวกระตุ้นให้มีการประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบที่ดีงาม คุณธรรมเป็นสิ่งที่ดีงามทางจิตใจ เป็นคุณค่าของชีวิตในการบำเพ็ญ

ประโยชน์ ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ให้เกิดความรักสามัคคี ความอบอุ่น มั่นคงในชีวิต ดังนั้นคุณธรรมเป็นบ่อเกิดของจริยธรรม ส่วนคำว่าจริยธรรม หมายถึง ข้อปฏิบัติหรือหลักความประพฤติที่ดีงามและเป็นไปเพื่อประโยชน์ทั้งต่อตนเอง และสังคมส่วนรวม อันส่งผลให้ชีวิต มีระเบียบแบบแผน รวมถึงพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงการปฏิบัติดี ปฏิบัติถูกต้อง อันเป็นผลมาจากความคิดที่สังคมหรือบุคคลมีความเห็นว่าเป็นการปฏิบัติที่ดีเป็นกรอบกำหนดไว้เพื่อให้สังคมเกิดความเรียบร้อยมีความร่มเย็นเป็นสุข มีความรักความสามัคคีและมีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิต

4. จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง มาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามซึ่งประกอบด้วยมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน

ราชกิจจานุเบกษา (2562, หน้า 18 – 20) ได้บัญญัติเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน โดย “มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายความว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผน ในการประพฤติปฏิบัติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องยึดถือปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ” ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การปฏิบัติหน้าที่ครู

1.1 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู

1.2 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็น พลเมืองที่เข้มแข็ง

1.3 ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล

1.4 สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้าง

นวัตกรรม

1.5 พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันท่วงที และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2. การจัดการเรียนรู้

2.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้

2.2 บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกรรม

2.3 ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ

2.4 จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน

2.5 วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.6 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

3.1 ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์

3.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

3.3 ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐาน ความแตกต่างทางวัฒนธรรม

3.4 ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ราชกิจจานุเบกษา (2563, หน้า 12 – 14) ได้บัญญัติเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน โดย “มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายความว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผน ในการประพฤติปฏิบัติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องยึดถือปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

ให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ” ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพ ดังนี้

1. การปฏิบัติหน้าที่ครู

1.1 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู

1.2 ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของ

ผู้เรียนแต่ละบุคคล

1.3 สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้าง

นวัตกรรม

1.4 พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

มีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นพลเมืองดี

2. การจัดการเรียนรู้

2.1 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและส่งเสริมหลักสูตรสถานศึกษา

2.2 การจัดทำแผนการสอนและจัดการเรียนการสอนที่เน้นการ

พัฒนาผู้เรียนตามความถนัด และความสนใจ ให้มีปัญญา รู้คิด มีความเป็นนวัตกร

และมีความสุขในการเรียน

2.3 ดูแล ช่วยเหลือ พัฒนา และรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนเป็น

รายบุคคลอย่างเป็นระบบ

2.4 วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เกิด

ประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.5 ทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ และร่วมกิจกรรมพัฒนา

วิชาชีพ

2.6 สื่อ และการวัดการประเมินผลการเรียน

2.7 การบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอน

2.8 การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

3.1 ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนา และแก้ปัญหาผู้เรียนให้มี

คุณลักษณะที่พึงประสงค์

3.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน

เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

3.3 ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม

3.4 ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ธนพล สะพังเงิน (2564, หน้า 14) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง การแสดงพฤติกรรมกรปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 3 อย่าง ดังนี้

1. การปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง กิจที่ครูต้องปฏิบัติตามหน้าที่ครู
2. จัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

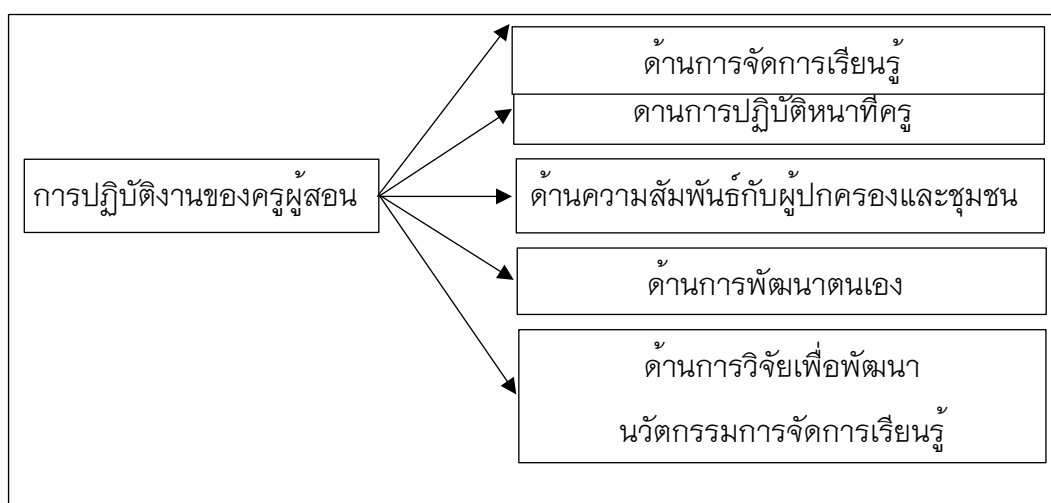
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับผู้ปกครองและชุมชน ช่วยให้ครู ผู้ปกครองและชุมชน เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ช่วยลดความขัดแย้ง และช่วยให้เกิดความร่วมมืออันดีต่อกัน

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จะเห็นได้ว่าการใช้คำหรือประโยคที่ต่างกันแต่มีความหมายของคำหรือประโยคเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาถึงเนื้อหาคำอธิบายขององค์ประกอบของการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จากนักวิจัยที่นำมาสังเคราะห์อย่างละเอียด และได้จัดองค์ประกอบที่เหมือนกันและใกล้เคียงกันมากที่สุดให้อยู่ในหัวข้อเดียวกัน จนได้กรอบแนวคิดในการวิจัย แสดงได้ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

นักวิชาการ การปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน	นักวิชาการ										รวม ร้อยละ	
	สำนักงานเลขานุการกรม (2556)	สมศักดิ์ บุญคำ (2558)	เกียรติสุดา ศรีลาชัย (2560)	ประภัสสร ทองแสง (2560)	สุนธิณี มวงเนียม (2560)	กรรณิการ์ บุญอาจ (2561)	ลัดตินันท์ ประชัญญ์ (2561)	ราชกัญญาเบญญา (2562)	ราชกัญญาเบญญา (2563)	ชนพล สะพังเงิน (2564)		ความถี่ (f=10)
1. การพัฒนาตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓					6	60
2. การปฏิบัติหน้าที่ครู	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80
3. การจัดการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	9	90
4. ความสัมพันธ์กับ ผู้ปกครองและชุมชน	✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓	7	70
5. ผลการปฏิบัติงาน							✓				1	10
6. การรักษาวินัย							✓				1	10
7. จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ			✓				✓				2	20
8. การบริการดี			✓								1	10
9. การประพฤติปฏิบัติตน						✓					1	10
10. การใช้ข้อมูลข่าวสาร						✓					1	10
11. การวิจัยเพื่อพัฒนา นวัตกรรมการจัดการ เรียนรู้		✓	✓	✓				✓	✓	✓	6	60

จากตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จากนักการศึกษา ในตาราง 2 แสดงออกมาในรูปความถี่ จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 11 ด้าน แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ ร้อยละ 60 (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น จึงได้องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 5 ด้าน แสดงการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ได้ดังภาพประกอบ 3 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 3 แสดงองค์ประกอบการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

จากภาพประกอบ 3 แสดงองค์ประกอบการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ที่ได้จากการสังเคราะห์ แนวคิดและงานวิจัยของนักการศึกษาและนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู 3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน 4) ด้านการพัฒนาตนเอง 5) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้

1.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการนำหลักสูตรไปใช้ในการปฏิบัติเพื่อถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และทักษะให้แก่ผู้เรียน หลักสูตรจะสัมฤทธิ์ผลได้มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้สอนในการดำเนินการจัดการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 8) ได้เสนอความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัดประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ปราโมทย์ พลราชม (2559, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดบรรยากาศ จัดกิจกรรม การจัดสื่ออุปกรณ์ จัดสถานการณ์ ที่อาจทำได้หลายวิธีและหลายเทคนิค ให้ผู้เรียนแต่ละคนได้พัฒนาตนเอง ตามกำลังหรือศักยภาพของแต่ละคน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ โดยได้คิด ได้รวบรวมความรู้และลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง

ปฏิมากาญจน์ แสนโสภานวัน (2560, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง หลักการ แบบแผนแนวทากระบวนการในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร โดยยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรม

วิไลวรรณ ศรีสวัสดิ์ (2560, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กิจกรรมที่เกิดจากการจัดประสบการณ์ต่าง ๆ ของผู้สอน เพื่อผู้เรียนจะได้เกิดการเรียนรู้ที่มีแบบแผนให้เป็นไปตามจุดประสงค์ของหลักสูตรที่กำหนด เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ

ศิริพล แสนบุญสูง (2560, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การออกแบบ กระบวนการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวัง โดยนำเอาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีการเรียนรู้ วิธีสอน กิจกรรม เทคนิคการสอนและ สื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ มาเป็นส่วนประกอบ เพื่อให้เกิดกระบวนการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

สิรินทร พรหมสวัสดิ์ (2560, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การเตรียมความพร้อมทั้งยุทธศาสตร์ วิธีการต่อ

สภาพแวดล้อมในชั้นเรียน กิจกรรมการเรียนการสอน การกระตุ้นเพื่อเสริมแรงสร้างแรงจูงใจในการปรับลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ การเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ในเชิงบวก ระหว่างครูกับนักเรียนและนักเรียนกับนักเรียนเพื่อให้กิจกรรมการเรียนการสอนประสบผลสำเร็จและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

สุพัตรา คำโพธิ์ (2560, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดสถานการณ์หรือการกำหนดกิจกรรม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาความรู้ และทักษะด้านต่าง ๆ โดยครูผู้สอนจะต้องคำนึงถึงหลักสูตร วิธีการสอน สื่อการสอน และการวัดประเมินผล การสอน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ

อังจิมา คงโอ (2560, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการการจัดกิจกรรมที่ผู้สอนได้จัดให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข ตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนรู้จนถึงการประเมินผล การจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย กิจกรรมด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

อัญ เรื่องศาสตร์ (2560, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่เกิดขึ้นย่อมก่อให้เกิดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่ทำให้คนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด มาตรฐานด้านการจัดการเรียนรู้ ที่ครูควรมีความรู้ ได้แก่ รูปแบบการเรียนรู้ การออกแบบและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การบูรณาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนานวัตกรรมในการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และการประเมินผลการเรียนรู้

ณัฐกฤต ภูกลาง (2561, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อถ่ายทอดความรู้ ความคิดหรือแนวปฏิบัติเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มีประสบการณ์ และพฤติกรรมตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยกระบวนการจัดการเรียนการสอนต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียน ครอบคลุมทั้งภาคทฤษฎีและการปฏิบัติ

ปิยวรรณ ศิริเดชาขจร (2561, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง ขั้นตอนการมีส่วนร่วมการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน ตั้งแต่เริ่มนำเข้าสู่บทเรียนให้ผู้เรียนทำกิจกรรมโดยมีส่วนร่วมปฏิบัติ

จนถึงการสรุปบทเรียนนั้น

สมชาย บุญสุน (2561, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การสอนโดยใช้กระบวนการปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน มีเป้าหมายการสอนเพื่อให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น การสอนจะประสบผลสำเร็จได้ดีถ้าผู้สอนรู้จักใช้ศาสตร์อย่างมีศิลป์ในการจัดการเรียนรู้

สุวรรณณี ก้นทะปิง (2562, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การใช้วิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เข้าใจในสาระต่าง ๆ รวมทั้งเกิดประสบการณ์เรียนรู้เต็มตามความสามารถสอดคล้องกับ ความถนัด ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน มีทักษะในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สามารถนำวิธีการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้ โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนในการจัดการเรียนรู้ เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและพัฒนาผู้เรียนให้ เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข

ธนพล สะพังเงิน (2564, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การนำความรู้ เทคนิค วิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เต็มตามศักยภาพ ความสามารถ สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ

1.2 ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้

การที่ผู้สอนจะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ เจริญอกงามในทุกด้านทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์สังคมและสติปัญญานั้น การส่งเสริมที่ดีที่สุด คือ การจัดการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญในการให้การศึกษาแก่ผู้เรียนเป็นอย่างมาก มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

พระดาว ปญญาธโร (มินวาน) (2560, หน้า 40) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ ถือเป็นหัวใจสำคัญของการนำหลักสูตรไปใช้เพราะการเรียนรู้ของเด็กจะเกิดผลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับกระบวนการเรียนการสอนเป็นส่วนสำคัญและผู้ที่มิบทบาทที่สุดใน การจัดการเรียนการสอน คือ ครูผู้สอน ซึ่งเป็นบุคคลที่จัดประสบการณ์ให้เด็กและการจัด

ประสบการณ์นั้นครู ควรคำนึงถึงบรรยากาศความเหมาะสมและวุฒิภาวะของเด็กแต่ละคน
ด้วยในการจัดการเรียนการสอน

ณัฐกฤต ภูกลาง (2561, หน้า 11 - 12) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้
มีความสำคัญต่องานวิชาการและมีความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุ
จุดมุ่งหมาย ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน หากมีการจัด
อย่างเป็นระบบและสัมพันธ์กันก็จะส่งผลให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
กระบวนการจัดการศึกษา ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและ
เต็มตามศักยภาพและเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิต

ปิยวรรณ ศิริเดชาขจร (2561, หน้า 12) กล่าวว่า พระราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2546 ได้บัญญัติไว้ว่าการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคน
มีความ สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด
กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้ ตามธรรมชาติ
และเต็มศักยภาพ ดังนั้นการจัดการเรียนรู้จึง มีความสำคัญในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านผู้เรียน การจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
มีการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดคุณลักษณะของผู้เรียน
ที่พึงประสงค์ เพื่อเป้าหมายการผลิตที่ชัดเจน ฝึกให้ผู้เรียนมีนิสัยใฝ่รู้ปลูกฝังพัฒนาทักษะ
ทางด้านเทคโนโลยี ด้านภาษา และการสื่อสาร พัฒนาทักษะด้านความคิดอย่างมี
วิจารณญาณ การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและปลูกฝังจริยธรรม
2. ด้านผู้สอน ทำให้การสอนของครูผู้สอนมีประสิทธิภาพ
โดยเน้นการประเมินจริงสร้างสรรค์ส่งเสริมให้ครูผู้สอนทำวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนา
การเรียนการสอน
3. ด้านการเรียนการสอน มีการจัดรูปแบบและวิธีการเรียนการ
สอนที่หลากหลาย และเหมาะสมกับระดับของผู้เรียน ส่งเสริมให้มีการใช้สอนประกอบ
การเรียนมากขึ้น
4. ด้านหลักสูตร การจัดหลักสูตรที่หลากหลายตามความสนใจ
ของผู้เรียน ซึ่งลักษณะเดิมของหลักสูตรเหล่านี้คือ มีความยืดหยุ่นสูงและมีความทันสมัย
เนื่องจากมีการพัฒนาและปรับปรุงอยู่เสมอ
5. ด้านผู้บริหารตัวผู้บริหารเองได้รับการพัฒนาทักษะด้านการ
จัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษา ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เหมาะสมกับยุคสมัย และความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการด้านต่าง ๆ โดยการจัดการเรียนรู้จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนและผู้สอนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการจัดการหลักสูตรที่เหมาะสม และการบริหารจัดการที่ดี จะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

1.3 องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดของการจัดการศึกษา เพราะเป็นการนำหลักสูตรไปใช้ ในการจัดการเรียนรู้แต่ละครั้ง ไม่ว่าจะป็นเนื้อหาวิชาใดก็ตาม ควรจะมีองค์ประกอบพื้นฐานของกระบวนการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 8 - 9)
ระบุตัวบ่งชี้ หรือองค์ประกอบของการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร มีดังนี้

1.1 สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น

1.2 ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

2. ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ มีดังนี้

2.1 กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

2.2 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสม สอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียน และชุมชน

2.3 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้

2.4 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน

2.5 มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง

- พัฒนา
- 2.6 ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา
3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนี้
- 3.1 จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 3.2 ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
- 3.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน
- 3.4 ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ
- 3.5 ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้
- 3.6 พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชน
4. การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีดังนี้
- 4.1 ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้
- 4.2 สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้
- 4.3 ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้
5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีดังนี้
- 5.1 ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน
- 5.2 สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม
- 5.3 วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง

5.4 นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

ณัฐกฤต ภูกลาง (2561, หน้า 4) ให้องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. ด้านอาจารย์ผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ทำให้เกิดการเรียนรู้ กำหนดบริบทของการเรียนรู้ให้ผู้เรียนใช้ความคิดให้ซับซ้อนยิ่งขึ้น และเข้าสู่กระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์และเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของเนื้อหาวิชา

2. ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง การจัดเวลาเรียน การจัดห้องเรียนและการดำเนินการสอนหรือการให้ข้อมูลกิจกรรมการสอนการใช้กลวิธีการสอนในการถ่ายทอดความรู้ และการใช้สื่อการสอนให้เหมาะสมกับความสนใจความต้องการของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ และทักษะต่าง ๆ

3. ด้านปัจจัยที่สนับสนุนการเรียนการสอน หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนการเรียนการสอนทั้งในเรื่องสิ่งแวดล้อมบรรยากาศในการเรียน อาคารเรียน สถานที่ทำกิจกรรมต่าง ๆ สื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และรวมทั้งบุคลากร

ราชกิจจานุเบกษา (2562, หน้า 20 – 21) ให้องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ไว้ 6 ข้อ ดังนี้

1. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้

2. บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกรรม

3. ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ

4. จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน

5. วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

6. ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

สุวรรณณี ก้นทะปิง (2562, หน้า 29) ให้องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านหลักสูตรและสาระการเรียนรู้
2. องค์ประกอบด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้
3. องค์ประกอบด้านสื่อและเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้

4. องค์ประกอบด้านแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น
 สกกุลการ สังข์ทอง (2562, หน้า 42) ได้ให้องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. หลักการของการจัดการเรียนรู้ คือแนวคิดหรือทฤษฎีซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้
2. วัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ คือ เป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดขึ้นหลังจากใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้
3. กระบวนการจัดการเรียนรู้คือ การจัดเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ บรรยากาศการเรียนรู้รวมถึงเทคนิควิธีสอนต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ควรจัดเป็นขั้นตอนและในแต่ละขั้นก็จะต้องมีความแตกต่างกันไป ตามหลักการที่นำมาใช้
4. การวัดและการประเมินผลของการจัดการเรียนรู้ คือ การประเมินผลจากการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ว่ามีประสิทธิภาพเพียงใดและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่

ราชกิจจานุเบกษา (2563, หน้า 13) ให้องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ไว้ 8 ข้อ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและส่งเสริมหลักสูตรสถานศึกษา
2. การจัดทำแผนการสอนและจัดการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนตามความถนัด และความสนใจ ให้มีปัญญา รู้คิด มีความเป็นนวัตกรรมและมีความสุขในการเรียน

3. ดูแล ช่วยเหลือ พัฒนา และรายงานผลการพัฒนาผู้เรียน เป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบ

4. วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เกิด ประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

5. ทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ และรวมกิจกรรมพัฒนา วิชาชีพ

6. สื่อ และการวัดการประเมินผลการเรียน

7. การบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอน

8. การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้
สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ มีดังนี้

1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรกลุ่มสาระ การเรียนรู้ หลักสูตรท้องถิ่น การจัดการเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างหลากหลายเหมาะสม สื่อ การวัดการประเมินผลการเรียนรู้ และการประเมิน การใช้หลักสูตร

2. บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและ จัดการเรียนรู้ ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกร

3. ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตาม ศักยภาพ ความสามารถ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ

4. จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ใช้หลักจิตวิทยาให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ โดยตระหนักถึงสุขภาวะ ของผู้เรียน

5. วิจัย สร้างนวัตกรรม ใช้สื่อและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้ เกิดประโยชน์หลากหลาย เหมาะสม ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

6. ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมใน กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

1.4 หลักของการจัดการเรียนรู้

หลักของการจัดการเรียนรู้ เป็นการนำเทคนิคและวิธีการ ต่าง ๆ มาใช้ เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดต่อตัวผู้เรียน มีนักวิชาการได้กล่าวถึงหลักของการ จัดการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

ธนวิทย์ อิ่มยิ้ม (2559, หน้า 26 – 27) ได้เสนอแนวคิดที่สามารถใช้
เป็นแนวทางในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ไว้ดังนี้

1. กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดีควรช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมทางด้าน
ร่างกาย (Physical Participation) คือ เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเคลื่อนไหว
ร่างกาย เพื่อช่วยให้ประสาทการรับรู้ของผู้เรียนตื่นตัวพร้อมที่จะรับข้อมูลแต่การเรียนรู้
ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น

2. กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดี ควรช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมทาง
สติปัญญา (Intellectual Participation) คือ เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้เกิดความเคลื่อนไหวทาง
สติปัญญา ซึ่งก็คือการจัดกิจกรรมที่ท้าทายความคิดของผู้เรียนสามารถกระตุ้นสมอง
ของผู้เรียนให้เกิดความเคลื่อนไหว ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการจดจ่อในความคิด สมองที่จะคิด
โดยเรื่องนั้น ๆ จะต้องไปยากจนเกินไป

3. กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดี ควรให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมทางสังคม
(Social Participation) คือ การจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลหรือ
สิ่งแวดล้อม ล้อมรอบตัว เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่อาศัยอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ มนุษย์
โดยทั่วไปจะต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวเข้ากับผู้อื่นและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ

4. กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดี ควรช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมทาง
อารมณ์ (Emotional Participation) คือ เป็นกิจกรรมที่ส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกของผู้เรียน
ซึ่งจะช่วยให้การเรียนรู้เกิดจากความหมายต่อตนเองกิจกรรมที่ส่งผลต่อความรู้สึกของ
ผู้เรียนนั้นมักเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับชีวิต ประสบการณ์และความจริงของผู้เรียน

ณัฐกฤต ภูกลาง (2561, หน้า 12) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดี
ของการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. การจัดการเรียนการสอนควรกำหนดจุดมุ่งหมายให้มีความ
ชัดเจนเพื่อให้สามารถประเมินผลได้ว่าผู้เรียนสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้
หรือไม่ และเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียน มีความตั้งใจและพยายามเรียนเพื่อให้สามารถปฏิบัติ
ตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ให้ได้มากที่สุด

2. แผนการเรียนการสอนควรเป็นระบบ โดยแบ่งเป็นหน่วยย่อย
ของการเรียนรู้ที่เน้นความคิดรวบยอดแต่ละความคิดไปที่ละหน่วยจนครบบทเรียนทั้งหมด

3. การจัดการเรียนการสอนควรให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียน
มากกว่าการรับฟังจากผู้สอนเพียงอย่างเดียว ดังนั้นผู้สอนจึงมีหน้าที่จัดเตรียมอุปกรณ์

ประกอบการเรียนการสอนและช่วยส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่กำหนดไว้ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ ตรงและเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน เพื่อการทำงานต่อไป

4. ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความถนัดและตามความสามารถของตนเอง ทำให้ผู้เรียนรู้จักตนเองมากยิ่งขึ้น และสามารถเรียนรู้บทเรียนหรือหน่วยการเรียนรู้อื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกนำเอาความรู้และทักษะที่ได้รับจากการเรียนไปทดลองปฏิบัติหรือประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์มากกว่าการตั้งคำถามหลังการเรียนการสอน

สมชาย บุญสูง (2561, หน้า 8) ได้กล่าวว่า เนื่องจากกิจกรรมการเรียนการสอนมีความสำคัญ ดังนั้นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จึงควรคำนึงถึงหลักการข้อต่อไปนี้

1. จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับเจตนาารมณ์ของหลักสูตร
2. จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การสอน
3. จัดกิจกรรมให้สอดคล้องและเหมาะสมกับวัย ความสามารถและความสนใจของผู้เรียน

4. จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับลักษณะของเนื้อหาวิชา
5. จัดกิจกรรมให้มีลำดับขั้นตอน
6. จัดกิจกรรมให้น่าสนใจ
7. จัดกิจกรรมโดยให้ผู้เรียนเป็นผู้กระทำกิจกรรม
8. จัดกิจกรรมโดยใช้วิธีการที่ท้าทายความคิดความสามารถของผู้เรียน

9. จัดกิจกรรมโดยใช้เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย
10. จัดกิจกรรมให้มีบรรยากาศที่รื่นรมย์สนุกสนาน

และเป็นกันเอง

11. จัดกิจกรรมแล้วต้องมีการวัดผลการใช้กิจกรรมนั้นทุกครั้ง
วีรวุฒิ แก้วทองใหญ่ (2561, หน้า 55 – 56) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า ควรมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ผู้สอนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งต่อการสอนเพราะต้องเป็นผู้รู้หลักสูตรและนำเนื้อหาสาระมาดำเนินการสอน มีการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ ตลอดเวลาของการเรียนการสอน โดยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิด ความรู้ความเข้าใจในบทเรียน มีทักษะกระบวนการและมีเจตคติที่ดีตามเจตนารมณ์ของ บทเรียนและหลักสูตร นอกจากนั้นครูยังต้องมีความสามารถใช้สื่อประกอบการสอน และ สอนให้ตรงตามจุดประสงค์ที่ได้วางไว้ทำให้การสอนดำเนินไปได้อย่างราบรื่น

2. ผู้เรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการสอน เพราะการสอนจะ เกิดขึ้นได้จำเป็นต้องมีผู้เรียนเป็นผู้ได้รับความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้สอนจัดทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เป็นไปตามจุดประสงค์ของการสอนที่ตั้งไว้

3. กิจกรรมการเรียนการสอน เป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่ง ที่มีความสำคัญมากต่อการสอน กิจกรรมการเรียนการสอนนั้นออกแบบโดยผู้สอนและ ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ จนเกิดความรู้ ความเข้าใจ มีการวัดผลและประเมินผลตามที่ ผู้สอนได้วางแผนไว้

4. บริบทในการเรียนการสอน ในการสอนที่ต้องการให้เกิดผลที่ดี ทั้งต่อผู้สอนและผู้เรียนนั้น สภาพแวดล้อมทั้งในและนอกห้องเรียนก็มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องคำนึงถึงอันได้แก่ ความเหมาะสมของสีในห้องเรียน การถ่ายเทของอากาศ ทิศทางลม เสียงรบกวนจากภายนอกห้องเรียน เช่น เสียง รถยนต์วิ่งผ่านไปมา กลิ่นเหม็น จากตลาดสด เป็นต้น

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ เป็นหัวใจสำคัญที่จะสร้างกระบวนการ เรียนรู้ ให้เกิดกับผู้เรียน ซึ่งต้องอาศัยความมุ่งมั่นตั้งใจจริงของผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับ กระบวนการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวครูผู้สอน ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญ ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสู่ผู้เรียนโดยตรง ดังนั้น ครูผู้สอนต้องมีความรู้ ความ สามารถ และต้องคำนึงถึงหลักของการจัดการเรียนการสอน ถ้าครูผู้สอนจัด กิจกรรมการเรียนการสอนที่ดีและเหมาะสมกับผู้เรียน ก็จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ เป็นไปตามจุดประสงค์ของหลักสูตรที่กำหนด

2. การปฏิบัติหน้าที่ครู

2.1 ความหมายของการปฏิบัติหน้าที่ครู

ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการปฏิบัติหน้าที่ครู ดังนี้

ทิพวัลย์ ชาลีเครือ (2559, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติหน้าที่ครูไว้ว่า การปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง การดำเนินงานที่ครูผู้สอนมุ่งให้เกิดผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด เพื่อประโยชน์สูงสุดการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

สุนันธิณี ม่วงเนียม (2560, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติหน้าที่ครูไว้ว่า การปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของครูผู้สอนที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งงานในด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนและงานด้านการบริหารงานฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามความคาดหวังที่ได้วางไว้

สุดะหนึ่ง ปกปิด (2561, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติหน้าที่ครูไว้ว่า การปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และคุณภาพงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ซึ่งวัดจากการปฏิบัติงาน ความประพฤตินในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครูตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ธนพล สะพังเงิน (2564, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติหน้าที่ครู ไว้ว่า การปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง กิจที่ครูต้องปฏิบัติตามหน้าที่

สรุปได้ว่า การปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของครูที่ต้องปฏิบัติตามหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ทั้งงานในด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนการดำเนินงานที่ครูผู้สอนมุ่งให้เกิดผลตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามความคาดหวัง

2.2 ความสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ครู

ครู ถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญต่อการสร้างคนเพื่อให้สังคมและประเทศชาติเกิดการพัฒนา โดยการปฏิบัติหน้าที่ครูมีความสำคัญ ดังนี้

สุนันธิณี ม่วงเนียม (2560, หน้า 22) ได้ให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ครูไว้ว่า การปฏิบัติหน้าที่ครู เป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญอกงาม เป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะมีบทบาทต่อการสร้าง

คนเพื่อไปพัฒนาสังคมประเทศชาติต่อไป นั่นคือ ครูที่มีหน้าที่อบรมสั่งสอนศิษย์ในด้านวิชาการ และการใช้ชีวิตประเทศชาติจะพัฒนาให้เจริญรุ่งเรืองได้นั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของครู

ชนัชฎาภรณ์ ใจแน่น (2560, หน้า 2) ได้ให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ครูไว้ว่า การปฏิบัติหน้าที่ครู เป็นการปฏิบัติงานที่ดีของครู เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้สถานศึกษา สามารถก้าวหน้าไปสู่ความเป็นผู้นำและแข่งขันกับนานาชาติได้ และการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องอาศัยครู เพราะครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาเพราะคุณภาพการศึกษาของนักเรียนจะดีมากน้อยเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการจัดการเรียนการสอนของครู

นาตยา ทับยาง (2561, หน้า 33) ได้ให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ครูไว้ว่า การปฏิบัติหน้าที่ครู เป็นการทำหน้าที่ในการอบรมสั่งสอน เสาะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อนำมาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถเป็นคนดีมีศีลธรรม ดูแลเอาใจใส่คอยช่วยเหลือในสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้เรียนจะเกิดการพัฒนามากขึ้นเมื่อได้รับการ กระตุ้นส่งเสริมจากครูผู้สอน หน้าที่และบทบาทของครูจึงมีความสำคัญมากต่อผู้เรียน

สรุปได้ว่า การปฏิบัติหน้าที่ครูมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า โดยการจัดการกระบวนการเรียนรู้ อบรมสั่งสอนผู้เรียนในทุกๆด้าน และเสาะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อนำมาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ ส่งผลให้ประเทศชาติพัฒนาและเจริญรุ่งเรือง

2.3 บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ครู

ครู นอกจากจะมีหน้าที่ในการสอนแล้ว ในการปฏิบัติหน้าที่ครูอย่างอื่นก็เป็นสิ่งสำคัญที่ครูต้องทำให้สำเร็จ ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ครู ดังนี้

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2545) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติหน้าที่ครูมี 3 บทบาทหน้าที่ ดังนี้

1. บทบาททั่วไปคือการพัฒนาตนเองอยู่เสมอประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมจรรยาและประกอบอาชีพเพื่อหารายได้เลี้ยงชีพพอสมควรแก่อัตภาพ
2. บทบาทต่อนักเรียนคือสนับสนุนให้นักเรียนมีบทบาทสำคัญในกระบวนการเรียนรู้โดยมีครูเป็นเพียงผู้ช่วยและผู้แนะนำเพื่อให้นักเรียนสามารถใช้ความคิดได้อย่างอิสระฝึกให้นักเรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นให้ความสนใจในความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน และส่งเสริมให้นักเรียนมี

คุณธรรมจริยธรรม

3. บทบาทต่อสังคม คือ การส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามวิถีประชาธิปไตยโดยการประพฤติตนเป็นแบบอย่างและชักนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ยึดมั่นในความยุติธรรมและกล้าหาญที่จะต่อสู้ เพื่อความเป็นธรรมของสังคมและต้องอุทิศตนเป็นที่ปรึกษา หรือช่วยแก้ปัญหาของท้องถิ่น

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2545) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติหน้าที่ครู ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ในการสั่งสอนอบรมและฝึกฝนวิทยา การสอน เป็นภารกิจอันดับแรกสุดของผู้ที่ประกอบวิชาชีพครู ไม่ว่าจะหลักสูตรหรือปรัชญาการศึกษา จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ครูต้องรับผิดชอบในหน้าที่อันนี้

2. บทบาทหน้าที่ในการอบรมคุณธรรมจริยธรรม การอบรม จริยธรรมให้ศิษย์เป็นอีกภารกิจหนึ่งของครู ซึ่งจริยธรรมเป็นสิ่งที่ทำให้มนุษย์มีพฤติกรรม ต่างจากสัตว์ครูจะเป็นผู้อบรมกตिकाและกฎเกณฑ์ทางสังคม ตลอดจนกิจกรรมที่ สังคมปรารถนา การอบรมจริยธรรมนั้นมีหลักการสำคัญคือ ครูต้องสั่งสอนสิ่งที่ควรปฏิบัติ ก่อน แล้วครูต้องปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดี

3. บทบาทในการศึกษาวิจัยและค้นคว้า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในการพัฒนางานในวิชาชีพครู ครูต้องค้นคว้าและศึกษาวิจัยงานทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับ นักเรียน ห้องเรียนและโรงเรียน

4. บทบาทหน้าที่ในการถ่ายทอดวัฒนธรรม เป็นบทบาทหน้าที่ สำคัญอย่างหนึ่งของครูที่จะสร้างชาติ สร้างสังคม โดยการถ่ายทอดวัฒนธรรมให้กับ สมาชิกใหม่ของสังคมต่อจากพ่อแม่และครอบครัว ซึ่งทำหน้าที่ดังกล่าวครอบคลุมถึง การส่งเสริมพัฒนาและอนุรักษ์วัฒนธรรมที่ดี เช่นการสืบทอดอารยะ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รู้กิริยามารยาททางสังคม เป็นต้น

5. บทบาทหน้าที่ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ นอกจากครูจะ ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนแล้วยังต้องมีหน้าที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลต่าง ๆ ในสังคม เช่น ผู้ปกครองบุคลากรเจ้าหน้าที่และบุคลากรในชุมชน ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานนั้นสะดวก มากขึ้น

6. บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานพิเศษต่าง ๆ นอกจากงานสอนแล้วครูจะได้ทำหน้าที่พิเศษอย่างอื่นที่ผู้บังคับมอบหมาย ซึ่งเป็นงานสนับสนุนการศึกษา เช่น งานธุรการ งานปกครอง เป็นต้น

7. บทบาทหน้าที่ในการรายงานผลการเรียน และการแนะแนว เป็นหน้าที่ในการรายงานผลพัฒนาการของนักเรียนในทุก ๆ ด้าน ให้ผู้ปกครองและผู้บังคับบัญชาทราบอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในด้านการเรียน ความประพฤติ สุขภาพอนามัย และลักษณะนิสัยต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบและร่วมมือกันแก้ไขในส่วนที่บกพร่องของศิษย์นั่นเอง ยนต์ ชุ่มจิต (2550, หน้า 87) ได้สรุปหน้าที่และความรับผิดชอบโดยทั่วไปของครู ไว้ดังนี้

1. การสั่งสอนศิลปะวิทยาการต่าง ๆ ให้แก่ศิษย์
2. การฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่ดีงามให้แก่ศิษย์
3. การปกครองดูแลความทุกข์สุขของศิษย์
4. การประเมินผลความเจริญก้าวหน้าของศิษย์
5. การแนะแนวการศึกษาและอาชีพให้แก่ศิษย์
6. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเจริญอกงามให้แก่ศิษย์
7. การปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

เรียบร้อยและมีคุณภาพ

8. การดูแลสอดส่องป้องกันภัยพิบัติมิให้เกิดแก่ทรัพย์สินของ

โรงเรียน

9. การสร้างเสริมสมรรถภาพทางวิชาการให้แก่ตนเองอย่าง

สม่ำเสมอ

10. การรักษาวินัยและประพฤติดนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์

และบุคคลทั่วไป

ราชกิจจานุเบกษา (2562, หน้า 19) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติหน้าที่ครูไว้

ดังนี้

1. มุ่งพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู
2. ประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมี

ความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง

3. ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของ
ผู้เรียนแต่ละคน

4. สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้าง
นวัตกรรม

5. พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการ
เปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ครูมีหลายอย่าง ดังนี้

1. พัฒนาผู้เรียน อบรม สั่งสอน ดูแลความทุกข์สุข และฝึกฝนศิลปะ
วิทยาการต่าง ๆ ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู

2. ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล
ของผู้เรียน

3. สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้เรียน ให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และสร้าง
นวัตกรรม

4. พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ศึกษาค้นคว้าให้มีความรอบรู้ ประพฤติตน
เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นพลเมืองที่ดี

3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

3.1 ความหมายของความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนช่วยให้โรงเรียน
และชุมชนเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง และช่วยให้เกิดความ
ร่วมมืออันดีต่อกัน โดยทั้งสองฝ่ายจะต้องปฏิบัติตามบทบาทของตนด้วยวิธีการที่
เหมาะสม จึงจะสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นได้ จึงได้ผู้ให้ความหมาย
ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555, หน้า 15) ได้ให้
ความหมายว่า การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง
ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

วาสนา ชูแสง (2557, หน้า 32) ได้ให้ความหมายว่า ความสัมพันธ์
ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อสร้างความ

เข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ร่วมกำหนดความมุ่งหมาย และนโยบาย รวมถึงให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการศึกษา ความสนับสนุนทางด้านทรัพยากร กำลังคนและทุนทรัพย์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ในขณะที่เดียวกันก็มีความเจริญก้าวหน้าและเกิดประโยชน์ทั้งของโรงเรียนและชุมชน

สมศักดิ์ บุญขำ (2558, หน้า 8) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานร่วมกับชุมชน หมายถึง ความสามารถในการสร้างร่วมมือกับบุคคลในชุมชน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา

รุ่งทิพย์ เข้มทิต (2559, หน้า 16) ได้ให้ความหมายว่า ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ร่วมกำหนดความมุ่งหมาย และนโยบาย รวมถึงให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการศึกษา ความสนับสนุนทางด้านทรัพยากร กำลังคนและทุนทรัพย์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ในขณะที่เดียวกันก็มีความเจริญก้าวหน้าและเกิดประโยชน์ทั้งของโรงเรียนและชุมชน

สุนันธิณี ม่วงเนียม (2560, หน้า 8) ได้ให้ความหมายว่า การสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน หมายถึง ครูมีการปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนด้วยความเต็มใจ รับฟังความคิดเห็น เคารพการตัดสินใจซึ่งกันและกัน เพื่อการพัฒนาของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษา โดยการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและมีหน้าที่ในการดูแลสอดส่องป้องกัน ดูแลรักษาทรัพย์สินของสถานศึกษาให้ปลอดภัย

ราชกิจจานุเบกษา (2562, หน้า 20) ได้ให้ความหมายว่า ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนว่า เป็นความร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน ตลอดจนทำให้เข้าใจบริบทชุมชน สามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม เป็นการส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ธนพล สะพังเงิน (2564, หน้า 15) ได้ให้ความหมายว่า ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างครูผู้ปกครองและชุมชน ช่วยให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง และช่วยให้เกิดความร่วมมืออันดีต่อกัน

วุฒิชัย โภคะชัย (2564, หน้า 13) ได้ให้ความหมายว่า ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หมายถึง การที่โรงเรียนและชุมชนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมร่วมกัน การสร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติของโรงเรียนและชุมชน การให้บริการชุมชนของโรงเรียนรวมทั้งการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน เปิดโอกาสและเชิญชวนให้บุคคลในชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน นำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนหรือนำกิจกรรมของโรงเรียนออกสู่ชุมชน การออกเยี่ยมเยียนชุมชน ร่วมศึกษาปัญหาและแก้ปัญหาให้ชุมชน มีการติดต่อกับชุมชนไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครองของนักเรียนหรือหน่วยงานอื่น ๆ จนก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน ในการพัฒนา แก้ไขปัญหาผู้เรียน และเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน โดยการเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพการศึกษา มุ่งจัดการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของชุมชน ตลอดจนร่วมกันส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

3.2 ความสำคัญของความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

ชุมชนกับโรงเรียนเป็นหน่วยงานทางสังคมที่แยกจากกันไม่ออก เพราะโรงเรียนมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้กับคนในสังคม ขณะเดียวกันสังคมก็คือผลผลิตของโรงเรียน ได้มีนักการศึกษาแสดงความคิดเห็นไว้เกี่ยวกับความสำคัญของความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ดังนี้

วาสนา ชูแสง (2557, หน้า 17) ให้ความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไว้ว่า การที่จะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้เข้าใจตรงกันและให้ชุมชนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และมีความเต็มใจให้ความร่วมมือกับโรงเรียน จะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนในทุก ๆ ด้านมีความคล่องตัว ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ และนำไปสู่การพัฒนาเยาวชน ชุมชน

และประเทศชาติตามลำดับ

รุ่งทิพย์ เข้มทิต (2559, หน้า 20 – 21) ให้ความสำคัญและความจำเป็นของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ดังนี้

1. โรงเรียนเป็นหน่วยหนึ่งของชุมชน
2. เสริมสร้างโรงเรียนและชุมชนให้เหมาะสมกับสภาพแห่งความเปลี่ยนแปลงของสังคมหรือชุมชน
3. โรงเรียนจะต้องมีส่วนร่วมในการให้ความร่วมมือกัน พัฒนาชุมชนที่เป็นประโยชน์
4. เปิดโอกาสให้ชุมชนและโรงเรียนได้มีส่วนร่วมรับรู้และแก้ไขปัญหาซึ่งกันและกัน
5. เพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับกลุ่มคนที่เป็นปัญหาต่อการศึกษา
6. เพื่อปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอนตามความต้องการของชุมชน
7. เพื่อใช้ทรัพยากรของชุมชนให้เป็นประโยชน์
8. ทำให้โรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจชุมชนอีกทั้งในด้านปัญหาของชุมชน

ชูชาติ พวงสมจิตร (2560, หน้า 21) ให้ความสำคัญการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมีประโยชน์และความจำเป็นใน 3 ประการ ดังนี้

1. ช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน
2. ช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้ง
3. ช่วยให้เกิดการมีส่วนร่วม

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ให้ความสำคัญในการช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน การดำเนินงานของโรงเรียนมีความคล่องตัวในทุก ๆ ด้าน เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนชุมชน โรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจชุมชนมากขึ้น และช่วยแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้

3.3 องค์ประกอบของความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนเป็นสิ่งที่ช่วยให้การประสานงานต่าง ๆ ระหว่างโรงเรียนและชุมชนง่ายและเข้าใจกันมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555, หน้า 15) ระบุตัวบ่งชี้ หรือองค์ประกอบในการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีดังนี้
 - 1.1 กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือกับชุมชน
 - 1.2 ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา
 - 1.3 ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน
 - 1.4 จัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

2. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

อรรถพร คุณเศรษฐ (2556, หน้า 32) กล่าวว่าองค์ประกอบในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนดังต่อไปนี้

1. นโยบายของโรงเรียน ถ้าหากโรงเรียนมีนโยบายที่จะเปิดประตูโรงเรียน แล้วความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชนก็จะเป็นไปในทางที่ดี
2. ความร่วมมือของบุคลากร ในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนนั้น บุคลากรของโรงเรียนทุกคนจะต้องประสานกับทุกฝ่ายจึงจะทำให้ผลสำเร็จลุล่วงไปได้ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู เจ้าหน้าที่ และนักเรียน
3. ความพร้อมของโรงเรียน ความพร้อมในที่นี้ หมายถึง ความพร้อมด้านอาคาร สถานที่ และเครื่องอำนวยความสะดวกที่จะให้ความช่วยเหลือร่วมกับชุมชน
4. ความพร้อมของชุมชน นอกจากองค์ประกอบของโรงเรียนแล้ว องค์ประกอบของชุมชนก็มีส่วนสำคัญเช่นเดียวกันถ้าหากชุมชนไม่มีความพร้อมหรือไม่แน่ใจแล้ว การสร้างความสัมพันธ์แบบมีส่วนร่วมระหว่างทั้งสองฝ่ายจะเกิดขึ้นไม่ได้ ความพร้อมของชุมชนในที่นี้หมายถึง ความพร้อมทั้งในด้านความคิดเห็นและอื่น ๆ

วาสนา ชูแสง (2557, หน้า 17) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีองค์ประกอบดังนี้

1. นโยบายของโรงเรียน
2. ความพร้อมของโรงเรียนและชุมชน
3. มีความร่วมมือกันทุกฝ่าย
4. มีกลไกที่ก่อให้เกิดความร่วมมือ
5. มีการจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสมาคม

ผู้ปกครองและครู

6. กำหนดบทบาทหน้าที่ร่วมกันในทิศทางที่พึงประสงค์
7. มีการดำเนินงานให้เกิดความร่วมมือ มีการวางแผนการสร้าง

ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนร่วมกันทั้งสองฝ่าย

รุ่งทิพย์ เข้มทิศ (2559, หน้า 20) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. นโยบายของโรงเรียน
2. ความพร้อมของโรงเรียนและชุมชน
3. มีความร่วมมือกันทุกฝ่าย
4. มีกลไกที่ก่อให้เกิดความร่วมมือ
5. มีการจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสมาคม

ผู้ปกครองและครู

6. กำหนดบทบาทหน้าที่ร่วมกันในทิศทางที่พึงประสงค์
7. มีการดำเนินงานให้เกิดความร่วมมือ มีการวางแผนการสร้าง

ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนร่วมกันทั้งสองฝ่าย

ราชกิจจานุเบกษา (2562, หน้า 20) นำเสนอองค์ประกอบการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ไว้ดังนี้

1. ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

3. ศึกษา เข้าถึงบริบทชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐาน
ความแตกต่างทางวัฒนธรรม

4. ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
ราชกิจจานุเบกษา (2563, หน้า 20) นำเสนอองค์ประกอบการสร้าง
ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองกับชุมชน ไว้ดังนี้

1. ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนา และแก้ปัญหาผู้เรียนให้มี
คุณลักษณะที่พึงประสงค์

2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อ
สนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

3. ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบน
พื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม

4. ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
บทสรุป องค์ประกอบของความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ได้ดังนี้

1. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง เพื่อการ
พัฒนา แก้ไขปัญหาผู้เรียนโดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือกับชุมชน

2. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อการ
จัดการเรียนรู้ และเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

3. ศึกษา เข้าถึงบริบทชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐาน
ความแตกต่างทางบุคคลและวัฒนธรรม

4. ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

4. การพัฒนาตนเอง

4.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง เป็นสิ่งสำคัญสำหรับมนุษย์ เนื่องจากโลกมีการ
เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งมีผลต่อการดำเนินชีวิตและความสามารถในการปรับตัวของ
มนุษย์ ซึ่งจะช่วยให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ได้มี
นักวิชาการให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 5) ได้ให้
ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเอง (Self – Development) หมายถึง

การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

อุทัยทิพย์ บุญนา และสุปรีดา มาช่วยแทน (2559, หน้า 4)

ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดำเนินการ หรือการกระทำกิจกรรมใด ๆ ก็ตามที่บุคลากรได้ปฏิบัติแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้าน ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะคิด บุคลิกภาพ และความก้าวหน้าในอาชีพที่เป็นอยู่ใน ทางที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

บัณฑิตย์ บุญยะปาน (2559, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของการ พัฒนาตนเองไว้ว่าการพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการเสริมสร้าง เพิ่มพูนแสวงหา ความรู้และปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะคิด ค่านิยม ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญประสบการณ์อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลรวมถึง การปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนเอง รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ

อาคม นาวิเศษ (2560, หน้า 11) ให้ความหมายของการพัฒนา ตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูน ความรู้ความชำนาญ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิด ค่านิยม ความสามารถของตนเอง ตลอดจนการให้แนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานให้มีคุณภาพ และ ส่งผลสะท้อนทำให้หน่วยงาน มีผลผลิต มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

อัญ เรืองศาสตร์ (2560, หน้า 7) ให้ความหมายของการพัฒนา ตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเสริมสร้างปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงตนเองให้ มีความรู้ทักษะ และให้มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ชัยยุทธ อนุวรรณ (2560, หน้า 12) ให้ความหมายของการพัฒนา ตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนของบุคคลที่ต้องการ พัฒนาศักยภาพของตนเองที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพเพื่อตอบสนองหรือให้บรรลุ ตามเป้าหมายและจุดประสงค์ที่ตนเองต้องการสร้างความสามารถของตนเองให้มีมากขึ้น มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทั้งยังมีคุณธรรม จริยธรรม ทักษะคิดต่าง ๆ ที่ดีต้องงานตลอดจน จรรยาบรรณในวิชาชีพและยังส่งผลให้เกิดประโยชน์กับองค์กร ตลอดจนเป็นการเรียนรู้ไป ตลอดชีวิต

เนตรนภา พูลเพิ่ม (2560, หน้า 38) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่าการพัฒนาตนเอง หมายถึง การเปลี่ยนแปลง การปรับปรุง แก้ไขเกี่ยวกับตนเองเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเอง การพัฒนาความก้าวหน้าและการพัฒนาศักยภาพของตนเองเป็นการพัฒนาตนเองทั้งในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็นพัฒนาคน อีกทั้งยังเป็นการพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบอีกด้วยทำให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้สามารถดำรงชีวิตในสังคมและสามารถมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างสงบสุข

กรรณิการ์ บุญอาจ (2561, หน้า 32) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการฝึกให้เป็นคนรักการอ่าน ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน การเป็นวิทยากร การจัดทำ และการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่วางไว้

ชัชชญา ปัญญาวิเลิศ (2561, หน้า 21) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการพัฒนาโดยหน่วยงานหรือกิจกรรมที่สถานศึกษาจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้พัฒนาตนเองรวมถึงครูศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ความชำนาญและทักษะด้วยตนเอง

ธิดิมา บรรลุศิลป์ (2562, หน้า 11) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิมทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคมโดยการแสวงหาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์เพื่อเพิ่มความสามารถ ในการปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการในการเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม คุณลักษณะ และทัศนคติที่ครูผู้สอนจำเป็นต้องมีเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

4.2 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

หน่วยงานหรือองค์กรใดก็ตามที่บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

นราธิป ศรีลาศักดิ์ (2559, หน้า 25) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิต บุคคลจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลาเพื่อให้บุคคลมี

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การที่บุคคลจัดทำสิ่งใหม่ ๆ จะเป็นบ่อเกิดทำให้ เศรษฐกิจและสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดการพัฒนาสังคมเกิดการพัฒนาคุณภาพ ของตนเอง และทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อาคม นาวิเศษ (2560, หน้า 13) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง นับว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อบุคลากรในหน่วยงาน และหน่วยงานต้อง ดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาที่คนทำงานอยู่กับหน่วยงาน เพราะเนื่องจากจะ เกิดประโยชน์ต่อบุคคลในด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ การทำงานที่ ทันสมัย ทันต่อความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและวิทยาการ ช่วยลด ระยะเวลาในการเรียนรู้และเวลาทำงานให้สั้นลง และลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานให้ น้อยลงแล้ว ยังก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อหน่วยงานในด้านการประหยัดทรัพยากรการ เพิ่มพูนคุณภาพประสิทธิภาพ ทั้งในด้านกำลังคนและผลผลิต การธำรงรักษาซึ่งกำลังคนไว้ ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานได้ในระยะยาวอันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของ หน่วยงาน

เนตรนภา พูลเพิ่ม (2560, หน้า 40) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง มี ความสำคัญอย่างยิ่งเพราะการพัฒนาตนเอง ถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาในทุกด้าน ทั้งในด้านการพัฒนาคน การพัฒนางานและการพัฒนาความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพ โดยเฉพาะบุคคลที่อยู่ในวิชาชีพครูควรต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อสร้าง ความมั่นใจและเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรับตัว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สร้างขวัญกำลังใจ และยกระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน

สุชาติพิทย์ สังข์แก้ว (2560, หน้า 34) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็น จุดเริ่มต้นของการพัฒนาทั้งปวง โดยเฉพาะในวิชาชีพครูที่มีหน้าที่จะต้องไปพัฒนาคน ดังนั้น ครูควรจะมีการพัฒนาตนเองก่อนเพื่อให้เรียนรู้เท่าทันวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงมีผล ให้การปฏิบัติงานมีความสำเร็จและช่วยพัฒนาหน่วยงานให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

อัญญ เรืองศาสตร์ (2560, หน้า 20 - 21) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง เป็นสิ่งสำคัญเพราะเป็นจุดเริ่มต้นในการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีในด้านอื่น ๆ ทั้งด้าน ของการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่เป็นการพัฒนาให้ครูเกิดการใฝ่รู้ มีความคิด สร้างสรรค์ สามารถพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการสอน เพื่อให้ทัน ต่อเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรับตัวได้ทันกับการ เปลี่ยนแปลงสร้างความมั่นใจและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ชัยยุทธ อนุวรรณ (2560, หน้า 13 – 14) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องจัดให้มีขึ้นในองค์กรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรจะเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เตรียมตนให้พร้อมในด้านต่าง ๆ เพื่อรับกับสถานการณ์ทั้งหลายในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา พัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อพัฒนาการของรูปแบบการทำงาน หรือเทคโนโลยี ปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องและพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม ซึ่งการพัฒนาบุคลากรที่ดีคือการสร้างความตระหนักให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง วางแนวทางให้ตนเอง สามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายในชีวิต สามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนเองได้เต็มศักยภาพ สามารถเป็นตัวอย่างหรือเป็นที่อ้างอิงให้เกิดการพัฒนาในคนอื่น ๆ ต่อไป จึงควรพัฒนาตนเองอย่างตั้งใจ เพราะการพัฒนาไม่ใช่เรื่องบังเอิญที่จะเกิดขึ้นเอง

ชิตีมา บรรลุศิลป์ (2562, หน้า 11) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาตนเองจะเกิดประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงาน เนื่องจากจะเป็นการเพิ่มความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เกิดความก้าวหน้าในการทำงานของตนเอง

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานคือการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเมื่อวิทยาการต่าง ๆ เจริญก้าวหน้ามีเครื่องมือ เครื่องใช้ทันสมัยเกิดขึ้น การปรับตัวในการทำงานก็ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตามไปด้วย การพัฒนาตนเอง เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานในวิชาชีพจึงถือว่าการพัฒนาตนเองมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในการทำงานอย่างยิ่ง

4.3 วิธีการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองเป็นขั้นตอนสำคัญขั้นตอนหนึ่งของการบริหารงานโดยเมื่อบุคคลได้ผ่านกระบวนการคัดเลือกมาแล้ว ก็ไม่ได้หมายความว่าบุคลากรเหล่านั้นจะเป็นบุคคลที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดตลอดไป จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาตนเองให้สามารถเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการทำงาน โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

ศรีวรรณ แก้วทองดี (2562, หน้า 14 – 15 อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2544, หน้า 101 – 102) ได้เสนอแนวทางในการ

พัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้ 1) การปฐมนิเทศ 2) การอบรม 3) การฝึกอบรม 4) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 5) การปฏิบัติจริง 6) การศึกษาเอกสาร 7) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน 8) การเข้าศึกษาอบรมนอกสังกัด และ 9) การศึกษาดูงาน

วาสนา พิทักษ์ (2562, หน้า 21 อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2552, หน้า 14) ได้เสนอแนวคิดที่ว่าด้วยการพัฒนาครูประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 4) การวัดและประเมินผลการเรียน 5) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 6) การพัฒนาสื่อ และนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และ 7) การนิเทศการสอน

อัญ เรืองศาสตร์ (2560, หน้า 22) กล่าวว่า แนวคิดการพัฒนาตนเองสามารถสรุปวิธีการ ได้ดังนี้

1. นโยบายการเข้ารับการฝึกอบรม
2. การคิดเองและตั้งใจพัฒนาตนเองอย่างจริงจัง
3. การแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นแบบกันเอง
4. การศึกษาจากเอกสารวิชาการ
5. การติดตามข่าวสารจากสื่อมวลชน
6. การเข้าร่วมประชุมสัมมนา
7. การเป็นผู้อภิปรายหรือการบรรยาย
8. การเป็นสมาชิกสมาคมหรือองค์การ
9. การศึกษาดูงาน
10. การศึกษาต่อ
11. การคบหาสมาคมกับผู้มีความรู้

พรศักดิ์ ทรัพย์สมบัติ (2560, หน้า 57) ได้สรุปวิธีการพัฒนาตนเองมีหลายวิธี ดังนี้

1. วิทยากรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เช่น การบรรยาย การบรรยายเป็นชุด การอภิปรายเป็นคณะ เป็นต้น
2. ใช้ผู้เข้าฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ เช่น การสัมมนา การอภิปรายกลุ่มการประชุม การระดมความคิด การแสดงบทบาทสมมติ การประชุมถกเถียง การศึกษาเฉพาะกรณี การใช้เวลาซักถาม การสัมภาษณ์ การสาธิต การประชุมเชิงปฏิบัติการ การทัศนศึกษา เป็นต้น ซึ่งผู้จัดการฝึกอบรมและวิทยากรต้องเข้าใจ

เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้สามารถเลือกเทคนิคในการจัดการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรมเพื่อสร้างบรรยากาศ ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ได้ดี และเกิด ประโยชน์สูงสุด

ธัญญ์ชนาธร ธัญญ์ชัญญาธารักษ์ (2561, หน้า 65) กล่าวว่า แนวคิดของนักวิชาการและวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทย จะเห็นได้ว่าวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความหลากหลาย ซึ่งองค์กรสามารถ เลือกประยุกต์ใช้ให้ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน โดยมีวิธีที่ใช้ในการพัฒนาที่มี ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานต่อบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยพะเยา มี 15 วิธี ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ
2. การฝึกอบรม
3. การศึกษาดูงาน
4. การประชุมสัมมนา
5. การพัฒนางานวิจัยดูงานประจำ (R2R)
6. การฝึกสอน
7. การใช้ระบบพี่เลี้ยง
8. การให้คำปรึกษา
9. การหมุนเวียนงาน
10. การศึกษาต่อ
11. การขยายงาน
12. การจัดการความรู้ (KM)
13. การไปปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น
14. การพบผู้เชี่ยวชาญ
15. การติดตามผู้มีประสบการณ์ หรือวิธีอื่น ๆ ที่มีความจำเป็น

เหมาะสม เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาตนเอง เป็นแนวทางปฏิบัติที่สามารถนำทางตนเอง ไปสู่สิ่งที่ดี เป็นการที่พัฒนาตนเองให้สามารถเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะใน การทำงานให้มากขึ้น สามารถทำได้หลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การอบรม การอบรมเชิง ปฏิบัติการ การปฏิบัติจริง การศึกษาเอกสาร การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การพบผู้มี ความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การซักถาม หรือวิธีอื่น ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อการ

ปฏิบัติงาน

4.4 องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง เป็นการเตรียมตนเองให้พร้อมในด้านต่าง ๆ เพื่อรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550, หน้า 5) นำเสนอถึงองค์ประกอบของการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาวิทยาการและฝึกฝนเป็นเวลานานเพื่อให้มีความชำนาญจึงจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความแตกต่างจากอาชีพอื่นคือ จะต้องมีการยอมรับในการประกอบอาชีพด้วย การพัฒนาวิชาชีพเป็นการฝึกฝนตนเองด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การเข้าร่วมองค์การวิชาชีพให้มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ จนกระทั่งมีทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อให้บังเกิดผลดีแก่หน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การพัฒนากาย เป็นความต้องการธรรมชาติของมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาในรูปแบบใด เพราะจะช่วยให้กล้ามเนื้อทุกส่วนของร่างกายมีการประสานงานกัน และเกิดการตื่นตัวอยู่เสมอ มีความสมบูรณ์แข็งแรง และยังช่วยปรับปรุงกำลังความต้านทาน ให้แก่ร่างกายได้เป็นอย่างดี

3. การพัฒนาจิตใจ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเครียดสูงเพราะจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดี ซึ่งจะส่งผลให้มีสุขภาพทางกายดีตามไปด้วยและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 54) ได้ระบุตัวบ่งชี้ในการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ โดยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง

2. การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ โดย 1) รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย 2) สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ

3. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย โดย 1)

แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน 2) ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น และ 3) มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

วชิรวัชร งามละม่อม (2558, หน้า 57-58) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบ ในการพัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. บุคลิกท่าทาง นับเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่ง เพราะกิริยาท่าทาง คือการสื่อสารที่สำคัญซึ่งจะทำให้ผู้อื่นรู้ถึงจิตใจตลอดจนความนึกคิดของบุคคลผู้นั้น ดังนั้น กิริยาท่าทางหรือบุคลิกภาพที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้สมาชิกกลุ่ม จึงทำให้ผู้อื่นยกย่องและเชื่อถือไว้วางใจ

2. การพูด นับเป็นการสื่อสารที่จะทำให้ผู้อื่นปฏิเสธหรือยอมรับในตัวผู้พูดได้เช่นกัน ซึ่งการพูดในที่นี้รวมทั้งการพูดคุยนับแบบธรรมดาและการพูดแบบเป็นทางการ การพูดที่จะประสบความสำเร็จนั้นมีหลักการเบื้องต้นที่สำคัญ คือการระมัดระวังมิให้คำพูดออกไปเป็นการประทุษร้ายจิตใจผู้ฟัง

3. พัฒนาคุณสมบัติทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นเป็นทางที่จะทำให้ผู้อื่นยอมรับและยกย่อง บุคคลที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อคนอื่น ย่อมจะทำให้ได้รับความสนับสนุนและร่วมมือ

4. พัฒนาคุณสมบัติเฉพาะตัว ทำให้ได้รับการยอมรับจากสมาชิกส่วนใหญ่ ดังนั้นนอกจากความรู้ ความสามารถแล้ว คุณสมบัติเฉพาะตัวบางประการก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะผลักดันให้บุคคลได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย เป็นผู้มีคุณธรรม ได้แก่ เป็นผู้มีนิสัยสุจริตและประพฤติตนอยู่ภายใต้ คุณธรรม ความดี ตามบรรทัดฐานของสังคมนั้น ๆ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการพัฒนาตนเองจะขึ้นอยู่กับ การเตรียมความพร้อมของร่างกายและจิตใจ ที่พร้อมจะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ รวมไปถึงสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านร่างกาย เป็นการพัฒนาในส่วนองร่างกาย บุคลิกท่าทาง การพูด การสื่อสาร การเดิน ซึ่งต้องแสดงออกด้วยความระมัดระวังไม่ให้เกิดผลเสียแก่ตนเองและผู้อื่น

2. **ด้านจิตใจ** เป็นสิ่งที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งซึ่งมาจากภายในจิตใจ เป็นการพัฒนาในส่วนของการจัดการกับความรู้อีกหนึ่งคิดของตนเอง รู้เท่าทันอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง มีสุขภาพจิตดี และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น จะส่งผลให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. **ด้านวิชาชีพ** เป็นการพัฒนาในส่วนของการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เสมอ ค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นแสวงหาโอกาส ฝึกฝน พัฒนาให้เข้าใจจนเกิดความชำนาญ จนนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม

5. การวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

5.1 ความหมายของการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

ในการศึกษาความหมายของการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้สรุปความหมาย ไว้ดังนี้

5.1.1 ความหมายของการวิจัย

รัตนะ บัวสนธ (2556, หน้า 7) กล่าวว่า การวิจัย คือ การแสวงหาความรู้ความจริงด้วยวิธีการที่เป็นระบบ มีเหตุมีผล และน่าเชื่อถือได้

อรรถกร ชัยมูล (2561, หน้า 22) กล่าวว่า การวิจัยเป็นการแสวงหาความรู้ความจริงอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง น่าเชื่อถือ ตรวจสอบได้

5.1.2 ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

เพลินพิศ ธรรมรัตน์ (2550, หน้า 96; อ้างถึงใน ธีรภานุพร แสงฤทธิ์, 2560, หน้า 36) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research: CAR) หรือเรียกสั้น ๆ ว่าวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research) หมายถึงการวิจัยที่ทำในบริบทของชั้นเรียนและมักนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนของตน เป็นการนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาครู ให้ไปสู่ความเป็นเลิศและมีความอิสระทางวิชาการ การวิจัยในชั้นเรียนจึงเป็นการวิจัยลักษณะเชิงปฏิบัติ (Action Research) และควรใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ซึ่งเป็นการวิจัยที่มุ่งนำความรู้ทางวิชาการ หรือการสร้างทฤษฎีหรือแนวคิดใหม่ ๆ ไปพัฒนาเป็นเทคนิคหรือวิธีการที่สามารถนำไปแก้ปัญหาและทดลองใช้ จนได้ผลเป็นที่น่าพอใจแล้วจึงนำไปเผยแพร่ใช้ในวงกว้าง เพื่อการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

พิชิต ฤทธิจรรยา (2557, หน้า 34-35) กล่าวว่า การวิจัย
 ในชั้นเรียนเป็นการวิจัยปฏิบัติการ ที่มีเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้อของ
 ผู้เรียน โดยครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ ในการวางแผนแก้ปัญหาโดยศึกษาสภาพการณ์หรือ
 เพื่อพัฒนาผู้เรียนและช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้บรรลุวัตถุประสงค์และผู้เรียน
 ได้รับประโยชน์สูงสุด

วัลย์รัตน์ สุวรรณชัยรบ (2558, หน้า 49) กล่าวว่า การวิจัยในชั้น
 เรียน หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าหาความรู้จริง เกี่ยวกับกระบวนการเรียนการ
 สอนของครู โดยดำเนินการควบคู่ไปกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน มีวัตถุประสงค์
 เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน มีการนำนวัตกรรมหรือวิธีการที่เหมาะสม
 เข้ามาใช้ในการแก้ปัญหา หรือการพัฒนาดังกล่าวเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี

นัยนา ฉายวงศ์ (2560, หน้า 14) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน
 หมายถึง กระบวนการแสวงหาความรู้ ทักษะหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่ทำโดยครูผู้สอนเพื่อแก้ไข
 ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและนำไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนหรือส่งเสริม
 พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน 4 ขั้นตอน คือ 1) การ
 วางแผนการวิจัยในชั้นเรียน 2) การเก็บรวบรวมข้อมูล 3) การวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอ
 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และ 4) การนำเสนอรายงานผลการวิจัยในชั้นเรียน

ณัฐพร แสงฤทธิ์ (2560, หน้า 38) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือ
 กระบวนการการศึกษาค้นคว้าหาความรู้จริง ที่มีระเบียบแบบแผนที่ชัดเจน โดยครูแสวงหา
 วิธีการแก้ปัญหาให้กับผู้เรียน ไม่ว่าจะด้านการเรียนหรือด้านพฤติกรรม เพื่อให้ผู้เรียน
 สามารถเรียนทันเพื่อน หรือปรับปรุงพฤติกรรมในทางที่ดี ซึ่งการวิจัยในชั้นเรียนนี้สามารถ
 ทำไปพร้อม ๆ กับการเรียนการสอนในห้องเรียนได้

5.1.2 ความหมายของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อและนวัตกรรมการ
 จัดการเรียนรู้อ

ปราโมทย์ พลราชม (2559, หน้า 11 - 12) กล่าวว่า กระบวนการวิจัย
 เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อ หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นจากการวางแผน การจัดกิจกรรมการ
 เรียนการสอน การประเมินผลการเรียนรู้อ และเมื่อวิเคราะห์ผลการเรียนรู้อ หากมีปัญหาการ
 เรียนรู้อ ก็นำไปสู่กระบวนการวิจัยที่เกิดจากการวางแผนการวิจัย ปฏิบัติการแก้ไขหรือ
 พัฒนา สังเกตและรวบรวมข้อมูล สะท้อนความคิดเห็นต่อผลการวิจัยและเขียนรายงาน
 การวิจัย แล้วนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนหรือพัฒนาการเรียนรู้อ

ซึ่งเป็นวงจรของกระบวนการเรียนการสอนและกระบวนการวิจัยที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันตลอดไป

สมทรง นัทรศรี (2561, หน้า 30) กล่าวว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การดำเนินการด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาและคุณภาพงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูศึกษา วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยมีการประสานความร่วมมือในการศึกษา วิจัยกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น และนิเทศติดตามครู เพื่อส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน

ปริดา ชันแข็ง (2562, หน้า 9 – 10) กล่าวว่า นวัตกรรมจัดการกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง วิธีการ แนวคิดรูปแบบ สิ่งประดิษฐ์ใหม่หรือเป็นของที่มีอยู่แล้วแต่นำมาพัฒนาปรับปรุงใหม่ เมื่อนำสิ่งดังกล่าวไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนแล้วสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้ดียิ่งขึ้น

ปริดา ชันแข็ง (2562, หน้า 43) กล่าวว่า นวัตกรรมการศึกษา หมายถึง นวัตกรรมที่ได้รับการพัฒนา ปรับปรุงจนเป็นที่น่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับในช่วงเวลานั้น ๆ ของวงการศึกษา เพื่อช่วยแก้ปัญหา ส่งเสริมการศึกษา และการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจัดเป็นนวัตกรรมประเภทเดียวกันกับนวัตกรรมจัดการกระบวนการเรียนรู้ โดยเป็นการนำสิ่งใหม่ หรือนวัตกรรมที่ได้รับการพัฒนานำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีจุดเน้นที่การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมจัดการการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการในการศึกษาค้นคว้าโดยการนำสิ่งใหม่ ๆ อาจเป็นแนวความคิด หรือ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อน หรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงจากของเดิมที่มีอยู่แล้ว ให้ทันสมัย และได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม เพื่อค้นหาความรู้ ความจริง และนำเอาความรู้และความจริงที่ได้มาช่วยในการแก้ไขปัญหา หรือตัดสินใจในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 ความสำคัญของการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมจัดการการเรียนรู้

การวิจัยนับว่ามีความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เห็นคุณค่า

ประโยชน์ของการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2562 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562, หน้า 9) กำหนดแนวทางการสนับสนุนให้ครูผู้สอนใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ในหมวด 4 ว่าด้วยแนวทางการจัดการศึกษา มาตรา 30 ระบุให้ผู้สอนทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียน ผู้สอนนอกจากจัดกระบวนการเรียนการสอนแล้วยังใช้การวิจัยเพื่อศึกษาปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการรู้คำตอบ พัฒนาสิ่งที่ต้องการพัฒนาควบคู่กันไปด้วยต่อเนื่อง โดยบูรณาการกระบวนการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยให้เป็นกระบวนการเดียวกัน สามารถมองเห็นปัญหา ระบุหรือรู้ปัญหาได้ รู้จักวางแผนการวิจัย เก็บข้อมูลและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ มีหลักฐานการได้มาซึ่งข้อค้นพบ มีเหตุผลอธิบายถึงข้อค้นพบ

นัยนา ฉายวงศ์ (2560, หน้า 60) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญต่อการเรียนการสอนเป็นวิธีการที่ครูใช้แก้ปัญหาพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนและวิธีการสอนอย่างเป็นระบบเชื่อถือได้นอกจากนี้ ยังเป็นแนวทางให้ผู้วิจัยพัฒนางานตนเองด้านวิชาชีพทำให้การทำงานของครูมีประสิทธิผล เกิดการยอมรับในผลงาน และองค์กรมีการพัฒนา

อรรถกร ชัยมูล (2561, หน้า 24) กล่าวว่า การวิจัยมีประโยชน์ มีคุณค่าในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ ทุกฝ่ายจะต้องให้ความสำคัญและมีความจำเป็นที่ต้องส่งเสริมให้มีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

มารุต พัฒผล (2562, หน้า 10) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ ในทุกสาขาวิชาชีพในฐานะที่เป็นระเบียบวิธีการวิจัยที่ช่วยทำให้การพัฒนานวัตกรรมใด ๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือมีความประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด อีกทั้งยังทำให้ได้นวัตกรรมตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากการวิจัยและพัฒนา มีลักษณะเฉพาะคือ การนำผลการวิจัยไปเป็นองค์ความรู้ในการพัฒนานวัตกรรม ทำให้นวัตกรรมที่พัฒนานั้นมีรากฐานองค์ความรู้สนับสนุนอย่างแข็งแกร่ง ทำให้นวัตกรรมสามารถใช้งานได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ มีความสำคัญต่อการเรียนการสอนโดยเป็นวิธีการที่ครูใช้แก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน เป็นแนวทางให้ผู้วิจัยพัฒนางานตนเองด้านวิชาชีพ ทำให้การทำงานของครูมีประสิทธิผล เกิดการยอมรับในผลงาน และองค์กรมีการพัฒนา ซึ่งความจำเป็นอย่างมากที่

ต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เหมาะสมกับผู้เรียน และเพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนวิธีการสอนอย่างเป็นระบบเชื่อถือได้ ซึ่งการพัฒนาวัตกรรมการต่าง ๆ จะช่วยทำให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5.3 องค์ประกอบ/ขั้นตอนการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

ในการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ได้มีนักวิชาการหลายท่านสรุปองค์ประกอบ/ขั้นตอนกระบวนการวิจัยไว้หลากหลาย ดังนี้

นัยนา ฉายวงศ์ (2560, หน้า 14) สรุปกระบวนการวิจัยไว้ 4 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผนการวิจัยในชั้นเรียน 2) การเก็บรวบรวมข้อมูล 3) การวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และ 4) การนำเสนอรายงานผลการวิจัยในชั้นเรียน

ณัฐพร แสงฤทธิ์ (2560, หน้า 8) สรุปขั้นตอนการทำวิจัย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. สำรวจและวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง ขั้นตอนที่ครู สำรวจและวิเคราะห์ปัญหาปัญหาเพื่อนำปัญหามากำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. การกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา หมายถึง ขั้นตอนที่ครูหาวิธีการในการแก้ปัญหามานวัตกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม
3. การพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม หมายถึง ขั้นตอนที่ครูหารูปแบบหรือวิธีการใหม่ ๆ หรือปรับปรุงรูปแบบวิธีการผู้อื่นทำไว้มาใช้ให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาที่ต้องการแก้ไข
4. การนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ หมายถึง ขั้นตอนที่ครูโรงเรียนนำรูปแบบการสอนวิธีการหรือนวัตกรรม ไปใช้สร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลหาแนวทางการวิเคราะห์
5. การสรุปผล หมายถึง ขั้นตอนที่ครู นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ตามแนวทางที่กำหนดไว้ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเขียนสรุปผลการดำเนินงานหรือเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน

พระมหาสายัญ ภิกขุญญ (ชาญชาติ) (2561, หน้า 17) สรุปองค์ประกอบการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน 4 ประเภท ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ ผู้เรียน เนื้อหา เวลา เรียน และเวลาทำแบบทดสอบ
2. กระบวนการ การออกแบบพัฒนาบทเรียนมัลติมีเดีย ประกอบเนื้อหา กิจกรรม และกราฟิก/โปรแกรม
3. ผลผลิต การนำนวัตกรรมทดลองใช้ในกลุ่มตัวอย่าง เพื่อพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขให้ได้ผลดีขึ้น
4. ประยุกต์ใช้ นำไปใช้งานจริง และการประเมินผล ตรวจสอบ การวิเคราะห์การออกแบบ การพัฒนา เผยแพร่ความคิด ใช้วัตกรรมได้ผลหรือลดสภาพ ปัญหาการเรียนการสอน

ปริตตา ชันแข็ง (2562, หน้า 10) สรุปองค์ประกอบของนวัตกรรม การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. นวัตกรรมด้านกิจกรรม
 2. นวัตกรรมด้านสื่อสิ่งพิมพ์
 3. นวัตกรรมด้านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
 4. นวัตกรรมด้านรูปแบบการสอน/เทคนิคการสอน
- บทสรุป องค์ประกอบ/ขั้นตอนการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ ดังนี้
1. สำรวจสภาพปัญหา วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ
 2. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ความเป็นไปได้ในการแก้ปัญหา
 3. ออกแบบ/สร้าง/เลือกวิธีการ รูปแบบหรือนวัตกรรม เพื่อ แก้ปัญหา/พัฒนาหาวิธีการในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม
 4. ทดลองใช้และปรับปรุง หรือตรวจสอบ (อาจทดลองมากกว่า 1 ครั้ง)
 5. ประเมินผลการทดลองใช้ หรือผลการตรวจสอบนวัตกรรม
 6. สรุปผล นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ตามแนวทางที่กำหนดไว้ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเขียนสรุปผลการดำเนินงาน หรือเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ที่ได้จากการ สังเคราะห์แนวคิด งานวิจัยของนักการศึกษาและนักวิชาการต่าง ๆ ได้องค์ประกอบ 5 ด้าน

ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู 3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน 4) ด้านการพัฒนาตนเอง และ 5) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ซึ่งการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้การจัดการศึกษาบรรลุตามจุดประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะครูผู้สอนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนจะดีมากขึ้นเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1. ประวัติสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จัดตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีภารกิจในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นหน่วยงานราชการส่วนกลางที่อยู่ในส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542และแก้ไขเพิ่มเติมตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2560 ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนา การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะกรรมการ คณะอนุ กรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทน กระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบ ให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายสภาพทั่วไป ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สำนักงานงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตั้งอยู่ ณ ศูนย์ราชการอำเภอสว่างแดนดิน ตำบล สว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนครเป็น 1 ในจำนวนเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งหมดจำนวน 225 เขต ของประเทศไทย ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ในวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 โดยใช้ สถานที่ และอาคารสำนักงานของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสว่างแดนดิน อำเภอ สว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร รับผิดชอบจัดการศึกษาใน 7 อำเภอ คือ อำเภอเจริญศิลป์ อำเภอนิคมน้ำอูน อำเภอพรรณานิคม อำเภอส่องดาว อำเภอพังโคน อำเภอวาริชภูมิ และ อำเภอสว่างแดนดิน ตั้งอยู่บ้านเลขที่ 917หมู่ที่ 11 ตำบลสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน

จังหวัดสกลนคร เลขรหัสประจำบ้าน 4786-000034-2 ศูนย์ราชการอำเภอสว่างแดนดิน อยู่ทางด้านทิศตะวันตกของจังหวัดสกลนคร ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครโดยทางรถยนต์ประมาณ 603 กิโลเมตร ห่างจากศาลากลางหรือศูนย์ราชการจังหวัดสกลนคร 83 กิโลเมตร

เขตพื้นที่บริการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย 7 อำเภอ คือ อำเภอสว่างแดนดิน อำเภอพังโคน อำเภอพรรณานิคม อำเภอนิคมน้ำอูน อำเภอวาริชภูมิ อำเภอสองดาว และ อำเภอเจริญศิลป์

2. วิสัยทัศน์

ทิศทางการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2565 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ ดังนี้ "เป็นองค์กรคุณภาพด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยนวัตกรรม"

3. พันธกิจ

ได้กำหนดไว้ ดังนี้

3.1 ส่งเสริมและสนับสนุนจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3.2 สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียม และมีคุณภาพ

3.3 ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพตามหลักสูตร มีความสามารถเป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

3.4 พัฒนานวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนให้มีคุณภาพ

3.5 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การดำรงชีวิต

3.6 พัฒนานวัตกรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ การศึกษาทุกระดับโดยเน้นการมีส่วนร่วม และบูรณาการการจัดการศึกษาเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

4. เป้าประสงค์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 มีเป้าประสงค์ ดังนี้

4.1 ผู้เรียนได้รับโอกาสและพัฒนาให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพตามหลักสูตร มีความสามารถเป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

4.2 ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะ ในศตวรรษที่

4.3 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง และน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การดำรงชีวิต

4.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีนวัตกรรมในการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพโดยเน้นการมีส่วนร่วมและบูรณาการ การจัดการศึกษาที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

5. จุดเน้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 มีจุดเน้น ดังนี้

5.1 พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนมีดี มีวินัย มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ

5.2 เด็กระดับปฐมวัย ได้รับการพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาแจ่มใส และมีนิสัยให้เรียนรู้

5.3 พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง มีทักษะการอ่าน การเขียน และคิดเลข เป็น มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงรุ่งเรือง

5.4 เปลี่ยนบทบาทผู้บริหารให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เปลี่ยนบทบาทครูให้เป็นโค้ช (COACH) ที่มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและคุณลักษณะที่หลักสูตรกำหนด

5.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดมีนวัตกรรมเพื่อการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

5.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดมีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่สะอาดและปลอดภัย มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมรักภักดี ต่อสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามรูปแบบใหม่
3. ส่งเสริมและพัฒนาทักษะชีวิตให้กับผู้เรียนทุกช่วงวัย เพื่อเป็นภูมิคุ้มกันความเสี่ยงในการดำเนินชีวิตทั้งปัจจุบันและอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา
2. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์ มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา (การบริหารและจัดการศึกษาด้วยระบบคุณภาพ การนิเทศติดตาม)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. เพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเท่าเทียมและเสมอภาค
2. พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษายุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา สร้างจิตสำนึกในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และตอบสนองความต้องการของผู้เรียน

7. ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 มีข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทางการศึกษา ดังนี้

7.1. การทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน O-NET ปีการศึกษา 2563 ซึ่งเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 3,034 คน ทำการทดสอบในวันที่ 13 - 14 มีนาคม 2564 ซึ่งผลเปรียบเทียบผลการทดสอบ O - NET นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2562 กับปีการศึกษา 2563 ผลการทดสอบระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น (3.98) เมื่อพิจารณาเป็นรายวิชาพบว่า วิชาภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้น (7.83) วิชาภาษาไทยเพิ่มขึ้น (7.37) วิชาวิทยาศาสตร์เพิ่มขึ้น (3.32) และวิชาคณิตศาสตร์ลดลง (-3.00)

7.2 การทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน O-NET ปีการศึกษา 2563 ซึ่งนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 966 คน ทำการทดสอบในวันที่ 13 - 14 มีนาคม 2564 ซึ่งผลเปรียบเทียบผลการทดสอบ O-NET นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2562 กับปีการศึกษา 2563 พบว่า โดยภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยลดลง (-0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายวิชา พบว่า วิชาภาษาไทยลดลง (-0.73) วิชาภาษาอังกฤษลดลง (-0.08) วิชาวิทยาศาสตร์ลดลง (-0.90) และวิชาคณิตศาสตร์ลดลง (-1.02)

7.3 การประเมินคุณภาพผู้เรียน ปีการศึกษา 2563 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ในการดำเนินงานการประเมินคุณภาพผู้เรียน NT ปีการศึกษา 2563 โดยกลุ่มเป้าหมายเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 มีผู้เข้าสอบจำนวน 4,161 คน ซึ่งผลเปรียบเทียบผลการประเมินความสามารถด้านการอ่าน NT ระหว่างปีการศึกษา 2562 กับปีการศึกษา 2563 พบว่า ในปีการศึกษา 2563 ภาพรวมทั้ง 2 ด้าน มีพัฒนาการเพิ่มขึ้น

- (0.03) เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ความสามารถด้านภาษาไทย มีพัฒนาการเพิ่มขึ้น
 (3.88) ส่วนความสามารถด้านคณิตศาสตร์มีพัฒนาการลดลง (-3.81)

7.4 การประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน RT ปีการศึกษา 2563 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ในการดำเนินงานการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน RT ปีการศึกษา 2563 โดยกลุ่มเป้าหมายเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ทุกคน ปีการศึกษา 2563 มีนักเรียนเข้าสอบจำนวน 3,938 คน ซึ่งผลเปรียบเทียบผลการประเมินความสามารถด้านการอ่าน RT ระหว่างปีการศึกษา 2562 กับปีการศึกษา 2563 พบว่า ปีการศึกษา 2563 มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น (7.48) ด้านการอ่านออกเสียงมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น (11.14) และด้านการอ่านรู้เรื่องมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น (3.32)

กล่าวโดยสรุป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นหน่วยงานราชการส่วนกลางอยู่ในส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยมีภารกิจในการบริหารและ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการ มีการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กปฐมวัย และประชากรวัย การศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง ทั้งนี้ยังส่งเสริมให้ ผู้เรียนเป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และ ประเทศชาติ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ตลอดจนพัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา และบูรณาการการจัดการศึกษา เพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา และการเรียนรู้อย่างเท่าเทียม และเสมอภาค

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กาญจนา ศิลลา (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับ คือ ด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ด้านการไว้วางใจ ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริหารเวลา ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ และด้านการไว้วางใจ และจำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครู พบว่าโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ และด้านการเจรจาต่อรองมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการบริหารเวลา ด้านการสื่อสารด้านการไว้วางใจ ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561, หน้า 67 – 69) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียงสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากสำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานของครู พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

แตกต่างกันกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วินา สุทธิโพธิ์ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2) การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวนสองด้าน ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีวุฒิ การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรี

เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จิตติภูมิ เทพคำ (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีจินตนาการ

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 2) ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเพศ จำแนกตามอายุ จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณัฐพล ทองมูล (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

สุกัญญา สายลวด (2564, หน้า 7) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครู พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน 2) ผลการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครู พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูไม่แตกต่างกัน และ 3) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุพัตรา ภิรมย์ชม (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) บรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ทิชากร จันทรแก้ว (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์การทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ชนัญญาภรณ์ ใจแน่น (2560, หน้า 86) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุนันธิณี ม่วงเนียม (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิเศษโลก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนจัดการเรียนรวมอยู่ในระดับมาก โดยบทบาทที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บทบาทด้านนโยบายและการวางแผน รองลงมาคือ บทบาทด้านการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากร การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนางานและตนเอง รองลงมา คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน และ บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภัทรภา วงศ์พันธ์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ และประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอน ที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน พบว่าโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอน ที่ทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่าโดยภาพรวม แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอนที่ทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่าโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอนที่ทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่าโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก

กรรณิการ์ บุญอาจ (2561, หน้า 80 – 81) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการปฏิบัติงานของครูตามข้อบังคับคุรุสภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพการปฏิบัติงานของครูตามข้อบังคับคุรุสภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) สภาพการปฏิบัติงานของครูตามข้อบังคับคุรุสภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ขวัญชนก เจตชาลา (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะองค์การของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุก 3) คุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วรรษยา ลาบุญ (2563, หน้า 178) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและวุฒิทางการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านบุคลิกภาพ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.644 6) แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูมี 2 ด้าน คือ ด้านความเป็นผู้นำและด้านมนุษยสัมพันธ์

กมลชนก ศรีสุตา (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษา ด้านคุณภาพ

ผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า 1) การปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) การปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน 5) การปฏิบัติงานของครูผู้สอน กับประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียน โดยรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธนพล สะพังเงิน (2564, หน้า 149) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและจำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พรทิพา สีหาคุธ (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ

ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

สกุณา ใบภักดี (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อุณนดา โชติไสว (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวมมี

ความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครู คือภาวะผู้นำในการบริหารจัดการโรงเรียน และภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Mugkasem (2001, Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหาร พบว่า คุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ การมีความเป็นผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การมีทัศนคติด้านบวก และการมีความสามารถในการปรับตัว

Sternberg R.J. (2006, pp. 22–24) ในฐานะสมาชิกของสมาคมผู้บริหารสถานศึกษาแห่งแคลิฟอร์เนีย ได้ศึกษา ถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้น จะต้องประกอบไปด้วย การตัดสินใจที่ชาญฉลาด มีความคิดที่สร้างสรรค์ ในการวิเคราะห์ความคิดของคน และของบุคลากร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเอง และทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

Stoll Louise and Julie Temperley (2009, p. 13) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยศึกษาจากโครงการเรียนรู้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา และโรงเรียนท้องถิ่นทางตะวันตกเฉียงใต้ของประเทศอังกฤษ โดยดำเนินการพัฒนาในช่วงกันยายน ปี 2006 ถึงกุมภาพันธ์ ปี 2008 การพัฒนาใช้ผสมผสานระหว่างการสัมภาษณ์การสำรวจ การสร้างแรงบันดาลใจจากผู้เชี่ยวชาญภายนอก การบันทึกเอกสารสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ ดำเนินการโดย London Centre for Leadership in Learning, Institute of Education University of London ผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่าประกอบไปด้วย 1) จินตนาการ (Imagination) และ 2) การคิดแบบไตร่ตรอง (Thoughtpattern)

Charalampos Mainemelis (2015, Abstract) ได้ศึกษา กรอบความคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบริบทที่หลากหลาย โดยสถาบัน ALBA Graduate Business School, The American College of Greece เป็นการศึกษาเชิงทฤษฎีของความสัมพัทธ์

ระหว่างความคิดสร้างสรรค์และภาวะผู้นำ ความแตกต่างของคำว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์การนำความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และการจัดการความคิดสร้างสรรค์ การศึกษาวิเคราะห์แยกแยะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากทั่วโลก ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) อำนาจความสะอาดของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความคิดสร้างสรรค์ 2) การสร้างผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ และ 3) สนับสนุนการบูรณาการความคิดสร้างสรรค์ที่หลากหลาย

Qingling Zhang (2018, Abstract) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อสนับสนุนครูให้มีความคิดสร้างสรรค์ในมณฑล กวางสี ประเทศจีน เพื่อศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อสนับสนุนครูให้มีความคิดสร้างสรรค์ และศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยสุ่ม จาก 636 โรงเรียน เครื่องมือใช้แบบสอบถามการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ผลการศึกษาพบว่า 1) จุดแข็ง คือ ศักยภาพการเป็นผู้อำนวยความสะดวกอย่างสร้างสรรค์ ของครูทุกคน:จุดอ่อน คือ การเปลี่ยนแปลงของครูและวัฒนธรรมโรงเรียน นโยบายทางการเมืองและนโยบายของรัฐบาลในฐานะผู้ให้โอกาสด้านเศรษฐกิจสังคมวัฒนธรรมและเทคโนโลยีถูกมองว่าเป็นภัยคุกคามอย่างหนึ่งด้วย 2) กลยุทธ์หลักสามข้อได้รับการพัฒนา 1) เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ในการพัฒนา ทีมของครู เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน 2) เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อส่งเสริมสังคมแห่งนวัตกรรม ซึ่งจะก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ทั้งปัจเจกบุคคลของครูและทีมงาน เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน และ 3) ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคลของครูทุกคนเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยในประเทศและงานวิจัย ต่างประเทศ จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ผลการวิจัยหรือผลการศึกษาเหล่านั้น ยังไม่สามารถนำไปใช้ในระบบบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้ทั้งหมด ทั้งนี้เนื่องจาก ยังมีปัจจัยหรือบริบทหลายอย่างที่มีความแตกต่างกันกับสถานศึกษาที่อยู่ต่างสังกัดและต่างเขตพื้นที่การศึกษา ดังนั้น จากการศึกษาในประเด็น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จึงน่าจะมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหาร

สถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ทำการวิจัยโดยตรง จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา และทำการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อที่จะได้องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพและยังทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตลอดจนได้สารสนเทศให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มาพัฒนาตนเองและเสริมสร้างการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และผลการวิจัยจะนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ต่อไป

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่มีส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,277 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 255 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,022 คน จาก 255 โรงเรียน (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2565, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มเลือกโรงเรียนแต่ละขนาดมา ร้อยละ 40 เนื่องจากโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษมีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงเลือกแบบเจาะจงทั้งหมด 7 โรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธี การจับสลากแบบใส่คืน ได้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 โรงเรียน รายละเอียดดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 56 โรงเรียน

โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 45 โรงเรียน

โรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 7 โรงเรียน

1.2.2 ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาแบบเจาะจง โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนละ 1 คน โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนละ 1 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ โรงเรียนละ 1 คน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 108 คน รายละเอียดดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 56 คน

โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 45 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 7 คน

1.2.3 ผู้วิจัยกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนตามขนาดโรงเรียน เพื่อให้เหมาะสมตามจำนวนครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างโดย ผู้วิจัยกำหนดสัดส่วนผู้บริหารสถานศึกษาต่อครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สัดส่วน 1:2 กำหนดสัดส่วนผู้บริหารสถานศึกษาต่อครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลาง สัดส่วน 1:2 และกำหนดสัดส่วนผู้บริหารต่อครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ สัดส่วน 1:8 ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 258 คน รายละเอียดดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 112 คน

โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 90 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 56 คน

ดังนั้น จึงได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 108 คน และครูผู้สอน จำนวน 258 คน รวมทั้งสิ้น 366 คน

1.2.4 ผู้วิจัยทำการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลากเพื่อให้ได้รายชื่อโรงเรียน แยกตามขนาดของสถานศึกษา ดังรายละเอียดตามตาราง 3 - 6

ตาราง 3 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 108 โรงเรียน

โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างแต่ละขนาด	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
โรงเรียนขนาดเล็ก	56	361	417	56	112	168
โรงเรียนขนาดกลาง	45	615	660	45	90	135
โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	19	268	268	7	56	63
รวม	121	1,244	1,346	108	258	366

หมายเหตุ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ปีการศึกษา 2565

ตาราง 4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 56 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอพังโคน						
1. บ้านดอนตาล, โนนสูง	1	4	5	1	2	3
2. บ้านอุมเหมา	1	11	12	1	2	3
3. บ้านทาสาด	1	1	2	1	2	2
4. บ้านสงเปือย	1	5	6	1	2	3
5. บ้านโคกสามัคคี	1	4	5	1	2	3
6. บ้านหนองหญ้าปล้อง	1	2	3	1	2	3

ตาราง 4 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
7. สรางขุ่ย	1	3	4	1	2	3
อำเภอวาริชภูมิ						
8. บ้านดงบังป่าใจด	1	5	6	1	2	3
9. บ้านโพนไผ่	1	6	7	1	2	3
10. บ้านหนองแวง	1	3	4	1	2	3
11. บ้านผักตบ	1	5	6	1	2	3
12. ธาตุกุดพร้าว	1	6	7	1	2	3
อำเภอนิคมคำน้ำขุ่น						
13. บ้านหนองบัวบาน	1	4	5	1	2	3
อำเภอสว่างแดนดิน						
14. บ้านหนองดินดำ	1	6	7	1	2	3
15. บ้านหนองหลักช้าง	1	4	5	1	2	3
16. บ้านหนองหวาย	1	4	5	1	2	3
17. บ้านคำเม็ก(พัฒนาบารุง)	1	4	5	1	2	3
18. บ้านหนองหวา	1	5	6	1	2	3
19. บ้านโคกหลวง	1	5	6	1	2	3
20. บ้านคันชา	1	5	6	1	2	3
21. บ้านธาตุ	1	3	4	1	2	3
22. บ้านบอราง(ผลานิวรรต)	1	5	6	1	2	3
23. บ้านหนองกุง	1	6	7	1	2	3
24. บ้านหนองดินดำ	1	6	7	1	2	3
25. บ้านหนองหลักช้าง	1	4	5	1	2	3

ตาราง 4 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอสว่างแดนดิน						
26. บ้านตายนาคูณวิทยา	1	6	7	1	2	3
27. บ้านคำไชยวาน	1	4	5	1	2	3
28. บ้านนาทม	1	5	6	1	2	3
29. บ้านคำสะแนน	1	5	6	1	2	3
30. บ้านหนองบัวแพ	1	5	6	1	2	3
31. บ้านหนองตาล	1	6	7	1	2	3
32. บ้านทุ่งปลากัด	1	7	8	1	2	3
33. บ้านพันนา	1	6	7	1	2	3
34. บ้านคำนาดี	1	5	6	1	2	3
35. บ้านดอนหัน	1	5	6	1	2	3
อำเภอสองดาว						
36. บ้านไทยเจริญ	1	6	7	1	2	3
37. ชุมชนสองดาว	1	6	7	1	2	3
38. บ้านโพนสว่าง	1	5	6	1	2	3
39. อภัยดำรงธรรม	1	4	5	1	2	3
อำเภอเจริญศิลป์						
40. บ้านทุ่งคำ	1	4	5	1	2	3
41. บ้านนาดี	1	6	7	1	2	3
42. บ้านทุ่งแก	1	2	3	1	2	3
43. บ้านหนองแสง	1	5	6	1	2	3

ตาราง 4 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
44. หุงเจริญพัฒนา	1	5	6	1	2	3
อำเภอพรหมานิคม						
45. บ้านช้างมิ่ง	1	4	5	1	2	3
46. บ้านอุมไผ่ไผ่ทอง	1	4	5	1	2	3
47. บ้านกลางหนองดินดำ	1	4	5	1	2	3
48. บ้านนาสาวนาน	1	5	6	1	2	3
49. บ้านภูเพ็ก	1	4	5	1	2	3
50. บ้านบะฮี	1	6	7	1	2	3
51. บ้านท่าสองคอน	1	5	6	1	2	3
52. บ้านนาตากาง	1	7	8	1	2	3
53. บ้านโคก	1	6	7	1	2	3
54. บ้านเสาชวีญุกุดกอม	1	7	8	1	2	3
55. บ้านเปือย	1	5	6	1	2	3
56. บ้านสว่าง	1	7	8	1	2	3
52. บ้านนาตากาง	1	7	8	1	2	3
53. บ้านโคก	1	6	7	1	2	3
54. บ้านเสาชวีญุกุดกอม	1	7	8	1	2	3
55. บ้านเปือย	1	5	6	1	2	3
56. บ้านสว่าง	1	7	8	1	2	3
รวม	56	361	417	56	112	168

หมายเหตุ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2565

ตาราง 5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลางจำนวน 45 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอพังโคน						
1. บ้านต้นผึ้ง	1	15	16	1	2	3
2. บ้านแร่	1	17	18	1	2	3
3. ชุมชนดงม่วงไข่	1	14	15	1	2	3
4. บ้านผาขาวโพนแพง	1	12	13	1	2	3
อำเภวาริชภูมิ						
5. บ้านตาดภูวง	1	20	21	1	2	3
6. บ้านดงคำโพธิ์	1	13	14	1	2	3
7. บ้านไฮปลาไหล	1	9	10	1	2	3
8. บ้านห้วยบาง	1	9	10	1	2	3
9. บ้านทุ่งเขือก	1	9	10	1	2	3
10. บ้านหนองลาดวิทยาคาร	1	13	14	1	2	3
อำเภอนิคมน้ำอูน						
11. บ้านดงสว่าง	1	9	10	1	2	3
12. บ้านหนองเบญจ	1	11	12	1	2	3
13. บ้านสุวรรณคาม	1	12	13	1	2	3
อำเภอสว่างแดนดิน						
14. บ้านขาม(ขามเขตวิทยาคาร)	1	15	16	1	2	3
15. บ้านคำสะอาด	1	16	17	1	2	3
16. บ้านหนองไผ่	1	14	15	1	2	3

ตาราง 5 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอสว่างแดนดิน						
17. บ้านตาลโกน	1	14	15	1	2	3
18. บ้านหนองหมากแซว	1	11	12	1	2	3
19. บ้านหินโงมโนนสร้างไพ	1	14	15	1	2	3
20. บงใต้โนนรังพัฒนา	1	7	8	1	2	3
21. ชุมชนบงเหนือ	1	7	8	1	2	3
22. บ้านจำปานาถอน	1	7	8	1	2	3
23. บ้านถอน	1	7	8	1	2	3
24. บ้านโพน(เกาะแก้ววิทยา)	1	10	11	1	2	3
25. บ้านดอนเชียงยืน	1	11	12	1	2	3
อำเภอสองดาว						
26. ชุมชนบ้านท่าศิลา	1	15	16	1	2	3
27. บ้านภูตะคาม	1	12	13	1	2	3
28. บ้านสีสุกห้วยโง	1	16	17	1	2	3
29. บ้านหนองม่วง	1	7	8	1	2	3
30. จงกกลิตติขจรวิทยา	1	14	15	1	2	3
อำเภอเจริญศิลป์						
31. บ้านโคกศิลา	1	16	17	1	2	3
32. บ้านดอนชัยวิทยา	1	15	16	1	2	3
33. บ้านเหล่าบ้านถอน	1	19	20	1	2	3
34. บ้านโพนบกหนองฝื่อ	1	16	17	1	2	3

ตาราง 5 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอพรหมานิคม						
35. บ้านดงสง่า	1	15	16	1	2	3
36. บ้านคำแหง	1	15	16	1	2	3
37. บ้านบึง	1	14	15	1	2	3
38. คุนดง	1	15	16	1	2	3
39. บ้านตาเหลี่ยม	1	16	17	1	2	3
40. บ้านเชิงชุม	1	12	13	1	2	3
41. บ้านถอน	1	11	12	1	2	3
42. ชุมชนบ้านนาดีหนองไผ่	1	16	17	1	2	3
43. ชุมชนบดมาดพอกน้อย	1	13	14	1	2	3
44. บ้านพอกใหญ่ดอนต้นม่วง	1	11	12	1	2	3
45. บ้านโนนทรายคำ	1	26	13	1	2	2
รวม	45	615	660	45	90	135

หมายเหตุ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ปีการศึกษา 2565

ตาราง 6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 7 โรงเรียน

โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอพังโคน						
1. บ้านพังโคน(จำปาสამัคคี)	3	40	43	1	8	9
อำเภอสว่างแดนดิน						
2. บ้านงอนหนองพะเนา	5	71	76	1	8	9
3. อนุบาลสว่างแดนดิน	3	35	38	1	8	9
อำเภอเจริญศิลป์						
4. อนุบาลเจริญศิลป์	2	29	31	1	8	9
5. บ้านนาสีนวล	2	35	37	1	8	9
อำเภอพรรณานิคม						
6. อนุบาลพรรณานิคม	3	33	36	1	8	9
7. บ้านสูงเนินสามัคคี	1	25	7	1	8	9
รวม	19	268	268	7	56	63

หมายเหตุ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ปีการศึกษา 2565

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซีสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) ใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่งประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียด ดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ครูผู้สอน
2. ประสบการณ์การทำงาน
 - 2.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 2.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี
 - 2.3 มากกว่า 20 ปี
3. ขนาดของสถานศึกษา
 - 3.1 ขนาดเล็ก
 - 3.2 ขนาดกลาง
 - 3.3 ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความยืดหยุ่น
2. วิสัยทัศน์
3. จินตนาการ
4. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้
2. การปฏิบัติหน้าที่ครู
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

4. การพัฒนาตนเอง

5. การวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนักจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา/การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา/การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีระดับความคิดเห็นมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา/การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา/การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีระดับความคิดเห็นน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา/การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการการสร้างแบบสอบถามและหาคุณภาพของเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใน

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อนาวิเคราะห์ และใช้เป็นกรอบหาแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับวิธีและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อการกำหนดหรือออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามจากหนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3 สร้างแบบสอบถาม “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2” และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องและครอบคลุมกรอบแนวคิด นิยามศัพท์เฉพาะ ความเหมาะสมของภาษาข้อความ เมื่อที่ปรึกษาได้ให้ความเห็นชอบแล้ว ได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา(Content Validity) การใช้ภาษา (Wording) ความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Congruence) เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.4 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง เหมาะสมของภาษา การใช้ถ้อยคำ โดยคณะผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตามคุณสมบัติและรายนามดังนี้

3.4.1 อาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน

3.4.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรคณะครุศาสตร์ดุสิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.4.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร์ดุสิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.4.2 บุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ดร.สนธยา หลักทอง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.4.3 ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ ดร.สิงห์ ประเสริฐ นาคโคตรคำ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านไฮหย่อง (ภูเงินประชา นุกูล) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.4.4 ครูผู้สอนวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ นายพรชัย หัสกรรจ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดงคำโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

โดยผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC เท่ากับ 0.6–1.0 ไว้ใช้

3.5 นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC) แล้วนำผลการวิเคราะห์ข้อคำถามจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญมา ปรับปรุงแบบสอบถาม และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ความเห็นชอบในการ ดำเนินการขั้นต่อไป

3.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 10 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 10 คน และ ครูผู้สอน 40 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

3.7 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก รายข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Coerelation) โดยตัดข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป มาวิเคราะห์หาค่าเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's - Coerelation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) โดยมีค่าอำนาจจำแนกและค่าความ เชื่อมั่น ดังนี้

3.7.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.74–0.93 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

3.7.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.58–0.90 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

3.8 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

3.9 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ขอหนังสือรับรองการทำวิจัย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.2 ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูล

3.3 ผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปทุกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพร้อมกับขอความอนุเคราะห์ทางโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามผ่านแบบฟอร์ม ออนไลน์ (Google Forms) ภายใน 15 วัน หากกลุ่มตัวอย่างใดยังตอบแบบสอบถามไม่ครบ ผู้วิจัยจะเดินทางไปติดต่อเพื่อขอให้ผู้ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างดำเนินการตอบแบบสอบถามให้เรียบร้อย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติตามลำดับ ดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม พบว่าแบบสอบถามทั้งหมดมีความสมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์

4.2 นำแบบสอบถามที่ได้ ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด

4.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 5.2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติ ดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.2.1 การตรวจสอบความตรง (Valibity) ของแบบสอบถามโดยใช้หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

5.2.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของ เพียร์สัน (Pearson)

5.2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

5.3.1 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” ใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยยึดเกณฑ์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 67) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา/การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา/การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา/การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3.2 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการ
ดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน” ดังนี้

5.3.2.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test
แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ชนิด Independent Sample)

5.3.2.2 ประสบการณ์การทำงาน ใช้สถิติทดสอบ ค่า (F-test)
ชนิด การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA ถ้าในกรณีพบความ
แตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé -Method)
หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5.3.2.3 ขนาดของสถานศึกษา ใช้สถิติทดสอบ ค่า (F-test) ชนิด
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA ในกรณีพบความแตกต่างของ
ค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé -Method) หรือ LSD
วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5.3.3 สมมติฐานข้อที่ 4 การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์
ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน ดังนี้

5.3.3.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่าที
(t-test แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ชนิด Independent Sample)

5.3.3.2 ประสิทธิภาพการทำงาน ใช้สถิติทดสอบค่า (F-test)

ชนิด การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ่ ((Scheffé -Method)หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5.3.3.3 ขนาดของสถานศึกษา ใช้สถิติทดสอบค่า (F-test) ชนิด

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ่ (Scheffé -Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5.3.4 สมมติฐานข้อที่ 5 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก” ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) มีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวกแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกัน ถ้าเป็นไปในทิศทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน โดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376 – 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

5.3.5 สมมติฐานข้อที่ 6 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผู้วิจัยได้หาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 โดยนำผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอน มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน แล้วสรุปเป็นแนวทางในการการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ดังต่อไปนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

1.1 เกณฑ์กำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญในการหาแนวทางพัฒนา ดังนี้

1.1.1 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป

1.1.2 กำหนดผู้เชี่ยวชาญเป็น 4 กลุ่ม คือ

1.1.2.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนสาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน

1.1.2.2 ผู้บริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่มีประสบการณ์ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 2 คน

1.1.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศด้านการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 3 คน ที่มาจากโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

1.1.2.4 ครูผู้สอน วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนและมีประสบการณ์ด้านการพัฒนาภาวะเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 3 คน ที่มาจากโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

1.2 ผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกตามเกณฑ์ ประกอบด้วย

1.2.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์สอนในสถาบันอุดมศึกษา ไม่นต่ำกว่า 10 ปี ได้แก่

1.2.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2.2 ผู้บริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหาร ได้แก่

1.2.2.1 นางภิญญาพัชญ์ ไพเรืองโสม ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2

1.2.2.2 นายอัครเดช สุราชวงศ์ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหาร มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โรงเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก 1 คน โรงเรียนขนาดกลาง 1 คน และขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 1 คน ดังนี้

1.2.3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก นายพรศักดิ์ อังกาสิทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.2.3.2 โรงเรียนขนาดกลาง นายทองใบ ฐระนนท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยเหล็กไฟ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.2.3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ นางมะลิวัลย์ เชื้อนศิริ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองพะเนา 126 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.2.4 ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า
ครูชำนาญการพิเศษ ดังนี้

1.2.4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก นางพิสมัย โดงาม ครูชำนาญการ
พิเศษโรงเรียนบ้านธาตุกุดพร้าว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2

1.2.4.2 โรงเรียนขนาดกลาง นางจันทร์สุดา จันทร์นันท
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านกุดตะกาบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนครเขต 2

1.2.4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ นางวรรณิ มายูร
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านพังโคน(จำปาสามัคคีวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางยกระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
โดยนำผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีอำนาจ
พยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอน มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง จากนั้น
นำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องเหมาะสม แล้วนำไป
สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ใช้เทคนิค
การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอเป็นรายชื่อเรียงลำดับตามความถี่
จากมากไปหาน้อย

3.2 นำร่างแบบสอบถามที่สร้าง เสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบ
ความ ถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา
(Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording)
และด้านอื่น ๆ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาที่กรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้วแต่ละชุดนำไปลงรหัสเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและนำเสนอข้อมูลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบที (t - test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบเอฟ (F - test)
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง

df	แทน	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2
X_t	แทน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม
X_1	แทน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่น
X_2	แทน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์
X_3	แทน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจินตนาการ
X_4	แทน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
Y_t	แทน	การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน โดยรวม
Y_1	แทน	การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้
Y_2	แทน	การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู
Y_3	แทน	การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน
Y_4	แทน	การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ด้านการพัฒนาตนเอง
Y_5	แทน	การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
α	แทน	ค่าคงที่ของพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
S.E. _b	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์

S.E.est	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
Y'	แทน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'	แทน ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายการวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่งประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1.2.1 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.2.2 วิเคราะห์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.2.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

1.2.3.1 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ (t – test, ชนิด Independent Samples Test)

1.2.3.2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน โดยใช้สถิติ (F – test, ชนิด One – Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe-Method) หรือ LSD ตามความเหมาะสม

1.2.4 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

1.2.4.1 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่ต่างกัน โดยใช้สถิติ (t – test, ชนิด Independent Samples Test)

1.2.4.2 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน โดยใช้สถิติ (F – test, ชนิด One – Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe – Method) หรือ LSD ตามความเหมาะสม

1.2.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ

ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

1.2.6 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่ละขั้นตอน (Stepwise multiple Regression)

ตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล จำนวน 366 ฉบับ จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 โรงเรียน ได้แบบสอบถามกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์จำนวน 366 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นได้ตรวจความสมบูรณ์และความถูกต้องตามเกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามที่กำหนดไว้ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายการวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการหาค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดนำเสนอ ดังตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน(คน)	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	108	29.50
2. ครูผู้สอน	258	70.50
รวม	366	100
ประสบการณ์การทำงาน		
1. น้อยกว่า 10 ปี	155	42.30
2. ระหว่าง 10 – 20 ปี	121	33.10
3. มากกว่า 20 ปี	90	24.60
รวม	366	100
ขนาดของสถานศึกษา		
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	168	45.90
2. โรงเรียนขนาดกลาง	135	36.90
3. โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	63	17.20
รวม	366	100

จากตาราง 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 366 คน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 เป็นครูผู้สอน จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 70.50

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 42.30 รองลงมาคือ ระหว่าง 10 – 20 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 33.10 และ น้อยที่สุดคือ มากกว่า 20 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 24.60

เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ

45.90 รองลงมาอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 36.88 และน้อยที่สุดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 17.21

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1.2.1 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตาราง 8 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ (n = 366)		การแปล ความหมาย	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านความยืดหยุ่น	4.41	0.52	มาก	1
2	ด้านวิสัยทัศน์	4.40	0.54	มาก	3
2	ด้านจินตนาการ	4.33	0.56	มาก	4
2	ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.41	0.55	มาก	2
รวม		4.39	0.50	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.41$) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.41$) ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.40$) และด้านจินตนาการ ($\bar{X} = 4.33$) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
อยู่ในระดับมาก”

ตาราง 9 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประณตศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น

ด้านความยืดหยุ่น	ค่าสถิติ (n = 366)		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารมีทักษะความสามารถในการคิด แก้ไข ปัญหาได้หลากหลายวิธีและเหมาะสมกับ สถานการณ์ต่าง ๆ อย่างทันที่วงที่	4.44	0.56	มาก	3
2. ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปสามารถรับมือและ ปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.44	0.57	มาก	4
3. ผู้บริหารรับฟังและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ไม่ยึดติดกฎเกณฑ์และความคุ้นเคยแบบเดิม ๆ เมื่อมี เหตุผลอื่นมาสนับสนุนเพียงพอ และเมื่อสถานการณ์ มีความเปลี่ยนแปลง	4.34	0.60	มาก	7
4. ผู้บริหารนำความคิดเห็นที่แตกต่างและ ข้อเสนอแนะ มาเป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหาเพื่อ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และสามารถจัดการกับ ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์	4.35	0.64	มาก	6
5. ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัว เพื่อสร้าง บรรยากาศที่ดีในการทำงานและประสานงานกับ ผู้ร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.39	0.62	มาก	5

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้านความยืดหยุ่น	คาสติติ (n = 366)		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
6. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจระหว่างฝ่ายบริหาร คณะครู นักเรียน และผู้ปกครอง	4.46	0.67	มาก	2
7. ผู้บริหารสามารถตัดสินใจ จัดการปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ โดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น และสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อให้เกิดการตัดสินใจที่ดีที่สุดได้	4.46	0.63	มาก	1
รวม	4.41	0.52	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านความยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสามารถตัดสินใจจัดการปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ โดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น และสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อให้เกิดการตัดสินใจที่ดีที่สุดได้ ($\bar{X} = 4.46$) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจระหว่างฝ่ายบริหาร คณะครู นักเรียน และผู้ปกครอง ($\bar{X} = 4.46$) และ ผู้บริหารมีทักษะความสามารถในการคิด แก้ไขปัญหาได้หลากหลายวิธี และเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างทันท่วงที ($\bar{X} = 4.44$) ตามลำดับ

ตาราง 10 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์

ด้านวิสัยทัศน์	ค่าสถิติ (n = 366)		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทสถานศึกษาร่วมกันเพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จ ในการจัดการศึกษา	4.40	0.62	มาก	3
2. ผู้บริหารมีการระบุวิสัยทัศน์ที่มีจุดเน้น (อัตลักษณ์) ที่มุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	4.40	0.61	มาก	2
3. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์นโยบาย ทั้งในระดับประเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และท้องถิ่น เพื่อนำมากำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	4.35	0.66	มาก	6
4. ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้ครู และผู้เกี่ยวข้องเข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน โดยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์	4.40	0.63	มาก	4
5. ผู้บริหารโน้มน้าว จูงใจให้ครูและผู้เกี่ยวข้องยอมรับ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.39	0.62	มาก	5
6. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โดยเป็นที่ปรึกษา ให้กำลังใจ แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์	4.43	0.60	มาก	1
รวม	4.39	0.54	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือผู้บริหารกำหนดเป้าหมาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โดยเป็นที่ปรึกษา ให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.43$) ผู้บริหารมีการระบุวิสัยทัศน์ที่มีจุดเน้น (อัตลักษณ์) ที่มุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.40$) และผู้บริหารมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทสถานศึกษาร่วมกันเพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จ ในการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.40$) ตามลำดับ

ตาราง 11 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านจินตนาการ

ด้านจินตนาการ	ค่าสถิติ (n = 366)		การแปลความหมาย	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการคาดคะเนความเป็นไปได้ได้อย่างถูกต้องแม่นยำหรือใกล้เคียง โดยใช้ข้อมูลที่เป็นเหตุเป็นผล	4.24	0.65	มาก	6
2. ผู้บริหารสามารถคาดคะเนปัญหาที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าจากการดำเนินการ และวางแผนแก้ไขปัญหานั้น อย่างเป็นรูปธรรม	4.29	0.66	มาก	5
3. ผู้บริหาร มีทักษะ ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้ครูและบุคลากร	4.31	0.66	มาก	4
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการมองเห็นภาพความสำเร็จของสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อนำไปสู่นวัตกรรมในการเรียนรู้	4.37	0.61	มาก	2

ตาราง 11 (ต่อ)

ด้านจินตนาการ	คาสถิติ (n = 366)		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
5. ผู้บริหารมองเห็นปัญหา หรือแนวโน้มของสิ่งที่จะเกิดขึ้นที่คนอื่นมองไม่เห็น หรือคาดไม่ถึง โดยมีแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่แปลกใหม่ และสร้างสรรค์	4.34	0.64	มาก	3
6. ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงความรู้จากสิ่งที่คุณเคยไปสู่สิ่งแปลกใหม่ เพื่อตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ และสามารถทำสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นได้จริง	4.41	0.57	มาก	1
รวม	4.33	0.56	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านจินตนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงความรู้จากสิ่งที่คุณเคยไปสู่สิ่งแปลกใหม่ เพื่อตัดสินใจ แก้ปัญหาต่างๆ และสามารถทำสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นได้จริง ($\bar{X} = 4.41$) ผู้บริหารมีความสามารถในการมองเห็นภาพความสำเร็จของสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อนำไปสู่นวัตกรรมในการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.37$) และ ผู้บริหารมองเห็นปัญหา หรือแนวโน้มของสิ่งที่จะเกิดขึ้นที่คนอื่นมองไม่เห็น หรือคาดไม่ถึง โดยมีแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่แปลกใหม่ และสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.34$) ตามลำดับ

ตาราง 12 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ค่าสถิติ (n = 366)		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดได้หลายทิศทางอย่างมีระบบ มีความคิด แนวทางและทัศนคติใหม่ ๆ เข้าใจและมองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรอบด้าน	4.40	0.66	มาก	5
2. ผู้บริหารสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยวิธีการค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และเหมาะสมกับสถานการณ์	4.43	0.66	มาก	2
3. ผู้บริหารมีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ โดยผ่านการคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผล	4.40	0.60	มาก	4
4. ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาด ไหวพริบดี เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน	4.39	0.64	มาก	6
5. ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถบูรณาการวิธีการทำงานได้หลากหลาย โดยอาศัยการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์	4.42	0.61	มาก	3
6. ผู้บริหารมีความสามารถในการทำสิ่งใหม่ อันก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยน การเปลี่ยนแปลง โดยเป็นไปในทางที่สร้างสรรค์	4.44	0.61	มาก	1
รวม	4.41	0.55	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการทำสิ่งใหม่อันก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยน การเปลี่ยนแปลง โดยเป็นไปในทางที่สร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.44$) ผู้บริหารสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยวิธีการค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดอย่างรวดเร็วถูกต้อง และเหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.43$) และผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถบูรณาการวิธีการทำงานได้หลากหลาย โดยอาศัยการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.42$) ตามลำดับ

1.2.1 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ดังตาราง 13 - 18

ตาราง 13 ระดับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม

การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน	ค่าสถิติ (n = 366)		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการจัดการเรียนรู้	4.45	0.50	มาก	4
2. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	4.51	0.44	มากที่สุด	2
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.57	0.43	มากที่สุด	1
4. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.51	0.48	มากที่สุด	3
5. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	4.32	0.53	มาก	5
รวม	4.47	0.39	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดสามด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X} = 4.58$) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ($\bar{X} = 4.51$) และด้านด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.51$) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

ตาราง 14 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการจัดการเรียนรู้

ด้านการจัดการเรียนรู้	ค่าสถิติ (n = 366)		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. มีส่วนร่วมในการพัฒนาและส่งเสริมหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับชุมชน ท้องถิ่น และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เพื่อตรงกับความต้องการของผู้เรียน	4.53	0.58	มากที่สุด	1
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย	4.52	0.58	มากที่สุด	2
3. มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนตามความถนัด ความสนใจ มีปัญญาผู้คิด และมีความสุขในการเรียน	4.46	0.61	มาก	3
4. มีการจัดเตรียมสื่อ วัสดุการเรียนการสอนให้เพียงพอ รวมทั้งแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	4.35	0.65	มาก	6

ตาราง 14 (ต่อ)

ด้านการจัดการเรียนรู้	ค่าสถิติ (n = 366)		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
5. มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถชี้เทคโนโลยีสารสนเทศประกอบการจัดการเรียนการสอนได้อย่างหลากหลาย	4.42	0.60	มาก	5
6. มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่หลากหลาย และตรงตามสภาพจริง	4.45	0.55	มาก	4
รวม	4.45	0.50	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดสองข้อและอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีส่วนร่วมในการพัฒนาและส่งเสริมหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับชุมชน ท้องถิ่น และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เพื่อตรงกับความต้องการของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.53$) มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.52$) และ มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนตามความถนัด ความสนใจ มีปัญญา รู้คิด และมีความสุขในการเรียน ($\bar{X} = 4.46$) ตามลำดับ

ตาราง 15 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู

ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	ค่าสถิติ (n = 366)		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. สามารถบูรณาการความรู้ และเทคนิค วิธีการต่าง ๆ ในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนได้	4.45	0.56	มาก	6
2. มีความเข้าใจแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน	4.52	0.56	มากที่สุด	3
3. ดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ และรายงานผลการพัฒนาคุณภาพ ได้อย่างเป็นระบบ	4.56	0.51	มากที่สุด	1
4. มีการจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนและมีการจัดห้องเรียนหรือสถานที่ให้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอน	4.48	0.54	มาก	5
5. ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ	4.54	0.53	มากที่สุด	2
6. บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอน ในการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ	4.49	0.55	มาก	4
รวม	4.51	0.44	มากที่สุด	

จากตาราง 15 พบว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดสามข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ

และรายงานผลการพัฒนาคุณภาพ ได้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.56$) ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.54$) และมีความเข้าใจแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ($\bar{X} = 4.52$) ตามลำดับ

ตาราง 16 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	ค่าสถิติ (n = 366)		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. มีการร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.55	0.52	มากที่สุด	5
2. มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน	4.60	0.51	มากที่สุด	2
3. ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม	4.53	0.58	มากที่สุด	7
4. มีความรู้ และเข้าใจในวิถีชีวิต วัฒนธรรม ประเพณีของแต่ละชุมชน และส่งเสริม อนุรักษ์ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.55	0.55	มากที่สุด	6
5. เป็นสื่อกลางในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	4.59	0.54	มากที่สุด	4
6. ประพฤติ ปฏิบัติตนให้เป็นสมาชิกที่ดีของชุมชนเป็นแบบอย่างของพลเมืองตามวิถีทางของประชาธิปไตย	4.59	0.51	มากที่สุด	3

ตาราง 16 (ต่อ)

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	ค่าสถิติ (n = 366)		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
7. มีการแต่งกายและวางตนให้เหมาะสมเป็นที่ เคารพนับถือของนักเรียนและผู้ปกครอง	4.63	0.53	มากที่สุด	1
รวม	4.58	0.43	มากที่สุด	

จากตาราง 16 พบว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการแต่งกายและวางตนให้เหมาะสมเป็นที่เคารพนับถือของนักเรียนและผู้ปกครอง ($\bar{X} = 4.63$) มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.60$) และประพฤติกปฏิบัติตนให้เป็นสมาชิกที่ดีของชุมชนเป็นแบบอย่างของพลเมืองตามวิถีทางของประชาธิปไตย ($\bar{X} = 4.59$) ตามลำดับ

ตาราง 17 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง

ด้านการพัฒนาตนเอง	ค่าสถิติ (n = 366)		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ศึกษาค้นคว้า แสวงหาความรู้ ฝึกฝน เพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถอยู่เสมอ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน	4.54	0.50	มากที่สุด	3

ตาราง 17 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาตนเอง	คาสติติ (n = 366)		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
2. เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนาและการประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.52	0.52	มากที่สุด	4
3. มีการรายงานสรุปผลการเข้าร่วมประชุมสัมมนา	4.39	0.66	มาก	6
4. เข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรทางวิชาชีพครู เช่น ชมรมครู และเป็นวิทยากร ในการประชุม อบรม สัมมนา หรือกิจกรรมทางวิชาการอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครู	4.45	0.62	มาก	5
5. ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	4.58	0.56	มากที่สุด	1
6. เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ	4.57	0.58	มากที่สุด	2
รวม	4.51	0.48	มากที่สุด	

จากตาราง 17 พบว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดสี่ข้อและอยู่ในระดับมากสามข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.58$) เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 4.57$) และศึกษาค้นคว้า แสวงหาความรู้ ผักผ่อน เพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถอยู่เสมอ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.54$) ตามลำดับ

ตาราง 18 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีต่อการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	ค่าสถิติ (n = 334)		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. รู้และเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ และหลักการของการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	4.36	0.61	มาก	1
2. เลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลในกิจกรรมการแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่เหมาะสมกับผู้เรียน	4.34	0.61	มาก	2
3. เรียนรู้และร่วมมือกับครูในโรงเรียนในการทำวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้และแก้ปัญหาการเรียนรู้นักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.33	0.65	มาก	5
4. ทำการวิจัย เพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.34	0.68	มาก	4
5. นำวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนาหรือตัดสินใจในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	4.34	0.63	มาก	3
6. ส่งเสริมให้ครูนำเสนอผลการวิจัยเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงาน	4.21	0.62	มาก	6
รวม	4.32	0.53	มาก	

จากตาราง 18 พบว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียง

ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ รู้และเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ และหลักการของการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.36$) เลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลในกิจกรรมการแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.34$) และนำวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนาหรือตัดสินใจในการจัดการเรียนรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ($\bar{X} = 4.34$) ตามลำดับ

1.2.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

1.2.3.1 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ (t-test, ชนิด Independent Samples Test) ดังตาราง 19

ตาราง 19 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ผู้บริหาร (n=108)		ครูผู้สอน (n=258)		t	Sig.
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านความยืดหยุ่น	4.50	0.52	4.37	0.51	2.059*	0.040
2	ด้านวิสัยทัศน์	4.47	0.52	4.37	0.54	1.613	0.108
3	ด้านจินตนาการ	4.36	0.54	4.31	0.57	0.682	0.496
4	ด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	4.44	0.53	4.40	0.57	0.553	0.581
	รวม	4.44	0.47	4.36	0.51	1.312	0.190

จากตาราง 19 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความยืดหยุ่น โดยความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ยกเว้นด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 บางส่วน ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน”

1.2.3.2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน นำเสนอดังตาราง 20

ตาราง 20 การเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	.518	2	.259	.965	.382
	ภายในกลุ่ม	97.501	363	.269		
	รวม	98.020	365			
2. ด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	.392	2	.196	.680	.507
	ภายในกลุ่ม	104.531	363	.288		
	รวม	104.922	365			

ตาราง 20 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. ด้านจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	.437	2	.219	.696	.499
	ภายในกลุ่ม	114.068	363	.314		
	รวม	114.506	365			
4. ด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.212	2	.106	.343	.710
	ภายในกลุ่ม	111.937	363	.308		
	รวม	112.149	365			
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.281	2	.140	.563	.570
	ภายในกลุ่ม	90.505	363	.249		
	รวม	90.786	365			

จากตาราง 20 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน ที่มีประสพการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสพการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกัน”

1.2.3.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน นำเสนอตั้งตาราง 21

ตาราง 21 การเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	.065	2	.033	.121	.886
	ภายในกลุ่ม	97.954	363	.270		
	รวม	98.020	365			
2. ด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	.731	2	.365	1.273	.281
	ภายในกลุ่ม	104.192	363	.287		
	รวม	104.922	365			
3. ด้านจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	.753	2	.376	1.201	.302
	ภายในกลุ่ม	113.753	363	.313		
	รวม	114.506	365			
4. ด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.190	2	.095	.308	.735
	ภายในกลุ่ม	111.959	363	.308		
	รวม	112.149	365			
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.323	2	.162	.648	.523
	ภายในกลุ่ม	90.463	363	.249		
	รวม	90.786	365			

จากตาราง 21 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน ที่มีขนาด
ของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน”

1.2.4 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

1.2.4.1 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน นำเสนอ ดังตาราง 22

ตาราง 22 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยภาพรวม

ด้าน	การปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ผู้บริหาร (n=108)		ครูผู้สอน (n=258)		t	Sig.
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการจัดการเรียนรู้	4.50	0.47	4.44	0.51	1.013	.312
2	ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	4.53	0.45	4.50	0.43	.754	.451
3	ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ปกครองและชุมชน	4.61	0.41	4.56	0.44	1.007	.315
4	ด้านการพัฒนาตนเอง	4.45	0.45	0.53	0.45	-1.609	.109
5	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนา นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	4.30	0.57	4.32	0.52	-.322	.747
	รวม	4.48	0.40	4.47	0.39	.194	.846

จากตาราง 22 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน”

1.2.4.2 การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน นำเสนอตาราง 23

ตาราง 23 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

การปฏิบัติหน้าที่ครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.505	2	.253	1.019	.362
	ภายในกลุ่ม	89.995	363	.248		
	รวม	90.500	365			
2. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	ระหว่างกลุ่ม	.020	2	.010	.051	.950
	ภายในกลุ่ม	69.850	363	.192		
	รวม	69.869	365			
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	.137	2	.068	.365	.695
	ภายในกลุ่ม	67.994	363	.187		
	รวม	68.130	365			
4. ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.087	2	.044	.216	.806
	ภายในกลุ่ม	73.024	363	.201		
	รวม	73.111	365			

ตาราง 23 (ต่อ)

การปฏิบัติหน้าที่ครู แปรปรวน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
5. ด้านการวิจัยเพื่อ พัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.077	2	.038	.135	.873
	ภายในกลุ่ม	102.699	363	.283		
	รวม	102.746	365			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.018	2	.009	.059	.943
	ภายในกลุ่ม	55.900	363	.154		
	รวม	55.919	365			

จากตาราง 23 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกัน”

1.2.4.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 นำเสนอดังตาราง 24

ตาราง 24 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารศึกษาและครูผู้สอนที่มีขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

การปฏิบัติงาน ของครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การจัดการ เรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.598	2	.299	1.207	.300
	ภายในกลุ่ม	89.903	363	.248		
	รวม	90.500	365			
2. การปฏิบัติ หน้าที่ครู	ระหว่างกลุ่ม	.533	2	.267	1.396	.249
	ภายในกลุ่ม	69.336	363	.191		
	รวม	69.869	365			
3. ความสัมพันธ์ กับผู้ปกครองและ ชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	.339	2	.170	.908	.404
	ภายในกลุ่ม	67.791	363	.187		
	รวม	68.130	365			
4. การพัฒนา ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.689	2	.344	1.726	.179
	ภายในกลุ่ม	72.423	363	.200		
	รวม	73.111	365			
5. การวิจัยเพื่อ พัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.057	2	.029	.102	.903
	ภายในกลุ่ม	102.688	363	.283		
	รวม	102.746	365			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.317	2	.159	1.035	.356
	ภายในกลุ่ม	55.602	363	.153		
	รวม	55.919	365			

จากตาราง 24 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษามีความแตกต่างกัน”

1.2.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน(Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) นำเสนอดังตาราง 25

ตาราง 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X _t	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y _t
X ₁											
X ₂	.840**										
X ₃	.745**	.802**									
X ₄	.752**	.803**	.825**								
X _t	.904**	.935**	.919**	.921**							
Y ₁	.605**	.584**	.679**	.674**	.692**						
Y ₂	.550**	.569**	.612**	.631**	.643**	.649**					
Y ₃	.602**	.622**	.541**	.653**	.657**	.610**	.746**				
Y ₄	.518**	.583**	.528**	.627**	.614**	.564**	.654**	.681**			
Y ₅	.507**	.543**	.550**	.619**	.604**	.504**	.558**	.565**	.716**		
Y _t	.666**	.694**	.699**	.768**	.769**	.800**	.854**	.851**	.863**	.813**	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์(X) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาพโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy}=.769$) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านจินตนาการกับด้านการจัดการเรียนรู้ ($r_{x_3y_1}=.679$) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กับด้านการจัดการเรียนรู้($r_{x_4y_1}=.674$) และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กับด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน($r_{x_4y_3}=.653$) ตามลำดับ

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม (Y_t)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	โดยรวม	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความยืดหยุ่น(X_1)	.666**	ปานกลาง
2. ด้านวิสัยทัศน์(X_2)	.694**	ปานกลาง
3. ด้านจินตนาการ(X_3)	.699**	ปานกลาง
4. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์(X_4)	.768**	สูง
รวม (X_t)	.769**	สูง

จากตาราง 26 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r_{x_t y_t}=.769$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์($r_{x_4 y_t}=.768$) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ส่วนด้านจินตนาการ($r_{x_3 y_t}=.699$ ด้านวิสัยทัศน์($r_{x_2 y_t}=.694$) และด้านความยืดหยุ่น($r_{x_1 y_t}=.666$) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางตามลำดับ

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_1)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความยืดหยุ่น(X_1)	.605**	ปานกลาง
2. ด้านวิสัยทัศน์(X_2)	.584**	ปานกลาง
3. ด้านจินตนาการ(X_3)	.679**	ปานกลาง
4. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์(X_4)	.674**	ปานกลาง
รวม (X_t)	.692**	ปานกลาง

จากตาราง 27 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r_{xy1}=.692$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านจินตนาการ ($r_{x_3y1}=.679$) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์($r_{x_4y1}=.674$) ด้านความยืดหยุ่น($r_{x_1y1}=.605$) และด้านวิสัยทัศน์ ($r_{x_2y1}=.584$) ตามลำดับ

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_2)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_2)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความยืดหยุ่น(X_1)	.550**	ปานกลาง
2. ด้านวิสัยทัศน์(X_2)	.569**	ปานกลาง
3. ด้านจินตนาการ(X_3)	.612**	ปานกลาง
4. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์(X_4)	.631**	ปานกลาง
รวม (X_t)	.643**	ปานกลาง

จากตาราง 28 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r_{xy2}=.643$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์($r_{x4y2}=.631$) ด้านจินตนาการ($r_{x3y2}=.612$) และด้านวิสัยทัศน์ ($r_{x2y2}=.569$) และด้านความยืดหยุ่น ($r_{x2yt}=.550$) ตามลำดับ

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน(Y_3)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความยืดหยุ่น(X_1)	.602**	ปานกลาง
2. ด้านวิสัยทัศน์(X_2)	.622**	ปานกลาง
3. ด้านจินตนาการ(X_3)	.541**	ปานกลาง
4. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์(X_4)	.653**	ปานกลาง
รวม (X_t)	.657**	ปานกลาง

จากตาราง 29 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r_{xy3}=.657$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์($r_{x4y3}=.653$) ด้านวิสัยทัศน์ ($r_{x2y3}=.622$) ด้านความยืดหยุ่น($r_{x1y3}=.602$) และ ด้านจินตนาการ ($r_{x1y3}=.541$) ตามลำดับ

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง (Y_4)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ด้านการพัฒนาตนเอง	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความยืดหยุ่น(X_1)	.518**	ปานกลาง
2. ด้านวิสัยทัศน์(X_2)	.583**	ปานกลาง
3. ด้านจินตนาการ(X_3)	.528**	ปานกลาง
4. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์(X_4)	.627**	ปานกลาง
รวม (X_4)	.614**	ปานกลาง

จากตาราง 30 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r_{xy4}=.614$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($r_{x4y4}=.627$) ด้านวิสัยทัศน์ ($r_{x2y4}=.583$) ด้านจินตนาการ ($r_{x3y4}=.528$) และ ด้านความยืดหยุ่น ($r_{x3y4}=.518$) ตามลำดับ

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (Y_5)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความยืดหยุ่น(X_1)	.507**	ปานกลาง
2. ด้านวิสัยทัศน์(X_2)	.543**	ปานกลาง
3. ด้านจินตนาการ(X_3)	.550**	ปานกลาง

ตาราง 31 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
4. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์(X_4)	.619**	ปานกลาง
รวม (X_t)	.643**	ปานกลาง

จากตาราง 31 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r_{xy5}=.643$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($r_{x4y5}=.619$) ด้านวิสัยทัศน์ ($r_{x2y5}=.543$) ด้านจินตนาการ ($r_{x3y5}=.550$) และ ด้านความยืดหยุ่น ($r_{x3y4}=.507$) ตามลำดับ

2.1 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 นำเสนอดังตาราง 32

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยภาพรวม (Y_t) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
1. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_4)	.768	.589	.588	.373	.044	.528	8.509**	.000
2. ด้านความยืดหยุ่น(X_1)	.779	.607	.605	.123	.040	.163	3.096**	.002

ตาราง 32 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
3. ด้าน จินตนาการ (X ₃)	.783	.613	.610	.099	.043	.142	2.312*	.021

$$a = 1.855 \quad S.E._{est} = \pm .2444$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่ามี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม (Y_t) ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X₄) ด้านความยืดหยุ่น (X₁) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านจินตนาการ (X₃)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .528 รองลงมา ด้านความยืดหยุ่น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .163 ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ต่ำที่สุดคือ ด้านจินตนาการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .142 ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม Y_t ได้ร้อยละ 61 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .2444$ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y_t' = 1.855 + .373X_4 + .123X_1 + .099X_3$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{yt}' = .528Z_4 + .163Z_1 + .142Z_3$$

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 . ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_1) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
1. ด้านจินตนาการ(X_3)	.679	.461	.460	.336	.064	.378	5.263**	.000
2. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_4)	.708	.502	.499	.304	.065	.339	4.685**	.000
3. ด้านความยืดหยุ่น (X_1)	.713	.508	.504	.199	.067	.207	2.948**	.003
4. ด้านวิสัยทัศน์ (X_2)	.717	.514	.508	-.153	.075	-.165	-2.049*	.014

$$\alpha = 1.452 \quad S.E._{est} = \pm .34912$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่ามี 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการจัดการเรียนรู้(Y_1) ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านจินตนาการ(X_3) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_4) ด้านความยืดหยุ่น (X_1) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์(X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านจินตนาการโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .378 รองลงมาคือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .339 รองลงมาคือ ด้านความยืดหยุ่น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .207 ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ต่ำที่สุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ -.165 ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารทั้ง

4 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_1) ได้ร้อยละ 50.80 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .34912$ ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y_1' = 1.452 + .336X_3 + .304X_4 + .199X_1 - .153X_2$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{Y_1}' = .378Z_3 + .339 Z_4 + .207 Z_1 - .165 Z_2$$

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 . ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_2) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
1. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_4)	.631	.398	.396	.311	.056	.394	5.595**	.000
2. ด้านจินตนาการ(X_3)	.651	.424	.421	.224	.055	.287	4.072**	.000

$$\alpha = 2.166 \quad S.E._{est} = \pm .333$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่ามี 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_2) ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_4) และ ด้านจินตนาการ(X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .394 สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 2 ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ต่ำที่สุดคือ ด้านจินตนาการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .287 ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_2) ได้ร้อยละ 42.10 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .333$ ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y_2' = 2.166 + 3.11X_4 + .224 X_3$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{Y_2}' = .394Z_4 + .287Z_3$$

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
1. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_4)	.653	.427	.425	.369	.059	.474	6.263**	.000
2. ด้านความยืดหยุ่น (X_1)	.675	.455	.452	.155	.061	.186	2.534*	.012
3. ด้านวิสัยทัศน์(X_2)	.679	.461	.457	.171	.068	.212	2.522*	.012
4. ด้านจินตนาการ (X_3)	.684	.468	.462	-.122	.058	-.158	-2.109*	.036

$$a = 2.042 \quad S.E._{est} = \pm .31695$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่ามี 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 คือ ด้านความ

สัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3) ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_4) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์(X_2) ด้านความยืดหยุ่น (X_1) และด้านจินตนาการ(X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .474 รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .212 ด้านความยืดหยุ่น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .186 ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ต่ำที่สุดคือ ด้านจินตนาการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ -.158 ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3) ได้ร้อยละ 46.20 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .31695$ ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y_3' = 2.042 + .369X_4 + .115X_1 + .171X_2 - .122X_3$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{Y_3}' = .474Z_3 + .186Z_1 + .212Z_2 - .158Z_3$$

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 . ด้านการพัฒนาตนเอง (Y_4) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
1. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_4)	.627	.393	.391	.360	.055	.446	6.591**	.000
4. ด้านวิสัยทัศน์(X_2)	.641	.411	.407	.188	.056	.225	3.326**	.001

$$\alpha = 2.094 \quad S.E._{est} = \pm .34452$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่ามี 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง (Y_4) ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_4) และ ด้านวิสัยทัศน์(X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .446 ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ต่ำที่สุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .225 ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง (Y_4) ได้ร้อยละ 40.70 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .34452$ ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y_4' = 2.094 + .360X_4 + .188X_2$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{Y_4}' = .446Z_4 + .225Z_2$$

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ (Y_5)ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
1. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_4)	.619	.383	.382	.593	.039	.619	15.040**	.000

$$\sigma = 1.703 \quad S.E._{est} = \pm .41724$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่ามี 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ (Y_5) ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .619 สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ (Y_5) ได้ร้อยละ 38.20 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .41724$ ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y_5' = 1.703 + .593X_4$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{Y_5}' = .619Z_4$$

ตอนที่ 3 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน พบว่ามี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนโดยรวมได้ คือ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการยกระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังตาราง 38

ตาราง 38 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนครเขต 2 เพื่อหาแนวทางการพัฒนา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	การปฏิบัติงานของครูผู้สอน						สรุป ควรพัฒนา
	โดยรวม	ด้านการจัดการเรียนรู้	ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	ด้านความสัมพันธ์กับลูกศิษย์	ด้านการพัฒนาตนเอง	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรม	
1. ด้านยึดหยุ่น	✓	✓	✗	✓	✗	✗	✓
2. ด้านวิสัยทัศน์	✗	✓	✗	✓	✓	✗	✗
3. ด้านจินตนาการ	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✓
4. ด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ ✗ หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 38 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ส่วนด้านวิสัยทัศน์ ไม่มีอำนาจพยากรณ์ จากนั้นผู้วิจัยจึงได้นำด้านที่มีอำนาจพยากรณ์มาร่างเพื่อหาแนวทางการพัฒนา โดยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน แล้วจึงนำมาวิเคราะห์เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. ด้านความยืดหยุ่น

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น ดังนี้

“...เป็นการไม่ยึดติดสิ่งใดสิ่งหนึ่ง วิธีการใดวิธีการหนึ่ง โดยไม่มีข้อจำกัดด้านเวลาหากการทำงานนั้นยังไม่สำเร็จ โดยสิ่งที่จะทำให้เกิดความสร้างสรรค์นั้นไม่ควรจะกำหนดตายตัวทั้งช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่งความยืดหยุ่นไม่ควรเป็นแบบนั้น ผู้บริหารไม่ควรบริหารงานโดยวิธีการกำหนดทุกอย่างตายตัว ควรจะมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับโอกาส สถานการณ์ เวลา และตามสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้เกิดแนวทางวิธีการของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ขึ้น เพื่อเป็นการคิดแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างหลากหลาย เป็นไปตามสถานการณ์ต่าง ๆ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 11 มีนาคม 2566)

“...เป็นการปรับตัวและรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะวิธีการที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหา ตามสถานการณ์ เวลา สิ่งแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีและให้เกิดการตัดสินใจที่ดีที่สุดในการทำงาน...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 12 มีนาคม 2566)

“...เป็นความสามารถของผู้บริหารอย่างมีอิสระในการแก้ไขปัญหาได้อย่างหลากหลายวิธี ไม่จำเป็นต้องยึดติดกับเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง วิธีการใดวิธีการหนึ่งโดยสามารถแก้ไขสถานการณ์หรือรับมือกับปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์เป็นไปตาม สถานการณ์ เวลา สิ่งแวดล้อม ณ ช่วงเวลานั้น ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล...”

(อัครเดช สุราชวงศ์, สัมภาษณ์, 13 มีนาคม 2566)

“...เป็นความสามารถในการปรับตัวของผู้บริหารในเหตุการณ์
ในสถานการณ์ต่าง ๆ ของปัญหาที่หลากหลายและสามารถย้อนกลับมาตั้งหลักเมื่อเกิด
ปัญหาหรือพบเจอสิ่งที่ยากและท้าทายได้อย่างมั่นคง ไม่ยึดติดกับเหตุการณ์ หรือวิธีการ
เดิม ๆ สามารถปรับวิธีแก้ไขปัญหาได้ตามแต่สถานการณ์ของปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่
การแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้สำเร็จ...”

(กัญญาพัชญ์ ไพเรืองโสม, สัมภาษณ์, 13 มีนาคม 2566)

“...เป็นการปรับตัวและเปลี่ยนแปลง ความคิด ความรู้สึกหรือ
ความสามารถในการแสดงออกในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ให้กลมกลืน เหมาะสม
สอดคล้องกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม สามารถเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาได้อย่าง
หลากหลายและสร้างสรรค์ ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหา
ต่าง ๆ ในการทำงานได้...”

(มะลิวัลย์ เชื้อนศิริ, สัมภาษณ์, 13 มีนาคม 2566)

“...เป็นการเดินทางสายกลาง ไม่ต้องมากหรือน้อยจนเกินไป ไม่ยึดติด
กฎเกณฑ์เดิม ๆ ในการทำงาน มีการสร้างความเข้าใจต่อผู้ร่วมงานอย่างเข้าใจกัน สร้าง
ขวัญกำลังใจในการทำงาน เข้าใจผู้ร่วมงานบนพื้นฐานของความแตกต่าง นำไปสู่การแก้ไข
ปัญหาในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ เมื่อพบกับปัญหาก็สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการในการ
แก้ไขปัญหาได้อย่างหลากหลายและชาญฉลาด เพื่อให้เกิดความสำเร็จของงาน...”

(ทองใบ ฐระนนท์, สัมภาษณ์, 14 มีนาคม 2566)

“...เป็นความสามารถของผู้บริหารในการรับมือกับทุกปัญหาด้วย
ความเข้าใจปัญหาว่า หากเกิดสถานการณ์แบบใดแบบหนึ่งขึ้นจะใช้วิธีการใดในการแก้ไข
ปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บริหารต้องเข้าใจปัญหา เข้าใจเหตุการณ์ เข้าใจสถานการณ์ เข้าใจ
สิ่งแวดล้อม มีวิธีการหลากหลายไม่ตายตัวในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รับฟังความคิดเห็น
ของผู้ร่วมงานเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์...”

(พรศักดิ์ อังกาสิ, สัมภาษณ์, 14 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องมีการคิดแก้ไขปัญหามากหลายเมื่อเกิดปัญหาไม่ใช้วิธีการเดิม ๆ ในการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ สามารถปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์หลากหลายวิธี ...”

(วรรณี มาชูร, สัมภาษณ์, 15 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์จนเกินไป สามารถปรับพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ต้องยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากแบบเดิม มีทักษะความสามารถในการแก้ไขปัญหได้อย่างหลากหลาย มีการปรับกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานให้ได้...”

(จันทร์สุดา จันทร์นนท์, สัมภาษณ์, 15 มีนาคม 2566)

“...เป็นความสามารถของผู้บริหารที่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลง การแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลายอย่างมีอิสระในการแก้ไขปัญหามิยึดติดสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่กำหนดตายตัว มีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สิ่งแวดล้อมและเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป จนนำไปสู่ความสำเร็จของงาน...”

(พิสมัย โตงาม, สัมภาษณ์, 16 มีนาคม 2566)

ตาราง 39 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น

ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของ ผู้บริหาร	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. ไม่ยึดติด กฎเกณฑ์ ไม่ยึดติดสิ่งใดสิ่ง หนึ่ง	✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓	7	70

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของ ผู้บริหาร	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
											10	100
2. ปรับตัว รับฟัง ความคิดเห็น และ รับมือกับ สถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
3. มีทักษะและ วิธีการหลากหลาย ในการแก้ไขปัญหา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
4. ผู้บริหารมีการ สร้างความเข้าใจ รับมือกับ ทุกปัญหา และ เกิด บรรยากาศที่ดีใน การทำงาน	✓	✓					✓	✓			40	40

จากตาราง 39 การสังเคราะห์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีค่าความถี่สูงสุดตั้งแต่ระยะ 20 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น ดังนี้ ผู้บริหารควรมีการปรับตัว รับฟังความคิดเห็น และรับมือกับสถานการณ์ต่างๆอย่างสร้างสรรค์ มีทักษะและวิธีการหลากหลายในการแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยไม่ยึดติดกฎเกณฑ์ ไม่ยึดติดสิ่งใดสิ่งหนึ่งและผู้บริหารต้องมีการสร้างความเข้าใจ รับมือกับทุกปัญหาและเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2. ด้านจินตนาการ

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านจินตนาการ ดังนี้

“...เป็นการวาดฝัน วาดภาพ มองภาพในอากาศอย่างมีเหตุผล โดยจะทำให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ แตกต่างจากสิ่งที่เคยทำ ซึ่งต้องมาจากการจินตนาการ มีความคิดที่หลากหลาย คิดนอกกรอบ ทำให้เกิดภาพกว้าง นำไปสู่การคิดที่มีจินตนาการสร้างสรรค์ แตกต่างไปจากเดิมที่เคยมี ทำให้มีการเชื่อมโยงความรู้จากสิ่งที่เคยทำไปสู่สิ่งที่แปลกใหม่ เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 11 มีนาคม 2566)

“...จินตนาการ เป็นกระบวนการคิดสร้างภาพขึ้นในสมอง ซึ่งเป็นการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ อาจเป็นสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น แต่ก็สามารถเกิดขึ้นได้ในอนาคต ซึ่งคนที่มีจินตนาการจะสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขในทุกปัญหาได้...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 12 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารมีการคิดสร้างภาพในจิตใจอย่างมีระบบ เป็นเหตุเป็นผล ซึ่งเป็นความรู้ที่เกิดจากการรับรู้สิ่งที่คุ้นเคยไปสู่สิ่งที่แปลกใหม่ สามารถมองเห็นปัญหา ทุกอย่างที่เกิดขึ้นและมีวิธีการขจัดปัญหาอย่างหลากหลาย...”

(อัครเดช สุราชวงศ์, สัมภาษณ์, 13 มีนาคม 2566)

“...มีความคิดกว้างไกล รอบด้าน มีความสามารถเชื่อมโยงความรู้ที่มี อยู่มาสู่สิ่งแปลกใหม่ มองเห็นปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นอย่างทะลุปรุโปร่ง สามารถแก้ไขปัญหาดัง ๆ ที่เกิดขึ้นได้...”

(กัญญาพัชญ์ ไพเรืองโสม, สัมภาษณ์, 13 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการคิดสร้างภาพในจินตนาการได้ อย่างรอบด้าน มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลากหลายแง่มุม มีวิจารย์ญาณ ในการมองภาพมุมกว้างเพื่อประกอบการตัดสินใจ และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญห เฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์...”

(มะลิวัลย์ เชื้อนศิริ, สัมภาษณ์, 13 มีนาคม 2566)

“...เป็นการสร้างภาพในสมอง การสร้างภาพที่อยากให้เกิดขึ้นใน อนาคตในเรื่องของการนึกคิดอย่างมีเหตุผลว่าอยากให้โรงเรียนเป็นอย่างไ มีอะไรที่เอื้อต่อ การเรียนการสอน มีแหล่งเรียนรู้อะไรบ้าง จะเป็นภาพที่เกิดขึ้นที่เป็นความรู้สำคัญในการ นำความรู้ไปใช้งานจริงทำให้มองเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาดัง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่าง แปลกใหม่...”

(ทองใบ ชูระนนท์, สัมภาษณ์, 14 มีนาคม 2566)

“...จินตนาการ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการนึก คิด สร้างภาพฝัน โดยที่อยู่บนหลักการที่ว่าสามารถเกิดขึ้นได้จริงตามหลักเหตุและผล ซึ่งทำให้เกิดการคิด อย่างเป็นระบบ สามารถเกิดสิ่งที่แปลกใหม่ได้ นำไปสู่การแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นและการ เปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม ...”

(พรศักดิ์ ฮังกาสิ, สัมภาษณ์, 14 มีนาคม 2566)

“...แนวทางพัฒนาผู้บริหารด้านจินตนาการ คือ ผู้บริหารต้องมีการมองภาพกว้างในการสร้างภาพในความคิด มองเห็นผลที่จะเกิดขึ้นได้หากเกิดปัญหาในสถานศึกษา มองเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่แปลกใหม่ กล้าที่จะคิดและทำนอกกรอบภายใต้หลักความถูกต้อง หลักเหตุและผล สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้...”

(วรรรณี มายูร, สัมภาษณ์, 15 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องมีการปรับเปลี่ยน มีการแสดงออกถึงการสร้างภาพในความคิดอย่างมีเหตุผล สามารถมองเห็นผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นได้ในอนาคต มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่แปลกใหม่ สร้างสรรค์ สามารถเชื่อมโยงความรู้ที่มีกับความรู้ใหม่ ๆ ได้ ซึ่งจะนำไปสู่การคิดการตัดสินใจที่เกิิดสิ่งใหม่ได้จริง สามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ ...”

(จันทร์สุดา จันทร์นันท, สัมภาษณ์, 15 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องมีการคิด การสร้างภาพฝัน เห็นภาพกว้างรอบด้าน เมื่อเกิดปัญหาสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยวิธีการที่แปลกใหม่ สามารถมองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ครอบคลุมและหาแนวทางแก้ปัญหานั้นน่อย่างเป็นระบบ...”

(พิสมัย โตงาม, สัมภาษณ์, 16 มีนาคม 2566)

ตาราง 40 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านจินตนาการ

ข้อเสนอแนะ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของ ผู้บริหาร											10	100
1. มีกระบวนการ คิด การวาดฝัน การสร้างภาพขึ้น ในความคิดอย่าง เป็นระบบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
2. มีการคิดที่ หลากหลาย คิด สิ่งใหม่ที่แตกต่าง จากเดิมเกิดการ สร้างสรรค์สิ่งใหม่	✓	✓					✓	✓	✓		5	50
3. มีการ เชื่อมโยงความรู้ จากสิ่งที่เคยทำ ไปสู่สิ่งแปลก ใหม่ให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงและ แก้ไขปัญหา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		10	100

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหาร	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
											10	100
4. มองเห็น ผลลัพธ์และสิ่งที่จะ เกิดขึ้นในอนาคตได้ ครอบคลุม									✓	✓	2	20
5. กล้าคิดและ ทำนอกกรอบ ภายใต้หลัก ความถูกต้อง								✓		✓	2	20
6. ตัดสินใจและ แก้ไขปัญหา ได้อย่าง สร้างสรรค์				✓							1	10

จากตาราง 40 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านจินตนาการ ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีค่าความถี่สูงสุดตั้งแต่ระยะ 20 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นแนวเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านจินตนาการ ดังนี้ ผู้บริหารควรมีกระบวนการคิด การวาดฝัน การสร้างภาพขึ้นในความคิด

อย่างเป็นระบบ ควรมีการเชื่อมโยงความรู้จากสิ่งที่เคยทำไปสู่สิ่งแปลกใหม่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหา มีการคิดที่หลากหลาย คิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างจากเดิมเกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ กล้าคิดและทำนอกกรอบภายใต้หลักความถูกต้อง มองเห็นผลลัพธ์และสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ครอบคลุม

3. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ดังนี้

“...เป็นการคิดที่แปลกใหม่ พัฒนาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่เคยทำแล้วทำแบบใหม่ให้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยการปรับเปลี่ยน วิธีการ เทคนิค ปรับคน ทำให้เกิดงานที่แตกต่างไปจากเดิม โดยใช้วิธีการแก้ไขปัญหาอย่างรอบคอบ สร้างสรรค์ หลากหลาย แตกต่างกัน นำมาใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและสร้างสรรค์ ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 11 มีนาคม 2566)

“...คิดได้หลากหลาย คิดแปลกใหม่ คิดนอกกรอบ คิดอย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้หลากหลาย เข้าใจและมองเห็นปัญหาที่จะเกิดขึ้นอย่างรอบด้าน เพื่อตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นระบบ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 12 มีนาคม 2566)

“...สามารถคิดได้หลากหลายและแปลกใหม่จากเดิม โดยสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากร มีอิสระทางความคิดไม่ตีกรอบ มีการตั้งปัญหาให้ทุกคนร่วมกันคิดอย่างสร้างสรรค์ ...”

(อัครเดช สุราชวงศ์, สัมภาษณ์, 13 มีนาคม 2566)

“...สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการคิด
หลากหลาย แสดงความคิดเห็นต่าง ๆ โดยเปิดโอกาสให้เสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ
อย่างอิสระในการร่วมกันแก้ไขปัญหา หรือร่วมกันหาแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมและ
จัดการศึกษาอย่างสร้างสรรค์...”

(ภิญญาพัชญ์ ไพเรืองโสม, สัมภาษณ์, 13 มีนาคม 2566)

“...มีกระบวนการคิดที่เป็นสิ่งแปลกใหม่ มีประโยชน์ มีคุณค่า อาจ
เป็นความคิดที่นอกกรอบ ความคิดที่แตกต่างแต่ไม่แตกแยก สามารถเป็นแนวทางในการ
แก้ไขปัญหาแบบใหม่ มีทางเลือกใหม่ ๆ โดยอยู่ภายใต้กฎระเบียบและข้อบังคับ...”

(มะลิวัลย์ เชื้อนศิริ, สัมภาษณ์, 13 มีนาคม 2566)

“...ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เริ่มจากครูที่มีความคิดใหม่ ๆ หา
แนวทางใหม่ ๆ ในการทำงานและการแก้ปัญหา โดยมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน
ด้วยความเต็มใจ ให้มีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็นในทางสร้างสรรค์และแก้ปัญหา
ต่าง ๆ ร่วมกัน...”

(ทองใบ ชูระนนท์, สัมภาษณ์, 14 มีนาคม 2566)

“...คิดต่อยอดสิ่งที่มีอยู่อย่างสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมงานเก่า
ให้แปลกใหม่ สร้างสรรค์งานใหม่ให้แตกแขนง เพื่อบูรณาการการทำงานให้หลากหลาย
มากยิ่งขึ้น...”

(พรศักดิ์ อังกาสิทธิ์, สัมภาษณ์, 14 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารสนับสนุนทัศนคติเชิงบวก เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม
ในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์และหลากหลาย เพื่อเป็นการระดมความคิดและ
วิธีการแก้ปัญหาย่างรอบด้าน...”

(วรวรรณี มาบุตร, สัมภาษณ์, 15 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่สามารถบูรณาการวิธีการทำงานได้อย่างหลากหลาย มีความคิดแนวทาง ทักษะคติใหม่ ๆ สามารถค้นหาคำตอบได้อย่างเฉลียวฉลาด และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีวิธีการทำงานที่แปลกใหม่ มีการตัดสินใจอย่างรอบคอบ ทำงานอย่างเป็นระบบพื้นฐานของเหตุและผล ทำสิ่งใหม่ที่ก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนในทางที่สร้างสรรค์และดีขึ้น...”

(จันทร์สุตา จันทร์นนท์, สัมภาษณ์, 15 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารมีแนวคิดใหม่ ๆ ริเริ่มสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงาน มีอิสระในการเสนอแนะ ร่วมคิดร่วมทำ เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ...”

(พิสมัย ไตงาม, สัมภาษณ์, 16 มีนาคม 2566)

ตาราง 41 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร											รวม 10	ร้อยละ 100
1. มีความคิดที่ หลากหลาย แปลกใหม่ นอก กรอบ คิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มี อิสระทาง ความคิด	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	8	80

ตาราง 41 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม 10	ร้อยละ 100
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
2. มีส่วนรวมใน การแสดงความคิดเห็น ระดม ความคิด มี แนวทางใหม่ ๆ ร่วมทำร่วมคิด เพื่อให้เกิดสิ่ง ใหม่	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80
3. มีการทำงาน อยู่บนพื้นฐาน ของเหตุและผล									✓		1	10
4. คิดต่อยอดสิ่ง ที่มีอยู่อย่าง สร้างสรรค์				✓			✓				2	20
5. มีการ ปรับเปลี่ยน วิธีการ และ เทคนิคต่าง ๆ ใน การแก้ไขปัญหา อย่างเป็นระบบ	✓	✓				✓	✓	✓			5	50

จากตาราง 41 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีค่าความถี่สูงสุดตั้งแต่ระยะ 20 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็น
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของ
ครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ดังนี้ ผู้บริหารจะต้องมีความคิดที่หลากหลาย แปลกใหม่
นอกกรอบคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีอิสระทางความคิด มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
ระดมความคิด มีแนวทางใหม่ ๆ ร่วมทำร่วมคิดเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ มีการปรับเปลี่ยนวิธีการ
และเทคโนโลยีต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ และคิดต่อยอดสิ่งที่มีอยู่อย่าง
สร้างสรรค์

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
 - 3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
 - 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็น

ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

4. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การ
ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

6. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ใน ระดับมาก

2. การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอนอยู่ใน ระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การ
ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน

4. การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ

ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,277 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 255 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,022 คน จาก 255 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2565 กำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำโดยใช้ตารางการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 329 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 366 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 108 คน และครูผู้สอน จำนวน 258 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอปรายการ (Check List) โดยการสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์หาค่าอำนาจการจำแนกรายข้อโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาลัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient of alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ผลการทดลองใช้เครื่องมือได้ค่าคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.74-0.93 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.58-0.90 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูลมีลำดับดังนี้

3.1 นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วกรอกลงแบบฟอร์มในคอมพิวเตอร์

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

3.3 วิเคราะห์สถิติ โดยใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ชูตนำไปลงรหัส

3.4 การประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล มีลำดับดังนี้

1. การนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วกรอกลงในแบบฟอร์มการลงรหัสทั่วไป (general coding form) ซึ่งเป็นการเตรียมข้อมูล เพื่อส่งไปบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป
2. ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรต้น (ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม) ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ใช้สถิติร้อยละ (Percentage)

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สรุปผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความยืดหยุ่น ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านจินตนาการ
2. การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู และด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การ

ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความยืดหยุ่น โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านวิสัยทัศน์ด้านจินตนาการ และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ไม่แตกต่างกัน

3.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน พบว่า

4.1 การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.2 การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.3 การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy}=.769$)

6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่า มี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยภาพรวม (Y_t) ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_4) ด้านความยืดหยุ่น (X_1) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านจินตนาการ (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .528 รองลงมา คือ ด้านความยืดหยุ่น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .163 ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ต่ำที่สุดคือ ด้านจินตนาการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .142 ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม ได้ร้อยละ 61 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .2444$ ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y_t' = 1.855 + .373X_4 + .123X_1 + .099X_3$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{yt}' = .528Z_4 + .163Z_1 + .142Z_3$$

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีจำนวน 3 ด้าน จากทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความยืดหยุ่น และด้านจินตนาการ สรุปจากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

7.1 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ดังนี้

7.1.1 ผู้บริหารจะต้องมีความคิดที่หลากหลาย แปลกใหม่ นอกกรอบ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีอิสระทางความคิด

7.1.2 ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ระดมความคิด มีแนวทางใหม่ ๆ ร่วมทำร่วมคิดเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่

7.1.3 ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนวิธีการ และเทคนิคต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

7.1.4 ผู้บริหารมีการคิดต่อยอดสิ่งที่มีอยู่อย่างสร้างสรรค์

7.2 ด้านความยืดหยุ่น

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น ดังนี้

7.2.1 ผู้บริหารควรจะมีการปรับตัว รับฟังความคิดเห็น และรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์

7.2.2 ผู้บริหารควรมีทักษะและวิธีการหลากหลายในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยไม่ยึดติดกฎเกณฑ์ ไม่ยึดติดสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

7.2.3 ผู้บริหารต้องมีการสร้างความเข้าใจ รับมือกับทุกปัญหา และเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

7.3 ด้านจินตนาการ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ด้านจินตนาการ ดังนี้

7.3.1 ผู้บริหารมีกระบวนการคิด การวาดฝัน การสร้างภาพความคิดอย่างเป็นระบบ

7.3.2 ผู้บริหารควรมีการเชื่อมโยงความรู้จากสิ่งที่เคยทำไปสู่สิ่งแปลกใหม่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหา

7.3.3 ผู้บริหารมีการคิดที่หลากหลาย คิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างจากเดิมเกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ กล้าคิดและทำนอกกรอบภายใต้หลักความถูกต้อง

7.3.4 ผู้บริหารมองเห็นผลลัพธ์และสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ครอบคลุม

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านจินตนาการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโลกในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ทำให้ผู้บริหารต้องมีการปรับตัวอย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนั้นผู้บริหารจึงแสดงออกถึงความสามารถในการคิดแก้ไขปัญหาได้หลากหลายวิธีอย่างมีอิสระ สามารถรับมือและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดการปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้ผู้บริหารยังแสดงออกถึงการสร้างภาพในความคิดอย่างมีเหตุผล มีจินตนาการทำให้เกิดความคิดที่เป็นระบบ เชื่อมโยงการถ่ายโอนความรู้จากสิ่งที่คุณเคยไปสู่สิ่งที่แปลก มีแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่แปลกใหม่สร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจทำสิ่งใหม่ที่คิดไว้ให้เกิดขึ้นได้จริง ทั้งยังสามารถคิดได้หลายทิศทางอย่างมีระบบ มีความคิด แนวทางและ ทักษะคติใหม่ ๆ เข้าใจและมองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้น โดยมีวิธีการค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดให้กับปัญหา มีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สามารถบูรณาการวิธีการทำงานได้หลากหลาย โดยอาศัยการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ นำมาใช้ในการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วถูกต้องเหมาะสมกับ

สถานการณ์ ทั้งนี้ผู้บริหารยังแสดงออกถึงการมองภาพอนาคตของผู้เข้าร่วมกับครูและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง โดยการตั้ง เป้าหมาย กำหนดจุดหมาย ปลายทางให้เป็นไปในทิศทางที่มุ่งคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังที่ สุพัฒตรา ธิพรพันธ์ (2561, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะสามารถชี้นำตนเองและสามารถจูงใจผู้อื่นไปในทางที่สร้างสรรค์ มีจินตนาการแสวงหาความรู้ใหม่ มีความสามารถในการมองวิกฤติให้เป็นโอกาสได้ในทุกโอกาส ด้วยการมองเห็นถึงข้อดีที่มาพร้อมกับปัญหาต่าง ๆ และมีความเชื่อมั่นว่าปัญหาสามารถแก้ไขได้ มีการวางแผนเพื่อพัฒนางานสร้างสรรค์ ทิศทางในการทำงาน พร้อมทั้งมีความสามารถในการปรับตัว และมีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสมซึ่งจะนำไปสู่การมีประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วินา สุทธิโพธิ์ (2561, หน้า 99-100) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เพ็ญญา ศรีภูธร (2562, หน้า 56) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัฒตรา ภิรมย์ชม (2564, หน้า 157) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติภูมิ เทพคำ (2564, หน้า 77) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีจินตนาการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล ทองมูล (2564, หน้า 131) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ

เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู และด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนการดำเนินงานที่ครูผู้สอนมุ่งให้เกิดผลตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ครูยังมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน ในการพัฒนา แก้ไขปัญหาผู้เรียน เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน ทั้งนี้ครูยังมีการเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม คุณลักษณะ และทัศนคติที่ครูผู้สอนจำเป็นต้องมี เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล มีการนำความรู้ เทคนิค วิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมให้แก่ผู้เรียน ตลอดจนมีการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ในการศึกษาค้นคว้าโดยการนำสิ่งใหม่ ๆ อาจเป็นแนวความคิด หรือ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ นำเอาความรู้มาช่วยในการแก้ไขปัญหา หรือ ตัดสินใจในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชนัญญาภรณ์ ใจแน่น (2560, หน้า 86) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความเชื่อถือไว้วางใจ รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนอันดับสุดท้าย ด้านมนุษยสัมพันธ์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุนันธิณี ม่วงเนียม (2560, หน้า 71) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู

ในโรงเรียนจัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติงานของครูทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยการปฏิบัติงานของครูด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนางานและตนเอง รองลงมา คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน และการปฏิบัติงานของครูด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของขวัญชนก เจตชาลา (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมาเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การปฏิบัติหน้าที่ครูจัดการเรียนรู้ และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน สอดคล้องกับผลการวิจัยของกมลชนก ศรีสุตา (2564, หน้า 197) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูและด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความยืดหยุ่น โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตามความคิดเห็นของ

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย บางส่วนที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจูงใจครูผู้สอน มีทักษะความสามารถที่ช่วยในการคิดแก้ไขปัญหาได้หลากหลายวิธี จนทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถรับมือและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดการศึกษาในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ มีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมให้แก่ผู้เรียน สามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหาร จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความยืดหยุ่น ที่มีความแตกต่างกัน โดยผู้บริหารมีความยืดหยุ่นมากกว่าครูผู้สอน น่าจะเกิดจากประสบการณ์ในการบริหารงานจริง ที่ต้องมีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ หรือเรื่องต่าง ๆ ให้เกิดความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา ภิรมย์ชม (2564, หน้า 163) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ดังที่ สุกัญญา สายลวด (2564, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมและความสามารถของผู้นำที่แสดงออกในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ การมีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการโดยไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ในการติดต่อประสานงาน ทั้งเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นอย่างมีแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ และมีกระบวนการต่าง ๆ อย่างมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษาไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ เช่นเดียวกับจินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิด

การทดลองภายในองค์กรเพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและทำให้กระบวนการทำงานต่าง ๆ ดีมากขึ้น

3.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยบางส่วนที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้แสดงออกถึงการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ตลอดจนการมองภาพอนาคตร่วมกับครูและบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การกำหนดจุดหมายปลายทางให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้ตระหนักถึงเป้าหมายร่วมกัน จึงมีการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีแบบแผนที่ชัดเจนร่วมกัน รวมถึงร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังมีทักษะกระบวนการที่ดีในการบริหารสถานศึกษา จึงส่งผลให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561, หน้า 70 – 71) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียงสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียงสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย กับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาที่ชัดเจน คือ การใช้หลักการบริหารงาน 4 ฝ่าย โดยการกระจายอำนาจให้แก่บุคลากรปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา และรู้จักปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของตน สอดคล้องกับ สุพัตรา ภิรมย์ชม (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิบตีซาม เจะหะ (2564, หน้า 81) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มี ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยบางส่วนที่ว่า ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ล้วนมี ความสามารถในการใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อจูงใจให้บุคคลอื่นร่วมกันปฏิบัติหน้าที่เพื่อ บรรลุตามเป้าหมาย ตามแผน หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยมีการเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้เป็นอย่างดี จึงทำให้ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กาญจนา ศิลา (2556, หน้า 102 - 103) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน พบว่า เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตัวแปรขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่มีความ แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 จำนวนสองด้าน ได้แก่ ด้านการ สร้างมนุษยสัมพันธ์ และด้านการไว้วางใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วินา สุทธิโพธิ์ (2561, หน้า 119) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธีรพล ทองมูล (2564, หน้า 138) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลาเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน พบว่า

4.1 การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยบางส่วนที่ว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งทำหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย กำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างชัดเจน จึงทำให้ครูผู้สอนมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ครูผู้สอนยังมีการจัดการเรียนรู้ ด้วยการนำความรู้ เทคนิค วิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และเพื่อช่วยในการพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้ยังมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน ในการพัฒนาแก้ไขปัญหาผู้เรียน ตลอดจนการมีการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ เพื่อช่วยแก้ไขปัญหา หรือตัดสินใจในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรัชยา ลาบุญ (2563, หน้า 187) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูใน

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนพล สะพังเงิน (2564, หน้า 149) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4.2 การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยบางส่วนที่ว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ครูในยุคปัจจุบันมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีกระบวนการในการศึกษาค้นคว้า แสวงหาความรู้ ฝึกฝน เพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถอยู่เสมอ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน ให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กรรณิการ์ บุญอาจ (2561, หน้า 80 - 81) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการปฏิบัติงานของครูตามข้อบังคับคุรุสภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการปฏิบัติงานของครูตามข้อบังคับคุรุสภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสิทธิภาพ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรัชยา ลาบุญ (2563, หน้า 178) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะส่วนบุคคลของบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุกุณา ไบภักดี (2565 , หน้า 161) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุณนดา โชติไสว (2565 , หน้า 165) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.3 การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยบางส่วนที่ว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีการปฏิบัติหน้าที่ได้หลากหลายและเต็มความสามารถเหมือนกัน ไม่ว่าจะเป็น การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ตลอดจนงานวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ จึงทำให้มีความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนพล สะพังเงิน (2564, หน้า 149) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัย

ของ กมลชนก ศรีสุตา (2564, หน้า 197-198) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญัฐพล ทองมูล (2564, หน้า 140) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรทิพา สีหาคุณ (2565, หน้า 223) ได้ศึกษาเรื่อง ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy}=.769$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทสถานศึกษาร่วมกันเพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโดยมุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งมีความเกี่ยวเนื่องกันกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในการพัฒนางาน กระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กมลชนก ศรีสุตา (2564, หน้า 213 - 214) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอน กับ ประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ญัฐพล ทองมูล (2564, หน้า 142) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเกิดเป็นผลมาจาก ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอน และรับผิดชอบงาน มีความเกี่ยวเนื่องกัน ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนพล สะพังเงิน (2564, หน้า 162) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุทรธานี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุทรธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีพฤติกรรมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมากครูผู้สอนจึงได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมและให้ความไว้วางใจจากผู้บริหารในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติหน้าที่ครู การจัดการเรียนรู้ และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ทำให้โดยภาพรวมพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุนนดา โชติไสว (2565, หน้า 166-167) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุทรธานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับ การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุทรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหาร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงแสดงความมีภาวะผู้นำออกมา เพื่อสร้างความมั่นใจ น่าเชื่อถือ และศรัทธากระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับโรงเรียนได้รับรู้ถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่า มี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ได้ โดยภาพรวม (Yt) ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_4) ด้านความยืดหยุ่น (X_1) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านจินตนาการ(X_3) โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความยืดหยุ่น และด้านจินตนาการ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญอย่างมากที่จะทำให้ครูผู้สอนมีความสามารถในการคิดได้หลายทิศทางอย่างมีระบบ มีความคิด แนวทางและ ทักษะคิดใหม่ ๆ เข้าใจและมองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้น โดยมีวิธีการค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดให้กับปัญหา มีความสามารถในการบริหาร มีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สามารถคิดแก้ไขปัญหาได้หลากหลายวิธี รับมือและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคย มีการจัดการปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ รวมถึงมีความยืดหยุ่นและต้องอาศัยจินตนาการ ทั้งนี้จะทำให้เกิดความคิดที่เป็นระบบ เชื่อมโยงการถ่ายโอนความรู้จากสิ่งที่คุ้นเคยไปสู่สิ่งที่แปลกใหม่ นำมาใช้ในการตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วถูกต้องเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญัฐพล ทองมูล (2564, หน้า 160) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า มี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ ได้แก่ สนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วม มองภาพความสำเร็จในอนาคต และตระหนักถึงเป้าหมายองค์กร 2) ด้านความยืดหยุ่นได้แก่ ปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการ ปรับตัวตามสถานการณ์ และเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็น และ 3) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ได้แก่ การคิดใหม่ หาวิธีการใหม่ เรียนรู้จากต้นแบบความเป็นเลิศ และเปิดโอกาสให้ แสดงความคิดเห็น

จากข้อมูลการวิเคราะห์ แสดงให้เห็นว่า ในการที่จะพัฒนาภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้นั้น สิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงเป็นอันดับแรก คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความยืดหยุ่น และด้านจินตนาการ ซึ่งจะทำให้ผู้บริหาร มีการปรับตัว รับผิดชอบต่อความคิดเห็น และรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ ทั้งยังทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะ วิธีการหลากหลายในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ สามารถรับมือกับทุกปัญหาและเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทั้งนี้ยังทำให้ผู้บริหาร สถานศึกษามีกระบวนการคิด การวาดฝัน การสร้างภาพขึ้นในความคิดอย่างเป็นระบบ สามารถเชื่อมโยงความรู้จากสิ่งที่เคยทำไปสู่สิ่งแปลกใหม่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและแก้ไข ปัญหา มีการคิดที่หลากหลาย คิดสิ่งใหม่สร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างจากเดิม กล้าคิดและ ทำนอกกรอบภายใต้หลักความถูกต้อง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นผลลัพธ์และ สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนครเขต 2 โดยรวม อยู่ระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านจินตนาการ ดังนั้นหน่วยงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ควรมีการจัดอบรม จัดประชุมสัมมนา หรือมีการส่งเสริม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร ให้อยู่ในระดับมากขึ้นกว่าเดิมและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.2 การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้านโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู และด้านการพัฒนา

ตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้และการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ เพื่อค้นหาความรู้ความจริง และนำเอาความรู้มาช่วยในการแก้ไขปัญหาหรือตัดสินใจในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงส่งเสริมให้ครูนำเสนอผลการวิจัยเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานของครู และการจัดการเรียนการสอนต่อไป

1.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง เพื่อเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้องค์กรปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่า มี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนได้ โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.2 ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.3 ควรศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ
ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.4 ควรศึกษาประเด็นปัญหาการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ควร
นำมาขยายความ และศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลชนก ศรีสุตาโพธิ์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กมลทิพย์ บุญโพธิ์. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- กรรณิการ์ บุญอาจ. (2561). *สภาพการปฏิบัติงานของครูตามข้อบังคับคุรุสภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุขิหารมย์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มุขิหารมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏมุขิหารมย์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *ราชกิจจานุเบกษา กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2561*. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วังค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2*. การค้นคว้าอิสระ ค.ม.นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กาญจนา ศิลา. (2556). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน*. สารนิพนธ์ คศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- เกศณี กลืนเทศ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- เกียรติสุดา ศรีลาชัย. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- “ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562,” *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 136 ตอนพิเศษ 68 ง. หน้า 18 – 20 มีนาคม 2562.
- “ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562,” *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 137 ตอนพิเศษ 109 ง. หน้า 10-14 พฤษภาคม 2563.
- คมสันต์ วงษ์ชาลี. (2561). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามี้อาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยม ศึกษา จังหวัดชลบุรี* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จริญญา เกษมศรี. (2560). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามี้อาชีพตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาศูนย์ชายแดน อำเภอบึงนาราง จังหวัดจันทบุรี* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์ธิมา รัตนโกสุม. (2561). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิตติภูมิ เทพคำ. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

- จุฑามาส ชุ่มห้วน. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เจริญ สุระประเสริฐ. (2559). *ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด*
พิจิตร. วิทยานิพนธ์ รป.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ชนัญญาภรณ์ ใจแน่น. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ*
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์
กศ.ม.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ัชชญา ปัญญาวิเลิศ. (2561). *สภาพและความต้องการพัฒนาของครูโรงเรียน*
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ชัยยุทธ อนุวรรณ. (2560). *การศึกษาแนวทางการพัฒนาการพัฒนาดตนเองของบุคลากร*
ในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- ชูชาติ พวงสมจิตร์. (2560). *การวิจัยเชิงคุณภาพ กรุงเทพมหานคร: เฮ้าส์ ออฟ เคอร์มิสท์.*
- ชูไฮรี มะลีเป็ง (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงาน*
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์วาส เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- โชติ บดีรัฐ. (2558). *เทคนิคการบริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ไชยา ภาวะบุตร. (2565). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติ การบริหารการศึกษา. สกจนคร:*
สมศักดิ์การพิมพ์ กรूप.
- ฐิติณัฐ ประชัญญมิ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร*
สถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ชัยภูมิ.

- ณัฐ ้วยงาน. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในกาบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ณัฐพร แสงฤทธิ์. 2560. *การพัฒนาศักยภาพครูในการทำการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านดีราษฎร์อุทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐฤต ภูกลาง. (2561). *การพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. รายงานการวิจัยบุคลากร. (R2R) มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ณัฐธิดา งามตา. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 สหวิทยาเขตอินโขง*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ดวงแข ข่านอก. (2558). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6*. ในการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 1 “เสริมเสริมสหวิทยาการ ผสมผสานวัฒนธรรมไทย ก้าวอย่างมั่นใจเข้าสู่ AC” (หน้า 2114 – 2125). อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี
- ทิชากร จันทร์แก้ว. (2557). *สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธนพล สะพังเงิน. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธนวิทย์ อิ่มยิ้ม. (2559). *สภาพการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนเพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ของนิสิตในศตวรรษที่ 21 สาขาวิชาธุรกิจและคอมพิวเตอร์ศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธัญญ์ชนาธร ธัญญ์ชญญาธารก์. (2561). *สภาพและแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยพะเยา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ชิตติมา บรรลุศิลป์. (2562). *ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร*.
วิทยานิพนธ์ รป.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2545). *ความเป็นครูไทย (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์.
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- นราธิป ศรีลาศักดิ์. (2559). *ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครพนม*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- นัยนา ฉายวงศ์. (2560). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศตามแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการวิจัยในชั้นเรียน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- นาดยา ทับยาง. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงาน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- นิกัญชลา ล้นเหลือ. (2554). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิรุช มีพันธ์. (2559). *ตัวแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานระดับมัธยมในเขตภาคเหนือตอนบน*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- เนตรนภา พูลเพิ่ม. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- บงกช วิจบ. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 7. วิทยานิพนธ์ รป.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5).
กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.*
- บุญรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 24. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- บุศรา ปุณรีบุรณ์. (2563). *องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.*
- บุษยา วีรกุล. (2558). *ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : บริษัทซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).*
- เบญจมาศ หนูไชยทอง. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของคุณ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี*
- ปฎิมากาญจน์ แสนโสภานัน. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการ
จัดการเรียนการสอนของคุณครูโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา อำเภอบ้านฉาง
จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ปทุมรัตน์ สีฐป. (2560). *การพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ของโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์
ค.ต. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.*
- ประภัสสร ทองแสง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของคุณครูโรงเรียนในอำเภอ
แก่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- ปราโมทย์ พลราชม. (2559). การพัฒนาภาวะผู้นำครูในการใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้นักเรียนโรงเรียนดงพญาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ศ.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปริดา ชันแข็ง.(2562). การสังเคราะห์งานวิจัยด้านนวัตกรรมการจัดการกระบวนการเรียนรู้อ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ศ.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปิยวรรณ ศิริเดชาขจร. (2561). แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา โดยใช้สื่อทางไกลผ่านอินเทอร์เน็ต ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ. รายงานการวิจัย กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรทิพา สีหาคุณ (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรพรรณ เป๋มสูงเนิน. (2561). สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บธ.ม.ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- พรศักดิ์ ทรัพย์สมบัติ. (2560). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระดาว ปญญาธโร (มินวาน). (2560). แนวทางพัฒนาการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรบัณฑิตศึกษานานาชาติ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ พธ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัฒน์วงศ์ ดอกไม้. (2560) อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้อในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- พันธุ์อาจ ชัยรัตน์. (2547). *การจัดการนวัตกรรมการบริหาร*. กรุงเทพฯ: งานส่งเสริม
ภาพลักษณ์องค์กร สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ.
- พิชิต ฤทธิจรรณ. (2557). *หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 7).
กรุงเทพฯ: เฮ้าส์ ออฟ เคอร์มิสท์.
- พิมพ์พร พิมพ์เกาะ. (2557). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พุทธชาติ ภูจอมจิต. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*.
วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เพลินพิศ ธรรมรัตน์. (2550). *การประเมินผลการเรียน*. สกลนคร: คณะครุศาสตร์สถาบัน
ราชภัฏสกลนคร.
- ไพฑูริย์ ลินลาร์ตัน. 2561. *จำเป็นต้องปฏิรูปการศึกษไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ภัทรภา วงค์พันธ์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภัสราภรณ์ พอมทอง. (2561). *ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้
ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*.
การค้นคว้าอิสระ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
- มณฑาทิพย์ เสยยงคะ. (2556). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- มารยาท คงเมือง. (2559). *คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู
จังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- มารุต พลอัน. (2559). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มารุต พัฒพล. (2556). การประเมินหลักสูตรเพื่อการเรียนรู้และพัฒนา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯอาร์ แอนด์ เอ็น ปริ้นท์.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). ความเป็นครู. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- รณชิต ฤทธิสำเร็จ. (2558). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. การบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รัตนะ บัวสนธ. (2556). การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา/โดยรัตนะ บัวสนธ. พิมพ์ครั้งที่ 2. พิษณุโลก: บัณฑิตกราฟิค.
- รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รุ่งทิพย์ เข้มทิศ. (2559). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 3 อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). ทฤษฎีการมีส่วนร่วม. สถาบันวิชาการไทยวิจัยพัฒนา การจัดการ TRDM: ปทุมธานี
- วนิช สุธารัตน์. (2547). ความคิดและความสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วรรณนิภา วงศสวาสดี. (2560). การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรรษยา ลาบุญ (2563). คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- วัลย์รัตน์ สุวรรณชัยรบ. (2558). การพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู
โรงเรียนบ้านนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วัฒนา ปกติดา. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- วาสนา ชูแสง. (2557). การดำเนินงานการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วาสนา พิทักษ์. (2562). การพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพอเพียง
ท้องถิ่นสำหรับโรงเรียน สังกัดเทศบาล นครอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิจิตร ศรีสะอาด. (2545). ผลการดำเนินงาน. เข้าถึงได้จาก
<http://www.srirachanunicipality.com/0307.php>. 23 สิงหาคม 2565.
- วิไลวรรณ ศรีสวัสดิ์. (2560). การจัดการเรียนการสอนตามโครงการความร่วมมือกับ
หน่วยงานภายนอก: กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
แห่งหนึ่งในจังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ภูเก็ต: มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- วีรวัฒน์ แก้วทองใหญ่. (2561). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนตาม
หลักปัญญา 3 ระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
วิทยานิพนธ์ พศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วุฒิชัย โภคะชัย. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- ศรีวรรณ แก้วทองดี. (2562). แนวทางการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สหวิทยา
เขตบึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- ศศิธร ศรีจันทะ. (2559). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2561). *9 สมรรถนะสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ = Significant competencies of professional administrators*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริพล แสงบุญส่ง. (2560). *การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ห้องเรียน กลับด้านโดยใช้เทคโนโลยีคลาวด์ ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาคอมพิวเตอร์ สำหรับครูของนักศึกษาปริญญาตรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ศิริวรรณ คำภูเงิน. (2561). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียงสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย*. ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สกุณา ไบภักดี (2565). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สกุณกานต์ โกสีลา. (2561). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สกุณา สัจจทอง. (2548). *การพัฒนา รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ MECCA เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการอ่านอย่างมีวิจารณญาณสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สดุดี จีระออน. (2561). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคประเทศไทย 4.0 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

- สไบแพร สัฟโอส. (2562). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด
สกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- สมชาย บุญสูง. (2561). *การจัดการศึกษาตามแนวพุทธจิตวิทยาในโรงเรียนวิถีพุทธ.
วิทยานิพนธ์ พศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*
- สมเดช เรืองขจร. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุพรรณบุรี เขต 2. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
กาญจนบุรี.*
- สมทรง นัทรศิริ. 2561. *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย*
- สมศักดิ์ บุญขำ. (2558). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของ
ครูผู้สอน ระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ป.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
นอร์ทกรุงเทพ.*
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2559). *สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
(Benefit/Fringe Benefit)*. เข้าถึงได้จาก <http://www.ocsc.go.th/compensation/>.
9 เมษายน 2566.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). *คู่มือการปฏิบัติงานการต่อใบอนุญาตประกอบ
วิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สายชล เทียงแท้. (2559). *จริยธรรมของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความ
คิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี
เขต 1. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 (2564). *สารสนเทศ
ทางการศึกษา ปีการศึกษา 2564*. สกลนคร: กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2553.*

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). รายงานผลการดำเนินงานตาม
จุดเน้น พัฒนาผู้เรียนตามนโยบายในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง
(พ.ศ. 2555 - 2561).
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, สำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.
2561 - 2580. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์
ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
สิรินทร พรหมสวัสดิ์. (2560). การพัฒนาระบบการจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิผลสำหรับ
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ ศึกษ.ด. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- สิรินาถ แววงง่า. (2557). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. สงขลา:
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุกฤตยา ปงกันทา. (2561). กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2.
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สุตตะเนิง ปกปิด. (2561). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ลำปาง เขต 1 เขต 2 และ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเชียงราย.
- สุทธิชัย นาคะอินทร์. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุทธิชัย นาคะอินทร์. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สุธาทิพย์สังข์แก้ว. (2560). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุทธิกานต์ บริเอก. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- สุนันธิณี ม่วงเนียม. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- สุพัฒตรา อิศรพันธ์. (2561). *การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.*
- สุพัฒตรา อิศรพันธ์. (2561). *การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 วิทยานิพนธ์ คศ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.*
- สุพัตรา คำโพธิ์. (2560). *การจัดการเรียนการสอนวิชาภาษาไทยของครูระดับประถมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาไม่ตรงวิชาเอก จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 30. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- สุวรรณี กันทะปิง. (2562). *แนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านแม่กอนในอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ค.ม.เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.*

- เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- หนึ่งฤทัย มะลิทอง. (2560). การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะผู้บริหาร
สถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.
วิทยานิพนธ์ ศ.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- หาดแก้ว ทองขาว. (2558). วิสัยทัศน์และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อภิชาติ ครองยศ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจ สายงานจราจรสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร.
วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อภิสิทธิ์ ทนคำดี. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.
วิทยานิพนธ์ ศ.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล
ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏรำไพพรรณี.
- อรรณพ คุณเศรษฐ (2556). การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของ
โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ
เขต 2. ชัยภูมิ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.
- อรรณกร ชัยมูล. (2561). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการวิจัย
ในการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- อังจิมา คงโอ. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้
ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร. การศึกษา
ค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

- อัษฎ เรื่องศาสตร์. (2560). *ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อาคม นาวิเศษ. (2560). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อาริษา วัฒนครใหญ่. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.*
- อารีรัตน์ อินราย. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อุทัยทิพย์ บุญนาและสุปรีดา มาช่วยแทน. (2559). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย.*
- อุณหดา ชาติไสว. (2565). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- เอกพล กาญจนสำเร็จ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับความสำเร็จในการบริหารกิจการลูกเสือ ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.*
- Basadur, M. (2008). *Leading other to think innovatly together: Creative leadership. Journal of The Leadership Quarterly, 15, 103 – 121.*
- Claxton, G., & Lucas, B. (2004). *Be creative: Essential steps to revitalize your work and life.* London: BBC Books.

- Conger, J.A. (1989). *The charismatic leader: Behind the mystique of exceptional leadership*. San Francisco, CA: Jossey – Bass
- Daft, R.L. (1999). *Leadership: Theory and practice*. Forth Worth, TX: Dryen Press.
- Donaldson, L. (2001). *Cultivating leadership in school*. NY: Teacers college Press.
- Good, C.V. (1974). *Dictionary of education (3rd ed.)*. New York: McGraw – Hill.
- Haiman, T., Scott, W., & Connor, G. (1971). *Management. Massachusetts*: Houghton Mifflin and Coffey, Robert E.
- Kaminker, J. P. (2011). *The leadership factor*. London, UK: Collier Macmillan.
- Kaplan, Leslie S., Owings, William A., & Nunnery, John. (2012). *Principal Quality: A Virginia Study Connecting Interstate School Leaders Licensure Consortium Standards with Student Achievement*. In NASSP Bulletin. 89(643), pp. 28–44.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Likert, R. (1967). *The human organization; Its management and value*. New York: McGraw–Hill.
- Lussier, C. (2003). *Management*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall.
- Mainemelis, B. and Kark, R. and Epitropaki, O. (2015). *Creative leadership: a multi-context conceptualization*. *Academy of management annals*, 9(1), 393–482.
- Mugkasem, Udom. (2001). *The Experimental Study of The Creative Leadership Training on Creative Leadership Quality of Education Chief Executive Officers*. A Dissertation Presented to The Graduate School, Technical University of The Philippines.
- Puccio, Gerard J, Mance and Murdock, Mary C. (2011). *Creative Leadership: Skill That Drive Chang*. 2th ed London: SAGE.

- Qingling Zhang Pruet Siribanpitak and Nuntarat Charoenkul. (2018). *Creative leadership for primary school principles to promote teacher's creativity in Guangxi, China*. Kasetart Journal of Social Science Journal, Retrieved from <http://www.elsevier.com/locate/kjss>
- Schein, E.H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey Bass.
- Sousa, D. A. (2003). *The Leadership Brain: How to Lead Today's Schools More Effectively*. California: Sage.
- Sternberg, R. J. (2006). *Creative Leadership: it's a Decision*. Journal of Leadership, 36(2), 22 – 24.
- Stoll, L., & Temperley, J. (2009). *Creative leadership: A challenge of our times*. School Leadership and Management, 29(1), 63 – 76.
- Ubben, G. C. and Hughes, L. W. and Norris, C. J. (2011). *The Principal: Creative Leadership for Excellence in Schools*. 7th ed Boston: Pearson.
- Wallach, Michael A. and Kogan Nathan. (2001). *Model of Thinking in Young Children*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Wheelen, Thomas L. and Hunger, J. David. (2002). *Strategic Management and Business Policy*. New Jersey: Prentice Hall.
- Yukl, G.A. (1998). *Leadership in Organizations*. (5th ed). NJ: Prentice – Hall.
- Zacko-Smith, J. D. (2010). *Creative Leadership: Welcome to the 21st Century More*. Academic Exchange Quarterly, 14(4), 8 – 9.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เรื่อง ภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.สนธยา หลักทอง
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2
4. ดร.สิงห์ประเสริฐ นาคโคตรคำ
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไฮหย่อง
(ภูเงินประชานุกูล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
5. นายพรชัย หัสกรรจ
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดงคำโพธิ์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นางกัญญาพัชญ์ ไพเรืองโสมศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2
4. นายอัครเดช สุราชวงศ์ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากร
ทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
5. นางมะลิวัลย์ เชื้อนศิริ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองพะเนา
มิตรภาพที่ 126 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
6. นายทองใบ ภูระนนท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยเหล็กไฟ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2
7. นายพรศักดิ์ อังกาสิทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนไผ่
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2

8. นางวรรณี มาตรฐาน
ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านพังโคน
(จำปาสามัคคีวิทยา) สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
9. นางจันทร์สุดา จันทร์นนท์
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านกุดตะกาบ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2
10. นางพิสมัย โตงาม
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านธาตุกุดพร้าว
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๕๑

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

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิตยภัตเฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตนา แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร ยอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจินตนา แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๑ ๒๒๕๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๕๑

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

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบขอมอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล

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

ด้วย นางสาวจินตนา แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร ออยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอขอมอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจินตนา แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๔๖๑ ๒๒๕๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๕๑

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

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สนธยา หลักทอง

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

ด้วย นางสาวจินตนา แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร จอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจินตนา แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๑ ๒๒๕๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๕๑

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

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สิงห์ประเสริฐ นาคโคตรคำ

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

ด้วย นางสาวจินตนา แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวิสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจินตนา แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๔๖๑ ๒๒๕๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๕๑



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

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายพรชัย หัสกรรจ

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

ด้วย นางสาวจินตนา แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร ทยอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ดร.สุรศักดิ์ แสนทวิสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจินตนา แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๔๖๑ ๒๒๕๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๕๘

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

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตนา แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจินตนา แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๔๖๑ ๒๒๕๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๕๘

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

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตนา แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร ทยอยุทธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจินตนา แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๑ ๒๒๕๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๙๘

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

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางภิญญาพัชญ์ ไพเรืองโสม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตนา แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งามภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวิสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจินตนา แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๔๖๑ ๒๒๕๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๔๘

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

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายอัครเดช สุราวงค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตนา แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๔๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจินตนา แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๔๖๑ ๒๒๕๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๔๘

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

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางมะลิวัลย์ เชื้อนศิริ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตนา แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๕๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจินตนา แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๔๖๑ ๒๒๕๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๕๕

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

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายทองใบ ชูระนนท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตนา แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร ทยอญธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจินตนา แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๔๖๑ ๒๒๕๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๙๘

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

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายพรศักดิ์ อังกาสิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตนา แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร ยอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจินตนา แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๔๖๑ ๒๒๕๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๕๘

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

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางวรรณิ์ มายูร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตนา แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจินตนา แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๔๖๑ ๒๒๕๘



ที่ อว ๐๒๒๑.๑๒/ว ๒๕๘

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

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางจันทร์สุดา จันทร์นันท

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตนา แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร กอญภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจินตนา แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๔๖๑ ๒๒๕๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๔๘

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

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางพิสมัย โดงาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตนา แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร ทยอยุธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวิสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจินตนา แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๔๖๑ ๒๒๕๘

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในการวิจัยครั้งนี้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2. แบบสอบถามประกอบไปด้วย ข้อคำถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่น 2) วิสัยทัศน์ 3) จินตนาการ และ 4) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้ 2) การปฏิบัติหน้าที่ครู 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน 4) การพัฒนาตนเอง 5) การวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

3. กรุณาตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงที่สุด โดยขอความอนุเคราะห์จากท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อ ซึ่งคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่และหน่วยงานของท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยจะนำคำตอบของท่านไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวจินตนา แสนภูวา

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทร. 085-4612258

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ผู้บริหารสถานศึกษา

ครูผู้สอน

2. ประสบการณ์การทำงาน

น้อยกว่า 10 ปี

ระหว่าง 10 – 20 ปี

มากกว่า 20 ปี

3. ขนาดของสถานศึกษา

ขนาดเล็ก

ขนาดกลาง

ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อต่อไปแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือตามความคิดเห็นของท่านว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาก
- 3 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์น้อย
- 1 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์น้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ความยืดหยุ่น						
0	ผู้บริหารมีทักษะความสามารถในการคิด แก้ไขปัญหาได้หลากหลายวิธีและเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างทันท่วงที	✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านความยืดหยุ่น "ผู้บริหารมีทักษะความสามารถในการคิด แก้ไขปัญหาได้หลากหลายวิธีและเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างทันท่วงที" อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ความยืดหยุ่น						
1	ผู้บริหารมีทักษะความสามารถในการคิด แก้ไขปัญหาได้หลากหลายวิธีและเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างทันท่วงที					
2	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถรับมือและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3	ผู้บริหารรับฟังและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างไม่ยึดติดกฎเกณฑ์และความคุ้นเคยแบบเดิม ๆ เมื่อมีเหตุผลอื่นมาสนับสนุนเพียงพอ และเมื่อสถานการณ์มีความเปลี่ยนแปลง					
4	ผู้บริหารนำความคิดเห็นที่แตกต่างและข้อเสนอแนะ มาเป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหาเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และสามารถจัดการกับปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์					
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัว เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและประสานงานกับผู้ร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจระหว่างฝ่ายบริหาร คณะครู นักเรียน และผู้ปกครอง					
7	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจ จัดการปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ โดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น และสามารถ					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
		5	4	3	2	1
	ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อให้เกิดการตัดสินใจที่ดีที่สุดได้					
ด้านที่ 2 วิสัยทัศน์						
8	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทสถานศึกษาร่วมกันเพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จ ในการจัดการศึกษา					
9	ผู้บริหารมีการระบุวิสัยทัศน์ที่มีจุดเน้น (อัตลักษณ์) ที่มุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา					
10	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์นโยบาย ทั้งในระดับประเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และท้องถิ่น เพื่อนำมากำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ					
11	ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้ครู และผู้เกี่ยวข้องเข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน โดยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์					
12	ผู้บริหารโน้มน้าว จูงใจให้ครูและผู้เกี่ยวข้องยอมรับ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
13	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โดยเป็นที่ปรึกษา ให้กำลังใจ แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 3 จินตนาการ						
14	ผู้บริหารมีความสามารถในการคาดคะเนความเป็นไปได้ได้อย่างถูกต้องแม่นยำหรือใกล้เคียง โดยใช้ข้อมูลที่เป็นเหตุเป็นผล					
15	ผู้บริหารสามารถคาดคะเนปัญหาที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าจากการดำเนินการ และวางแผนแก้ไขปัญหา นั้น อย่างเป็นรูปธรรม					
16	ผู้บริหาร มีทักษะ ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้ครูและบุคลากร					
17	ผู้บริหารมีความสามารถในการมองเห็นภาพความสำเร็จของสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม					
18	ผู้บริหารมองเห็นปัญหา หรือแนวโน้มของสิ่งที่จะเกิดขึ้นที่คนอื่นมองไม่เห็น หรือคาดไม่ถึง โดยมีแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่แปลกใหม่ และสร้างสรรค์					
19	ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงความรู้จากสิ่งที่คุ้นเคยไปสู่สิ่งที่แปลกใหม่ เพื่อตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ และสามารถทำสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นได้จริง					
ด้านที่ 4 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						
20	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดได้หลายทิศทางอย่างมีระบบ มีความคิด แนวทางและทัศนคติใหม่ ๆ เข้าใจและมองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรอบด้าน					
21	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยวิธีการค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และเหมาะสมกับสถานการณ์					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
		5	4	3	2	1
22	ผู้บริหารมีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ โดยผ่านการคิดและแก้ปัญหาในการทำงาน อย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผล					
23	ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาด ไหวพริบดี เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน					
24	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถ บูรณาการวิธีการทำงานได้หลากหลาย โดยอาศัยการเชื่อมโยงความรู้และ ประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์					
25	ผู้บริหารมีความสามารถในการทำสิ่งใหม่ อันก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยน การเปลี่ยนแปลง โดยเป็นไปในทางที่สร้างสรรค์					

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่าน ตามมาตราส่วนประมาณค่า ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมาก
- 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนน้อย
- 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	การปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ระดับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้						
0	มีส่วนร่วมในการพัฒนาและส่งเสริมหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับชุมชน ท้องถิ่น และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เพื่อตรงกับความต้องการของผู้เรียน	✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้ "มีส่วนร่วมในการพัฒนาและส่งเสริมหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับชุมชน ท้องถิ่น และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เพื่อตรงกับความต้องการของผู้เรียน" อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	การปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ระดับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้						
1	มีส่วนร่วมในการพัฒนาและส่งเสริมหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับชุมชน ท้องถิ่น และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เพื่อตรงกับความต้องการของผู้เรียน					
2	มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย					
3	มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนตามความถนัด ความสนใจ มีปัญญาความคิด และมีความสุขในการเรียน					
4	มีการจัดเตรียมสื่อ วัสดุการเรียนการสอนให้เพียงพอรวมทั้งแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย					
5	มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศประกอบการจัดการเรียนการสอนได้อย่างหลากหลาย					
6	มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่หลากหลายและตรงตามสภาพจริง					
ด้านที่ 2 การปฏิบัติหน้าที่ครู						
7	สามารถบูรณาการความรู้ และเทคนิควิธีการต่าง ๆ ในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนได้					
8	มีความเข้าใจแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน					

ข้อ	การปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ระดับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน				
		5	4	3	2	1
9	ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ และรายงานผลการพัฒนาคุณภาพ ได้อย่างเป็นระบบ					
10	มีการจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนและมีการจัดห้องเรียนหรือสถานที่ให้เหมาะสมกับกิจกรรม การเรียนการสอน					
11	ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ					
12	บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ					
ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน						
13	มีการร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์					
14	มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน					
15	ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม					
16	มีความรู้ และเข้าใจในวิถีชีวิต วัฒนธรรม ประเพณีของแต่ละชุมชน และส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น					
17	เป็นสื่อกลางในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน					

ข้อ	การปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ระดับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน				
		5	4	3	2	1
18	ประพฤติ ปฏิบัติตนให้เป็นสมาชิกที่ดีของชุมชนเป็นแบบอย่างของพลเมืองตามวิถีทางของประชาธิปไตย					
19	มีการแต่งกายและวางตนให้เหมาะสมเป็นที่เคารพนับถือของนักเรียนและผู้ปกครอง					
ด้านที่ 4 การพัฒนาตนเอง						
20	ศึกษาค้นคว้า แสวงหาความรู้ ผักผ่อนเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถอยู่เสมอ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน					
21	เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนาและการประชุมเชิงปฏิบัติการ					
22	มีการรายงานสรุปผลการเข้าร่วมประชุมสัมมนา					
23	เข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรทางวิชาชีพครู เช่น ชมรมครู และเป็นวิทยากร ในการประชุม อบรม สัมมนา หรือกิจกรรมทางวิชาการอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครู					
24	ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ					
25	เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ					

ข้อ	การปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ระดับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 5 การวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้						
26	รู้และเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ และหลักการของการวิจัย เพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้					
27	เลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลในกิจกรรมการ แก้ปัญหาในสถานการณ์ที่เหมาะสมกับ ผู้เรียน					
28	เรียนรู้และร่วมมือกับครูในโรงเรียนในการ ทำวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการ เรียนรู้และแก้ปัญหาคำถามการเรียนรู้ของ นักเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
29	ทำการวิจัย เพื่อพัฒนานวัตกรรมการ จัดการเรียนรู้ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้ เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน					
30	นำวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนา หรือตัดสินใจในการจัดการเรียนรู้ได้อย่าง มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล					
31	ส่งเสริมให้ครูนำเสนอผลการวิจัยเพื่อเป็น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับต่างๆเพื่อ นำมาพัฒนาการปฏิบัติงาน					

ขอเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

แบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
 ผู้ประเมิน นายพรชัย หัสกรรจจ์ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ
 โรงเรียนบ้านดงคำโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
 คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในการวิจัยครั้งนี้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2. แบบสอบถามประกอบไปด้วย ข้อคำถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่น 2) วิสัยทัศน์ 3) จินตนาการ และ 4) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้ 2) การปฏิบัติหน้าที่ครู 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน 4) การพัฒนาตนเอง 5) การวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

3. โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง แต่ละข้อที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจข้อคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นการประเมิน

0 หมายถึง ไม่แน่ใจข้อคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นการประเมิน

-1 หมายถึง แน่ใจข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับประเด็นการประเมิน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านผู้เชี่ยวชาญอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการประเมินความถูกต้อง สอดคล้องเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้

นางสาวจินตนา แสนภูวา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง <input type="checkbox"/> ผู้บริหารสถานศึกษา <input type="checkbox"/> ครูผู้สอน				
2	ประสบการณ์การทำงาน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 10 ปี <input type="checkbox"/> ระหว่าง 10 – 20 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 20 ปี				
3	ขนาดของสถานศึกษา <input type="checkbox"/> ขนาดเล็ก <input type="checkbox"/> ขนาดกลาง <input type="checkbox"/> ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ				

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่น 2) วิสัยทัศน์ 3) จินตนาการ และ 4) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง แต่ละข้อที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจข้อคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นการประเมิน

0 หมายถึง ไม่แน่ใจข้อคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นการประเมิน

-1 หมายถึง แน่ใจข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับประเด็นการประเมิน

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
ด้านที่ 1 ความยืดหยุ่น					
	ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงทักษะความสามารถที่ช่วยในการคิดแก้ไขปัญหาได้หลากหลายวิธีอย่างมีอิสระ สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถรับมือและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยได้อย่างมีประสิทธิภาพ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างไม่ยึดติดกฎเกณฑ์และความคุ้นเคยแบบเดิม ๆ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ตลอดจนการจัดการจัดการปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ รู้ว่าสิ่งที่ทำอยู่อาจไม่ได้นำไปสู่ความสำเร็จเสมอไปแต่จะรู้จักปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
	นั้น และสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อให้เกิดการตัดสินใจที่ดีที่สุดได้				
1	ผู้บริหารมีทักษะความสามารถ ในการคิด แก้ไขปัญหาได้หลากหลายวิธี และเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างทันท่วงที				
2	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถรับมือและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
3	ผู้บริหารรับฟังและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ไม่ยึดติดกฎเกณฑ์และความคุ้นเคยแบบเดิม ๆ เมื่อมีเหตุผลอื่นมาสนับสนุนเพียงพอ และเมื่อสถานการณ์มีความเปลี่ยนแปลง				
4	ผู้บริหารนำความคิดเห็นที่แตกต่างและข้อเสนอแนะมาเป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหาเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และสามารถจัดการกับปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์				
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัว เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและประสานงานกับผู้ร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
6	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจระหว่างฝ่ายบริหาร คณะครู นักเรียน และผู้ปกครอง				
7	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจ จัดการปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ โดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น และสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อให้เกิดการตัดสินใจที่ดีที่สุดได้				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
ด้านที่ 2 วิสัยทัศน์					
	วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพอนาคตของผู้นำ ร่วมกับครูและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง โดยการตั้งเป้าหมาย กำหนดจุดหมายปลายทางให้ เป็นไปในทิศทางที่มุ่งคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ				
8	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบท สถานศึกษาร่วมกันเพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา				
9	ผู้บริหารมีการระบุวิสัยทัศน์ที่มีจุดเน้น (อัตลักษณ์) ที่มุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับ บริบทของสถานศึกษา				
10	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์นโยบายทั้งในระดับประเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและท้องถิ่น เพื่อนำมา กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศ				
11	ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้ครู และผู้เกี่ยวข้อง เข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน โดยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการ ยอมรับในวิสัยทัศน์				
12	ผู้บริหารโน้มน้าวจูงใจให้ครูและผู้เกี่ยวข้องยอมรับ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตาม วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา				
13	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายแผนงานโครงการและ กิจกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
	โดยเป็นที่ปรึกษาให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์				
ด้านที่ 3 จินตนาการ					
	จินตนาการ (Imagination) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการสร้างภาพในความคิดอย่างมีเหตุผล โดยเชื่อมั่นว่าสามารถเกิดขึ้นได้ในอนาคต จินตนาการจะทำให้เกิดความคิดที่เป็นระบบ เชื่อมโยงการถ่ายโอนความรู้จากสิ่งที่คุ้นเคยไปสู่สิ่งที่แปลกใหม่ ให้มองเห็นแนวโน้มของสิ่งที่จะเกิดขึ้นที่คนอื่นมองไม่เห็นหรือคาดไม่ถึง มีแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่แปลกใหม่ สร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจทำสิ่งใหม่ที่คิดไว้ให้เกิดขึ้นได้จริง สามารถนำไปใช้และแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ได้				
14	ผู้บริหารมีความสามารถในการคาดคะเนความเป็นไปได้ได้อย่างถูกต้องแม่นยำหรือใกล้เคียง โดยใช้ข้อมูลที่เป็นเหตุเป็นผล				
15	ผู้บริหารสามารถคาดคะเนปัญหาที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าจากการดำเนินการ และวางแผนแก้ไขปัญหานั้น อย่างเป็นรูปธรรม				
16	ผู้บริหาร มีทักษะ ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้ครูและบุคลากร				
17	ผู้บริหารมีความสามารถในการมองเห็นภาพความสำเร็จของสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
18	ผู้บริหารมองเห็นปัญหา หรือแนวโน้มของสิ่งที่จะเกิดขึ้นที่คนอื่นมองไม่เห็น หรือคาดไม่ถึง โดยมีแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่แปลกใหม่ และสร้างสรรค์				
19	ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงความรู้จากสิ่งที่คุ้นเคย ไปสู่สิ่งแปลกใหม่ เพื่อตัดสินใจ แก้ปัญหาต่าง ๆ และสามารถทำสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นได้จริง				
ด้านที่ 4 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
	<p>ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถคิดได้หลายทิศทางอย่างมีระบบ มีความคิด แนวทางและทัศนคติใหม่ ๆ เข้าใจและมองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้น โดยมีวิธีการค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดให้กับปัญหา มีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถบูรณาการวิธีการทำงานได้หลากหลาย โดยอาศัยการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ ในการค้นหาแนวทางใหม่ ๆ หรือวิธีการที่หลากหลายแตกต่างกัน มาใช้ในการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบโดยผ่านการคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผล ทำสิ่งใหม่อันก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยน การเปลี่ยนแปลง ให้เป็นไปในทางที่สร้างสรรค์</p>				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
20	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดได้หลายทิศทาง อย่างมีระบบ มีความคิด แนวทาง และทัศนคติ ใหม่ ๆ เข้าใจและมองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่าง รอบด้าน				
21	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยวิธีการ ค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดอย่างรวดเร็วถูกต้อง และ เหมาะสมกับสถานการณ์				
22	ผู้บริหารมีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบโดยผ่าน การคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ บนพื้นฐานเหตุและผล				
23	ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาด ไหวพริบดี เป็นที่ ยอมรับของผู้ร่วมงาน				
24	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถบูรณาการ วิธีการทำงานได้หลากหลาย โดยอาศัยการเชื่อมโยง ความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์				
25	ผู้บริหารมีความสามารถในการทำสิ่งใหม่ อันก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยน การเปลี่ยนแปลง โดยเป็นไปในทางที่สร้างสรรค์				

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน 5 ด้าน ได้แก่ 1)

การจัดการเรียนรู้ 2) การปฏิบัติหน้าที่ครู 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน 4) การพัฒนาตนเอง และ 5) การวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง แต่ละข้อที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจข้อคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นการประเมิน

0 หมายถึง ไม่แน่ใจข้อคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นการประเมิน

-1 หมายถึง แน่ใจข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับประเด็นการประเมิน

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้					
	การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การนำความรู้ เทคนิค วิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ที่เหมาะสมให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เต็มตามศักยภาพ ความสามารถ สอดคล้องกับ ความถนัด ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ				
1	มีส่วนร่วมในการพัฒนาและส่งเสริมหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับชุมชน ท้องถิ่น และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เพื่อตรงกับความ ต้องการของผู้เรียน				
2	มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ และวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
3	มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนตามความถนัด ความสนใจ มีปัญญาผู้คิด และมีความสุขในการเรียน				
4	มีการจัดเตรียมสื่อ วัสดุการเรียนการสอนให้เพียงพอ รวมทั้งแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย				
5	มีความรู้ความเข้าใจและสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบ การจัดการเรียนการสอนได้อย่างหลากหลาย				
6	มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่หลากหลาย และตรงตามสภาพจริง				
ด้านที่ 2 การปฏิบัติหน้าที่ครู					
	การปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของครูที่ต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ทั้งงานในด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนงานการดำเนินงานที่ครูผู้สอนมุ่งให้เกิดผลตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามความคาดหวัง				
7	สามารถบูรณาการความรู้ และเทคนิค วิธีการต่าง ๆ ในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนได้				
8	มีความเข้าใจแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
9	ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล ตามศักยภาพ และรายงานผลการพัฒนาคุณภาพ ได้อย่างเป็นระบบ				
10	มีการจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนและมีการจัด ห้องเรียนหรือสถานที่ให้เหมาะสมกับ กิจกรรมการเรียนการสอน				
11	ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ				
12	บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอน ในการ จัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ				
ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน					
	ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน ในการพัฒนา แก้ไขปัญหาผู้เรียน เพื่อ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน โดยการเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมใน การพัฒนาโรงเรียน ส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพ การศึกษา มุ่งจัดการศึกษาให้ตรงกับความต้องการ ของชุมชน ตลอดจนร่วมกันส่งเสริมอนุรักษ์ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น				
13	มีการร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ไข ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์				
14	มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและ ชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของ ผู้เรียน				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
15	ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม				
16	มีความรู้ และเข้าใจในวิถีชีวิต วัฒนธรรม ประเพณีของแต่ละชุมชน และส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น				
17	เป็นสื่อกลางในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน				
18	ประพฤติ ปฏิบัติตนให้เป็นสมาชิกที่ดีของชุมชนเป็นแบบอย่างของพลเมืองตามวิถีทางของประชาธิปไตย				
19	มีการแต่งกายและวางตนให้เหมาะสมเป็นที่เคารพนับถือของนักเรียน และผู้ปกครอง				
ด้านที่ 4 การพัฒนาตนเอง					
	การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการในการเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม คุณลักษณะ และทัศนคติที่ครูผู้สอนจำเป็นต้องมี เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้				
20	ศึกษาคนควา แสวงหาความรู้ ฝึกฝน เพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถอยู่เสมอ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน				
21	เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนาและการประชุมเชิงปฏิบัติการ				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
22	มีการรายงานสรุปผลการเข้าร่วมประชุมสัมมนา				
23	เข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรทางวิชาชีพครู เช่น ชมรมครู และเป็นวิทยากร ในการประชุม อบรม สัมมนา หรือกิจกรรมทางวิชาการอื่นที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู				
24	ปฏิบัติตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ				
25	เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณ จรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ				
ด้านที่ 5 การวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้					
	การวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการในการศึกษาค้นคว้าโดยการนำสิ่งใหม่ ๆ อาจเป็นแนวความคิด หรือ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อน หรือเป็นการพัฒนาตัดแปลงจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัย และได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม เพื่อค้นหาความรู้ความจริง และนำเอาความรู้และความจริงที่ได้มาช่วยในการแก้ไขปัญหา หรือ ตัดสินใจในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ				
26	รู้และเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ และหลักการของการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้				
27	เลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลในกิจกรรมการแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่เหมาะสมกับผู้เรียน				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
28	เรียนรู้และร่วมมือกับครูในโรงเรียนในการทำวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้และแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ				
29	ทำการวิจัย เพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน				
30	นำวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนาหรือตัดสินใจในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล				
31	ส่งเสริมให้ครูนำเสนอผลการวิจัยเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับต่างๆเพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงาน				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(นายพรชัย หัสกรรจ)

...../...../.....

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 1 ความยืดหยุ่น									
1	ผู้บริหารมีทักษะความสามารถในการคิด แก้ไขปัญหาได้หลากหลายวิธีและเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างทันท่วงที	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถรับมือและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารรับฟังและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างไม่ยึดติดกฎเกณฑ์และความคุ้นเคยแบบเดิม ๆ เมื่อมีเหตุผลอื่นมาสนับสนุนเพียงพอ และเมื่อสถานการณ์มีความเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารนำความคิดเห็นที่แตกต่างและข้อเสนอแนะ มาเป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหาเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และสามารถจัดการกับปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัว เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและประสานงานกับผู้ร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจระหว่างฝ่ายบริหาร คณะครู นักเรียน และผู้ปกครอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจ จัดการปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ โดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น และสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อให้เกิดการตัดสินใจที่ดีที่สุดได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 2 วิสัยทัศน์									
8	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทสถานศึกษา ร่วมกันเพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จ ในการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารมีการระบุวิสัยทัศน์ที่มีจุดเน้น(อัตลักษณ์) ที่มุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์นโยบาย ทั้งในระดับประเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและท้องถิ่น เพื่อนำมากำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
11	ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน โดยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารโน้มน้าว จูงใจให้ครูและผู้เกี่ยวข้องยอมรับ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โดยเป็นที่ปรึกษา ให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 3 จินตนาการ									
14	ผู้บริหารมีความสามารถในการคาดคะเนความเป็นไปได้อย่างถูกต้องแม่นยำหรือใกล้เคียง โดยใช้ข้อมูลที่เป็นเหตุเป็นผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสามารถคาดคะเนปัญหาที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าจากการดำเนินการ และวางแผนแก้ไขปัญหานั้น อย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหาร มีทักษะ ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้ครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
17	ผู้บริหารมีความสามารถในการมองเห็นภาพความสำเร็จของสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารมองเห็นปัญหา หรือแนวโน้มของสิ่งที่จะเกิดขึ้นที่คนอื่นมองไม่เห็น หรือคาดไม่ถึง โดยมีแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่แปลกใหม่ และสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงความรู้จากสิ่งที่คุ้นเคยไปสู่สิ่งที่แปลกใหม่ เพื่อตัดสินใจ แก้ปัญหาต่าง ๆ และสามารถทำสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นได้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 4 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์									
20	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดได้หลายทิศทางอย่างมีระบบ มีความคิด แนวทางและ ทักษะคติใหม่ ๆ เข้าใจและมองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรอบด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยวิธีการค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดอย่างรวดเร็วถูกต้อง และเหมาะสมกับสถานการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารมีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบโดยผ่านการคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหาร	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
23	ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาด ไหวพริบดี เป็นที่ยอมรับของ ผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถบูรณาการวิธีการทำงาน ได้หลากหลาย โดยอาศัยการ เชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์ เดิมอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารมีความสามารถในการทำ สิ่งใหม่อันก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยน การเปลี่ยนแปลง โดยเป็นไปในทาง ที่สร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ข้อ	การปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้									
1	มีส่วนร่วมในการพัฒนาและส่งเสริมหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับชุมชน ท้องถิ่น และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เพื่อตรงกับความต้องการของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	มีการจัดทำแผนการสอนและจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนตามความถนัด ความสนใจ มีปัญญา รู้คิด และมีความสุขในการเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	มีการจัดเตรียมสื่อ วัสดุการเรียนการสอนให้เพียงพอ รวมทั้งแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศประกอบการจัดการเรียนการสอนได้อย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่หลากหลาย และตรงตามสภาพจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 2 การปฏิบัติหน้าที่ครู									
7	สามารถบูรณาการความรู้ และเทคนิค วิธีการต่าง ๆ ในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	มีความเข้าใจแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ และรายงานผลการพัฒนาคุณภาพ ได้อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	มีการจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนและมีการจัดห้องเรียนหรือสถานที่ให้เหมาะสมกับกิจกรรม การเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอน ในการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน									
13	มีการร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
14	มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	มีความรู้ และเข้าใจในวิถีชีวิต วัฒนธรรมประเพณีของแต่ละชุมชน และส่งเสริม อนุรักษ์ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	เป็นสื่อกลางในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ประพฤติ ปฏิบัติตนให้เป็นสมาชิกที่ดีของชุมชนเป็นแบบอย่างของพลเมืองตามวิถีทางของประชาธิปไตย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	มีการแต่งกายและวางตนให้เหมาะสมเป็นที่เคารพนับถือของนักเรียนและผู้ปกครอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 4 การพัฒนาตนเอง									
20	ศึกษาคนควา แสวงหาความรู้ ผักผ่อน เพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถอยู่เสมอ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
21	เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์การหรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนาและการประชุมเชิงปฏิบัติการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	มีการรายงานสรุปผลการเข้าร่วมประชุมสัมมนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	เข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรทางวิชาชีพครู เช่น ชมรมครู และเป็นวิทยากร ในการประชุม อบรม สัมมนา หรือกิจกรรมทางวิชาการอื่นที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ปฏิบัติตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 5 การวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้									
26	รู้และเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ และหลักการของการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	เลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลในกิจกรรมการแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่เหมาะสมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
28	เรียนรู้และร่วมมือกับครูในโรงเรียนในการทำวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้และแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	ทำการวิจัย เพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	นำวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนาหรือตัดสินใจในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	ส่งเสริมให้ครูนำเสนอผลการวิจัย เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 42 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านที่ 1 ความยืดหยุ่น ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.78-0.85 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.94	1	0.85
	2	0.83
	3	0.82
	4	0.78
	5	0.82
	6	0.80
	7	0.82
2. ด้านที่ 2 วิสัยทัศน์ ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.77-0.85 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.93	8	0.77
	9	0.80
	10	0.85
	11	0.84
	12	0.74
	13	0.83
3. ด้านที่ 3 จินตนาการ ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.79-0.93 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.96	14	0.88
	15	0.91
	16	0.93
	17	0.88
	18	0.79
	19	0.85
4. ด้านที่ 4 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.82-0.88 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.95	20	0.86
	21	0.88
	22	0.87
	23	0.87
	24	0.84
	25	0.82

ตาราง 42 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ขอ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เท่ากับ 0.98		

จากตาราง 49 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.74 – 0.93 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.23 หมดทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เท่ากับ 0.98 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านความยืดหยุ่น ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.94
2. ด้านวิสัยทัศน์ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.93
3. ด้านจินตนาการ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.96
4. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.95

ตาราง 43 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

การปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.73-0.84 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.93	1	0.73
	2	0.79
	3	0.84
	4	0.84
	5	0.77
	6	0.83
2. ด้านที่ 2 การปฏิบัติหน้าที่ครู ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.58-0.80 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.90	7	0.72
	8	0.80
	9	0.58
	10	0.75
	11	0.67
	12	0.78
3. ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.73-0.83 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.93	13	0.75
	14	0.81
	15	0.76
	16	0.81
	17	0.81
	18	0.83
	19	0.73
4. ด้านที่ 4 การพัฒนาตนเอง ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.75-0.90 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.94	20	0.80
	21	0.75
	22	0.75
	23	0.90
	24	0.85
	25	0.82

ตาราง 43 (ต่อ)

การปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ขอ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. ด้านที่ 5 การวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.76-0.87 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.95	26	0.83
	27	0.87
	28	0.85
	29	0.86
	30	0.87
	31	0.76
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เท่ากับ 0.97		

จากตาราง 43 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.58 – 0.90 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.23 หมดทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เท่ากับ 0.97 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนรู้ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.93
2. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.89
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.93
4. ด้านการพัฒนาตนเอง ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.94
5. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.95

ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูล
ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ตารางค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

Statistics				
		สถานภาพ	ประสบการณ์	ขนาดของสถานศึกษา
N	Valid	366	366	366
	Missing	0	0	0
Mean		1.70	1.82	1.71
Std. Deviation		.457	.800	.742
Minimum		1	1	1
Maximum		2	3	3

สถานภาพ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ผู้บริหาร	108	29.5	29.5	29.5
	ครูผู้สอน	258	70.5	70.5	100.0
	Total	366	100.0	100.0	

ประสบการณ์					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 10 ปี	155	42.3	42.3	42.3
	ระหว่าง 10-20 ปี	121	33.1	33.1	75.4
	มากกว่า 20 ปี	90	24.6	24.6	100.0
	Total	366	100.0	100.0	

ขนาดของสถานศึกษา					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ขนาดเล็ก	168	45.9	45.9	45.9
	ขนาดกลาง	135	36.9	36.9	82.8
	ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	63	17.2	17.2	100.0
	Total	366	100.0	100.0	

Statistics						
		SA	SB	SC	SD	TotlSAD
N	Valid	366	366	366	366	366
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.4102	4.3948	4.3256	4.4135	4.3860
Std. Deviation		.51822	.53615	.56010	.55431	.49873
Minimum		3.00	3.00	2.33	2.67	2.75
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Statistics									
		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	SA
N	Valid	366	366	366	366	366	366	366	366
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.44	4.44	4.34	4.35	4.39	4.46	4.46	4.4102
Std. Deviation		.559	.574	.603	.636	.621	.668	.630	.51822
Minimum		3	3	3	3	3	3	3	3.00
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5.00

Statistics								
		B8	B9	B10	B11	B12	B13	SB
N	Valid	366	366	366	366	366	366	366
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.40	4.40	4.35	4.40	4.39	4.43	4.3948
Std. Deviation		.619	.610	.661	.632	.617	.600	.53615

Statistics								
		H20	H21	H22	H23	H24	H25	SH
N	Valid	366	366	366	366	366	366	366
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.54	4.52	4.39	4.45	4.58	4.57	4.5087
Std. Deviation		.499	.522	.657	.616	.557	.578	.44755
Minimum		4	3	3	2	3	3	3.17
Maximum		5	5	5	5	5	5	5.00

Statistics								
		I26	I27	I28	I29	I30	I31	SI
N	Valid	366	366	366	366	366	366	366
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.36	4.34	4.33	4.34	4.34	4.21	4.3179
Std. Deviation		.606	.611	.650	.678	.632	.620	.53056
Minimum		2	3	3	2	3	3	2.67
Maximum		5	5	5	5	5	5	5.00

ค่า T-test สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

Group Statistics					
	สถานภาพ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
SA	ผู้บริหาร	108	4.4960	.51986	.05002
	ครูผู้สอน	258	4.3743	.51429	.03202
SB	ผู้บริหาร	108	4.4645	.51913	.04995
	ครูผู้สอน	258	4.3656	.54144	.03371
SC	ผู้บริหาร	108	4.3565	.53896	.05186
	ครูผู้สอน	258	4.3127	.56925	.03544
SD	ผู้บริหาร	108	4.4383	.52979	.05098
	ครูผู้สอน	258	4.4031	.56494	.03517
TotISAD	ผู้บริหาร	108	4.4388	.47421	.04563
	ครูผู้สอน	258	4.3639	.50790	.03162

F-test ประสบการณ์การทำงาน

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
SA	Between Groups	.518	2	.259	.965	.382
	Within Groups	97.501	363	.269		
	Total	98.020	365			
SB	Between Groups	.392	2	.196	.680	.507
	Within Groups	104.531	363	.288		
	Total	104.922	365			
SC	Between Groups	.437	2	.219	.696	.499
	Within Groups	114.068	363	.314		
	Total	114.506	365			
SD	Between Groups	.212	2	.106	.343	.710
	Within Groups	111.937	363	.308		
	Total	112.149	365			
TotISAD	Between Groups	.281	2	.140	.563	.570
	Within Groups	90.505	363	.249		
	Total	90.786	365			

ขนาดสถานศึกษา

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
SA	Between Groups	.065	2	.033	.121	.886
	Within Groups	97.954	363	.270		
	Total	98.020	365			
SB	Between Groups	.731	2	.365	1.273	.281
	Within Groups	104.192	363	.287		
	Total	104.922	365			
SC	Between Groups	.753	2	.376	1.201	.302
	Within Groups	113.753	363	.313		
	Total	114.506	365			
SD	Between Groups	.190	2	.095	.308	.735
	Within Groups	111.959	363	.308		
	Total	112.149	365			
TotISAD	Between Groups	.323	2	.162	.647	.523
	Within Groups	90.463	363	.249		
	Total	90.786	365			

ด้าน Y T-test สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

Group Statistics					
	สถานภาพ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
SE	ผู้บริหาร	108	4.4938	.47026	.04525
	ครูผู้สอน	258	4.4360	.50900	.03169
SF	ผู้บริหาร	108	4.5340	.44579	.04290
	ครูผู้สอน	258	4.4961	.43440	.02704
SG	ผู้บริหาร	108	4.6124	.41157	.03960
	ครูผู้สอน	258	4.5626	.44027	.02741
SH	ผู้บริหาร	108	4.4506	.45014	.04331
	ครูผู้สอน	258	4.5329	.44510	.02771
SI	ผู้บริหาร	108	4.3040	.56729	.05459
	ครูผู้สอน	258	4.3236	.51545	.03209
ToltSEI	ผู้บริหาร	108	4.4790	.39824	.03832
	ครูผู้สอน	258	4.4703	.38927	.02423

F-test ประสบการณ์การทำงาน

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
SE	Between Groups	.505	2	.253	1.019	.362
	Within Groups	89.995	363	.248		
	Total	90.500	365			
SF	Between Groups	.020	2	.010	.051	.950
	Within Groups	69.850	363	.192		
	Total	69.869	365			
SG	Between Groups	.137	2	.068	.365	.695
	Within Groups	67.994	363	.187		
	Total	68.130	365			
SH	Between Groups	.087	2	.044	.216	.806
	Within Groups	73.024	363	.201		
	Total	73.111	365			
SI	Between Groups	.077	2	.038	.135	.873
	Within Groups	102.669	363	.283		
	Total	102.746	365			
ToltSEI	Between Groups	.018	2	.009	.059	.943
	Within Groups	55.900	363	.154		
	Total	55.919	365			

ขนาดสถานศึกษา

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
SE	Between Groups	.598	2	.299	1.207	.300
	Within Groups	89.903	363	.248		
	Total	90.500	365			
SF	Between Groups	.533	2	.267	1.396	.249
	Within Groups	69.336	363	.191		
	Total	69.869	365			
SG	Between Groups	.339	2	.170	.908	.404
	Within Groups	67.791	363	.187		
	Total	68.130	365			
SH	Between Groups	.689	2	.344	1.726	.179
	Within Groups	72.423	363	.200		
	Total	73.111	365			
SI	Between Groups	.057	2	.029	.102	.903
	Within Groups	102.688	363	.283		
	Total	102.746	365			
ToltSEI	Between Groups	.317	2	.159	1.035	.356
	Within Groups	55.602	363	.153		
	Total	55.919	365			

ค่าอำนาจพยากรณ์ ตาราง Y รวม

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.589	.588	.25113
2	.779 ^b	.607	.605	.24590
3	.783 ^c	.613	.610	.24444
a. Predictors: (Constant), SD				
b. Predictors: (Constant), SD, SA				
c. Predictors: (Constant), SD, SA, SC				

ตารางรวม Y₁

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.461	.460	.36595
2	.708 ^b	.502	.499	.35246
3	.713 ^c	.508	.504	.35066
4	.717 ^d	.514	.508	.34912
a. Predictors: (Constant), SC				
b. Predictors: (Constant), SC, SD				
c. Predictors: (Constant), SC, SD, SA				
d. Predictors: (Constant), SC, SD, SA, SB				

ตารางรวม Y₂

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.398	.396	.34006
2	.651 ^b	.424	.421	.33300
a. Predictors: (Constant), SD				
b. Predictors: (Constant), SD, SC				

ตารางรวม Y₃

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.427	.425	.32751
2	.675 ^b	.455	.452	.31976
3	.679 ^c	.461	.457	.31846
4	.684 ^d	.468	.462	.31695
a. Predictors: (Constant), SD				
b. Predictors: (Constant), SD, SA				
c. Predictors: (Constant), SD, SA, SB				
d. Predictors: (Constant), SD, SA, SB, SC				

ตารางรวม Y₄

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 ^a	.393	.391	.34925
2	.641 ^b	.411	.407	.34452
a. Predictors: (Constant), SD				
b. Predictors: (Constant), SD, SB				

ตารางรวม Y₅

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 ^a	.383	.382	.41724
a. Predictors: (Constant), SD				

ภาคผนวก ช

เครื่องมือที่ใช้ในการหาแนวทางพัฒนา

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ชื่อผู้วิจัย : นางสาวจินตนา แสนภูวา นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.รัชฎาพร งามยงูธร

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่ทำงาน.....

วันเดือนปี ที่สัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....น. สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา.....น.

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผล
ต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่มี
อำนาจพยากรณ์ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมมี 3 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านความยืดหยุ่น
- 2) ด้านจินตนาการ
- 3) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

จินตนา แสนภูวา

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการวิจัย



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและ
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์.ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นางกัญญาพัชญ์ ไพเรืองโสม
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายอัครเดช สุราชวงศ์
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นายพรศักดิ์ อังกาสิทธิ์
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนไผ่
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นายทองใบ ชูระนนท์
ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยเหล็กไฟ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางมะลิวัลย์ เชื้อนศิริ
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านง่อนหนองพะเนาวิมลภาพที่ 126
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางพิสมัย โตงาม
ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านธาตุกุดพร้าว
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2



ภาพประกอบ 12 สัมภาษณ์ นางจันทร์สุดา จันทร์นนท์
 ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านกุดตะกาบ
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2



ภาพประกอบ 13 สัมภาษณ์ นางวรรณิ์ มาญูร
 ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านพังโคน (จำปาสามัคคีวิทยา)
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวจินตนา แสนภูวา
วัน เดือน ปีเกิด	11 มิถุนายน 2528
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	263 หมู่ 8 ตำบลไฮหย่อง อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร 47160
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านกุดตะกาบ ตำบลวาริชภูมิ อำเภวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร 47150
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนดงมะไฟวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2552	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ (เคมี) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2561	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี
พ.ศ. 2566	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2558	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านห้วยพระ อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2560	ครู โรงเรียนบ้านห้วยพระ อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2565	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านกุดตะกาบ อำเภวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร